SCIENCES PO LILLE.

Indicateurs Rixain
2025

Institut d'Études Politiques de Lille

9 rue Angellier

59000 Lille

T. +33 (0)3 20 90 48 40

réseau ScPo
Les 7 Sciences Po du réseau

Université de Lille

CONFÉRENCE DES GRANDES ÉCOLES

Afin d'accélérer la participation des femmes à la vie économique et professionnelle, la loi « Rixain » du 24 décembre 2021 comporte plusieurs mesures visant à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises.

Le décret n°2023-1400 du 29 décembre 2023, pris en application de cette loi, définit les modalités de publication des indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour réduire les inégalités dans les établissements d'enseignement supérieurs.

Sciences Po Lille est concerné par les indicateurs suivants :

	Les indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes mentionnés à l'article L. 612-1 du code de l'éducation :
1.1	1° Part des femmes candidates à l'entrée des formations sanctionnées par un diplôme d'études supérieures reconnu par l'Etat, selon la filière et la spécialité ;
1.2	2° Part des femmes inscrites dans les formations sanctionnées par un diplôme d'études supérieures reconnu par l'Etat, selon la filière et la spécialité ;
1.3	3° Taux de femmes et taux d'hommes parmi les étudiants bénéficiant d'une bourse sur critères sociaux selon la filière et la spécialité de formation ;
1.4	4° Part des femmes parmi les diplômés d'une formation reconnue par l'Etat, aux niveaux « BAC+2 », « BAC+3 », « BAC+5 » et « BAC+8 », selon la mention ;
1.8	8° Part des femmes parmi les responsables d'associations sportives et étudiantes notamment au bureau et à la présidence ;
1.9	9° Part des femmes ayant obtenu un emploi un an après l'obtention d'un diplôme d'études supérieures reconnu par l'Etat ;
1.10	10° Salaire moyen des femmes et des hommes vingt-quatre mois après l'obtention d'un diplôme d'études supérieures reconnu par l'Etat, aux niveaux « BAC+2 », « BAC+3 », « BAC+5 » et « BAC+8 ».
	Les indicateurs relatifs aux actions mises en œuvre pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes :
2.1	1° Existence d'un guide visant à sensibiliser les jurys constitués pour l'accès aux formations d'enseignement supérieur aux risques de discrimination ;
2.2	2° Existence d'un dispositif d'accompagnement des étudiantes, notamment de type mentorat ou tutorat ;
2.3	3° Existence d'un dispositif d'accompagnement à la parentalité à destination des étudiants et étudiantes ;
2.4	4° Existence de formations à l'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre les stéréotypes et les discriminations, proposées par l'établissement à destination des étudiants ;
2.6	6° Nombre et types d'actions de communication visant à favoriser l'implication de tous les étudiants et l'appropriation des enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les indicateurs suivants ne concernent pas Sciences Po Lille puisque les écoles doctorales sont mutualisées au niveau de l'EPE Université de Lille :

1.5	5° Part des doctorantes en première inscription, par discipline : sciences exactes et applications, sciences du vivant, sciences humaines et sociales ;
1.6	6° Taux de femmes et taux d'hommes parmi les doctorants inscrits en première année de doctorat et ayant obtenu un financement pour leur thèse ;
1.7	7° Part des doctorantes lors de leur soutenance, par discipline : sciences exactes et applications, sciences du vivant, sciences humaines et sociales ;

Les jurys pour l'accès aux formations dispensées par Sciences Po Lille étant composés de deux membres, l'indicateur suivant n'est pas abordé :

2.5	5° Part des femmes dans les jurys lorsqu'un jury comportant trois membres ou plus est constitué pour l'accès aux formations d'enseignement supérieur dispensées par l'établissement ;

Les indicateurs publiés dans le présent document portent sur l'année universitaire **2024-2025**.

Les indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes mentionnés à l'article L. 612-1 du code de l'éducation

1° Part des femmes candidates à l'entrée des formations sanctionnées par un diplôme d'études supérieures reconnu par l'Etat, selon la filière et la spécialité

Le tableau ci-dessous regroupe les candidats du Concours commun du Réseau ScPo, des recrutements spécifiques aux doubles filières (franco-allemande, franco-espagnole et franco-italienne) et des recrutements du cycle master.

