Mantes School of Business

Guide pour l'inclusion et l'égalité au travail

À destination des maîtres d'apprentissage

Mantes School of Business

MISE À JOUR : AOÛT 2026

Inclusion et égalité au travail à destination des maîtres d'apprentissage.

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 · FAQ.

INTRODUCTION

Les maître·sse·s d'apprentissage, en tant que mentor·e·s et éducateur·rice·s, sont placé·e·s dans une position unique pour façonner non seulement les compétences techniques de leurs apprenti·e·s mais aussi leur compréhension et leur engagement envers des principes fondamentaux tels que la mixité, la diversité et l'égalité. Ces valeurs sont essentielles dans le cadre du commerce mondial moderne, où les entreprises réussissent non seulement grâce à leur clairvoyance financière mais également à leur capacité à naviguer et à valoriser un paysage global diversifié.

Avec des équipes de travail de plus en plus diversifiées, il est impératif que nos futur·e·s professionnel·le·s apprennent à travailler efficacement au sein de groupes composés d'individus de différentes cultures, origines, et perspectives. Vous êtes donc chargé·e·s de préparer les étudiant·e·s à devenir des leader·euse·s compétent·e·s qui valorisent et tirent parti de la diversité. Ce guide vous offre des stratégies concrètes pour intégrer des leçons de mixité, de diversité et d'équité dans les programmes d'apprentissage quotidien, assurant ainsi que les apprenti·e·s ne se contentent pas d'acquérir des compétences techniques, mais développent également une profonde appréciation de l'importance de construire des espaces de travail respectueux et inclusifs.

En promouvant activement ces valeurs, vous contribuez non seulement à enrichir l'expérience éducative de nos étudiant·e·s, mais aussi à poser les fondations d'un environnement professionnel futur où l'équité et l'inclusivité sont la norme, et non l'exception. Cela permettra à vos entreprises de tirer pleinement parti d'une main-d'œuvre diversifiée, favorisant l'innovation, la créativité et une performance globale améliorée.

1 · COMPRENDRE LA MIXITÉ ET LA MIXITÉ DES MÉTIERS

Définitions et contexte

- **Mixité** : assure une représentation équilibrée des différents genres à tous les niveaux de l'organisation, y compris dans les rôles de leadership et les postes techniques ou spécialisés.
- **Mixité des métiers** : vise à atteindre un équilibre des genres dans les secteurs professionnels, même dans ceux traditionnellement dominés par un genre, tels que la technologie pour les hommes ou les soins infirmiers pour les femmes.

Importance

La mixité améliore la compréhension du marché et contribue à des décisions commerciales plus équilibrées, en reflétant mieux la diversité des client·e·s et des consommateur·trice·s.

Stratégies de promotion

- **Stages diversifiés** : encourager les apprenti·e·s à postuler pour des stages dans des domaines où leur genre est sous-représenté, favorisant ainsi une expérience professionnelle plus riche et diversifiée.

Exemple : vous pourriez organiser un partenariat avec des entreprises dans des secteurs variés, y compris ceux dominés par un genre particulier. Par exemple, placer un apprenti masculin dans une entreprise de cosmétiques ou une apprentie féminine dans une entreprise technologique. L'objectif serait de leur permettre d'acquérir une expérience précieuse dans des domaines où ils pourraient apporter des perspectives nouvelles et diversifiées.

- **Ateliers et conférences** : orienter les apprenti·e·s vers des séminaires et des ateliers qui promeuvent la mixité et offrent un réseau professionnel diversifié.

Exemple : organiser ou encourager la participation à des ateliers sur la gestion de la diversité et l'inclusion. Par exemple, vous pourriez coordonner un atelier avec un·e expert·e en diversité pour discuter des avantages des équipes diversifiées et pour enseigner des stratégies pratiques pour gérer la diversité au quotidien.

- **Équité professionnelle** : s'assurer que toutes les activités professionnelles, y compris les projets de groupe et les compétitions, respectent une répartition équilibrée des genres.

Exemple : veiller à une répartition équilibrée des genres dans tous les projets de groupe ou les compétitions professionnelles. Cela pourrait inclure des règles spécifiques pour garantir que chaque équipe intègre une diversité de genres, d'origines culturelles et de compétences.

2 · VALORISER LA DIVERSITÉ

Bénéfices de la diversité

- **Créativité et innovation** : les équipes diversifiées offrent des perspectives variées, essentielles pour stimuler l'innovation dans le commerce.
- **Performance des groupes** : la diversité apporte un éventail de compétences et d'expériences qui améliorent la performance collective.

Pratiques recommandées

- **Programmes d'échange international** : promouvoir la participation des apprenti·e·s à des échanges internationaux pour qu'ils expérimentent différentes pratiques commerciales et culturelles.

Exemple : faciliter l'accès à des programmes d'échange international pour permettre aux apprenti·e·s de comprendre différentes cultures commerciales. Cela pourrait être une opportunité pour les apprenti·e·s de travailler dans un autre pays, acquérant ainsi une précieuse expérience internationale qui enrichit leur compréhension des marchés mondiaux.

- **Clubs et associations** : encourager les apprenti·e·s à créer ou rejoindre des associations qui célèbrent la diversité culturelle et professionnelle, enrichissant leur réseau et leur expérience.

Exemple : encourager les apprenti·e·s à rejoindre ou à former des réseaux ou clubs professionnels centrés sur la diversité. Ces clubs pourraient organiser des rencontres régulières, des conférences et des activités de networking qui mettent en avant la diversité culturelle et professionnelle.

