



ESSEC
BUSINESS SCHOOL

Enlighten. Lead. Change.



GENDER EQUALITY PLAN

PLAN D'ACTION ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES 2022-2025

ESSEC BUSINESS SCHOOL



Vincenzo Vinzi
Directeur général
ESSEC Business School

CRÉE 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, bénéfiques 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** allié à la méthode du *learning-by-doing*, car les leaders responsables sont avant tout des créateurs qui savent **fédérer 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** de plus de **62 000 diplômés** dans le monde qui ne cesse jamais d'apprendre. ■

Chiffres clés



4 — +1

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

campus
numérique
augmenté

245 universités partenaires
dans 42 pays

2 000 diplômes délivrés chaque année,
dont 1 600 de niveau Master

+20 chaires
d'enseignement et de recherche

27 programmes de doubles diplômes
(20 internationaux, 7 nationaux)

142 professeurs de 37 nationalités
dont 21 professeurs Emeritus



étudiants en formation initiale

39% — +100

d'étudiants
internationaux

nationalités
représentées

76 +100
étudiants
PhD associations
étudiantes



managers en formation continue

+500

entreprises partenaires de la pédagogie
et du recrutement

INTRODUCTION

Ce plan d'action en faveur de l'égalité entre les genres (*Gender Equality Plan*) s'inscrit dans un engagement historique de l'ESSEC en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. S'il est l'un des grands principes portés par les valeurs humanistes de l'ESSEC, il est aussi l'un des engagements prioritaires de l'école, inscrit plus largement dans une démarche de diversité et d'inclusion.

Cet engagement, de longue date, s'est par exemple manifesté par l'ouverture de l'école aux jeunes filles dès 1970. Depuis, l'école a atteint la parité au sein de sa population étudiante. Des efforts continus sont toutefois réalisés pour casser l'image genrée de certaines disciplines et filières et inciter plus de femmes à rejoindre les programmes traditionnellement « masculins ».

Ces dix dernières années, cette démarche n'a cessé de s'enrichir et de se déployer sur diverses dimensions.

Elle s'est institutionnalisée et repose désormais sur des bases solides qui permettent aujourd'hui à l'école d'envisager des actions encore plus ambitieuses mais réalistes, sur un horizon à 3 ans.

L'ancrage institutionnel et la gouvernance

L'ESSEC a signé en 2014, la Charte Egalité Femmes/Hommes de la Conférence des Grandes Ecoles. Une Commission dédiée est alors créée à l'école, présidée par la professeure Viviane de Beaufort, référente égalité Femmes/Hommes de l'ESSEC et une co-référente, cadre de l'école. Cette Commission rattachée au Directeur Général, formée de professeur.es, cadres, étudiant.es et alumni, collaborait avec plusieurs centres d'activités internes : Direction des Ressources Humaines, programmes de recherches *Women Empowerment* du CEDE¹, Chaire Leadership et Diversité, programmes pour femmes dirigeantes en formation continue, CERESSEC², etc.

Point d'ancrage et d'articulation des actions en direction des étudiant.es, des programmes, de la recherche, de la pédagogie tout au long de l'année, c'est autour du 8 mars - Journée Internationale pour les Droits des Femmes - qu'elle organisait une série d'évènements sous l'égide des « *Gender Equality Days* » et actait pour l'année suivante un certain nombre d'objectifs en accord et avec le soutien de la Direction Générale.

Des actions sur des points essentiels ont été menées et servent aujourd'hui les axes de notre plan d'action :

- *Développer une politique du capital humain forte en matière d'égalité professionnelle*
- *S'engager pour une plus grande mixité des filières et des programmes*
- *Faire rayonner la recherche Gender et mener des actions "Women's empowerment"*

¹ Centre Européen de Droit et d'Economie

² Centre de recherche de l'ESSEC

- *S'engager contre le sexisme et la lutte contre les VSS dans le cadre d'une politique globale de Respect d'autrui*
- *Pratiquer et transmettre une culture de l'inclusion au sein de l'école*

Depuis octobre 2020, dans le cadre de la stratégie RISE, un objectif dédié a été fixé: « *Conforter une politique d'égalité F/H, de diversité et d'ouverture sociale ambitieuse à l'ESSEC et dans ses écosystèmes* ». Cet objectif est intégré à la démarche de transition écologique et sociale de l'ESSEC dite #Together, qui constitue l'un des piliers stratégiques de l'école. La transition est portée au niveau du Comité Exécutif de l'école par Anne-Claire Pache, directrice de la Stratégie et de l'Engagement Sociétal. Cette Stratégie prioritaire est portée personnellement par le Directeur Général Vincenzo Vinzi, conformément à toutes les recommandations des organisations dédiées : ONU Femmes, Laboratoire de l'Egalité, Ensemble contre le sexisme, etc. avec lesquelles nous collaborons étroitement, mais aussi des *think tanks* comme l'Observatoire de la Mixité, l'AFMD, dont nous sommes membres. Il est à noter que le Directeur Général de l'ESSEC, Vincenzo Vinzi, préside également la Commission Diversité de la Conférence des Grandes Ecoles.

