Feuille de route mixité.

VERSION CADRE : AOÛT 2026

Document-cadre en cours de complétion par la direction. Les actions datées, les responsables nommés et les indicateurs chiffrés seront arrêtés en conseil de perfectionnement. Ce qui figure entre crochets n'est pas un oubli : c'est ce qui reste à décider.

OBJECTIFS STRATÉGIQUES

- **Améliorer la représentation de tous les publics** dans nos formations : mixité sociale, culturelle et de genre, dans une école implantée en quartier prioritaire.
- **Garantir un environnement d'apprentissage inclusif**, à l'école comme en entreprise.
- **Promouvoir l'égalité des chances** dans le recrutement des apprentis, l'accès aux entreprises et la poursuite d'études.

ÉTAPE 1 — DIAGNOSTIC (RENTRÉE)

- État des lieux de la composition des promotions (genre, origine géographique, boursiers).
- Enquête auprès des apprentis sur la perception de la mixité et de l'égalité, à l'école et en entreprise.
- Revue des pratiques de recrutement (candidatures, admissions, placements en entreprise).

Responsable : [À DÉSIGNER] · **Échéance :** [DATE] · **Indicateurs de référence :** [À ARRÊTER]

ÉTAPE 2 — PLAN D'ACTIONS (TRIMESTRE 1)

- Objectifs chiffrés par formation et par promotion.
- Comité mixité-diversité : composition représentative (direction, formateurs, délégués des apprentis).
- Calendrier des actions de sensibilisation des trois publics (apprentis, formateurs, maîtres d'apprentissage) — au moins deux actions datées par an, dont une intervention extérieure.

Responsable : [À DÉSIGNER] · **Échéances :** [DATES] · **Budget :** [À ARRÊTER]

ÉTAPE 3 — MISE EN ŒUVRE (ANNÉE SCOLAIRE)

- Déploiement des actions du calendrier : ateliers, interventions extérieures, événements dédiés (semaine de l'égalité, rencontres entreprises inclusives).
- Diffusion des guides par public (étudiants, formateurs, maîtres d'apprentissage) et des fiches de signalement.
- Traitement tracé de chaque signalement (harcèlement, discrimination) selon la procédure publiée.

ÉTAPE 4 — SUIVI ET AMÉLIORATION (CONTINU)

- Revue semestrielle des indicateurs par le comité ; présentation annuelle au conseil de perfectionnement.
- Ajustement des actions ; publication d'un bilan annuel.

ADHÉSION À LA CHARTE DE LA DIVERSITÉ

[À COMPLÉTER — DIRECTION : ÉTAT DE L'ADHÉSION DE EMS À LA CHARTE DE LA DIVERSITÉ (DATE D'ADHÉSION OU DOSSIER EN COURS), ENGAGEMENT À RENOUVELER ANNUELLEMENT]

Cadre : missions 7, 8 et 9 des CFA (art. L6231-2 du Code du travail) — promotion de la mixité, de l'égalité entre les femmes et les hommes, et lutte contre les discriminations. Documents liés : guides inclusion par public, fiches de signalement, règlement intérieur (procédure disciplinaire).

EPINAY MANAGEMENT SCHOOL
SAS au capital de 10 000 € · 36 avenue Salvador Allende — 93800 Épinay-sur-Seine · 951 023 183 R.C.S. Bobigny · NDA n° 11 93 12183 93 — cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État
contact@ems-epinay.com · 01 84 21 01 51 · ems-epinay.com