Inclusion et égalité au travail à destination des étudiants et des apprentis.

EMS Epinay Management School

20 OCTOBRE 2026

Mixité, égalité, diversité : missions 7, 8 et 9 du CFA (article L6231-2 du Code du travail). Sommaire : Introduction · 1. Comprendre la mixité et la mixité des métiers (définitions et contexte, importance, ce que vous pouvez faire) · 2. Valoriser la diversité (les discriminations, ce que la diversité apporte, pratiques recommandées) · 3. Prévenir et réagir au harcèlement (définitions et cadre légal, victime ou témoin, ce que fait l'école) · 4. Égalité professionnelle et égalité des chances (ce que dit la loi, conseils) · Conclusion · Ressources · Questions fréquentes.

INTRODUCTION

Vous vous formez pour entrer, ou vous êtes déjà entré, dans le monde du travail : en entreprise, comme apprenti, vous êtes un salarié à part entière. Comprendre ce que sont la mixité, la diversité, l'égalité professionnelle et l'égalité des chances, c'est d'abord connaître vos droits. C'est aussi vous préparer aux responsabilités que vous aurez demain, quand vous recruterez, encadrerez ou évaluerez à votre tour.

La loi confie aux centres de formation d'apprentis trois missions sur ces sujets : sensibiliser les apprentis à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la prévention du harcèlement sexuel au travail ; encourager la mixité des métiers ; favoriser la diversité et lutter contre toutes les formes de discrimination (article L6231-2 du Code du travail, 7°, 8° et 9°). Ce guide fait partie de cette sensibilisation.

Il repose sur deux textes. Le Code du travail, qui s'applique dans votre entreprise. Et le règlement intérieur de l'école, que vous avez signé : ses articles 3.5 à 3.7 interdisent le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et toute discrimination, et son article 3.7 dit à qui vous adresser.

Ce guide ne remplace ni l'un ni l'autre. Il vous aide à reconnaître une situation, à savoir ce que dit la loi, et à savoir quoi faire, que vous en soyez victime ou témoin. Les définitions qu'il donne sont celles de la loi ; les conseils qu'il donne sont des pratiques que vous pouvez adopter vous-même, à l'école, en entreprise et plus tard dans votre carrière.

1 · COMPRENDRE LA MIXITÉ ET LA MIXITÉ DES MÉTIERS

Définitions et contexte

- **Mixité** : la présence de femmes et d'hommes dans un même groupe, une même équipe, à tous les niveaux de responsabilité. Une classe, une équipe commerciale ou un comité de direction sont mixtes quand aucun des deux sexes n'en est absent ou réduit à une présence symbolique.
- **Mixité des métiers** : l'accès des femmes et des hommes à tous les métiers. Beaucoup de métiers restent très majoritairement exercés par l'un des deux sexes, par habitude plus que par nécessité. La loi demande aux centres de formation d'apprentis de participer « à la lutte contre la répartition sexuée des métiers » (article L6231-2, 7°).
- **Stéréotype de genre** : une idée toute faite sur ce que seraient les qualités, les goûts ou les métiers « des femmes » ou « des hommes ». Un stéréotype n'est pas interdit en soi, mais il conduit souvent à des choix contraints et, quand il fonde une décision, à une discrimination.

Importance

Dans les métiers du commerce, de la gestion et du management, une équipe mixte connaît mieux la diversité de ses clients et de ses interlocuteurs. Pour vous, la mixité des métiers veut dire une chose simple : aucun poste, aucune filière, aucune entreprise ne vous est fermé en raison de votre sexe. Un employeur qui écarterait votre candidature pour cette raison commettrait une discrimination (article L1132-1 du Code du travail).

Ce que vous pouvez faire

- **Choisir sans vous censurer** : candidatez aux postes et aux entreprises qui correspondent à votre projet, y compris dans des secteurs où votre sexe est peu représenté.

Exemple : une étudiante qui vise la vente de solutions techniques ou un étudiant qui vise les ressources humaines n'ont pas à se justifier de leur choix. Si un recruteur vous oppose votre sexe, notez-le, avec la date et le nom de l'entreprise, et parlez-en à l'école.

- **Repérer les stéréotypes dans le quotidien** : la répartition des tâches dans un projet de groupe, la prise de parole en réunion, les remarques sur ce qui serait « un métier d'homme » ou « un poste pour une femme ».

Exemple : dans un projet de groupe, répartissez les rôles (présentation, calculs, prise de notes, contact avec l'entreprise) selon les compétences et l'envie de progresser de chacun, et faites-les tourner d'un projet à l'autre.

- **Vous informer sur les métiers** : les fiches des métiers, les témoignages de professionnels et les échanges avec votre maître d'apprentissage vous montrent la réalité d'un poste, au-delà des images toutes faites.

