Inclusion et égalité au travail à destination des formateurs.

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, la diversité et l'égalité (définitions et contexte, dans vos enseignements) · 2. Des pratiques pédagogiques pour la diversité (méthodes possibles) · 3. Lutter contre le harcèlement et les discriminations (définitions, si un apprenant vous en parle, si vous êtes témoin, si vous êtes visé) · 4. Votre rôle et celui de l'école (exemplarité, évaluation, aménagements) · Conclusion · Ressources · Questions fréquentes.

INTRODUCTION

Vous transmettez des savoirs et des compétences professionnelles. Vous êtes aussi, pour les apprenants, l'un des premiers professionnels qu'ils observent : la façon dont vous conduisez un groupe, dont vous répondez à une remarque déplacée ou dont vous évaluez un travail leur montre ce que sont, en pratique, le respect et l'égalité au travail.

La loi demande aux centres de formation d'apprentis de sensibiliser les formateurs, comme les maîtres d'apprentissage et les apprentis, à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la prévention du harcèlement sexuel au travail, à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes les formes de discrimination (article L6231-2 du Code du travail, 7° et 9°). Ce guide fait partie de cette sensibilisation.

La plupart d'entre vous interviennent à l'école en prestataires indépendants. Ce guide n'ajoute donc rien à votre contrat, et il ne vous dit pas comment enseigner : vous restez maître de vos méthodes et de vos contenus. Il vous donne trois choses : les définitions de la loi, les règles que le règlement intérieur de l'école impose aux apprenants (articles 3.5 à 3.7), et la conduite à tenir quand un fait vous est rapporté ou se produit devant vous. Le contrat de prestation de l'école en pose déjà le principe pour vous : la charte des intervenants (annexe 1, article 8.3) demande de s'abstenir de tout propos ou comportement discriminatoire, de tout harcèlement et de toute atteinte à la dignité des personnes. Les pratiques pédagogiques qu'il décrit sont des propositions, que vous adaptez à votre discipline et à vos groupes.

Les apprenants de l'école sont pour la plupart des apprentis : en entreprise, ils sont des salariés à part entière. Les situations qu'ils vivent au travail arrivent souvent jusqu'à la salle de cours. Savoir les reconnaître et savoir vers qui les orienter aide l'école à protéger les apprenants.

1 · COMPRENDRE LA MIXITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'ÉGALITÉ

Définitions et contexte

- **Mixité** : la présence de femmes et d'hommes dans un même groupe, à tous les niveaux de responsabilité. **Mixité des métiers** : l'accès des femmes et des hommes à tous les métiers ; la loi demande aux centres de formation d'apprentis de participer « à la lutte contre la répartition sexuée des métiers » (article L6231-2, 7°).
- **Diversité** : la présence, dans un groupe, de personnes d'origines, de parcours, d'âges, de convictions et de situations différents.

- **Égalité des chances** : la même possibilité, pour chacun, d'apprendre, d'être évalué et de progresser, sans qu'un critère interdit ne pèse sur la décision.
- **Discrimination** : traiter une personne moins bien qu'une autre, dans une situation comparable, en raison d'un critère que la loi interdit (discrimination directe), ou appliquer une règle en apparence neutre qui désavantage particulièrement des personnes pour l'un de ces critères, sans justification objective (discrimination indirecte) (article 1er de la loi nº 2008-496 du 27 mai 2008).
- **Les critères interdits** : le Code du travail en énumère plus de vingt, dont l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, les opinions politiques, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence, l'état de santé, la perte d'autonomie, le handicap et la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français (article L1132-1 du Code du travail).

Dans vos enseignements

Ces notions croisent la plupart des matières enseignées à l'école : le management, la gestion des ressources humaines, le droit du travail, la relation client, le marketing. Elles peuvent y entrer par des cas concrets plutôt que par un discours général.

Exemple : en gestion des ressources humaines, faire analyser une offre d'emploi et un guide d'entretien pour y repérer les critères qui n'ont pas de lien avec le poste (article L1221-6 du Code du travail) ; en marketing, faire analyser une campagne publicitaire sous l'angle des stéréotypes qu'elle reprend ou qu'elle déjoue.

2 · DES PRATIQUES PÉDAGOGIQUES POUR LA DIVERSITÉ

Méthodes possibles

- **Donner la parole à tous** : dans un groupe, la parole se concentre vite sur quelques-uns. Un tour de table, un temps de réflexion individuelle avant l'échange, ou une prise de notes partagée permettent à chacun de contribuer.

Exemple : avant une discussion de cas, laisser trois minutes à chacun pour écrire sa réponse, puis l'inviter à la lire, avant d'ouvrir le débat.

