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

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, pratiques) · 2. Valoriser la diversité (les discriminations, le recrutement, pratiques recommandées) · 3. Prévenir et réagir au harcèlement (définitions et cadre légal, ce que la loi demande à l'employeur, si votre apprenti vous en parle) · 4. Égalité professionnelle et égalité des chances (ce que dit la loi, conseils) · Conclusion · Ressources · Questions fréquentes.

INTRODUCTION

Maître d'apprentissage, vous transmettez à votre apprenti un métier, mais aussi une manière de travailler : la façon dont l'équipe l'accueille, dont on lui confie des tâches, dont on l'évalue et dont on réagit à une remarque déplacée devant lui fait partie de ce qu'il apprend. Vous êtes, pour lui, le premier modèle de ce que sont le respect et l'égalité au travail.

Votre apprenti est un salarié de l'entreprise. Le Code du travail s'applique à lui comme à tout salarié : l'interdiction des discriminations, l'interdiction du harcèlement moral et sexuel, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, et l'obligation pour l'employeur de prévenir ces situations.

La loi confie aux centres de formation d'apprentis la sensibilisation des maîtres d'apprentissage 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. Il vous donne les définitions de la loi, ce qu'elle demande à l'employeur, des pratiques simples pour votre équipe, et la façon de travailler avec l'école si une difficulté survient.

À l'école, le règlement intérieur interdit aux apprenants le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et toute discrimination (articles 3.5 à 3.7), comme le Code du travail les interdit en entreprise. L'école et l'entreprise partagent donc les mêmes règles, chacune dans son lieu et sous sa responsabilité.

1 · COMPRENDRE LA MIXITÉ ET LA MIXITÉ DES MÉTIERS

Définitions et contexte

- **Mixité** : la présence de femmes et d'hommes dans une même équipe, à tous les niveaux de responsabilité.

- **Mixité des métiers** : l'accès des femmes et des hommes à tous les métiers. Beaucoup de postes restent très majoritairement occupés 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°).
- **Égalité professionnelle** : l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi, la rémunération, la formation, l'affectation et la promotion. Elle comprend l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale (article L3221-2 du Code du travail).
- **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 ; le Code du travail l'interdit (article L1142-2-1).

Importance

Une équipe mixte connaît mieux la diversité de ses clients et de ses interlocuteurs, et une entreprise qui recrute dans les deux sexes élargit le vivier dans lequel elle trouve ses talents. Pour votre apprenti, voir des femmes et des hommes exercer toutes les fonctions de l'équipe, c'est apprendre qu'aucun métier ne lui est fermé.

Pratiques

- **Confier les tâches selon les compétences à acquérir**, en suivant le référentiel de la certification préparée, et non selon des habitudes liées au sexe.

Exemple : une apprentie en vente et un apprenti en gestion administrative accèdent l'un comme l'autre aux rendez-vous clients, aux outils de gestion et aux réunions d'équipe que prévoit leur formation.

- **Veiller au vocabulaire de l'équipe** : les surnoms, les remarques sur ce qui serait « un métier d'homme » ou « un poste de femme » installent un climat que l'apprenti n'osera pas contester.
- **Donner de la visibilité aux parcours variés** : faire rencontrer à l'apprenti des collègues, femmes et hommes, qui occupent des fonctions différentes.

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 interdit. **Discrimination indirecte** : une règle ou une pratique en apparence neutre qui désavantage particulièrement des personnes pour l'un de ces critères, sans justification objective (article 1er de la loi n° 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 activités syndicales, 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).
- **À toutes les étapes** : le recrutement, l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, la rémunération, la formation, l'affectation, la qualification, la promotion, les horaires, l'évaluation, les sanctions et la rupture du contrat (même article).

Le recrutement

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 proposé (article L1221-6 du Code du travail). Les questions sur la religion, le projet d'enfant, la situation de famille, l'origine ou l'état de santé n'en ont pas.

Exemple : pour recruter un apprenti, préparer une seule liste de questions, toutes liées au poste et à la formation, la poser à tous les candidats, et noter chaque réponse sur la même grille.