Veiller à la mixité des carrières et à l'équité d'accès aux opportunités professionnelles

En 2018, Dominique Méda soulignait qu' : « à niveau de diplôme égal, les femmes accèdent nettement moins que les hommes aux professions les plus valorisées ». Il est donc de notre ressort, en tant qu'école, d'améliorer la mixité des filières d'enseignement et des programmes, mais aussi de lever les barrières liées aux stéréotypes de genre associés aux secteurs ou fonctions, qui influent sur les choix de carrières, les recrutements des employeurs et par la suite sur tout le parcours professionnel.

Pour cela il est essentiel d'envisager une communication représentative, mais aussi d'aborder plus systématiquement la question du genre dans les enseignements, ou bien encore de veiller à faire appel à des intervenants extérieurs autant masculins que féminins, afin que chaque étudiant.e puisse se projeter et se sentir légitime dans ses choix.

Autre caractéristique forte de l'ESSEC, la création de programmes de formation continue dédiés aux femmes, et ce dès 2008 : *Women Board Ready, Entreprendre Au Féminin, le Club Generation Startupeuses*. Des formations qui prennent tout leur sens et qu'il faudra renforcer auprès des dirigeantes en lien avec les impératifs d'accès aux comités de direction et conseils d'administration poussés par la loi Rixain du 24 décembre 2022.

En tant qu'organisation, l'ESSEC a, ces dernières années, accéléré sur les questions d'égalité de salaires et a obtenu en 2022 à l'INDEX EGALITÉ FEMMES – HOMMES la meilleure note des grandes écoles françaises avec 88 sur 100. Ce résultat a conforté la volonté de l'école de s'engager encore plus sur l'égalité salariale et sur l'accompagnement des talents vers des prises de postes à fortes responsabilités, notamment au sein des instances décisionnaires. A titre d'exemple, le Comité Exécutif de l'Ecole a ainsi atteint la parité femmes/hommes au 1^{er} septembre 2022.

Mener sans relâche des actions concrètes contre les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) pour les sanctionner mais surtout les prévenir !

La lutte contre les VSS est une constante de l'ESSEC. Cette action a été progressivement institutionnalisée et systématisée. Initiée officiellement en mai 2018, avant même que des demandes de la société civile légitimes émergent puis soient portées par les autorités publiques, elle a comme socle une Charte du Respect d'Autrui co-construite avec la Direction Générale, des juristes, des collaborateurs, le CSE et des associations étudiantes. La Charte a vocation à combattre tous propos haineux ou irrespectueux, toutes formes de discriminations basées sur le genre, la religion, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, etc. C'est le cadre permanent de l'activité de toutes et tous, applicable depuis janvier 2019 (staff, membres du corps professoral, intervenants, partenaires, étudiant.es). Cette mise en place a été accompagnée par un communiqué de presse fondateur : « *Tolérance zéro pour tous les actes et violences à caractère sexiste* » et une vidéo personnelle du Directeur Général diffusée par tous les canaux à l'ensemble de la communauté ESSEC.

Depuis, notre école a construit, pierre par pierre, une stratégie pérenne pour combattre les VSS et décliner ces valeurs au sein de l'école et avec toutes nos parties prenantes, dont les alumni. Ont été menées et se poursuivent des actions en lien avec les associations étudiantes, parmi lesquelles la sensibilisation régulière des étudiant.es au respect des individus et des cultures et aux risques juridiques encourus en cas de défaillance, ou encore la création d'une plateforme de signalements qui assure la remontée d'informations avec possibilité de le faire de manière anonyme.

L'ESSEC a également pris de nombreux engagements externes par exemple au sein de l'Initiative #StOpE dès 2019, et du groupe de travail Égalité Femmes/Hommes de la CGE. L'école participe régulièrement à des événements sur les thèmes du sexisme, répond à des enquêtes où les représentant.es de l'ESSEC et les étudiant.es sont invités à témoigner.

Nous créons progressivement une prise de conscience, mais nous nous devons de renforcer encore nos actions de sensibilisation, formation, communication, accompagnement, etc. tout particulièrement auprès de notre communauté étudiante, afin d'éviter l'inacceptable.

