Mantes School of Business

Guide pour l'inclusion et l'égalité au travail

À destination des formateurs

Inclusion et égalité au travail à destination des formateurs.

Mantes School of Business

MISE À JOUR : AOÛT 2026

Sommaire. Introduction · 1. Comprendre la mixité et la mixité des métiers (définitions et contexte, enseignement) · 2. Stratégies pédagogiques pour la promotion de la diversité (méthodes d'enseignement) · 3. Lutter contre le harcèlement et promotion de l'égalité (prévention du harcèlement) · 4. Rôles et responsabilités des professeur·e·s (leadership et engagement, soutien continu) · Conclusion · Ressources supplémentaires · FAQ.

INTRODUCTION

Dans le monde de l'enseignement supérieur, notamment dans nos écoles de formation, nos formateur·rice·s jouent un rôle crucial non seulement dans la transmission de connaissances, mais aussi dans la préparation des étudiant·e·s à leur future carrière professionnelle. À une époque où la globalisation et la diversification des marchés économiques s'accélèrent, il devient essentiel d'intégrer des principes de mixité, de diversité et d'égalité dans l'enseignement. Pour nous, ces concepts ne sont pas uniquement des valeurs éthiques souhaitables, ils représentent également des compétences stratégiques indispensables pour nos futur·e·s professionnel·le·s qui évoluent dans un environnement commercial mondial complexe et interconnecté.

Le rôle de nos formateur·rice·s dans ce contexte dépasse donc le simple cadre de la salle de formation. Ce sont les catalyseur·euse·s qui peuvent encourager et développer la sensibilité culturelle, la compréhension interpersonnelle et l'éthique professionnelle parmi nos étudiant·e·s. Ces compétences sont désormais perçues comme des composantes intégrales de notre formation commerciale de qualité, essentielles à la réussite de nos étudiant·e·s dans le monde du travail contemporain.

Cependant, promouvoir efficacement la mixité, la diversité et l'égalité exige des stratégies pédagogiques adaptées et un engagement actif. Ce guide vise à fournir, à vous, formateur·rice·s de notre école, des outils pratiques et des recommandations basées sur les meilleures pratiques éducatives et les recherches les plus récentes. Il est conçu pour vous aider à intégrer ces principes de manière transparente et efficace dans vos programmes d'études, vos méthodologies d'enseignement, et notre culture organisationnelle de l'école.

En adoptant ces stratégies énoncées, vous pourrez non seulement enrichir votre enseignement, mais aussi préparer nos étudiant·e·s à devenir des leader·euse·s inclusif·ve·s et conscient·e·s des défis sociaux et professionnels de leur époque. Vous serez donc équipés pour former non seulement des esprits compétents en affaires, mais aussi des personnalités capables de promouvoir l'inclusion et de favoriser un environnement de travail respectueux et équitable.

En définitive, ce guide vous aspire à inspirer et à mobiliser la communauté formatrice pour qu'elle prenne part activement à la création d'un milieu professionnel futur où la diversité est non seulement acceptée, mais véritablement valorisée comme un atout essentiel à la réussite et à l'innovation.

1 · COMPRENDRE LA MIXITÉ ET LA MIXITÉ DES MÉTIERS

Définitions et contexte

- **Mixité** : implique une représentation équilibrée des genres à tous les niveaux de l'organisation. Elle favorise une culture de travail où chaque genre a des opportunités égales de succès et d'influence.
- **Diversité** : englobe l'inclusion de personnes issues de diverses origines ethniques, cultures, religions, orientations sexuelles, et capacités physiques et mentales. Elle enrichit l'environnement d'apprentissage en apportant des perspectives variées et en préparant les étudiant·e·s à opérer dans un marché global.
- **Égalité** : se concentre sur la fourniture d'accès et d'opportunités égaux pour tous sans discrimination. Cela assure que chaque étudiant·e et membre du personnel peut atteindre son potentiel sans être entravé·e par des préjugés ou des obstacles systémiques.

Enseignement

Intégrer ces concepts dans les modules de cours en utilisant des études de cas réelles, des recherches sur la diversité, et en encourageant des discussions en classe. Cela pourrait inclure l'analyse de cas de discrimination au travail, l'étude des impacts économiques de la diversité dans les entreprises, et des débats sur des politiques d'égalité dans différents pays.

Exemple : utiliser des études de cas de sociétés reconnues pour leurs pratiques exemplaires en matière de diversité et d'inclusion. Analyser les stratégies utilisées et leurs impacts sur la performance de l'entreprise.

2 · STRATÉGIES PÉDAGOGIQUES POUR LA PROMOTION DE LA DIVERSITÉ

Méthodes d'enseignement

Adopter des méthodes d'enseignement participatives qui encouragent tous les étudiant·e·s à exprimer leurs opinions et à partager leurs expériences personnelles. Ceci peut être accompli par des discussions en classe, des débats structurés, et des ateliers interactifs.

Exemple : conduire des ateliers interactifs où les étudiant·e·s apprennent et pratiquent des compétences interculturelles, essentielles pour naviguer dans un environnement de travail globalisé.

Organiser des projets de groupe qui favorisent la collaboration entre étudiant·e·s de différents milieux, ce qui peut aider à briser les barrières interculturelles et à renforcer le travail d'équipe et la compréhension mutuelle.

Exemple : former des équipes de travail diversifiées pour les projets de groupe, encourager les étudiant·e·s à collaborer avec des pairs de différentes cultures, origines, et perspectives.

3 · LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT ET PROMOTION DE L'ÉGALITÉ

Prévention du harcèlement

Offrir des formations régulières aux étudiant·e·s sur la prévention du harcèlement, incluant la sensibilisation aux comportements inappropriés et les moyens d'intervention sécuritaire.