2 · VALORISER LA DIVERSITÉ

Les discriminations : ce que dit la loi

- **Discrimination directe** : traiter une personne moins bien qu'une autre, dans une situation comparable, en raison d'un critère que la loi interdit (article 1er de la loi nº 2008-496 du 27 mai 2008).
- **Discrimination indirecte** : une règle, un critère ou une pratique en apparence neutre, mais qui désavantage particulièrement des personnes pour l'un de ces critères, sans justification objective (même article). Ce qui compte, c'est l'effet de la règle, pas l'intention de celui qui l'applique.
- **Les critères interdits** : le Code du travail en énumère plus de vingt. L'origine ; le sexe ; les mœurs ; l'orientation sexuelle ; l'identité de genre ; l'âge ; la situation de famille ou la grossesse ; les caractéristiques génétiques ; la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique ; l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race ; les opinions politiques ; les activités syndicales ou mutualistes ; l'exercice d'un mandat électif ; les convictions religieuses ; l'apparence physique ; le nom de famille ; le lieu de résidence ou la domiciliation bancaire ; l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap ; la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ; la qualité de lanceur d'alerte (article L1132-1 du Code du travail).
- **Où elles sont interdites** : à toutes les étapes de la vie professionnelle, du recrutement et de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise jusqu'à la rémunération, la formation, l'affectation, l'évaluation, la promotion, les sanctions et la fin du contrat (même article). À l'école, le règlement intérieur interdit toute discrimination, et l'école est signataire de la Charte de la diversité (article 3.7).

Ce que la diversité apporte

La diversité, c'est la présence, dans un groupe, de personnes d'origines, de parcours, d'âges, de convictions et de situations différents. Une équipe où chacun est jugé sur son travail, et non sur ce qu'il est, perd moins de talents et confronte davantage de points de vue avant de décider. À l'école, vous travaillez déjà avec des camarades aux parcours très différents : c'est un entraînement direct à la vie en entreprise.

Pratiques recommandées

- **Juger le travail, pas la personne** : dans un projet de groupe, une évaluation entre pairs ou un recrutement que vous conduirez plus tard, appuyez-vous sur des critères connus à l'avance et liés à la tâche.

Exemple : avant de choisir le binôme qui présentera votre projet, écrivez en deux lignes ce que la présentation demande (aisance à l'oral, maîtrise du dossier), puis choisissez sur ces critères.

- **Refuser la plaisanterie qui vise un groupe** : une « blague » sur une origine, une religion, un handicap ou une orientation sexuelle n'est jamais anodine pour celui qui la reçoit. Vous pouvez le dire simplement, sans attendre qu'un autre le fasse.
- **Faire une place à chacun** : dans un groupe, veillez à ce que chacun puisse prendre la parole et que les tâches ne reviennent pas toujours aux mêmes.

Exemple : en réunion de projet, faites un tour de table avant de décider, pour que chacun donne son avis, y compris ceux qui parlent peu.

- **Connaître les questions qu'un recruteur n'a pas le droit de poser** : les informations demandées à un candidat ne peuvent servir qu'à apprécier sa capacité à occuper l'emploi ou ses aptitudes professionnelles, et doivent avoir un lien direct et nécessaire avec l'emploi (article L1221-6 du Code du travail). Votre religion, votre projet d'enfant ou votre situation de famille n'en ont pas.

3 · PRÉVENIR ET RÉAGIR AU HARCÈLEMENT

Définitions et cadre légal

- **Le harcèlement moral** : des propos ou des comportements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail ou de formation, susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de la personne, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (article 222-33-2 du Code pénal ; au travail, article L1152-1 du Code du travail ; à l'école, article 3.5 du règlement intérieur).

Exemple : des moqueries répétées sur votre accent ou votre tenue, être systématiquement écarté des échanges du groupe, recevoir des remarques humiliantes devant les autres, des consignes impossibles à tenir données exprès.

- **Le harcèlement sexuel** : imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou des comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui portent atteinte à sa dignité ou créent une situation intimidante, hostile ou offensante. Il est aussi constitué quand plusieurs personnes s'y mettent, chacune une fois, de façon concertée ou en sachant qu'elles prolongent les faits des autres. Et une seule pression grave pour obtenir un acte de nature sexuelle suffit à le caractériser (article 222-33 du Code pénal ; au travail, article L1153-1 du Code du travail ; à l'école, article 3.6 du règlement intérieur).

Exemple : des commentaires insistants sur votre physique, des messages ou des images à caractère sexuel non désirés, des propositions répétées malgré un refus, une promesse d'avantage ou une menace en échange d'un acte sexuel.

- **L'agissement sexiste** : un agissement lié au sexe d'une personne, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (article L1142-2-1 du Code du travail). Il n'a pas besoin d'être répété.