Inciter au développement de Recherches et d'activités sur le genre et valoriser celles-ci dans le cadre de nos engagements RSE

Les recherches adressant les critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance et plus spécifiquement la question du genre à travers toutes les disciplines sont déjà encouragées par le COBS³, dont c'est l'ADN, et nombre d'articles de *ESSEC Knowledge* y sont consacrés.

Le « *Gender Research Day* » se déroule depuis 2018, autour du 8 mars : c'est un événement ouvert à tout.es, et pas seulement à la communauté de chercheurs, qui permet de partager les travaux des professeur.es impliqué.es sur ce sujet.

Cependant, il est essentiel d'aller plus loin en matière de recherche en incitant par exemple les recherches ESG et de genre avec un programme de subventions internes, en travaillant à

³ Council on Business and Society

une mention systématique dans l'annuaire de la Recherche des travaux sur le genre ou en dédiant une session aux travaux sur le genre lors des *ESSEC Research Days*.

« L'Égalité Femmes/Hommes est un long cheminement. Parfois un caillou dans la chaussure fait qu'on avance moins vite, parfois on est susceptible de faire un grand pas, l'important est de ne pas s'arrêter » - Viviane de Beaufort, professeure Référente Égalité F/H

« L'égalité de genre est un enjeu que nous prenons à bras-le-corps en tant que business school, car nous sommes convaincus que plus nos sociétés et nos économies seront diverses, plus elles créeront de la valeur de manière inclusive, durable et positive ». Vincenzo Vinzi, Directeur général

Groupe de travail

Direction générale : Vincenzo Vinzi

Direction de la Stratégie et de l'Engagement Sociétal : Anne-Claire Pache

Co-référentes Egalité F/H : Viviane de Beaufort et Sandie Meusnier-Tomasso

Directrice du Centre Egalité Diversité et Inclusion : Chantal Dardelet

Cheffe de projet Respect d'Autrui ; Marion Becheri

Cheffe de projet Diversité et Inclusion : Nadia El boukhiari

Le **Centre Egalité Diversité et Inclusion de l'ESSEC** a eu la charge de la rédaction de ce plan en lien avec la co-référente Égalité Femmes/Hommes de l'ESSEC, la professeure Viviane de Beaufort. Au sein de ce Centre, 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.

Groupe de travail élargi : parties prenantes mobilisées pour la réalisation de ce plan

Le Centre Égalité Diversité et Inclusion 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 (*par ordre alphabétique*) :

- Jérôme Barthélemy, Directeur Général Adjoint en charge des programmes post-expérience
- Michel Baroni, Doyen des professeurs
- Johanna Brookman, Chargée de projets (financements européens)
- Maud Chassande, Chargée de missions stratégie et engagement sociétal
- Nathalie Coëffet, Directrice du Capital Humain
- Sandie Habold, Cheffe de marque
- Natalie Kettner, Directrice Communication et Marketing
- Emmanuelle Le Nagard, Directrice Académique du programme Grande école
- Felix Papier, Directeur Général Adjoint en charge des programmes pré-expérience
- Estefania Santacreu-Vasut, Vice-doyenne en charge de la pédagogie
- Marie-Caroline Saro, responsable communication piliers stratégiques RISE
- Julie Schrötter, Responsable du développement ressources humaines
- Romeo Tédongap, Vice-doyen, directeur de la recherche
- Elisabeth Roux, cheffe de projet *HRS4R*