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 et application : se familiariser et informer les apprenti·e·s sur les lois locales et nationales concernant le harcèlement sexuel pour garantir un milieu de travail respectueux.

Mesures proactives

- **Formation** : organiser des sessions de formation régulières sur la reconnaissance et la prévention du harcèlement.

Exemple : mettre en place des sessions de formation régulières sur le harcèlement, enseignant non seulement la législation pertinente mais aussi des études de cas et des scénarios de simulation pour préparer les apprenti·e·s à reconnaître et à réagir efficacement à de tels comportements.

- **Intervention sécuritaire** : enseigner aux apprenti·e·s des méthodes pour intervenir de manière sécuritaire et efficace s'ils ou elles sont témoins de harcèlement.

Exemple : former les apprenti·e·s sur les techniques d'intervention sécuritaire en cas de témoignage de harcèlement ou de discrimination. Cela peut inclure des méthodes de communication non conflictuelle, des stratégies pour soutenir la victime et la manière de rapporter l'incident aux autorités compétentes.

4 · ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET ÉGALITÉ DES CHANCES

Importance de l'égalité

L'égalité permet d'exploiter pleinement le potentiel de tous les talents, essentielle pour améliorer les résultats commerciaux.

Conseils pour promouvoir l'égalité

- **Discussions et projets de groupe** : veiller à ce que tous les projets encouragent l'égalité des chances et permettent à tou·te·s les apprenti·e·s de contribuer et de s'engager.

Exemple : assurer que tous les apprenti·e·s aient accès aux mêmes opportunités de mentorat, de formation et de promotion. Cela peut inclure l'audit des pratiques actuelles pour identifier et éliminer les éventuelles barrières à l'égalité.

CONCLUSION

Ce guide est une ressource précieuse conçue pour vous inspirer à cultiver un milieu de travail inclusif et équitable. En intégrant ces principes de diversité, de mixité, et d'égalité dans vos pratiques pédagogiques et professionnelles, vous jouez un rôle crucial dans la construction d'entreprises modernes où la diversité et l'égalité sont non seulement respectées mais pleinement valorisées et célébrées. En faisant cela, vous contribuez activement à un environnement commercial qui reconnaît et exploite le plein potentiel de chaque individu, indépendamment de son genre, de son origine ethnique, de son orientation sexuelle ou de toute autre caractéristique. Cette approche ne renforce pas seulement la cohésion et le moral de l'équipe, mais elle stimule également l'innovation et améliore la performance globale de l'entreprise. Par conséquent, en mettant en œuvre ces stratégies, vous aidez à préparer une génération de professionnel·le·s du commerce équipée pour répondre et prospérer dans un marché de plus en plus diversifié et mondialisé.

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 sensibiliser mes apprenti·e·s à l'importance de la diversité et de l'inclusion ?

Intégrez la discussion sur la diversité et l'inclusion dans les réunions régulières et utilisez des exemples concrets tirés de l'actualité ou de votre secteur pour illustrer comment ces questions affectent le commerce et la performance de l'entreprise. Vous pouvez également organiser des ateliers de formation ou inviter des conférencier·ère·s spécialisé·e·s pour parler de ces sujets.

2. Quelles stratégies puis-je utiliser pour promouvoir une culture inclusive au sein de mon équipe ?

Encouragez l'expression de différentes perspectives en créant un espace sûr où tou·te·s les apprenti·e·s peuvent partager leurs idées et opinions sans crainte de jugement. Mettez en place des politiques claires de non-discrimination et célébrez les événements culturels divers pour montrer votre engagement envers une culture inclusive.

3. Comment intégrer efficacement la diversité dans les processus de recrutement et de promotion ?

Utilisez des pratiques de recrutement équitable, comme des descriptions de poste neutres en termes de genre et des panels de recrutement diversifiés. Pour les promotions, assurez-vous que les critères d'évaluation sont basés uniquement sur les performances et les compétences, et régulièrement revus pour éliminer tout biais inconscient.

4. Que faire si je témoigne de discrimination ou de harcèlement dans mon équipe ?

Intervenez immédiatement de manière appropriée et rapportez l'incident selon les procédures établies de votre entreprise. Offrez un soutien à la victime et assurez-vous que des mesures correctives sont mises en place pour prévenir de futurs incidents.

5. Comment puis-je soutenir un·e apprenti·e qui se sent marginalisé·e ?

Offrez votre soutien en écoutant activement les préoccupations de l'apprenti·e et en cherchant des solutions ensemble. Proposez des ressources supplémentaires, comme le soutien d'un·e mentor·e ou l'accès à des groupes de soutien professionnels ou des réseaux salarié·e·s divers.

6. Quels sont les bénéfices d'une équipe diversifiée pour mon entreprise ?

Les équipes diversifiées sont plus innovantes et performantes, car elles combinent une variété de perspectives et d'expériences qui peuvent conduire à une meilleure résolution de problèmes et à une compréhension plus profonde du marché. La diversité peut également améliorer la réputation de votre entreprise et attirer des talents de qualité.

7. Comment mesurer l'efficacité de mes initiatives de diversité et d'inclusion ?

Mettez en place des indicateurs de performance clés (KPI) liés à la diversité et à l'inclusion, tels que le taux de rétention des employés de diverses origines, le nombre de plaintes liées à la discrimination, et les feedbacks sur le climat de travail. Réalisez régulièrement des enquêtes de satisfaction pour évaluer l'impact de vos initiatives.

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