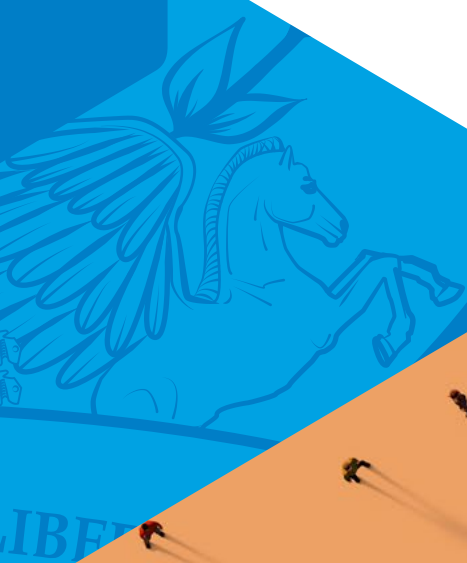




GENDER EQUALITY PLAN PLAN POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

2025-2028

ESSEC BUSINESS SCHOOL



Vincenzo Vinzi
Directeur général
ESSEC Business School

CRÉÉE EN 1907, L'ESSEC BUSINESS SCHOOL VEUT ÊTRE AUJOURD'HUI UNE ÉCOLE-MONDE AUX RACINES FRANÇAISES. SA MISSION EST DE DONNER DU SENS AU LEADERSHIP DE DEMAIN ET D'AVOIR UN IMPACT GLOBAL.

L'ESSEC est une école **qui allie recherche et enseignement**, et propose des programmes allant du Bachelor au PhD. L'ESSEC propose de nombreux programmes de niveau Master, notamment le programme **Grande École / Master in Management**. L'ESSEC offre également des programmes de formation post-expérience pour les professionnels, tel son programme **Global MBA** pour les cadres à haut potentiel, désirant renforcer leurs compétences et stimuler leur carrière. L'ESSEC propose enfin de la **formation sur-mesure**, conçue et développée pour les entreprises à partir de leurs besoins en formation. L'excellence de ces programmes est reconnue par les plus grands standards internationaux en management comme en témoigne la **"Triple couronne"** d'accréditations : **EQUIS, AACSB et AMBA**.

L'expérience d'apprentissage proposée par l'ESSEC combine **excellence et singularité**. Son **modèle pédagogique unique** repose sur de multiples expériences d'apprentissage favorisant l'**acquisition de savoir de pointe**, mais aussi de **savoir-faire** et de **savoir-être**. Tout au long de leur cursus, les étudiants ont la possibilité d'être acteurs de leur formation, ils acquièrent les clés pour imaginer, créer, diriger et avoir **un impact positif** sur le monde de demain, qui sera plus complexe et évoluera de plus en plus rapidement.

Nos **campus internationaux** en **Asie-Pacifique** et en **Afrique** sont autant de **portails** permettant à nos étudiants de se confronter à des **environnements culturels différents** et de développer une **connaissance pratique** des acteurs économiques de ces régions en pleine expansion.

Ils permettent à notre institution de forger des alliances étroites avec des partenaires académiques, privés et publics dans ces régions qui représentent les **leviers de croissance du monde de demain**. Afin que le parcours académique de ses étudiants soit à la mesure de leur carrière internationale, l'ESSEC a également construit un réseau d'**alliances structurantes** avec des **partenaires académiques de haut niveau** dans le monde entier.

Pour être une École-monde, l'ESSEC veut cultiver ses racines françaises et former des **leaders responsables**. Être un leader responsable signifie être capable de voir au-delà du *business as usual*. Les leaders responsables doivent savoir conjuguer performance de l'entreprise et **bien-être** des employés, bénéfices à court-terme et avantages à **long-terme**. Pour préparer ses étudiants au monde de demain, la pédagogie de l'ESSEC vise à éveiller et développer une **pensée créative et critique** alliée à la méthode du *learning-by-doing*, car les leaders responsables sont avant tout des créateurs qui savent **féderer autour d'une vision**, au service d'un **impact positif sur la société**.