AXE 1 - SOUTENIR UNE POLITIQUE GLOBALE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES	11
Améliorer l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle des collaborateurs et des collaboratrices	11
Tendre vers l'égalité salariale femmes/hommes	12
Tendre vers la parité dans les instances décisionnaires	13
Tendre vers la parité dans les fonctions de management	14
Équité de traitement au sein du Corps professoral permanent	15
AXE 2 - ADRESSER L'ÉGALITÉ DES GENRES DANS LES PARCOURS ACADÉMIQUES	17
Intégrer la dimension égalité des genres à l'offre pédagogique	17
Valoriser les cours traitant du genre dans l'offre pédagogique aux étudiant.es	18
Sensibiliser l'ensemble du corps enseignant à l'intégration de la dimension du genre dans le cadre des cours	19
Favoriser la représentation de la diversité notamment de genre dans la mobilisation des intervenant.es externes lors des grands séminaires et conférences proposées	20
Améliorer la mixité des formations proposées pour corriger le déséquilibre (sur ou sous représentation de l'effectif féminin)	21
Prévenir et lutter contre les inégalités de genre dans le cadre professionnel	22
AXE 3 - DÉVELOPPER ET FAIRE RAYONNER LA RECHERCHE SUR LE GENRE	23
Introduire dans les projets de recherche de l'ESSEC, quel que soit l'objet du projet, la question du genre	23
Encourager des projets des recherches adressant les critères Environnementaux Sociaux et de Gouvernance et spécifiquement la question du genre, quelle que soit la discipline	24
Valoriser et communiquer autour des publications sur le genre	25
Maintenir la valorisation équitable des professeurs et professeures produisant de la recherche à l'ESSEC	26
AXE 4 - LUTTER CONTRE LE SEXISME ET LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES	27
Institutionnalisation de la politique Respect d'Autrui	27
Formation des différentes parties prenantes de la politique Respect d'Autrui aux Violences Sexistes et Sexuelles	28
Evaluation de l'impact de la Politique respect d'autrui	29
Sensibilisation de toute la communauté ESSEC à la lutte contre toutes les discriminations dont le sexisme	30
Incitation à signaler les infractions au Respect d'Autrui dont les Violences Sexistes et Sexuelles	31
Démultiplication des collaborations avec les associations étudiantes	32
AXE 5 - PRATIQUER ET TRANSMETTRE UNE CULTURE GLOBALE D'INCLUSION	33
Faire rayonner des événements promouvant l'égalité femmes/hommes tout au long de l'année	33
Pratiquer une communication dégenrée et représentative	34
Etre leader d'opinion sur les sujets Egalité Femmes/Hommes	35
Favoriser la mixité/parité dans les associations étudiantes	36

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 et avant tout s'engager en tant qu'organisation et veiller à une égalité professionnelle en son sein. Ainsi l'ESSEC s'engagera à améliorer les conditions de travail pour l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices, mais aussi à tendre vers l'égalité salariale et à permettre une équité d'accès aux postes à fortes responsabilités et rémunérations, quel que soit le genre des personnes.

Objectif 1	Améliorer l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle des collaborateurs et des collaboratrices
Actions	<ul style="list-style-type: none"> ● Mise en place d'ateliers avec les collaborateurs et les collaboratrices et les professeurs et professeures afin d'identifier les freins à l'équité de traitement entre les genres ● Négociation d'un nouvel accord spécifique sur la qualité de vie au travail prenant en compte les remontées des ateliers
Responsable	Direction des ressources humaines en lien avec le décanat et direction de la stratégie et transition
Indicateurs	Mesure du sentiment d'équilibre par les collaborateurs et les collaboratrices via outil d'enquête interne de l'ESSEC (question-type posée : <i>Mon équilibre vie professionnelle / vie personnelle est-il satisfaisant ?</i>)
Cibles	<ul style="list-style-type: none"> ● Staff ● Corps professoral permanent
Ressources	2 personnes à temps-plein
Délais	2022 - 2023

Objectif 2	Tendre vers l'égalité salariale femmes/hommes
Actions	<ul style="list-style-type: none"> ● Mise en place d'une enveloppe dédiée visant à réduire ou supprimer les écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes ● Négociation d'un nouvel accord spécifique sur l'Égalité professionnelle
Responsable	Direction des ressources humaines en lien avec direction du décanat et direction de la stratégie et transition
Indicateurs	Index égalité professionnelle ESSEC
Cibles	<ul style="list-style-type: none"> ● Staff ● Corps professoral permanent
Ressources	2 personnes à temps-plein
Délais	2022 - 2023

Objectif 3	Tendre vers la parité dans les instances décisionnaires
Actions	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 (leadership program, coaching, mentorat...)
Responsable	Direction des ressources humaines en lien avec direction générale
Indicateurs	Répartition femmes/hommes au sein : <ul style="list-style-type: none"> - du Comité exécutif (Directions Générales Adjointes) - des différents comités de direction (N-1 des DGA)
Cibles	<ul style="list-style-type: none"> ● Staff ● Corps professoral permanent
Ressources	1 personne à temps-plein Temps spécifique de formation et d'accompagnement
Délais	2022 - 2025

Objectif 4	Tendre vers la parité dans les fonctions de management
Actions	<ul style="list-style-type: none"> ● Plan de succession (N-1 COMEX) prévoyant a minima 50% de femmes ● Accompagnement des talents, ainsi que la prise de poste des managers/directeurs (leadership program, coaching...)
Responsable	Direction des ressources humaines en lien avec direction générale
Indicateurs	% de femmes en position de management
Cibles	Staff
Ressources	1 personne à temps-plein Temps spécifique de formation et d'accompagnement
Délais	2022 - 2025