- **Composer les groupes sur des critères pédagogiques** : le hasard, les compétences complémentaires, le projet choisi. Jamais selon l'origine, la religion ou un autre critère protégé par la loi : ce serait traiter différemment des personnes en raison de ce qu'elles sont, ce que la loi interdit.

Exemple : tirer les groupes au sort en début de module, puis les recomposer à mi-parcours selon les projets, pour que chacun travaille avec des camarades différents.

- **Faire tourner les rôles** : dans un projet de groupe, les tâches visibles (présentation, contact avec l'entreprise) et les tâches de fond (calculs, rédaction, logistique) gagnent à tourner, pour que les rôles ne se répartissent pas selon des habitudes ou des stéréotypes.
- **Varier les exemples et les modèles** : des cas d'entreprise, des témoignages et des parcours professionnels où femmes et hommes, et des personnes de parcours variés, occupent toutes sortes de fonctions.
- **Poser un cadre de discussion** : quand un sujet sensible est abordé, rappeler au début qu'on débat des idées, pas des personnes, et que les propos insultants ou discriminatoires n'ont pas leur place dans la salle, comme le rappelle le règlement intérieur.

3 · LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LES DISCRIMINATIONS

Définitions et cadre légal

Le règlement intérieur de l'école interdit aux apprenants, sous peine de procédure disciplinaire et sans préjudice des poursuites pénales :

- **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 d'une personne, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (article 3.5, qui cite l'article 222-33-2 du Code pénal) ;
- **le harcèlement sexuel et les agissements sexistes** : des propos ou des comportements à connotation sexuelle ou sexiste, imposés de façon répétée, y compris par plusieurs personnes, qui portent atteinte à la dignité d'une personne ou créent une situation intimidante, hostile ou offensante ; et toute pression grave, même unique, pour obtenir un acte de nature sexuelle (article 3.6, qui cite l'article 222-33 du Code pénal) ;

La discrimination est interdite par la loi et par le règlement intérieur (article 3.7). La loi range parmi les discriminations tout agissement lié à un critère interdit portant atteinte à la dignité d'une personne ou créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008). L'école est signataire de la Charte de la diversité (article 3.7).

Ces interdictions protègent aussi les formateurs : l'article 3.6 vise expressément les propos et les pressions envers « un apprenant, un formateur ou tout autre membre du personnel de EMS ».

Si un apprenant vous en parle

- **Écoutez**, sans juger, sans minimiser et sans mettre en doute ce qui vous est dit.
- **N'enquêtez pas vous-même** : vous n'avez ni à confronter les personnes, ni à recueillir des témoignages. L'examen des faits revient à l'école.
- **Orientez** l'apprenant vers la Direction ou la référente harcèlement et discrimination, dont les coordonnées figurent au règlement intérieur (article 3.7), ou vers contact@ems-epinay.com, et dites-lui que les fiches de signalement du site de l'école l'aident à décrire les faits. Avec son accord, vous pouvez transmettre vous-même.
- **Gardez pour vous** ce qui vous a été confié : ne le racontez ni au groupe, ni à d'autres intervenants.
- **Si les faits se passent en entreprise**, la démarche est la même : l'école peut l'aider à savoir vers qui se tourner dans l'entreprise et au-dehors.
- **En cas de danger** : appelez le 17 ou le 112.

Si vous êtes témoin pendant votre séance

- **Arrêtez le propos ou le comportement** sur le moment, calmement et clairement : une remarque sexiste, raciste ou homophobe laissée sans réponse en classe passe pour acceptée.
- **Ne réglez pas la sanction vous-même** : l'ordre et la discipline relèvent de l'école, selon la procédure du règlement intérieur. Vous décrivez les faits, l'école examine et décide.
- **Signalez les faits** à la Direction, de préférence le jour même et par écrit : la date, l'heure, le groupe, ce qui a été dit ou fait, les personnes présentes.

Exemple : un apprenant fait une plaisanterie sur l'origine d'un camarade. Vous l'interrompez : « Ce genre de remarque n'a pas sa place ici. » Vous reprenez la séance, puis vous écrivez à la Direction en fin de journée, avec les faits et sans commentaire sur la personne.

Si vous êtes vous-même visé

Que l'auteur soit un apprenant ou une autre personne, signalez-le à la Direction, à contact@ems-epinay.com. L'école s'engage à ce que toute la lumière soit faite sur les faits signalés (règlement intérieur, article 3.7). Gardez les traces (messages, courriels) et notez les faits au fur et à mesure.

4 · VOTRE RÔLE ET CELUI DE L'ÉCOLE

Exemplarité

Les apprenants observent la manière dont vous vous adressez à chacun. Une même exigence pour tous, une même attention à la parole de chacun, l'absence de surnoms, de plaisanteries ou de remarques sur l'apparence, l'origine ou la vie privée : c'est ce qui rend crédible tout ce que l'école leur dit sur le respect au travail.