L'ESSEC est un **écosystème complet**, à la croisée d'une **recherche rigoureuse et pertinente**, de l'**innovation entrepreneuriale**, des entreprises et de la société. Nous avons la conviction que la rencontre de la recherche et des entreprises dans la salle de classe est un impératif pédagogique. Étudier à l'ESSEC, c'est avant tout dessiner son **propre chemin** vers l'avenir et rejoindre une **communauté d'alumni** de plus de **74 000 membres** dans le monde qui ne cesse jamais d'apprendre. ■

FINANCIAL TIMES
BUSINESS EDUCATION
RANKINGS



#8
European
Business School
(2024)

#10
Master in
Management
(2024)

#4
Master in
Finance
(2024)

#9
Executive
Education
Custom
(2024)

Chiffres clés

74 000

membres d'ESSEC Alumni à travers le monde

4

campus :
Paris-Cergy,
Paris-La Défense,
Singapour et Rabat

230

universités partenaires
dans 50 pays

31

programmes de doubles diplômes
(25 internationaux, 6 nationaux)

194

professeurs de 37 nationalités
dont 25 professeurs Emeritus

25

chaires d'enseignement
et de recherche

+ 1000

entreprises partenaires

7855

étudiants en formation initiale

37,47% — +100

d'étudiants
internationaux

nationalités
représentées

80

étudiants
PhD

+100

associations
étudiantes

5 000

managers en formation continue



INTRODUCTION

Ce second plan d'action en faveur de l'égalité entre les genres (Gender Equality Plan) s'inscrit dans un engagement historique, porté par les valeurs humanistes de notre école : l'ESSEC Business School.

Un engagement de longue date qui s'est manifesté par des actions concrètes et anciennes, comme l'ouverture de l'école aux jeunes filles dès 1970, puis des efforts pour atteindre progressivement la parité au sein de notre population étudiante ; plus récemment, l'institutionnalisation d'une politique de respect d'autrui ambitieuse et pionnière parmi les grandes écoles, qui a servi de référence à nombre d'entre elles au sein de la Conférence des Grandes Écoles.

Il y a trois ans, sous l'impulsion des exigences de l'Union européenne, nous avons formalisé notre engagement en la matière en rédigeant un premier plan triennal pour l'égalité des genres. Ce plan a été l'occasion de structurer et de renforcer nos actions dans divers domaines : l'égalité professionnelle, l'intégration de la question du genre dans les enseignements mais aussi la promotion de la recherche sur le genre, ainsi que la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS).

Au cours des trois dernières années, même si c'est un chemin en continuum, nous avons réalisé des progrès significatifs.

Par exemple, nous avons observé une amélioration constante du sentiment d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle parmi nos collaborateurs et collaboratrices. Notre index d'égalité professionnelle a atteint 88/100, contre 86 en 2022, et nos instances décisionnelles sont désormais globalement paritaires.

Dans le domaine de la recherche, la moitié des projets financés par des subventions externes étaient pilotés par des femmes, et le *Gender Research Workshop* annuel, dans lequel notre doyenne associée a la recherche s'implique de plus en plus, a connu un impact croissant.

En matière de lutte contre les VSS, nous avons également accompli des avancées notables : une meilleure connaissance de la plateforme de signalement, lancée en 2021, parmi les étudiantes et étudiants, un renforcement des temps de sensibilisation dans tous les programmes, et la mise en place de formations obligatoires pour les membres des bureaux de nos associations étudiantes afin de les responsabiliser.

« L'engagement de l'ESSEC en faveur de l'égalité entre les genres repose sur la conviction qu'elle est une condition du développement de nos économies et de nos sociétés. Plus d'égalité et plus d'inclusivité, c'est plus de progrès et de performance : l'égalité entre les genres bénéficie à toutes et tous. »

Vincenzo Vinzi, Directeur général

« Notre engagement pour l'égalité des genres n'est pas une mission supplémentaire, qui viendrait compléter une mission principale : il existe, dans toutes nos actions ; si nous le mettons en avant, c'est pour offrir des outils efficaces, actionnables et validés empiriquement. »

**Angela Sutan, professeure,
co-référente égalité Femmes-Hommes**

Enfin, en terme de prise de parole et d'impact sur le sujet, nous avons renforcé nos participations au sein des grands réseaux français et avons, dès janvier 2024 annoncé l'hébergement d'un think et do tank, *Les Ateliers Entreprise et Mixité*, œuvrant à l'accélération de la mixité au sein des organisations, qu'elles soient publiques ou privées.