Nombre de candidats	Nombre de femmes	% de femmes
Concours commun		
10668	**6596**	**62**
Doubles filières		
Franco-allemande		
135	**80**	**59**
Franco-espagnole		
143	**85**	**59**
Franco-italienne		
58	**35**	**60**
Cycle Master		
Concours 4A filière générale / 3A filière franco-allemande		
947	**644**	**68**
Procédure Khägne / Banque d'épreuves littéraires		
1165	**826**	**71**
TOTAL		
13116	**8266**	**63**

La part globale des femmes candidates est la même qu'en 2024, 63%.

2° Part des femmes inscrites dans les formations sanctionnées par un diplôme d'études supérieures reconnu par l'Etat, selon la filière et la spécialité

Le tableau ci-dessous présente la part des femmes dans chaque filière d'études, de la première à la cinquième année, puis le détail pour chaque majeure.

	Nombre d'étudiants	Nombre de femmes	% de femmes
Par type de filières 1A à 5A			
FG (1A-2A-3A-4A-5A-6A)	1332	827	62
FA (1A-2A-3A-4A-5A)	188	118	63
FB (1A-2A-3A-4A-5A)	72	49	68
FE (1A-2A-3A-4A-5A)	52	35	67
FI (1A-2A-3A-4A-5A)	51	28	55
TOTAL	1644	1029	63
Par majeure (pour le cycle master)			
AP (4A-5A, toute filière)	88	41	47
APEu (4A-5A, toute filière)	77	45	58
ASC (4A-5A, toute filière)	43	26	60
BMV (4A-5A, toute filière)	31	28	90
CeM (4A-5A, toute filière)	54	40	74
GTU (4A-5A, toute filière)	29	22	76
MIC (4A-5A, toute filière)	46	42	91
MMI (4A-5A, toute filière)	15	12	80
MRE (4A-5A, toute filière)	39	27	69
PPE (4A-5A, toute filière)	25	16	64

PES (4A-5A, toute filière)	40	34	85
PHD (4A-5A, toute filière)	78	64	82
SN (4A-5A, toute filière)	30	15	50
SIGR (4A-5A, toute filière)	95	51	54
DD EDHEC (4A-5A-6A, toute filière)	72	41	57
DD ESJ (4A-5A, toute filière)	150	86	57
TOTAL	1695	1057	62

Par rapport aux indicateurs 2024, on note une légère baisse de 1 point pour la filière générale FG, la filière franco-italienne FI et les majeures APEu et DD ESJ.

Par contre, une baisse de 6 points s'observe dans les majeures Affaires Publiques AP et Stratégie Intelligence économique et Gestion des Risques SIGR.

Au global, la part des femmes inscrites dans notre diplôme baisse de 2 points.

3° Taux de femmes et taux d'hommes parmi les étudiants bénéficiant d'une bourse sur critères sociaux selon la filière et la spécialité de formation

Le tableau ci-dessous est présenté par filière en distinguant le premier cycle du cycle master.

	Nombre de boursiers	Nombre de femmes	% de femmes
FG (1A-2A-3A-4A-5A-6A)	311	190	61
FA (1A-2A-3A-4A-5A)	18	14	78
FB (1A-2A-3A-4A-5A)	11	5	45
FE (1A-2A-3A-4A-5A)	8	6	75
FI (1A-2A-3A-4A-5A)	3	2	67
TOTAL	351	217	62
Premier cycle (1A-2A-3A, toute filière)	127	78	61
Cycle master (4A-5A, toute majeure, toute filière)	224	139	62
TOTAL	713	442	62

En 2024, le taux de femmes parmi les bénéficiaires d’une bourse sur critères sociaux était de 61%.

4° Part des femmes parmi les diplômés d'une formation reconnue par l'Etat, aux niveaux « BAC+2 », « BAC+3 », « BAC+5 » et « BAC+8 », selon la mention

Le tableau ci-dessous détaille la part des femmes par majeure, le diplôme de Sciences Po Lille étant du niveau BAC+5.

Majeure	Nombre de diplômés	Nombre de femmes	% de femmes
AP	43	21	**49**
APEu	29	13	**45**
ASC	21	10	**48**
BMV	17	17	**100**
CeM	31	23	**74**
DD EDHEC	23	15	**65**
DD ESJ	75	43	**57**
DD Tel Aviv	5	4	**80**
GTU	14	10	**71**
MIC	25	21	**84**
MRE	22	12	**55**
PPE	12	6	**50**
PES	19	16	**84**
PHD	37	34	**92**
SN	9	6	**67**
SIGR	41	25	**61**
TOTAL	423	276	**65**

La part des femmes parmi les diplômées et diplômés était en 2024 de 64%.