Objectif 5	Équité de traitement au sein du Corps professoral permanent
Actions	<ul style="list-style-type: none"> ● Plan de succession prévoyant a minima 50% de femmes ● Accompagnement des talents, ainsi que la prise de poste des managers/directeurs (= leadership program, coaching...)"
Responsable	Décanat, directeur de la recherche
Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> ● % de chercheuses occupant un poste à responsabilité au sein de l'institution (doyen.ne des enseignant.e.s, membre du comité pédagogique, directions académiques etc.) ● Montant moyen des subventions internes accordées par genre ● Subventions externes obtenues par genre
Cibles	Corps professoral permanent
Ressources	1 personne à temps-plein Temps spécifique de formation et d'accompagnement
Délais	2022 - 2025

AXE 2 - ADRESSER 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 tous 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 figure non seulement dans l'offre pédagogique qu'elle propose, mais sera également garante de la diversité et mixité de ses formations et intervenant.es.

Objectif 1	Intégrer la dimension égalité des genres à l'offre pédagogique
Actions	<ul style="list-style-type: none"> ● Intégrer les ateliers de la Fresque de la diversité à tous les programmes ● Présenter à tous les programmes, dans le cadre des amphithéâtres de rentrée, la politique respect d'autrui de l'école ● Pour le Programme Grande Ecole, rendre le SPOC <i>Diversity & Inclusion in the workplace</i> obligatoire ● Proposer une conférence sur le harcèlement et les violences sexistes dans le cadre du cours fondamental de droit du Programme Grande Ecole
Responsable	Direction des programmes, directions académiques et pédagogiques
Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre d'étudiant.es concerné.es ● Nombre de formations/ateliers/conférences données ● Nombre de cours adressant cette question
Cibles	Etudiant.e.s
Ressources	1 équivalent temps plein pour la mise en œuvre
Délais	2022 - 2025

Objectif 2	Valoriser les cours traitant du genre dans l'offre pédagogique aux étudiant.es
Actions	Mettre en avant les enseignements qui abordent la question du genre (ex : Genre, Économie et Politique ; Organisations et Individus ; Ethique et Décision ; la Chaire Leadership et Diversité...)
Responsable	Direction des programmes, responsables pédagogiques
Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> ● Type et nombre de communications auprès des étudiant.es sur cette offre ● Part des cours sur le genre dans l'offre pédagogique ● Part des disciplines traitant du genre (mais dont ce n'est pas le sujet principal) ● Statistiques sur les choix des étudiant.es
Cibles	<ul style="list-style-type: none"> ● Etudiant.es ● Corps professoral permanent ● Chargé.es de cours
Ressources	Temps de coordination
Délais	2022 - 2025

Objectif 3	Sensibiliser l'ensemble du corps enseignant à l'intégration de la dimension du genre dans le cadre des cours
Actions	<ul style="list-style-type: none"> ● Organiser des journées d'introduction pour les nouveaux enseignant.es ● Organiser une réunion annuelle avec l'ensemble des chargé.es de cours ● Aborder cette dimension lors de la réunion annuelle avec l'ensemble du corps professoral permanent ● Mettre en place un espace de ressources mobilisables par les professeur.es et chargé.es de cours (vidéos notamment)
Responsable	Décanat, vice doyenne en charge de la pédagogie
Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre de vidéos créées ● Nombre d'actions de sensibilisation ● Nombre d'enseignant.e.s concerné.e.s par les actions
Cibles	<ul style="list-style-type: none"> ● Corps professoral permanent ● Chargé.es de cours
Ressources	Temps de coordination Service de production de vidéos (K-Lab de l'ESSEC)
Délais	2022 - 2025

Objectif 4	Favoriser la représentation de la diversité notamment de genre dans la mobilisation des intervenant.es externes lors des grands séminaires et conférences proposées
Actions	<ul style="list-style-type: none"> ● Sensibilisation des équipes en charge des séminaires et conférences (exemples : séminaire Comprendre et changer le monde, Imagination week, etc.) ● Sensibilisation des professeur.es et chargé.es de cours ● Création d'un "carnet d'adresses" d'intervenant.es de la diversité
Responsable	Directions de programmes et directions académiques, décanat, vice doyenne en charge de la pédagogie
Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> ● Actions de sensibilisation de la communauté enseignante ● Nombre de personnes sensibilisées ● Part de mixité dans nos intervenant.e.s
Cibles	<ul style="list-style-type: none"> ● Services de l'ESSEC ● Corps professoral permanent ● Chargé.e.s de cours
Ressources	Temps de sensibilisation et coordination
Délais	2022 - 2025

