Mantes School of Business

Guide pour l'inclusion et l'égalité au travail

À destination des étudiants

Inclusion et égalité au travail à destination des étudiants.

Mantes School of Business

MISE À JOUR : AOÛT 2026

Sommaire. Introduction · 1. Comprendre la mixité et la mixité des métiers (définitions et contexte, importance, stratégies de promotion) · 2. Valoriser la diversité (bénéfices, pratiques recommandées) · 3. Prévenir et réagir au harcèlement (définition et cadre légal, mesures proactives) · 4. Égalité professionnelle et égalité des chances (importance, conseils) · Conclusion · Ressources supplémentaires (numéros de santé et d'urgence, assistance et conseils) · FAQ.

INTRODUCTION

À l'heure où, vous, futur·e·s professionnel·le·s vous préparez à entrer sur le marché du travail, il est essentiel de comprendre l'importance de la mixité, de la diversité, de l'égalité des chances et de l'égalité professionnelle dans la construction d'environnements de travail modernes, inclusifs et performants. Ces principes sont cruciaux non seulement pour respecter les normes légales et éthiques mais aussi pour favoriser un espace où chaque individu peut contribuer pleinement à la mission collective.

Ce guide est conçu spécifiquement pour nos étudiant·e·s et nos jeunes professionnel·le·s qui souhaitent intégrer ces valeurs dans leur future vie professionnelle. Il offre des directives pratiques et des conseils pour naviguer et promouvoir un milieu de travail respectueux de la diversité et de l'égalité. En adoptant ces pratiques, vous, nos futurs salarié·e·s et manageur·euse·s pourront non seulement prévenir les comportements discriminatoires et le harcèlement mais aussi valoriser la richesse que représente la diversité des perspectives dans n'importe quelle équipe ou projet.

L'objectif de ce document est de vous fournir une ressource pédagogique qui aide à comprendre et à mettre en œuvre les meilleures pratiques d'inclusion et d'égalité dès le début de votre carrière professionnelle. À travers une série de recommandations basées sur des cas réels et des études de recherche, ce guide vise à vous équiper avec les outils nécessaires pour bâtir des lieux de travail équitables et accueillants, où tous vos talents sont reconnus et valorisés indépendamment de votre sexe, votre origine, votre orientation sexuelle ou tout autre critère non pertinent au potentiel professionnel.

Nous espérons que ce guide vous inspirera à être des agent·e·s de changement dans vos futurs environnements de travail, en promouvant des pratiques qui non seulement respectent mais aussi qui célèbrent la diversité comme un avantage concurrentiel et une source d'innovation.

1 · COMPRENDRE LA MIXITÉ ET LA MIXITÉ DES MÉTIERS

Définitions et contexte

- **Mixité** : ce terme implique une représentation équilibrée des genres dans différents rôles et niveaux hiérarchiques au sein des organisations. Cette répartition équitable favorise une culture d'entreprise plus inclusive et une meilleure prise de décision.
- **Mixité des métiers** : se concentre sur l'équilibre des genres dans divers secteurs professionnels, souvent dominés par un genre spécifique, comme l'ingénierie ou les soins infirmiers. Cela permet de déconstruire les stéréotypes de genre associés à certaines professions.

Importance

Dans le monde du commerce, une mixité effective conduit à une meilleure compréhension des besoins du marché et à des décisions d'affaires plus équilibrées. Elle assure également que les produits et services d'une entreprise répondent aux besoins d'une clientèle diversifiée.

Stratégies de promotion

- **Stages diversifiés** : encourager nos étudiant·e·s à rechercher activement des opportunités de stages dans des industries et des rôles traditionnellement dominés par le sexe opposé pour gagner une expérience précieuse et variée.

Exemple : notre école pourrait établir un partenariat avec des grandes entreprises de technologie et de finance pour offrir des stages croisés, où des étudiant·e·s en commerce effectuent une partie de leur stage dans des départements techniques, et vice versa pour les étudiant·e·s en technologie, favorisant ainsi une meilleure compréhension interdisciplinaire et déconstruisant les stéréotypes de genre liés à ces domaines.

- **Ateliers et conférences** : organisation et participation aux événements axés sur la promotion de la mixité dans les métiers commerciaux, offrant des outils et des stratégies pour surmonter les obstacles de genre.

Exemple : organisation d'une série de webinaires avec des leaders d'opinion dans des secteurs tels que l'entrepreneuriat social, la finance durable, et le marketing digital, mettant en lumière des parcours professionnels diversifiés et non conventionnels. Ces conférences peuvent inclure des discussions sur comment la mixité influence positivement les stratégies d'entreprise et les rendements financiers.