Exemple : une remarque dévalorisante sur les compétences « des femmes » ou « des hommes », des surnoms sexistes, l'interruption systématique d'une personne en réunion en raison de son sexe.

- **Le harcèlement discriminatoire** : la loi range parmi les discriminations tout agissement lié à l'un des critères interdits qui porte atteinte à la dignité d'une personne ou crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008).
- **Le cyberharcèlement** : le même harcèlement, commis par internet, sur un réseau social, une messagerie ou un groupe de classe. Il est puni comme tel.

Exemple : la diffusion d'une photo sans accord dans le groupe de la promotion, des messages insultants répétés, des commentaires coordonnés de plusieurs personnes contre une seule.

Victime ou témoin : à qui en parler

- **À l'école** : la Direction, ou la référente harcèlement et discrimination, dont les coordonnées figurent au règlement intérieur (article 3.7) ; l'adresse de l'école est contact@ems-epinay.com. Les fiches de signalement du harcèlement et d'une discrimination, sur le site de l'école, vous aident à décrire les faits.
- **Dans votre entreprise** : votre employeur ou votre maître d'apprentissage ; le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes du comité social et économique, quand l'entreprise en a un (article L2314-1 du Code du travail) ; dans une entreprise d'au moins 250 salariés, le référent désigné par l'employeur (article L1153-5-1) ; le médecin du travail ; l'inspection du travail.
- **Hors de l'école et de l'entreprise** : le Défenseur des droits, pour une discrimination (3928, ou antidiscriminations.fr) ; la police ou la gendarmerie, pour porter plainte.
- **En cas d'urgence** : le 17 ou le 112.

Les bons gestes

- **Notez les faits** au fur et à mesure : la date, le lieu, ce qui a été dit ou fait, les personnes présentes.
- **Gardez les traces** : messages, courriels, captures d'écran, avec leur date.
- **Ne restez pas seul** : parlez-en à une personne de confiance, à l'école ou dans l'entreprise.
- **Témoin** : vous pouvez soutenir la personne visée, l'aider à décrire les faits et l'accompagner vers la Direction ou la référente. Vous pouvez aussi signaler vous-même ce que vous avez vu.

Ce que fait l'école

Elle s'engage à ce que toute la lumière soit faite sur les faits signalés (règlement intérieur, article 3.7). Quand l'auteur d'un harcèlement, d'un agissement sexiste ou d'une discrimination est un apprenant, il s'expose à une procédure disciplinaire, sans préjudice des poursuites pénales (articles 3.5 à 3.7).

Vous êtes protégé

Aucune mesure disciplinaire ne peut être prise contre un apprenant pour avoir signalé de bonne foi de tels faits, qu'il en soit victime ou témoin (règlement intérieur, article 3.7). Au travail, la loi protège de la même façon le salarié qui a subi ou refusé un harcèlement, ou qui en a témoigné ou l'a relaté de bonne foi (articles L1152-2 et L1153-2 du Code du travail).

4 · ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET ÉGALITÉ DES CHANCES

Ce que dit la loi

- **À travail égal, salaire égal** : tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (article L3221-2 du Code du travail).
- **La transparence** : les entreprises d'au moins cinquante salariés publient chaque année des indicateurs sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et sur les actions menées pour les supprimer (article L1142-8). Vous pouvez les consulter avant de candidater.
- **L'égalité des chances** : la même possibilité, pour chacun, d'accéder à une formation, à un emploi ou à une promotion, sans qu'un critère interdit ne pèse dans la décision.

Conseils pour faire vivre l'égalité

- **En entreprise** : votre contrat d'apprentissage vous donne les mêmes droits que les autres salariés. Si une tâche, une formation ou un avantage vous est refusé pour une raison qui n'a rien à voir avec votre travail, demandez pourquoi, et parlez-en à l'école si la réponse touche à l'un des critères interdits.
- **À l'école** : vos évaluations portent sur les compétences visées par votre certification. Si vous estimez qu'une note ou une décision vous traite différemment pour une autre raison, adressez-vous à la Direction.
- **Demain, comme manager** : recrutez, évaluez et faites progresser sur des critères écrits, liés au poste, appliqués à tous.

Exemple : pour un recrutement, préparez la même liste de questions pour tous les candidats, toutes liées au poste, et notez chaque réponse sur la même grille.

CONCLUSION

L'égalité et le respect au travail ne sont pas seulement des valeurs : ce sont des règles, écrites dans le Code du travail et dans le règlement intérieur de l'école, avec des personnes chargées de les faire respecter. Les connaître vous protège aujourd'hui, comme étudiant et comme apprenti. Les appliquer fera de vous, demain, un professionnel et un manager à qui l'on fait confiance.

Vous n'avez pas à affronter seul une situation de harcèlement ou de discrimination. L'école, votre entreprise et les services publics ont chacun un rôle, et ce guide vous dit lequel. Si un doute vous retient, parlez-en : à l'école, la Direction et la référente harcèlement et discrimination sont là pour cela.