Objectif 5	Améliorer la mixité des formations proposées pour corriger le déséquilibre (sur ou sous-représentation de l'effectif féminin)
Actions	<ul style="list-style-type: none"> ● Retravailler la présentation de l'offre pédagogique ● Réaliser une campagne de sensibilisation pour déconstruire les clichés autour de certaines disciplines ● Communiquer sur les débouchés professionnels, ● Mettre en avant des parcours inspirants
Responsable	Directions des programmes pré-expérience en lien avec la direction de la communication
Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> ● Créer un outil pour mesurer le pourcentage d'étudiantes par spécialité versus d'étudiants afin de mettre en place des actions correctives adéquates, ● Types et nombre d'actions de communications favorisant la mixité dans les filières concernées
Cibles	Etudiant.es
Ressources	Temps de coordination en lien avec de multiples parties prenantes
Délais	2022 - 2025

Objectif 6	Prévenir et lutter contre les inégalités de genre dans le cadre professionnel
Actions	<ul style="list-style-type: none"> ● Proposer des ateliers autour de la gestion de carrière, le management paritaire dans le cadre des programmes pré-expérience ● Rendre visible les ateliers aux potentiel.le.s concerné.es via les plateformes internes (myessec) ● Renforcer la formation destinée aux femmes managers ou dirigeantes dans les programmes post-expérience
Responsable	Direction des programmes pré-expérience, direction des programmes post-expérience
Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre de modules/ateliers réalisés ● Nombre de participant.es aux ateliers par an ● Nombre d'heures dédiées ● Évaluation des modules (niveau de satisfaction, impact sur la carrière etc.)
Cibles	<ul style="list-style-type: none"> ● Etudiant.es ● Staff ● Participant.es des executive programs
Ressources	Équivalent 1 jour/semaine
Délais	2022 - 2025

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 veillera à valoriser les travaux de recherche traitant de la question du genre et à développer cette dimension dans ses projets de recherche.

Objectif 1	Introduire dans les projets de recherche de l'ESSEC, quel que soit l'objet du projet, la question du genre
Actions	<ul style="list-style-type: none">● Créer un axe "<i>gendering in research</i>" au sein de la Guilde "<i>sustainability</i>" des professeur.es● Mener des actions de sensibilisation pour faciliter l'intégration de cette dimension dans les travaux de recherche
Responsable	Doyen en charge de la recherche
Indicateurs	Pourcentage de publications concernées (tous types de publications : ouvrages, articles, WP, travaux doctoraux, conférences, colloques...)
Cibles	<ul style="list-style-type: none">● Corps professoral permanent● Communauté de chercheurs
Ressources	Temps de coordination et sensibilisation Ingénieur de recherche missionné en partie sur ces sujets
Délais	2022 - 2025

Objectif 2	Encourager des projets des recherches adressant les critères Environnementaux Sociaux et de Gouvernance et spécifiquement la question du genre, quelle que soit la discipline
Actions	<ul style="list-style-type: none"> ● Appel à projets internes dédiés aux projets adressant directement la question du genre ● Lien avec le projet “CY Générations”, lauréat de l’appel à projet Excellences (PIA)
Responsable	Doyen en charge de la recherche
Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> ● Systématiser un recensement annuel dans l’annuaire de la recherche ● Part des publications (de tous types) sur le sujet
Cibles	<ul style="list-style-type: none"> ● Corps professoral permanent ● Communauté de chercheurs
Ressources	Temps de coordination et sensibilisation Ingénieur de recherche missionné en partie sur ces sujets
Délais	2022 - 2025

Objectif 3	Valoriser et communiquer autour des publications sur le genre
Actions	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Gender research day</i> organisé en mars avec une mobilisation large de la communauté de chercheurs ● Animations (conférences, tables rondes, ateliers...) démontrant l'importance de la recherche de genre pour l'avancée des droits de chacun.e. ● Instauration d'une session dédiée au genre lors des <i>Research days</i> de l'ESSEC
Responsable	Direction de la recherche, école doctorale, co-référente Égalité Femmes/Hommes
Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> ● Articles sur le genre publiés par <i>ESSEC Knowledge</i> et <i>COBS</i> (nombre, disciplines) ● Nombre et types d'événements promouvant les travaux sur le genre
Cibles	<ul style="list-style-type: none"> ● Corps professoral permanent ● Communauté de chercheurs ● Etudiant.e.s ● Services de l'ESSEC
Ressources	Temps de coordination Mobilisation des co-référentes sur des actions et événements ponctuels
Délais	2022 - 2025

