

**emlyon business school – Gender Equality Plan**  
par décision du COMEX du 1er juillet 2024

## **1. Engagements pris et outils d'emlyon business school en faveur de l'égalité femme-homme**

**emlyon** business school a adopté la qualité de société à mission depuis 2021 et affirme ainsi sa mission d'intérêt général. Sa raison d'être est de « former et accompagner tout au long de leur vie des personnes éclairées qui transforment les organisations avec efficacité pour une société plus juste, solidaire et respectueuse de la planète ». L'inclusion est inscrite dans les 10 objectifs statutaires pour mener à bien la mission. En particulier, **emlyon s'engage statutairement à « s'assurer du respect de la parité et de l'équité de traitement des collaborateurs et collaboratrices et des étudiantes et étudiants »**. **emlyon** business school **dédie des ressources** à la poursuite de cet engagement. Notamment, la direction de l'Engagement Social et Environnemental (ESE) met en œuvre, depuis 2021 les politiques d'emlyon business school sur les volets sociaux et environnementaux. Sa directrice siège au Comité Exécutif et assure le rôle de référente égalité.

Plus particulièrement, en matière d'égalité femme-homme, **emlyon** s'engage depuis de nombreuses années au travers du respect de la charte pour l'égalité portée, entre autres, par la Conférence des Grandes Ecoles<sup>1</sup>. **emlyon** business school s'engage ainsi

1. à nommer un-e référent-e ;
2. à utiliser des outils de communication non sexistes, non discriminants, non stéréotypés ;
3. à faire et diffuser un **état des lieux statistique** sexué ;
4. à organiser des actions de **sensibilisation** à l'égalité Femmes/Hommes auprès des étudiant-e-s comme du personnel ;
5. à prévenir toute forme de violence et de harcèlement.

L'effectif salarié d'**emlyon** étant composé à 64% de collaboratrices sur l'ensemble des campus, et à 66% en France, la promotion de l'égalité femme-homme est l'un des axes majeurs de la politique sociale. Conformément au droit, **emlyon** s'assure chaque année du calcul de l'index égalité femmes hommes<sup>2</sup>. Pour l'année 2023, les résultats sont les suivants :

- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes - Note obtenue : 34/40
- Ecart de taux d'augmentations entre les femmes et les hommes - Note obtenue : 20/20
- Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes - Note obtenue : 15/15
- Pourcentage de salariés augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité - Note obtenue : 15/15
- Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations - Note obtenue : 5/10

**Soit un index total de 89 Points sur 100** (contre 85 en 2022)

Au-delà de la Charte emlyon en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes signée en 2014 par Najat Vallaud-Belkacem, successivement Ministre aux Droits des Femmes et Ministre

---

<sup>1</sup> [https://franceuniversites.fr/wp-content/uploads/2013/01/chartes\\_dossier\\_couv\\_239902.pdf](https://franceuniversites.fr/wp-content/uploads/2013/01/chartes_dossier_couv_239902.pdf)

<sup>2</sup> Cet Index permet aux entreprises d'évaluer les différences de rémunération au sein de leur structure et de leur accorder une note sur 100.

de l'Education Nationale, de l'Enseignement et de la Recherche, l'accord collectif relatif à **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, porté par la direction des Ressources Humaines**, signé en 2023 a pour objectif de « favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de renforcer les mesures de lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail ».

**emlyon** business school s'engage sur les 4 domaines suivants :

1. Rémunération effective
2. Classification, formation et promotion professionnelle
3. Articulation vie professionnelle et vie personnelle
4. Recrutement et embauche

Pour les enseignants chercheurs, **emlyon** business school a adhéré en 2023 à la charte européenne des chercheurs et au code de conduite en matière de recrutement des chercheurs. L'institution s'est engagée dans une démarche de labellisation de sa stratégie RH pour les chercheurs (HRS4R) avec une candidature pour le prix d'excellence RH (*HR excellence award*) soumise en juillet 2024.

