

Gender Equality Plan – par décision du COMEX du 15 juillet 2026

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 la suivante :

« 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 « faire de l'Ecole une organisation innovante en matière d'inclusion ».**

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 Ecoles¹. **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.

Le Conseil de surveillance est composé de 5 femmes sur 12 membres soit 41% en 2026. L'effectif salarié d'**emlyon** étant composé à 64% de collaboratrices sur l'ensemble des campus 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 hommes². Pour l'année 2026, les résultats calculés du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025 sont les suivants :

- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes – Note obtenue : 35/40
- 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 salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité – Note obtenue : 15/15

¹ https://franceuniversites.fr/wp-content/uploads/2013/01/chartes_dossier_couv_239902.pdf

² Cet index permet aux entreprises d'évaluer les différences de rémunération au sein de leur structure et de leur accorder une note sur 100.

- Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations – Note obtenue : 0/10

Soit un index total de 85 Points sur 100 (contre 90 en 2025)

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 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) et a reçu en février 2025 le prix d'excellence RH en recherche (*HR excellence in Research award*)³

En matière d'égalité de genre, emlyon a signé en 2023 la charte d'engagement LGBT+ de l'Enseignement Supérieur de l'Autre Cercle⁴ 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 LGBTQIA+ 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.

En 2025, le réseau des alliés d'emlyon compte près de 40 personnes.

Trois ans après une première signature, emlyon business school a renouvelé, le 18 mai 2026 la Charte d'engagement LGBTQIA+ de L'Autre Cercle, réaffirmant ainsi son engagement en matière de diversité et d'inclusion, en cohérence avec sa mission et sa raison d'être.

Pour les étudiantes et les étudiants de formation initiale, une démarche globale de responsabilité sociale et environnementale (RSE) est portée par les associations étudiantes et animée par la Direction. En 2026 une charte de RSE a été signée par l'ensemble des associations étudiantes et la Direction Générale pour la

³ <https://em-lyon.com/fr/faculte-recherche/strategie-rh-pour-les-chercheurs>

⁴ <https://autre Cercle.org/la-charte-dengagement-lgbt>

troisième année consécutive. 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'ESE 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.

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).

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 et le consentement. 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

2.2.1 Répartition à emlyon

La part femmes au Comité Exécutif en 2026 est de 3 femmes sur 10 membres, soit 33%.

La part des femmes au Comité de Direction en 2026 est de 15 femmes sur 28 membres, soit 53%.

2.2.2 Actions d'emlyon en faveur de l'accès des femmes étudiantes à des postes à responsabilité

Face aux difficultés des femmes dans le monde professionnel en matière de discrimination et traitement non équitable, **emlyon** a mis en place des formations visant à faire évoluer les pratiques :

- Des ateliers d'*empowerment* sont proposés aux étudiantes afin de les préparer à faire face à des situations du monde professionnel, notamment en matière de négociations salariales et d'autocensures face à des demandes d'évolution au sein d'une société.
- Le Certificat *Objectif Conseil d'Administration* vise à donner aux femmes toute leur place dans les entreprises. Ce programme a été créé en 2014 par emlyon en partenariat avec HerValue – agence de recrutement spécialisée dans le placement de femmes membres de conseils d'administration. Depuis sa création, 200 participantes ont obtenu le certificat et plus de 40% d'entre elles sont actuellement, ou ont été, membres d'un conseil.

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 sélection. Ce comité de sélection est composé de professeurs permanents avec une répartition la plus équilibrée possible en matière de genre, de nationalité et de profils⁵.

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. Les contributions intellectuelles publiées s'intéressant au genre sont répertoriées dans une collection dédiée sur le portail de la recherche (accessible au lien suivant : https://research.em-lyon.com/esploro/search/collections/Gender-collection/gender_collection?institution=33EML_INST)

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.

⁵ https://res.cloudinary.com/emlyon/image/upload/v1752660393/EMWH-visuels/faculte-et-recherche/HR%20strategy%20for%20Researchers/emlyon-recruitment-policy_-_permanent-professors.pdf

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

En 2020, la Direction ESE, en collaboration avec les équipes RH et juridiques, a mis en place un dispositif complet de lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles, nommé *speakUp*. Ce dispositif est ouvert à l'ensemble de la communauté emlyon – étudiants, participants, collaborateurs et enseignants. Il a pour objectif d'accompagner les victimes et les témoins de violences sexistes et sexuelles (VSS) ou de discriminations au sein de la communauté emlyon, et d'instruire les signalements.