- **Équité professionnelle** : promotion de l'équité dans toutes les activités pédagogiques, y compris dans les projets de groupe et les compétitions d'affaires, pour garantir que tous les étudiant·e·s, quel que soit leur genre, aient accès aux mêmes ressources et opportunités.

Exemple : création d'un programme de mentorat où des étudiant·e·s de dernière année guident les nouveaux étudiant·e·s en commerce, avec un accent particulier sur le soutien aux étudiant·e·s issu·e·s de minorités ou ayant des parcours atypiques. Ce programme peut inclure des sessions de coaching, des conseils sur le réseau professionnel, et des stratégies pour naviguer dans l'environnement pédagogique et professionnel.

2 · VALORISER LA DIVERSITÉ

Bénéfices de la diversité

- **Créativité et innovation** : les équipes diversifiées sont plus susceptibles de produire des idées innovantes, cruciales pour le commerce et la gestion d'entreprise. La variété des perspectives enrichit le processus créatif et conduit à des solutions plus complètes et originales.
- **Performance des groupes** : la diversité peut améliorer la performance en apportant une variété de perspectives et de compétences qui enrichissent la collaboration et la résolution de problèmes.

Pratiques recommandées

- **Programmes d'échange international** : engagement dans des programmes qui offrent une exposition à différentes cultures d'affaires internationales, enrichissant ainsi la compréhension globale et la sensibilité interculturelle.

Exemple : mise en place d'un programme d'échange semestriel avec des universités partenaires situées dans des régions économiquement et culturellement diverses comme l'Amérique latine, l'Asie du Sud-Est, et l'Afrique. Cela permettrait à nos étudiant·e·s de commerce d'acquérir une expérience précieuse en matière de pratiques commerciales globales et de compréhension des marchés émergents.

- **Clubs et associations** : création ou rassemblement de groupes qui célèbrent et encouragent la diversité culturelle et professionnelle au sein de l'établissement de formation, favorisant un réseau de soutien et d'échange entre étudiant·e·s de divers horizons.

Exemple : création ou participation à des clubs de diversité sur l'établissement de formation, tels que des associations d'étudiant·e·s internationaux, des clubs de femmes en business, ou des groupes de réseautage pour les minorités ethniques. Ces organisations peuvent organiser des événements réguliers, tels que des ateliers sur la diversité en milieu de travail, des séances de networking, et des panels de discussion avec des diplômé·e·s de divers horizons.

3 · PRÉVENIR ET RÉAGIR AU HARCÈLEMENT

Définition et cadre légal

- **Harcèlement physique** : utilisation de la force physique ou de l'intimidation pour blesser ou menacer une personne. *Exemple :* pousser quelqu'un contre un mur, donner des coups de pied, frapper ou tout autre contact physique non désiré.
- **Harcèlement verbal** : utiliser des mots pour blesser ou abuser une autre personne. Cela peut inclure des insultes, des menaces ou des moqueries répétitives. *Exemple :* insulter régulièrement un collègue de travail sur son apparence ou ses capacités, faire des commentaires dégradants ou humiliants.
- **Harcèlement psychologique ou émotionnel** : comportements qui causent une détresse émotionnelle par l'intimidation, l'isolement ou d'autres tactiques psychologiques. *Exemple :* ignorer systématiquement une personne, répandre des rumeurs malveillantes ou manipuler les sentiments d'autrui pour provoquer la culpabilité ou la peur.
- **Harcèlement sexuel** : comportements sexuels non désirés ou commentaires sexuels qui créent un environnement de travail ou social hostile. *Exemple :* faire des avances sexuelles non désirées, commenter l'apparence sexuelle d'une personne de manière inappropriée ou toucher quelqu'un sans son consentement.
- **Cyberharcèlement** : utiliser les technologies numériques pour harceler, menacer, embarrasser ou cibler une personne. *Exemple :* envoyer des messages menaçants par e-mail ou sur les réseaux sociaux, créer un site web ou un profil pour ridiculiser quelqu'un, partager sans consentement des photos ou vidéos privées d'une personne.
- **Harcèlement discriminatoire** : harcèlement basé sur la race, l'origine ethnique, le genre, l'orientation sexuelle, la religion, le handicap ou tout autre statut protégé. *Exemple :* faire des commentaires désobligeants sur les croyances religieuses de quelqu'un, utiliser des termes péjoratifs liés à la race ou à l'orientation sexuelle d'une personne.