8° Part des femmes parmi les responsables d'associations sportives et étudiantes notamment au bureau et à la présidence

Sciences Po Lille compte 4 bureaux des étudiants (Association sportive, Bureau des Etudiants, Bureau des Arts et Bureau des Internationaux) et 21 associations étudiantes labellisées.

	Nombre de femmes	Nombre personnes bureau restreint	Part des femmes
Association Sportive	4	5	80%
Bureaux des étudiants, des arts, des internationaux	9	15	60%
Autres associations	59	90	66%
TOTAL	72	110	65%

La part des femmes parmi les responsables de l'Association Sportive est passée de 50% en 2024 à 80% en 2025. Elle a baissé de 75% à 60% pour les trois autres bureaux et est restée stable parmi les autres associations.

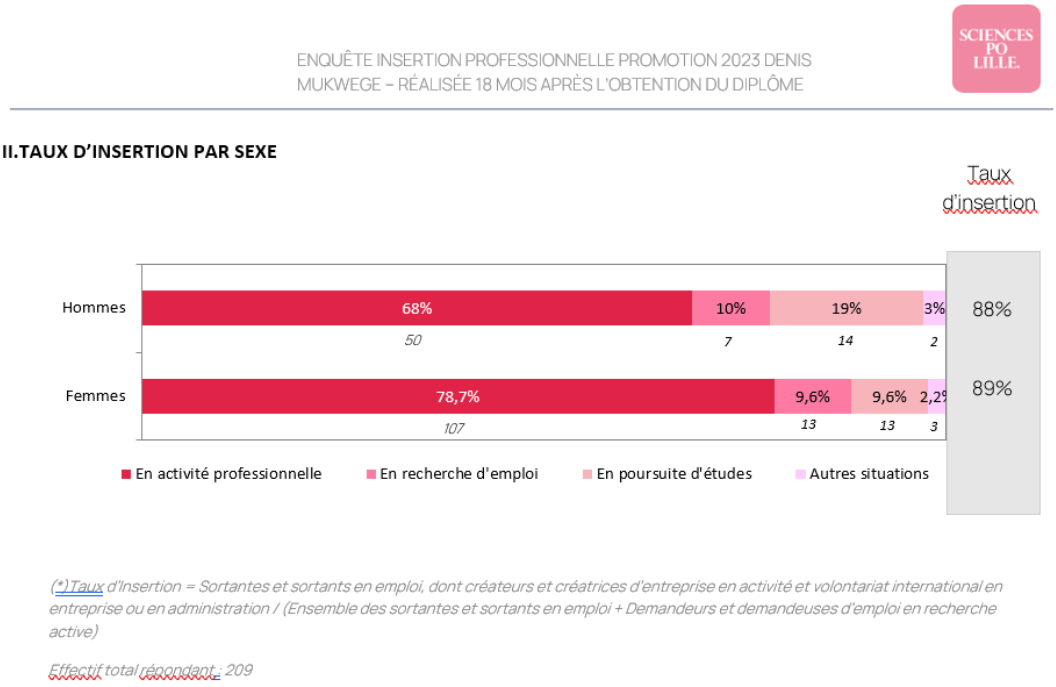
9° Part des femmes ayant obtenu un emploi un an après l'obtention d'un diplôme d'études supérieures reconnu par l'Etat

Le taux d'insertion* par sexe : *(*)Taux d'Insertion = Sortantes et sortants en emploi, dont créateurs et créatrices d'entreprise en activité et volontariat international en entreprise ou en administration / (Ensemble des sortantes et sortants en emploi + Demandeurs et demandeuses d'emploi en recherche active)*

Il est de 89% pour les femmes ayant répondu à l'enquête insertion et de 88% pour les hommes. (Source : Enquête insertion professionnelle réalisée en 2025)

Dans le tableau ci-dessous, nous pouvons constater que :

- 78,7% des femmes ayant répondu sont en activité (68% pour les hommes)
- 9,6% des femmes ayant répondu poursuivent leurs études (19% pour les hommes)



Les secteurs d'activité dans lesquels les diplômées ayant répondu travaillent (Sur les 100 femmes ayant répondu à l'enquête) :

- 37% des femmes travaillent dans le secteur privé (37,5% pour les hommes)
- 34% des femmes travaillent dans le secteur public (43,8% pour les hommes)
- 27% dans des Organisations à but non lucratif (14,6% pour les hommes)