Objectif 4	Maintenir la valorisation équitable des professeurs et professeures produisant de la recherche à l'ESSEC
Actions	<ul style="list-style-type: none"> ● Rubrique récurrente ou numéro spécial <i>ESSEC Knowledge</i> dédiés aux travaux de recherche portés par les chercheuses ● Mise en avant de chercheuses de l'ESSEC à l'occasion d'événements spécifiques comme, par exemple, le 8 mars, journée internationale des droits des femmes (portraits, interviews...) ● Mise en avant des publications traitant de la question du genre et de travaux portés par des chercheuses (toute discipline)
Responsable	Co-référentes Egalité Femmes/Hommes, doyen en charge de la recherche, direction de la communication
Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> ● Subventions attribuées à la mise en avant de projets liés aux problématiques du genre ● Subventions attribuées au corps professoral féminin demandant l'organisation de manifestations scientifiques ● Nombre de publications ou chercheuses mises en avant
Cibles	<ul style="list-style-type: none"> ● Communauté ESSEC ● Grand public
Ressources	1 personne dédiée à la valorisation de la recherche
Délais	2022 – 2025

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 2018 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 les étudiant.es 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	Institutionnalisation de la politique Respect d'Autrui
Actions	<ul style="list-style-type: none"> ● Rédaction d'un protocole de traitement des signalements ● Instauration de temps réguliers dédiés au respect d'autrui lors des Comex ● Élargissement des parties prenantes soumises à la charte (conventions de stage, contrats d'apprentissage) ● Mise en place de conventions de partenariat externes (parquet, force de l'ordre, association d'aide aux victimes...)
Responsable	Cellule respect d'autrui, Direction stratégie, Direction juridique
Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> ● Protocole rédigé ● Nombre de points annuels en Comex dédiés au sujet RA ● Type et nombre de conventions signées
Cibles	<ul style="list-style-type: none"> ● Comex ● Services carrières, CFA ● Direction juridique
Ressources	1 personne à temps-plein Temps spécifique de formation et d'accompagnement
Délais	2022 - 2025

Objectif 2	Formation des différentes parties prenantes de la politique Respect d'Autrui aux Violences Sexistes et Sexuelles
Actions	Mise en place d'un plan de formation
Responsable	Cellule Respect d'Autrui en lien avec les directions générales adjointes concernées (programmes, stratégie, capital humain...)
Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> ● Type de sessions organisées ● Nombre de sessions organisées/cible ● Nombre de participations
Cibles	<ul style="list-style-type: none"> ● Etudiant.es responsables Respect d'Autrui ● Membres des bureaux d'associations étudiantes ● Direction de la vie étudiante dont la cellule médico-psychologique ● Membres des jurys disciplinaires ● Personnes participant aux enquêtes disciplinaires
Ressources	1 équivalent mi-temps Prestataires externes dans le cadre des formations
Délais	2022 - 2025

Objectif 3	Evaluation de l'impact de la Politique Respect d'autrui
Actions	Mise en place d'un baromètre permettant de mesurer l'état des lieux des enfreintes à la charte du Respect d'Autrui dont les Violences Sexistes et Sexuelles
Responsable	Cellule Respect d'Autrui et validation du Comex
Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> ● Création de l'outil de mesure (questionnaire et méthodologie d'administration) ● Taux de participation
Cibles	<ul style="list-style-type: none"> ● Etudiant.es ● Cellule Respect d'Autrui ● Direction Stratégie
Ressources	Temps de coordination Prestataires externes
Délais	2022-2025

Objectif 4	Sensibilisation de toute la communauté ESSEC à la lutte contre toutes les discriminations dont le sexisme
Actions	<ul style="list-style-type: none"> ● Plan de sensibilisation ● Incitations à participer aux concours égalité Femmes/Hommes de la Conférence des Grandes Ecoles
Responsable	Cellule Respect d'Autrui en lien avec les directions générales adjointes (programmes, stratégie, capital humain...)
Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre et types d'actions menées ● Nombre de personnes sensibilisées
Cibles	<ul style="list-style-type: none"> ● Etudiant.es ● Staff ● Décanat
Ressources	Temps de coordination de la cellule Respect d'Autrui Prestataires externes
Délais	2022-2025

Objectif 5	Incitation à signaler les enfreintes au Respect d'Autrui dont les Violences Sexistes et Sexuelles
Actions	<ul style="list-style-type: none"> ● Création d'une plaquette d'orientation ● Communication autour des sanctions ● Multiplication des occasions de présentation de la plateforme de signalements
Responsable	Cellule Respect d'Autrui
Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> ● Création et diffusion d'une plaquette d'orientation ● Nombre de présentations de la plateforme de signalement (amphis de rentrée, événements RISE, comité vie étudiante...) ● Nombres de personnes touchées par les présentations
Cibles	<ul style="list-style-type: none"> ● Etudiant.es ● Staff ● Décanat
Ressources	1 assistanat étudiant à l'année Temps de coordination de la cellule Respect d'Autrui
Délais	2022-2025