Législation : il est crucial de comprendre les lois applicables au harcèlement dans le milieu professionnel et pédagogique et de savoir comment ces lois s'appliquent dans des contextes professionnels et lors de l'alternance.

Mesures proactives

- **Formation** : participation aux formations sur la reconnaissance et la prévention du harcèlement pour mieux comprendre et identifier les comportements inappropriés.

Exemple : développement d'un module obligatoire dans le curriculum des études supérieures sur la reconnaissance, la prévention et la gestion du harcèlement en entreprise. Ce module peut inclure des études de cas, des simulations et des ateliers interactifs pour préparer nos futur·e·s leader·euse·s à créer des milieux de travail respectueux et sûrs.

- **Intervention sécuritaire** : apprentissage et pratique des techniques pour intervenir de manière sécuritaire et efficace en tant que témoin pour soutenir les collègues et maintenir un environnement de travail respectueux.

Exemple : participation aux permanences proposées dans l'établissement, prendre connaissance des « fiches » mises à disposition par les référent·e·s concerné·e·s.

4 · ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET ÉGALITÉ DES CHANCES

Importance de l'égalité

L'égalité est fondamentale pour accéder à des talents diversifiés et améliorer les résultats d'affaires. Elle garantit que toutes les compétences sont utilisées efficacement, sans discrimination.

Conseils pour promouvoir l'égalité

- **Stages diversifiés** : encourager à une participation équitable dans tous les projets de groupe et activités de réseautage, assurant que chacun·e a la possibilité de contribuer et de bénéficier des opportunités.
- **Ateliers et conférences** : s'assurer que l'évaluation des performances est basée uniquement sur les compétences et les contributions réelles, sans biais inconscient qui pourraient favoriser un groupe sur un autre.

Exemple : mise en place d'un système d'évaluation anonyme pour les présentations de groupe et les projets finaux, où les noms et autres identifiants personnels sont cachés lors de l'évaluation pour réduire les biais inconscients et promouvoir une évaluation basée strictement sur la qualité du travail présenté.

CONCLUSION

Ce guide est conçu pour inspirer et outiller les futur·e·s leader·euse·s du commerce mondial à créer des milieux de travail inclusifs et équitables. En adoptant les pratiques recommandées ici, vous vous engagez dans la construction d'organisations où la diversité et l'équité ne sont pas seulement respectées en surface, mais sont pleinement intégrées au cœur des stratégies et des valeurs de l'entreprise. En prenant cet engagement, vous transformerez non seulement votre environnement de travail mais aussi le tissu même de votre organisation, en attirant et en retenant les meilleurs talents de tous horizons. En valorisant chaque individu, vous forgez un cadre dynamique où innovation et perspectives variées prospèrent, contribuant ainsi au succès global et à la compétitivité sur le marché international.

Ce guide vous offre donc les clés pour devenir un·e catalyseur·euse de changement, promouvant un futur plus juste et inclusif dans le monde des affaires. En mettant en œuvre ces principes, vous jouerez un rôle crucial dans la création de pratiques commerciales éthiques qui favorisent la justice sociale et économique. Ainsi, en prenant l'initiative aujourd'hui, vous préparez le terrain pour une nouvelle génération de dirigeant·e·s responsables et conscient·e·s, prêt·e·s à relever les défis de demain avec intégrité et vision. L'adoption de ces pratiques est plus qu'une obligation morale ; c'est une stratégie intelligente pour ceux et celles qui visent l'excellence dans un monde globalisé et diversifié.

RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES

Numéros de santé et d'urgence

- **SAMU** (Service d'aide médicale urgente), numéro d'urgence médicale : **15**
- **Sapeurs-pompiers**, urgence pour incendie et accident : **18**
- **Police secours**, urgence pour assistance policière : **17**
- **Numéro d'urgence européen**, pour tous types d'urgences : **112**
- **Centre antipoison**, Paris et Île-de-France : 01 40 05 48 48

Assistance et conseils

- **SOS Amitié**, écoute pour personnes en détresse : 09 72 39 40 50
- **Fil Santé Jeunes**, écoute et conseils santé pour les jeunes : 0 800 235 236 (gratuit)
- **SOS Homophobie**, assistance en cas de discrimination ou de violence en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre : 01 48 06 42 41 — du lundi au vendredi de 18h à 22h, le samedi de 14h à 16h, le dimanche de 18h à 20h ; fermé les jours fériés.
- **CIDFF** (Centre d'information sur les droits des femmes et des familles), informations et soutien sur les droits des femmes, l'accès à l'emploi, la lutte contre les discriminations, etc. : le numéro varie selon les départements (recherche nécessaire selon la localité).
- **Défenseur des droits**, pour signaler les discriminations et autres violations des droits : 09 69 39 00 00
- **Info Migrants** (ISM), conseils juridiques pour les étrangers en France : 01 53 26 52 82 — du lundi au vendredi, 9h-13h et 14h-17h, gratuit hors coût d'appel.
- **Service public** (administration française), information générale et orientation dans l'administration française : **3939** — lundi et jeudi 8h30-18h15, mardi et mercredi 8h30-13h, vendredi 13h-17h.