Cependant, des défis persistent. Il est notamment essentiel de rendre notre offre pédagogique sur le genre plus attrayante pour les étudiantes et étudiants, de veiller à une plus grande mixité au sein de certains de nos programmes et filières et de continuer à mobiliser toutes les parties prenantes autour de l'égalité Femmes-Hommes.

« Alors que ce sujet semblait acquis, les alertes sérieuses émanant des États-Unis d'Amérique mais aussi de plusieurs États membres de l'Union Européenne démontrent à quel point ce sujet demeure un combat politique que toute organisation éthique doit relever. »

**Viviane de Beaufort, professeure,
co-référente égalité Femmes-Hommes**

En effet, si le sujet de l'égalité Femmes-Hommes est parfois perçu comme déjà acquis, il reste fragile et ce plan est l'occasion de réaffirmer nos valeurs et nos engagements en la matière. D'ailleurs, la nouvelle stratégie de l'ESSEC, Transcend, met en avant notre volonté, sans ambiguïté, de garantir à l'ensemble de la communauté ESSEC un environnement inclusif.

Cette actualisation du plan permet d'intégrer de nouveaux objectifs qui incluent le maintien de l'engagement de tous et toutes, l'égalité professionnelle pour les personnels administratifs comme pour le corps professoral, le développement d'un nouveau narratif pour réengager toutes les parties prenantes autour des enjeux d'égalité Femmes-Hommes, en particulier les étudiantes et étudiants, et la promotion des cours sur le genre.

La lutte contre les VSS demeure également une priorité, avec pour enjeu de structurer un réseau de référentes et référents formés et accompagnés pour à la fois, raccourcir les délais de traitement mais aussi s'assurer d'une diffusion plus massive de notre politique respect d'autrui auprès de l'ensemble de la communauté ESSEC. Nous souhaitons également sensibiliser et outiller les étudiantes aux inégalités auxquelles elles seront statistiquement confrontées le plus tôt possible dans leur parcours, et donc idéalement avant leur entrée dans le monde professionnel. Enfin, nous essayerons d'identifier et d'activer des leviers pour réduire les disparités de genre au sein de programmes ou filières qui sont concernés.

L'ESSEC réaffirme son engagement continu en faveur de l'égalité des genres et porte une vision ambitieuse pour l'avenir, où chaque membre de sa communauté peut s'épanouir pleinement, sans barrière de genre.



GROUPE DE TRAVAIL

Pour la rédaction de ce nouveau plan, le Centre Égalité Diversité et Inclusion de l’ESSEC - en charge de la rédaction - a travaillé en étroite collaboration avec les directions et les services les plus concernés par la mise en œuvre et le suivi des indicateurs de ce plan.

- Parties prenantes mobilisées pour la réalisation de ce plan:
- **Direction générale :**
Vincenzo Vinzi, directeur général
Aarti Ramaswami, directrice générale adjointe en charge des programmes pré-expérience
Julien Malaurent, directeur général adjoint en charge des programmes post-expérience
 - **Direction de la Stratégie et de l’Engagement Sociétal :**
Anne-Claire Pache, directrice
 - **Direction du Capital Humain :**
Nathalie Coëffet, directrice
Julie Schrötter, responsable du développement ressources humaines
Rihab Jedidi, cheffe de projet développement et expérience Talent
 - **Décanat :**
Romeo Tédongap, doyen des professeurs
Mong Ha Thi Hoang, vice-doyenne en charge de la recherche
Estefania Santacreu-Vasut, vice-doyenne en charge de la pédagogie
 - **Direction académique du programme Grande École :**
Wilfried Sand, directeur.
 - **Co-référentes Égalité Femmes-Hommes :**
Viviane de Beaufort, professeure chercheure
Angela Sutan, professeure chercheure
Sandie Meusnier-Tomasso, directrice du Centre Égalité Diversité et Inclusion
 - **Centre Égalité Diversité et Inclusion :**
Anne Verschave, responsable Respect d’Autrui
Nadia El Boukhiari, responsable Diversité et Inclusion
Célia Depommier, cheffe de projet Diversité et Inclusion.

Au sein de Centre Égalité Diversité et Inclusion, composé de 14 personnes, 4 équivalents temps plein sont exclusivement dédiés à la transformation de l’ESSEC sur les sujets de Diversité et d’Inclusion.