RESSOURCES

Numéros d'urgence

- SAMU : 15.
- Police secours : 17.
- Sapeurs-pompiers : 18.
- Numéro d'urgence européen : 112.
- Pour les personnes sourdes ou malentendantes, urgence par SMS : 114.

Écoute, conseil et signalement

- Défenseur des droits, pour une discrimination : 3928 (gratuit et anonyme), ou antidiscriminations.fr ; renseignements généraux : 09 69 39 00 00.
- Violences femmes info : 3919 (appel gratuit).

- Arrêtons les violences, pour signaler des violences sexistes et sexuelles et trouver une association : arretonslesviolences.gouv.fr.
- 3018, pour les jeunes victimes de harcèlement et de violences numériques : 7 jours sur 7, de 9 h à 23 h, appel gratuit et anonyme.
- SOS homophobie, ligne d'écoute anonyme : 01 48 06 42 41.
- Fil Santé Jeunes, écoute et conseils santé : 0 800 235 236 (gratuit).

À l'école

- La Direction, ou la référente harcèlement et discrimination, dont les coordonnées figurent au règlement intérieur (article 3.7) ; l'adresse de l'école : contact@ems-epinay.com.
- Les fiches de signalement du harcèlement et d'une discrimination : sur le site de l'école, ems-epinay.com.

QUESTIONS FRÉQUENTES

1. Une remarque sexiste faite une seule fois, est-ce grave ?

Oui, elle peut l'être. L'agissement sexiste n'a pas besoin d'être répété pour être interdit (article L1142-2-1 du Code du travail), et une seule pression grave pour obtenir un acte sexuel est assimilée au harcèlement sexuel. Une remarque isolée mérite au moins d'être dite : à son auteur si vous le pouvez, à l'école ou à l'entreprise sinon.

2. Je ne suis pas sûr que ce que je vis soit du harcèlement. Puis-je quand même en parler ?

Oui. Vous n'avez pas à qualifier les faits vous-même : décrivez ce qui s'est passé, et ce sont la Direction ou la référente qui examinent. Un signalement fait de bonne foi ne peut pas vous valoir de sanction, même si les faits ne sont finalement pas retenus (règlement intérieur, article 3.7).

3. Les faits ont lieu dans mon entreprise. L'école peut-elle m'aider ?

Oui. En entreprise, c'est votre employeur qui est tenu de prévenir le harcèlement et d'y mettre fin (articles L1152-4 et L1153-5 du Code du travail). Mais l'école peut vous écouter, vous dire vers qui vous tourner et, avec votre accord, prendre contact avec votre employeur.

4. Un recruteur m'a demandé si j'avais l'intention d'avoir des enfants. En avait-il le droit ?

Non. Les questions posées à un candidat doivent avoir un lien direct et nécessaire avec l'emploi (article L1221-6 du Code du travail), et la situation de famille comme la grossesse sont des critères de discrimination interdits (article L1132-1). Vous pouvez ne pas répondre, et vous pouvez saisir le Défenseur des droits.

5. Des messages humiliants circulent sur moi dans le groupe de la promotion. Que faire ?

Faites des captures d'écran datées, sans répondre aux messages, et signalez-les à l'école. Si les faits sont graves ou continuent, vous pouvez porter plainte. Le 3018 répond aussi, de façon gratuite et anonyme, aux jeunes victimes de harcèlement en ligne.

6. Je suis témoin, mais la personne visée ne veut pas qu'on en parle. Que faire ?

Ne la laissez pas seule : dites-lui ce que ce guide vous a appris, et qu'elle peut en parler à la Direction ou à la référente. Vous pouvez aussi signaler vous-même ce que vous avez vu, de bonne foi. Si vous pensez qu'elle est en danger, prévenez l'école sans attendre, ou appelez le 17.

7. Que risque l'auteur des faits ?

À l'école, un apprenant auteur de harcèlement, d'agissements sexistes ou de discrimination s'expose à une procédure disciplinaire, sans préjudice des poursuites pénales (règlement intérieur, articles 3.5 à 3.7). Le Code pénal punit le harcèlement moral de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende (article 222-33-2, cité à l'article 3.5 du règlement intérieur).

Ce guide relève des missions 7, 8 et 9 des centres de formation d'apprentis (article L6231-2 du Code du travail). Il existe en trois versions : étudiants et apprentis, formateurs, maîtres d'apprentissage.

EPINAY MANAGEMENT SCHOOL
36 avenue Salvador Allende — 93800 Épinay-sur-Seine · SIRET 951 023 183 00019 · UAI 0932893P · NDA 11931218393 (préfecture d'Île-de-France) — cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État
contact@ems-epinay.com · 01 84 21 01 51 · ems-epinay.com