Exemple : inviter des professionnel·le·s de diverses industries et origines à parler de leurs expériences, offrant aux étudiant·e·s des modèles de rôles diversifiés et des perspectives sur différentes carrières.

Encourager et soutenir l'accès aux opportunités de mentorat et de réseautage pour tou·te·s les étudiant·e·s, notamment en créant des partenariats avec des entreprises et des organisations professionnelles qui valorisent la diversité.

Exemple : encourager la création et le soutien actif de groupes étudiant·e·s centrés sur les minorités ou les femmes en commerce, fournissant des ressources et des opportunités de réseautage.

4 · RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES PROFESSEUR·E·S

Leadership et engagement

Servir de modèle en matière de comportements inclusifs et équitables. Cela peut impliquer de prendre position contre la discrimination, de promouvoir des pratiques inclusives dans la gestion de classe, et de participer activement à des initiatives de l'école visant à promouvoir la diversité et l'égalité.

Exemple : s'impliquer activement dans les initiatives de la formation visant à améliorer la diversité et l'inclusion, telles que les comités de diversité ou les groupes de travail spéciaux.

Soutien continu

Encourager les étudiant·e·s à discuter de problématiques liées à la diversité et à l'égalité et fournir un soutien pédagogique et personnel aux étudiant·e·s qui en ont besoin. Reconnaître et accommoder la diversité des besoins et des contextes des étudiant·e·s pour optimiser leur réussite éducative et professionnelle.

Exemple : offrir des heures de consultation supplémentaires ou du mentorat pour les étudiant·e·s qui peuvent rencontrer des défis spécifiques liés à leur identité ou leur origine, aidant à assurer leur réussite pédagogique et professionnelle.

CONCLUSION

Vous avez une opportunité unique de façonner nos leader·euse·s de demain. Ce guide vous convie à encourager et à outiller nos étudiant·e·s pour qu'ils et elles intègrent efficacement la mixité, la diversité et l'égalité dans leurs pratiques pédagogiques, contribuant ainsi à la création d'un environnement professionnel plus inclusif et équitable.

En adoptant et en promouvant ces valeurs fondamentales, vous ne vous contentez pas d'enrichir le curriculum pédagogique, mais vous jouez également un rôle crucial dans le développement d'une culture d'entreprise respectueuse et responsable. Grâce à votre engagement et à votre exemple, vous pouvez inspirer une nouvelle génération de professionnel·le·s à adopter des pratiques qui valorisent et célèbrent la diversité sous toutes ses formes.

Ainsi, non seulement vous préparez vos étudiant·e·s à exceller dans un marché mondialisé, mais vous les équipez également pour être des agent·e·s de changement positif, capables de transformer les normes professionnelles et de promouvoir une plus grande justice sociale au sein de leurs sphères d'influence futures.

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. Comment puis-je intégrer la diversité et l'inclusion dans mon curriculum ?

Intégrer la diversité et l'inclusion peut se faire en sélectionnant des matériaux pédagogiques qui représentent une gamme variée de perspectives et en incorporant des études de cas qui abordent les défis et les succès liés à ces questions. Envisagez d'inviter des intervenant·e·s de divers horizons pour parler de leurs expériences professionnelles et de la manière dont la diversité influence les dynamiques de travail.

2. Quelles stratégies puis-je utiliser pour encourager une discussion ouverte sur la diversité et l'inclusion en classe ?

Favoriser un environnement où les étudiant·e·s se sentent en sécurité pour exprimer leurs opinions peut être encouragé par l'établissement de règles de base claires concernant le respect et l'écoute active. Encouragez les étudiant·e·s à partager leurs expériences personnelles et perspectives, et modérez les discussions pour garantir que tous les points de vue sont entendus et valorisés.

3. Comment puis-je gérer les conflits qui surviennent lors de discussions sur des sujets sensibles comme la race, le genre ou la religion ?

Il est important de rester neutre et professionnel·le, d'écouter activement et de valider les émotions des étudiant·e·s tout en redirigeant la conversation vers des faits et des perspectives diverses. Utilisez les conflits comme opportunités d'apprentissage pour explorer pourquoi certaines opinions peuvent entraîner des réactions fortes et comment différentes expériences influencent les perceptions.

4. Comment évaluer équitablement les étudiant·e·s dans un environnement diversifié ?

Utilisez des critères d'évaluation objectifs et transparents pour tous les travaux et examens. Considérez des méthodes d'évaluation variées pour accommoder différents styles d'apprentissage et antécédents culturels. Revoyez régulièrement ces critères avec des collègues pour garantir leur équité.

5. Quelles mesures proactives puis-je prendre pour prévenir le harcèlement et promouvoir l'inclusion ?

Organiser des ateliers de formation sur le harcèlement, l'intégration et la diversité au début de chaque semestre ou année académique. Mettre en place un système clair de signalement des incidents et promouvoir des politiques de tolérance zéro envers le harcèlement. Soyez proactif dans la surveillance des dynamiques de groupe et intervenez rapidement si des comportements exclusifs ou discriminatoires sont observés.

6. Comment puis-je soutenir un·e étudiant·e qui se sent marginalisé·e ?

Offrez un espace pour que l'étudiant·e exprime ses inquiétudes en privé et sans jugement. Fournissez des ressources appropriées telles que des services de conseil ou des groupes de soutien. Assurez-vous que l'étudiant·e connaisse les options disponibles pour le soutien institutionnel et encouragez l'engagement dans des activités de la formation qui peuvent renforcer son réseau de soutien.

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