SOMMAIRE

AXE 1

SOUTENIR UNE POLITIQUE GLOBALE D’ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

- Améliorer l’équilibre vie professionnelle / vie personnelle des collaborateurs et des collaboratrices 12
- Tendre vers l’égalité salariale entre les hommes et les femmes 12
- Tendre vers la parité dans les instances décisionnaires et les fonctions de management 12
- S’assurer de la valorisation équitable des professeur.es produisant de la recherche à l’ESSEC 13

AXE 2

ENCOURAGER L’ÉGALITÉ DES GENRES DANS LES PARCOURS ACADÉMIQUES

- Mieux intégrer les enjeux d’égalité Femmes-Hommes à l’offre pédagogique 14
- Améliorer la mixité des formations proposées pour corriger le déséquilibre 14

AXE 3

DÉVELOPPER ET FAIRE RAYONNER LA RECHERCHE SUR LE GENRE

- Encourager des projets de recherche adressant les critères ESG (ODD) et spécifiquement la question du genre 18
- Valoriser et communiquer autour des publications sur le genre 18

AXE 4

LUTTER CONTRE LE SEXISME ET LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

- Déployer et améliorer la politique Respect d’Autrui grâce à des relais internes 22
- Former les différentes parties prenantes de la politique Respect d’Autrui aux violences sexistes et sexuelles..... 22
- Sensibiliser l’ensemble de la communauté ESSEC à la lutte contre toutes les discriminations, dont le sexisme 22
- Augmenter la visibilité et la notoriété de la plateforme de signalement 23



AXE 1

SOUTENIR UNE POLITIQUE GLOBALE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

S'engager sur les questions d'égalité Femmes-Hommes en tant qu'école, c'est aussi agir en tant qu'organisation pour garantir une véritable égalité professionnelle. À l'ESSEC, cet engagement se traduit par des actions concrètes : améliorer durablement les conditions de travail de toutes et tous, tendre vers l'égalité salariale en cohérence avec les objectifs fixés par la directive européenne et garantir une équité d'accès aux postes à responsabilités, quel que soit le genre.



Objectif 1 : améliorer l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle des collaborateurs et des collaboratrices

Actions	■ Maintien d'une question-type "Mon équilibre vie professionnelle / vie personnelle est-il satisfaisant ?" dans l'outil d'enquête interne de l'ESSEC afin de proposer des actions permettant de répondre aux besoins réels des collaborateurs et collaboratrices sur le sujet.
Responsables	Direction du Capital Humain.
Indicateurs	■ Mesure du sentiment d'équilibre par les collaborateurs et les collaboratrices via un outil d'enquête interne de l'ESSEC.
Cibles	■ Staff (tous campus).
Ressources	■ Temps spécifique d'administration et d'analyse des enquêtes.



Objectif 2 : tendre vers l'égalité salariale entre les hommes et les femmes

Actions	■ Maintien de l'enveloppe dédiée à la réduction des éventuels écarts de rémunération entre collaborateurs et collaboratrices.
Responsables	Direction du Capital Humain.
Indicateurs	■ Index Égalité Professionnelle ESSEC.
Cibles	■ Staff (en France uniquement).
Ressources	■ Temps spécifique de coordination.



Objectif 3 : tendre vers la parité dans les instances décisionnaires et les fonctions de management

Actions	■ Mise en place de plans de succession (N-1 COMEX) prévoyant a minima 50 % de femmes. ■ Accompagnement des talents et des prises de poste de direction/ management (leadership program, coaching, mentorat). ■ Attention particulière à l'évolution de la carrière des professeures (accès aux postes de direction de programmes ou responsabilités internes).
Responsable	Direction du Capital Humain en lien avec la Direction générale et le Décanat.
Indicateurs	■ Répartition Femmes-Hommes au sein : - du Comité exécutif; - des différents comités de direction (N-1 des DGA). ■ Pourcentage de femmes en position de management. ■ Répartition Femmes-Hommes du corps professoral permanent (CPP) occupant un poste à responsabilité au sein de la gouvernance de l'institution.
Cibles	■ Staff et CPP.
Ressources	■ Temps spécifique de formation et d'accompagnement.