FAQ

1. Qu'est-ce que la diversité et l'inclusion dans un contexte professionnel ?

La diversité fait référence à la présence d'une variété de différences entre les personnes dans une organisation, y compris l'ethnicité, le genre, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle, les compétences et autres. L'inclusion est la stratégie par laquelle une organisation s'assure que toutes les personnes se sentent valorisées, respectées et intégrées de manière équitable dans les activités professionnelles, sans barrières à leur pleine participation.

2. Pourquoi la diversité et l'inclusion sont-elles importantes pour les entreprises ?

La diversité et l'inclusion apportent de nombreux avantages aux entreprises, y compris une meilleure performance de l'équipe, une innovation accrue, une compréhension plus large des marchés clients, et une amélioration de la satisfaction et de la fidélité des salarié·e·s. Les entreprises diversifiées sont mieux placées pour comprendre les besoins d'une clientèle mondialisée et variée.

3. Comment puis-je promouvoir la diversité et l'inclusion en tant que futur·e leader·euse ?

Vous pouvez promouvoir la diversité et l'inclusion en encourageant le recrutement équitable, en soutenant des formations sur la diversité pour les salarié·e·s, en instaurant des politiques de tolérance zéro contre la discrimination, et en créant des espaces de travail qui célèbrent la diversité culturelle. De plus, le mentorat et les réseaux de soutien peuvent aider à renforcer l'inclusion au sein de l'organisation.

4. Quels sont les défis courants associés à la gestion de la diversité et comment les surmonter ?

Les défis incluent la résistance au changement, les préjugés inconscients, et la communication interculturelle. Pour les surmonter, il est crucial de s'engager dans une éducation continue, de pratiquer l'écoute active, de mener des révisions régulières des politiques internes, et de s'assurer que les pratiques de gestion reflètent les valeurs de diversité et d'inclusion.

5. Quel rôle les évaluations des performances jouent-elles dans la promotion de la diversité et de l'inclusion ?

Les évaluations des performances, lorsqu'elles sont conduites équitablement, jouent un rôle crucial en assurant que tous les salarié·e·s sont jugés selon les mêmes critères objectifs. Elles devraient être conçues pour éviter les biais et encourager des feedbacks constructifs qui ne sont pas influencés par des facteurs personnels ou culturels.

6. Comment gérer les conflits qui surviennent en raison de différences culturelles sur le lieu de travail ?

Gérer les conflits liés aux différences culturelles nécessite sensibilité et compétence en communication interculturelle. Il est important de reconnaître et de respecter les différences, de favoriser un dialogue ouvert et respectueux, et de chercher des solutions qui respectent les valeurs culturelles de toutes les parties impliquées.

7. Quelles ressources sont disponibles pour en apprendre davantage sur la diversité et l'inclusion ?

De nombreuses ressources sont disponibles, y compris des livres, des articles, des cours en ligne, des webinaires, et des conférences dédiés à la diversité et à l'inclusion. De plus, de nombreuses organisations offrent des formations spécialisées, et des consultant·e·s en diversité peuvent fournir une expertise et un soutien personnalisés.

Ce guide relève des missions 7, 8 et 9 des CFA (art. L. 6231-2 du Code du travail) — promotion de la mixité, de l'égalité entre les femmes et les hommes, et lutte contre les discriminations. Il existe en trois versions : étudiants, formateurs, maîtres d'apprentissage. Pour signaler une situation : fiche de signalement du harcèlement ou d'une discrimination, sur mantes-school.com/missions.

MANTES SCHOOL OF BUSINESS
SAS au capital de 10 000 € · Siège : 20 rue du Vieux Pilori · Site d'enseignement : 2 rue Armand Cassan — 78200 Mantes-la-Jolie · 948 211 560 R.C.S. Versailles · NDA n° 11 78 87894 78 — cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État
contact@mantes-school.com · 01 30 63 25 89 · mantes-school.com