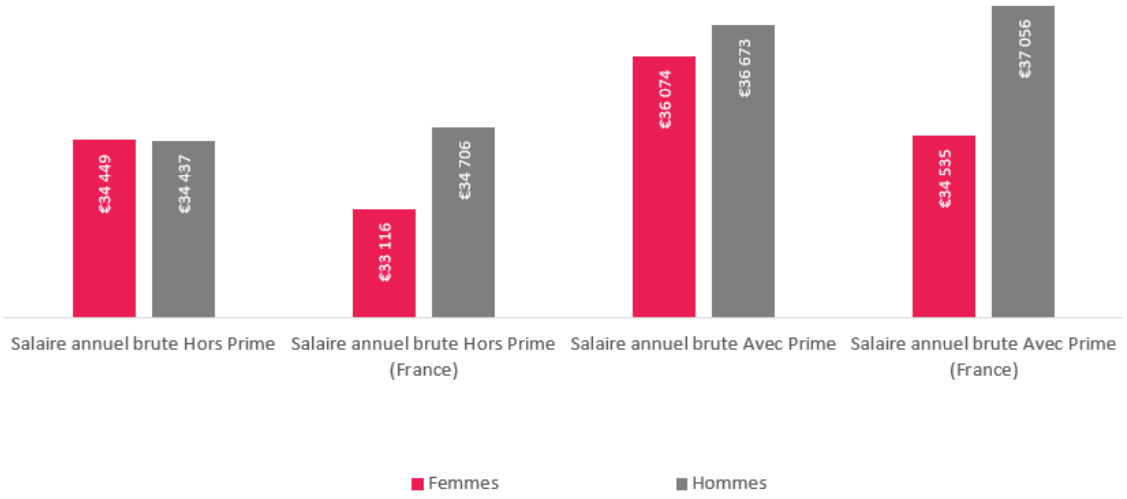
- et 2% ne sont pas salariées* (4,2% pour les hommes)

*Professions libérales ou cheffes d'entreprises ou indépendantes

10° Salaire moyen des femmes et des hommes vingt-quatre mois après l'obtention d'un diplôme d'études supérieures reconnu par l'Etat, aux niveaux « BAC+2 », « BAC+3 », « BAC+5 » et « BAC+8 »

	Effectif répondant	Femmes	Hommes	Total
Salaire annuel brute Hors Prime	139	34 449 €	34 437 €	34 445 €
Salaire annuel brute Hors Prime (France)	122	33 116 €	34 706 €	33 651 €
Salaire annuel brute Avec Prime	139	36 074 €	36 673 €	36 264 €
Salaire annuel brute Avec Prime (France)	122	34 535 €	37 056 €	35 382 €

(*) Calcul réalisé sur les répondantes, répondants salariés en temps complet. Les répondantes, répondants avec un contrat de stage n'ont pas été pris en compte.



- Si une **égalité salariale** s'affiche pour le **salaire moyen annuel hors prime des diplômées et diplômés exerçant en France ou à l'étranger**.
- Un **premier écart** apparaît lorsque les **primes** sont prises en compte (écart de 599€ en faveur des diplômés) et **les écarts se creusent** lorsque l'on ne retient que les alumni exerçant **en France** (87.7% des répondants).
    - Salaire annuel brut **hors prime en France** : **33 116 € pour les femmes contre 34 706 € pour les hommes**, soit un écart de **1 590 €** (soit 4,6%) en défaveur des femmes.
    - Salaire annuel brut **avec prime en France**, **34 535 € pour les femmes contre 37 056 € pour les hommes**, soit **2 521 € de moins** (6,8 %) pour les femmes. L'écart est encore plus important.

Ces résultats montrent donc que les inégalités salariales entre diplômées et diplômés sont principalement concentrées sur les emplois exercés en France, et qu'elles se renforcent lorsque les primes sont prises en compte.

Pour soutenir l'égalité salariale de ses alumni Sciences Po Lille a intégré dans son plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2025-2028) une action spécifique

« Favoriser l'égalité salariale des futurs diplômées et diplômés » (action 3). Celle-ci repose notamment sur la programmation d'ateliers « Négocier sa rémunération » pour les étudiantes et étudiants des filières en apprentissage et la proposition d'ateliers « négotraining » en partenariat avec l'APEC spécifiquement ouverts aux étudiantes. Ces dispositifs ont vocation à s'étendre à l'ensemble des formations de grade master de l'école.