Objectif 6	Renforcement des collaborations avec les associations étudiantes
Actions	<ul style="list-style-type: none"> ● Co-organisation d'actions de sensibilisation ● Amélioration des remontées de signalements via les associations ● Renforcement des groupes de travail étudiant.es/cellule Respect d'Autrui ● Amélioration des synergies avec les instances de concertation/gouvernance dans lesquelles siègent les étudiant.es
Responsable	Cellule Respect d'Autrui en lien avec la Direction de la Vie Étudiante
Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre d'associations impliquées ● Type de collaborations menées ● Fréquence et participation aux groupes de travail
Cibles	<ul style="list-style-type: none"> ● Associations étudiantes ● Etudiant.es
Ressources	Temps de coordination de la cellule Respect d'Autrui 1 assistantat étudiant à l'année
Délais	2022-2025

AXE 5 - PRATIQUER ET TRANSMETTRE UNE CULTURE GLOBALE D'INCLUSION FEMMES/HOMMES

C'est en pratiquant une culture globale d'inclusion que l'ESSEC compte renforcer ses actions en faveur de l'égalité Femmes/Hommes. En permettant à chaque étudiante de se sentir concernée et de se sentir pleinement à sa place dans la vie étudiante, l'ESSEC souhaite offrir à ses étudiants et étudiantes un égal accès aux opportunités. Par ailleurs, l'ESSEC renforcera ses prises de parole sur ces enjeux afin de faire avancer ces sujets au-delà de l'école, en entreprise par exemple ou plus largement dans la société.

Objectif 1	Faire rayonner des événements promouvant l'égalité femmes/hommes tout au long de l'année
Actions	<ul style="list-style-type: none"> ● Mobiliser et impliquer différentes parties prenantes pour faire vivre les événements ● Relayer en direct sur les réseaux certaines actions
Responsable	Co-référentes égalité Femmes/Hommes Direction de la communication
Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre et types d'actions organisées ● Nombre de participant.es / retombées / posts / vues
Cibles	<ul style="list-style-type: none"> ● Communauté ESSEC ● Externe
Ressources	Temps de veille, de coordination et de valorisation
Délais	2022-2025

Objectif 2	Pratiquer une communication dégenrée et représentative
Actions	<ul style="list-style-type: none"> ● Création d'outils facilitant la représentativité femmes/hommes sur l'ensemble des supports de communication ● Actions de sensibilisation sur ces sujets auprès des services ● Féminisation des fonctions, recours à plus de termes épiciènes et plus doublements de type “chers étudiants, chères étudiantes”
Responsable	Direction de la communication
Indicateurs	Part des publications officielles dégenrées / représentatives (brochures, courriers, mails, etc.)
Cibles	Services de l'ESSEC
Ressources	Temps de création et d'accompagnement des services à l'usage des outils facilitant cette communication
Délais	2022-2025

Objectif 3	Etre leader d'opinion sur les sujets Egalité Femmes/Hommes
Actions	<ul style="list-style-type: none"> ● Stratégie globale de mise en avant de la thématique ● Tribunes, prises de parole de l'école sur le sujet ● Participation active aux différents réseaux de promotion externe de la mixité, de think tanks et groupes de travail référents sur le sujet
Responsable	Direction de la communication Co-référentes Egalité Femmes / Hommes
Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> ● Valorisation et mentions de nos engagements ● Nombre de participations aux réseaux concernés
Cibles	<ul style="list-style-type: none"> ● Communauté ESSEC ● Enseignement supérieur ● Entreprises ● Grand public
Ressources	Équivalent 1 à 2 jours/ semaine
Délais	2022-2025

Objectif 4	Favoriser la mixité/parité dans les associations étudiantes
Actions	<ul style="list-style-type: none"> ● Communiquer et sensibiliser sur les disparités
Responsable	Direction de la Vie Étudiante en lien avec le Centre Égalité Diversité et Inclusion
Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre et types d'actions de sensibilisation des associations à la mixité/parité
Cibles	Associations étudiantes
Ressources	1 à 2 jour(s) / semaine pour la mise en place, puis 1 jour pour la sensibilisation à chaque renouvellement de membre
Délais	2022-2025



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 2017 - 29 June 2023
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.