Objectif 4 : s'assurer de la valorisation équitable des professeurs et professeures produisant de la recherche à l'ESSEC

Actions	■ Identification d'un barème pour mesurer les jours de citoyenneté du CPP par genre.
Responsable	Co-référent.es égalité Femmes-Hommes et Décanat.
Indicateurs	■ Montant moyen des subventions accordées par genre.
Cibles	■ Corps professoral permanent. ■ Communauté de chercheurs et chercheuses.
Ressources	■ Temps de coordination impliquant le Décanat et les co-référent.es égalité Femmes-Hommes.





AXE 2

ENCOURAGER L'ÉGALITÉ DES GENRES DANS LES PARCOURS ACADÉMIQUES

L'intégration de la dimension du genre dans les enseignements et les parcours est indispensable pour bâtir une société libérée de préjugés sexistes et tendre vers l'égalité des genres. La formation des générations actuelles et à venir est un levier de transformation considérable.

L'ESSEC, en tant qu'institution qui produit et transmet le savoir, veillera à ce que les questions de genre figurent dans l'offre pédagogique, mais est également garante de la mixité de genre dans ses formations et de ses intervenants et intervenantes.



Objectif 1 : intégrer les enjeux d'égalité Femmes-Hommes à l'offre pédagogique

Actions	■ Proposer un cours dédié aux questions de genre dans le catalogue de cours ouverts aux étudiants et étudiantes. ■ Proposer des programmes de formation continue dédiés aux femmes pour les accompagner dans leur progression professionnelle à divers moments de leur carrière.
Responsable	Direction des programmes, directions académiques et executives.
Indicateurs	■ Nombre de bénéficiaires concernés. ■ Nombre de sessions organisées. ■ Niveau de satisfaction de bénéficiaires.
Cibles	■ Communauté étudiante et participante.
Ressources	■ Professeur.es mobilisé.es par le cours, direction académique des programmes concernés, chargé.es de programmes.



Objectif 2 : améliorer la mixité des formations proposées pour corriger le déséquilibre (sur ou sous-représentation de l'effectif féminin)

Actions	■ Création d'un tableau de bord chiffré sur la mixité des formations (chaires, filières, programmes...). ■ Identification de "relais internes" pour soutenir les enjeux de mixité auprès des directions des différentes formations.
Responsable	Directions des programmes, des chaires et des filières.
Indicateurs	■ Tableau de bord créé. ■ Actions correctrices identifiées.
Cibles	■ Directions académiques.
Ressources	■ Temps spécifique de coordination en lien avec de multiples parties prenantes.





AXE 3

DÉVELOPPER ET FAIRE RAYONNER LA RECHERCHE SUR LE GENRE

La prise en compte de la dimension du genre dans la recherche et l'innovation garantit l'alignement entre les besoins de la société et la production du savoir. Elle participe à la lutte contre les inégalités de genre en proposant des solutions innovantes sur le sujet. C'est pourquoi l'ESSEC veille à valoriser les travaux de recherche traitant de la question du genre et à développer cette dimension dans ses projets de recherche.



Objectif 1 : encourager des projets de recherche adressant les critères ESG (ODD) et spécifiquement la question du genre (ODD 5 et 10), quelle que soit la discipline

Actions	■ Accompagnement à l'obtention de subventions.
Responsable	Décanat.
Indicateurs	■ Montant des subventions internes attribuées aux projets liés aux problématiques de genre. ■ Nombre de publications (de tous types) sur le sujet.
Cibles	■ Corps professoral permanent. ■ Communauté de chercheurs et de chercheuses.
Ressources	■ Temps spécifique de coordination et sensibilisation.



Objectif 2 : valoriser et communiquer autour des publications sur le genre

Actions	■ Maintenir la dynamique autour du Gender Research Day; ■ Maintenir la dynamique du groupe d'intérêt D&I au sein de la Guilde Sustainability.
Responsable	Direction de la recherche, école doctorale, co-référent.es égalité Femmes-Hommes, Direction de la communication.
Indicateurs	■ Nombre de participants et participantes aux événements promouvant les travaux sur les critères ESG (ODD) et en particulier sur le genre. ■ Nombre d'articles de vulgarisation publiés autour des sujets ESG et en particulier sur le genre.
Cibles	■ Communauté ESSEC. ■ Grand public.
Ressources	■ Temps de coordination et sensibilisation. ■ Mobilisation des co-référent.es égalité Femmes-Hommes sur des actions et événements ponctuels.