En matière d'égalité de genre, emlyon a signé en 2023 la charte « L'autre cercle<sup>3</sup> » et adhère ainsi aux principes de création d'un environnement de travail et d'études inclusif, d'égalité de droit et de traitement, de soutien à la création ou au développement de réseaux internes LGBTQ+ et alliés et alliées. **emlyon** business school s'engage plus particulièrement

1. à des actions pour le personnel administratif et enseignant pour recruter sans discriminer, soutenir les victimes de propos ou d'actes discriminatoires, et partager les pratiques inclusives
2. à des actions pour les étudiantes et étudiants et associations étudiantes pour les admissions et entrées à l'école, assurer de bonnes conditions d'études et soutenir les victimes de propos ou d'actes discriminatoires, informer et sensibiliser.

Ce présent plan pour l'égalité femme-homme est élaboré par le Comité Exécutif d'**emlyon** business school et révisé chaque année pour actualisation des objectifs, des résultats et de leur communication en interne et en externe.

## **2. Plan d'actions d'emlyon business school sur les 5 thématiques prioritaires par l'Europe en matière d'égalité femme-homme.**

### **2.1. L'équilibre vie professionnelle – vie personnelle et la culture de l'organisation**

Pour les salariées et salariés, **emlyon** business school

- suit l'application des accords de télétravail et de droit à la déconnexion.
- sensibilise et forme les managers sur l'articulation vie professionnelle et vie personnelle
- augmente de 20 jours ouvrables la durée du congé paternité
- évalue et pilote les objectifs des professeurs en ajustant les exigences suite à une absence de longue durée (plus de 4 mois).

---

<sup>3</sup> <https://autre Cercle.org/la-charte-dengagement-lgbt>

Pour les étudiantes et étudiants ainsi que pour les personnels administratif et enseignant, une sensibilisation est organisée chaque mois par la Direction de l'ESE sur le sexisme au travail. Les stéréotypes de genre et les problématiques spécifiques liées à la maternité dans la vie professionnelle sont abordés en utilisant des films de sensibilisation et de mise en situation via la réalité virtuelle. Les scénarii proposés sont inspirés de témoignages réels du quotidien. Les modules pédagogiques visent à définir le sexisme ordinaire, identifier les comportements sexistes et savoir agir face aux comportements inappropriés.

## **2.2. L'équilibre dans la répartition femme-homme dans les postes à responsabilité**

La part femmes au Comité Exécutif en 2024 est de 4 femmes sur 11 membres, soit 36%.

La part des femmes au Comité de Direction en 2024 est de 14 femmes sur 31 membres, soit 45%.

Pour les salariées et salariés, **emlyon** business school réalise une revue des talents et élabore un plan de succession pour les postes à responsabilité avec un objectif d'égalité professionnelle.

## **2.3. Egalité femme-homme dans le recrutement et la progression de carrière**

### **2.3.1 Recrutement**

Pour l'ensemble des salariés, **emlyon** business school forme ses managers au recrutement et leur rappelle le respect de la non-discrimination au moment d'accéder aux CV. Les personnes en charge du recrutement sont formées à la non-discrimination à l'embauche.

Pour les professeurs permanents, **emlyon** business school applique les critères d'un recrutement ouvert, transparent et fondé sur le mérite (*Open, Transparent and Merit-based*). Une évaluation collégiale des candidatures est réalisée par un comité de recrutement. Ce comité de recrutement est composé de professeurs permanents avec une répartition la plus équilibrée possible en matière de genre, de nationalité et de profils.

### **2.3.2 Progression de carrière**

**emlyon** business school vérifie que 100% des descriptions et intitulés d'emplois soient à la fois féminisés et masculinisés et veille à l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la mobilité interne.

**emlyon** business school assure des modalités spécifiques de gestion du retour des salariés après une absence de plus de 4 mois (rendez-vous spécifique avec le manager et/ou le service RH) et un congé familial de plus de 6 mois (priorité pour obtenir une formation l'année suivante).