L'école agit dans le cadre d'une juridiction interne, afin d'assurer la sécurité de tous les étudiants. Conformément au Règlement Intérieur, indépendamment d'éventuelles poursuites pénales, tout acte de violence peut donner lieu à des sanctions disciplinaires.

- **Extrait de l'article 3.1 du Règlement Intérieur** : « *Tout acte, y compris dans la sphère privée, susceptible de porter atteinte à la santé physique, morale ou psychologique d'une personne [...] constitue une infraction. Le non-respect de ces règles entraînera un avertissement ou une convocation devant la commission disciplinaire, selon la gravité des faits.* »
- **Extrait de l'article 3.16 – Protection contre les violences sexistes et sexuelles** : « *Aucune violence sexiste ou sexuelle ne sera tolérée au sein de l'école, que ce soit pendant les activités académiques ou lors de temps de loisirs hors des campus.* »

L'école s'engage à signaler tout crime ou délit au Procureur de la République en vertu de l'article 40 du Code de procédure pénale, dès lors qu'elle en a connaissance⁶.

En 2026, emlyon business school a poursuivi l'implémentation de la formation obligatoire à destination de l'ensemble des salariés : la sensibilisation à la prévention du sexisme et des violences sexistes et sexuelles (VSS). Cette formation, intégrée aux modules socles, vise à garantir un niveau commun de connaissance et de vigilance au sein de l'École, en cohérence avec les évolutions réglementaires et les engagements de l'institution en matière d'égalité, de respect et d'environnement de travail inclusif.

100% **des responsables d'associations étudiantes** ont également été formés à la prévention des VSS afin de mettre en place des plans de prévention, identifier les situations, accompagner et orienter les victimes ou témoins vers les bons interlocuteurs et 9 000 étudiants ont été sensibilisés.

A chaque rentrée, un parcours de sensibilisation "Prévenir et Protéger" est obligatoire pour les étudiantes et étudiants de formation initiale. Mis en œuvre dès les semaines de rentrée ce dispositif vise à sensibiliser les étudiants dès leur intégration aux enjeux essentiels de leur vie étudiante, dans une logique de prévention, de responsabilisation et de bien-être.

Ce parcours s'articule autour de trois grands axes complémentaires : la santé et les comportements à risque, la lutte contre les discriminations et l'inclusion, ainsi que la prévention des violences, notamment sexistes et sexuelles. Déployé à Lyon et à Paris entre début septembre et mi-octobre, il prend la forme de conférences et de formats participatifs (type théâtre forum) et concerne environ 3 400 étudiants.

Au-delà de son rôle pédagogique, ce parcours constitue également un levier fort pour valoriser les engagements de l'École en matière de responsabilité sociale et sociétale, avec un contenu enrichi intégrant

⁶ <https://em-lyon.com/fr/sante-diversite-et-inclusion>

notamment les enjeux de santé mentale, d'inclusion (dont le handicap, en partenariat avec Companieros) et de prévention élargie.

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 prévention**. 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.

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 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.

Ces actions sont complétées par des initiatives étudiantes telles que :

- **Le Collectif Olympe** – Un collectif étudiant militant pour l'égalité femmes-hommes et contre le sexisme, fondé par 15 étudiantes en 2017 avec le soutien de la Direction. Aujourd'hui, plus de 50 étudiants et 12 enseignants y participent activement via des débats, conférences et la Semaine des Femmes, un événement annuel.
- **em'brace** – Une association qui défend les droits des personnes LGBTQ+, sensibilise les étudiants et offre une plateforme de soutien.
- **#balancetonstage** – Une initiative contre le sexisme en entreprise lancée par trois étudiantes d'emlyon. Après avoir été témoins et victimes de sexisme pendant leurs stages, elles ont mené une enquête, récolté de nombreux témoignages et rédigé *Le petit manuel du sexisme*, un guide fournissant des outils pour identifier et réagir face au sexisme.