AXE 4

LUTTER CONTRE LE SEXISME ET LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Avancer vers l'égalité Femmes-Hommes passe sans conteste par la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Engagée dans cette lutte depuis 2014 avec la rédaction d'une Charte pour le Respect d'Autrui, l'ESSEC veillera au renforcement de sa politique Respect d'Autrui en actionnant des leviers comme la sensibilisation et la formation de sa communauté, mais incitera également sa communauté étudiante à se saisir de la plateforme de signalements et appliquera une politique de tolérance zéro face au sexisme, aux violences sexistes et sexuelles et plus largement face à toutes les formes de discriminations.



Objectif 1 : déployer et améliorer la politique Respect d'Autrui grâce à des relais internes

Actions	■ Création, formation et animation d'un réseau de référents et référentes Respect d'Autrui.
Responsable	■ Directions des programmes, Direction du Capital Humain, Direction stratégique.
Indicateurs	■ Nombre de personnes impliquées.
Cibles	■ Staff. ■ Communauté étudiante.
Ressources	Temps spécifique de coordination, formation et accompagnement du pôle Respect d'Autrui.



Objectif 2 : former les différentes parties prenantes de la politique Respect d'Autrui aux violences sexistes et sexuelles

Actions	■ Formation initiale et continue des parties prenantes directement impliquées dans la lutte contre les VSS.
Responsable	■ Pôle Respect d'Autrui en lien avec les directions générales adjointes concernées (programmes, stratégie, capital humain...).
Indicateurs	■ Nombre d'heures de formation. ■ Nombre de personnes formées.
Cibles	■ COMEX; ■ Pôle Respect d'Autrui; ■ Associations étudiantes; ■ Jurés disciplinaires; ■ Membres du CoPil disciplinaire.
Ressources	Temps spécifique de formation et de coordination du pôle Respect d'Autrui.



Objectif 3 : sensibiliser l'ensemble de la communauté ESSEC à la lutte contre toutes les discriminations, dont le sexisme

Actions	■ Sensibilisation de tous et toutes aux VSS.
Responsable	■ Pôle Respect d'Autrui en lien avec les directions générales adjointes concernées (programmes, stratégie, capital humain...).
Indicateurs	■ Nombre de personnes sensibilisées. ■ Niveau de satisfaction des participant.es.
Cibles	■ Communauté étudiante. ■ Staff. ■ Décanat.
Ressources	Temps spécifique de formation et de coordination du pôle Respect d'Autrui.



Objectif 4 : augmenter la visibilité et la notoriété de la plateforme de signalement

Actions	■ Renforcement des collaborations avec les associations étudiantes de l'ESSEC.
Responsable	■ Pôle Respect d'Autrui en lien avec la Direction de la Vie Étudiante et Résidentielle.
Indicateurs	■ Pourcentage d'étudiant.es connaissant la plateforme de signalement.
Cibles	■ Communauté étudiante.
Ressources	Temps spécifique de coordination du pôle Respect d'Autrui.





ESSEC
BUSINESS SCHOOL

ESSEC Business School

3 avenue Bernard-Hirsch
CS 50105 Cergy
95021 Cergy-Pontoise Cedex
France
Tél. +33 (0)1 34 43 30 00
www.essec.edu

ESSEC Executive Education

CNIT BP 230
92053 Paris-La Défense
France
Tél. +33 (0)1 46 92 49 00
www.executive-education.essec.edu

ESSEC Asie-Pacifique

5 Nepal Park
Singapore 139408
Tél. +65 6884 9780
www.essec.edu/asia

ESSEC | CPE Registration number 200511927D
Period of registration: 30 June 2023 - 29 June 2029
Committee of Private Education (CPE) is part of SkillsFuture Singapore (SSG)

ESSEC Afrique

Plage des Nations - Golf City
Route de Kénitra - Sidi Bouknadel (Rabat-Salé)
Maroc
Tél. +212 (0)5 37 82 40 00
www.essec.edu

Le contenu présenté dans cette brochure est
indicatif et peut être sujet à modifications,
il n'est pas contractuel.

Une association de