## **2.4. Enseignement et recherche sur le genre**

**emlyon** business school garantit la liberté académique et à ce titre, ne contrôle pas si les travaux comportent ou non la question du genre. En revanche, toutes les chercheuses et chercheurs sont soutenus dans leurs recherches avec l'allocation d'un budget individuel, en plus de la possibilité d'appartenir à un centre de recherche. Parmi les centres de recherche, le centre oce pour organizations, critical & ethnographic approaches se distingue par une forte proportion de

publications sur le genre<sup>4</sup>. La plupart des centres de recherche publient des travaux en lien avec le genre.

emlyon business school a mis les objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU au cœur de ses enseignements. A ce titre, l'ODD n°5 de réalisation de l'égalité des sexes et d'autonomisation de toutes les femmes et les filles fait l'objet d'une attention particulière que ce soit dans les cours obligatoires ou les cours électifs.

## 2.5. Actions de prévention des violences sexistes et sexuelles (VSS)

La Direction de l'Engagement Social et Environnemental pilote le dispositif de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes d'**emlyon** business school. Une plateforme numérique de signalement est ouverte aux personnes étudiantes et salariées. Un dispositif complet de traitement des signalements, de formation, d'accompagnement et de sensibilisation est mis en œuvre depuis plusieurs années<sup>5</sup>.

En 2023, ce sont 78,4% des salariés qui sont formés à ce que sont les VSS et 8 500 étudiants sensibilisés.

A chaque rentrée, une sensibilisation aux VSS est obligatoire pour les étudiantes et étudiants de formation initiale. Les responsables d'associations étudiantes sont également formés à la prévention des VSS.

Une sensibilisation sur ce qu'est le consentement est organisée chaque mois par la direction de l'ESE. A partir d'une expérience de réalité virtuelle qui s'inspire de la vie quotidienne étudiante, les étudiantes et étudiant apprennent à identifier rapidement les VSS. L'objectif est de les former à reconnaître les situations de sexisme ordinaire, de pression sociale, ou encore de harcèlement sexuel pour les amener à réagir.

emlyon organise chaque année une journée obligatoire pour tous les étudiantes et étudiants qui participent à la vie associative de l'école : la journée de la vigilance. Cette journée d'information et de sensibilisation a pour objectif de favoriser un cadre de vie étudiante sain et serein et qui permet à l'école de réaffirmer son engagement en faveur du respect de l'autre et de la lutte contre toute forme de discrimination ou de violence, dont les violences sexuelles et sexistes et sa tolérance zéro sur des faits inacceptables.

Une charte de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) est en cours de déploiement dans les associations étudiantes. Chaque association nomme un responsable RSE qui intègre un réseau de responsables animé par la Direction de l'ESE. La charte engage les associations et initiatives affiliées à **emlyon** dans une transition écologique et sociale. La Direction de l'Engagement Social et Environnemental ainsi que le pôle Vie Etudiante et Vie Associative de l'école s'engagent à soutenir cette démarche. Chaque association doit, en particulier, organiser des événements inclusifs, solidaires, et ouverts à tous, respectant chacun. Chaque président, vice-président et responsable RSE doit, en particulier, suivre une formation sur la lutte contre les discriminations et sur la promotion de l'inclusion.

---

<sup>4</sup> <https://oce.em-lyon.com/articles/>

<sup>5</sup> <https://em-lyon.com/decouvrir-emlyon-business-school/experience-etudiante/lutte-contre-discriminations-violence>

Pendant la période de stage, les étudiantes et étudiants de formation initiale peuvent se référer au guide de prévention du sexisme, du harcèlement et de la discrimination. Ce guide a pour le but d'apporter aux étudiantes et étudiants des repères et des ressources pour pouvoir identifier et savoir comment agir face à des situations de discrimination ou de violences sexistes et sexuelles. Inspiré du « violentomètre », outil de prévention conçu par l'observatoire des violences faites aux femmes, le guide contient des pages d'évaluation de situations.

emlyon a également réaffirmé son engagement contre le sexisme en adhérant en décembre 2020 à l'initiative #StOpE. L'initiative #StOpE, Stop au Sexisme Ordinaire en Entreprise a été créée en 2018 par Accor, EY et L'Oréal France avec le soutien d'Elisabeth Moreno, alors Ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances. Cette initiative constitue la première initiative interentreprises ayant pour objectif de lutter contre le sexisme dit « ordinaire » au travail. L'École fait partie des 270 organisations signataires et membres de ce collectif.