Évaluation

La loi interdit toute discrimination, et vos évaluations engagent l'école devant les apprenants et leurs certificateurs. Une évaluation porte sur les compétences visées par la certification, et sur rien d'autre.

- Des critères écrits, connus à l'avance, les mêmes pour tous.
- Une grille par épreuve, appliquée à chaque copie ou à chaque passage.
- Des appréciations qui portent sur le travail, jamais sur la personne.

Exemple : pour un oral, partager la grille avec le groupe en début de module, puis remettre à chaque apprenant la grille renseignée qui explique sa note.

Aménagements

Les centres de formation d'apprentis désignent un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap (article L6231-2, 1°). Quand un aménagement a été décidé pour un apprenant (temps majoré, support adapté, place dans la salle), il vous est communiqué par l'école, pour que vous puissiez l'appliquer. Si vous observez une difficulté, signalez-la à l'école, sans chercher à en connaître la cause : une information de santé n'a pas à vous être confiée.

Ce qui revient à l'école

L'examen d'un signalement, la décision disciplinaire et la protection de celui qui a signalé de bonne foi relèvent de l'école (règlement intérieur, article 3.7). Votre rôle est de voir, d'arrêter un propos sur le moment, d'écouter et d'orienter.

CONCLUSION

Vous êtes, avec l'entreprise, l'un des deux lieux où les apprenants apprennent leur métier. Ce que vous tolérez ou refusez dans votre salle leur dit, mieux qu'un discours, ce qui est acceptable au travail. Ce guide vous donne les mots de la loi et le chemin à suivre : arrêter, écouter, orienter, signaler. Le reste, c'est-à-dire l'examen des faits et la décision, revient à l'école, qui s'y est engagée par son règlement intérieur.

Si une situation vous laisse un doute, ne la gardez pas pour vous : écrivez à la Direction. Mieux vaut un signalement qui s'avère sans suite qu'un fait qui se répète faute d'avoir été dit.

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 : 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.

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. Un apprenant me confie un harcèlement, mais me demande de ne rien dire. Que faire ?

Écoutez-le, et dites-lui que vous ne pouvez pas l'aider seul : la Direction et la référente harcèlement et discrimination sont là pour cela, et les fiches de signalement l'aident à décrire les faits. Encouragez-le à les saisir. Si vous pensez qu'il est en danger, ou que d'autres le sont, prévenez la Direction sans attendre.

2. Une remarque sexiste fuse pendant ma séance. Dois-je réagir tout de suite ?

Oui, brièvement et sans débat : une remarque laissée sans réponse passe pour acceptée. L'agissement sexiste n'a pas besoin d'être répété pour être interdit (article L1142-2-1 du Code du travail). La suite, c'est-à-dire l'examen et une éventuelle procédure, revient à l'école, à qui vous signalez les faits.

3. Comment répartir les groupes sans risque de discrimination ?

Sur des critères pédagogiques : le hasard, les compétences, le projet. Jamais selon l'origine, la religion, le sexe ou un autre critère que la loi protège.

4. Un apprenant conteste sa note en disant qu'elle est discriminatoire. Que faire ?

Montrez-lui la grille et les critères, les mêmes pour tous, et transmettez sa contestation à la Direction. Une note qui s'explique par une grille connue à l'avance se défend ; une note qui ne s'explique pas, non.

5. Un apprenant me manque de respect ou me harcèle. Puis-je le sanctionner ?

Non : la discipline relève de l'école, selon la procédure du règlement intérieur. Vous pouvez mettre fin au propos sur le moment, puis vous signalez les faits à la Direction. Le règlement intérieur vous protège expressément (article 3.6).

6. Un apprenant me parle de difficultés graves dans son entreprise. Est-ce à moi d'intervenir ?

Non. Écoutez-le et orientez-le vers l'école, qui l'aidera à savoir vers qui se tourner : son employeur, le référent du comité social et économique, le médecin du travail, l'inspection du travail ou le Défenseur des droits. Mieux vaut laisser l'école prendre contact avec l'entreprise, si l'apprenant le souhaite.

7. Puis-je aborder ces sujets dans mon cours, même si ce n'est pas ma matière ?

Vous restez maître de vos contenus. Beaucoup de matières s'y prêtent par des cas concrets ; aucune ne vous oblige à en faire un sujet. Ce qui compte, en revanche, c'est qu'un propos insultant ou discriminatoire ne passe pas sans réponse dans la salle, et que les faits soient signalés.

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. Il n'ajoute aucune obligation au contrat des formateurs prestataires.

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