Les indicateurs relatifs aux actions mises en œuvre pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes

1° Existence d'un guide visant à sensibiliser les jurys constitués pour l'accès aux formations d'enseignement supérieur aux risques de discrimination

Sciences Po Lille recrute principalement, en premier cycle, par le biais du Concours commun du Réseau ScPo. L'école ne dispose pas, à ce stade, de guide visant à sensibiliser les jurys de recrutement du premier cycle ou du cycle master, mais une réflexion est en cours avec les autres membres du Réseau ScPo et en lien avec l'EPE Université de Lille pour mettre à disposition ce type d'outil.

2° Existence d'un dispositif d'accompagnement des étudiantes, notamment de type mentorat ou tutorat

Il n'existe pas de dispositif de mentorat individuel mais dans le cadre des ateliers professionnels animés par des coachs professionnels (spécialistes des ressources humaines), un à deux ateliers par an sont organisés en lien avec l'égalité professionnelle sur des thèmes tels que « Apprendre à négocier sa rémunération » et « La prise de parole en public ». Ces ateliers sont organisés le jeudi avec au maximum 8 étudiantes.

Dans le cadre du partenariat avec l'APEC (Association pour l'Emploi des Cadres) de Lille, les étudiantes en master 2 des formations en apprentissage participent sur inscription à un atelier de 3 heures sur le thème : Apprendre à négocier.

3° Existence d'un dispositif d'accompagnement à la parentalité à destination des étudiants et étudiantes

Il n'existe pas de dispositif d'accompagnement à la parentalité à destination des étudiantes et étudiants car l'établissement n'a jamais été amené à en accompagner dans cette situation. Toutefois, l'établissement met régulièrement en place des aménagements et accompagnements pour des cas individuels et serait très attentif à accompagner au mieux une situation de parentalité.

4° Existence de formations à l'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre les stéréotypes et les discriminations, proposées par l'établissement à destination des étudiants

Plusieurs formations de l'école intègrent des éléments de formation sur la lutte contre les stéréotypes et les discriminations. Les sas de rentrée prévoient systématiquement des séances de formation sur ces enjeux. Depuis la réforme du cycle master, en septembre 2021, la transverse "Travail et dialogue social" a été introduite et offre des formations dédiées. Un séminaire de 18h est ainsi proposé en

quatrième année sur “L’égalité au travail”. Il présente l’approche psycho-cognitive des discriminations non conscientes au travail et sensibilise les étudiants à la prégnance des stéréotypes dans les situations de jugement social. Il examine également l’action publique et les politiques d’entreprise de lutte contre les discriminations à l’embauche et dans l’emploi en France. Enfin, une action de sensibilisation par le théâtre-forum au racisme du quotidien est aussi effectuée en cycle master. Sciences Po Lille travaille également, dans le cadre de son activité de formation continue, à la mise en place de formations dédiées aux enjeux de parité. Une formation a ainsi été créée en 2025, à l’occasion des 25 ans de la première loi parité.

6° Nombre et types d'actions de communication visant à favoriser l'implication de tous les étudiants et l'appropriation des enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes

Sciences Po Lille déploie, tout au long de l’année universitaire, des actions de communication favorisant l’appropriation des enjeux d’égalité, avec l’approche pluridisciplinaire qui caractérise l’école. Les principales actions sont :

- Les **actions de sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles**, organisées chaque année pour l’ensemble des étudiantes et étudiants. Le plan de prévention se focalise sur une thématique différente pour chaque niveau d’étude : identification des VSS et notion de consentement en première année, préparation à l’année de mobilité en deuxième année, sensibilisation à des questions spécifiques en quatrième année, sensibilisation au harcèlement moral et sexuel en milieu professionnel en cinquième année, sensibilisation pour les étudiants internationaux au S1 et au S2 ;

- Les **sessions de formation destinées aux associations**, avec deux sessions de deux jours, particulièrement tournées vers les étudiantes et étudiants des bureaux. Elles visent à prévenir les VSS, en tenant compte de la responsabilité particulière des directions d’associations dans la vie étudiante et les événements festifs ;

- Les **rencontres professionnelles (Apéros pro’)** organisées par le service insertion professionnelle et les ambassadeurs et ambassadrices permettent d’aborder les enjeux d’égalité femmes-hommes avec des alumni exerçant dans tous les domaines professionnels.