Ce que la diversité apporte

Une équipe où chacun est jugé sur son travail perd moins de talents et confronte davantage de points de vue avant de décider. Elle ressemble aussi davantage aux clients qu'elle sert. Mais la diversité ne se décrète pas par des catégories : elle naît de décisions prises sur des critères objectifs, appliqués à tous.

Pratiques recommandées

- **Décider sur des critères objectifs** : la répartition des tâches, l'accès aux formations, les horaires et l'évaluation reposent sur des éléments liés au travail, connus de l'apprenti.
- **Ne jamais composer une équipe ni suivre des indicateurs selon l'origine** : traiter différemment des personnes en raison de leur origine est une discrimination, et la loi interdit en principe de recueillir des données qui révèlent l'origine raciale ou ethnique ou les convictions religieuses d'une personne (règlement général sur la protection des données, article 9).
- **Réagir à 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, surtout pour un apprenti qui débute et n'ose pas répondre.

Exemple : en réunion d'équipe, un collègue fait une remarque sur l'accent de l'apprenti. Vous y mettez fin simplement (« On ne commente pas l'accent d'un collègue »), puis vous en reparlez avec le collègue en privé.

3 · PRÉVENIR ET RÉAGIR AU HARCÈLEMENT

Définitions et cadre légal

- **Le harcèlement moral** : des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié, 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 L1152-1 du Code du travail ; article 222-33-2 du Code pénal).
- **Le harcèlement sexuel** : des propos ou des comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés, qui portent atteinte à la dignité du salarié ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Il est aussi constitué quand plusieurs personnes agissent, chacune une fois, de façon concertée ou en sachant qu'elles prolongent les faits des autres. Toute pression grave, même non répétée, pour obtenir un acte de nature sexuelle y est assimilée (article L1153-1 du Code du travail ; article 222-33 du Code pénal).
- **Le harcèlement discriminatoire** : tout agissement lié à un critère interdit qui porte atteinte à la dignité d'une personne ou crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant est une discrimination (article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008).

Ce que la loi demande à l'employeur

- **Protéger la santé** : l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, par des actions de prévention, d'information et de formation, et une organisation adaptée (article L4121-1 du Code du travail).
- **Prévenir le harcèlement moral** : l'employeur prend toutes dispositions nécessaires pour le prévenir, et les salariés sont informés du texte de l'article 222-33-2 du Code pénal (article L1152-4).
- **Prévenir, faire cesser et sanctionner le harcèlement sexuel** : sur les lieux de travail et là où se fait l'embauche, les salariés sont informés du texte de l'article 222-33 du Code pénal, des actions civiles et pénales ouvertes et des coordonnées des autorités et services compétents (article L1153-5).
- **Des référents** : le comité social et économique désigne parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (article L2314-1) ; dans une entreprise d'au moins 250 salariés, l'employeur désigne aussi un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés (article L1153-5-1).
- **Protéger celui qui parle** : aucune personne ayant subi ou refusé un harcèlement, ou ayant de bonne foi témoigné de tels faits ou relaté de tels faits, ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour cette raison (articles L1152-2 et L1153-2).

Si votre apprenti vous en parle

- **Prenez-le au sérieux** : écoutez sans minimiser, et dites-lui qu'il a bien fait d'en parler.
- **Faites cesser les faits** : c'est une obligation de l'employeur. Appliquez la procédure de votre entreprise et informez la personne qui en est chargée (direction, ressources humaines, référent).
- **Notez ce qui vous est rapporté**, avec la date, sans porter de jugement sur les personnes.
- **Protégez-le de toute mesure de rétorsion** : changement de poste, de tâches ou d'horaires qui le pénaliserait parce qu'il a parlé.
- **Vous pouvez prévenir l'école**, à contact@ems-epinay.com, en particulier si la situation risque de compromettre la formation de l'apprenti.

Le lien avec l'école

Un apprenti qui vit une difficulté en entreprise peut aussi en parler à l'école. La Direction ou la référente harcèlement et discrimination l'écoute, l'oriente et peut, avec son accord, prendre contact avec vous. À l'école, si 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 (règlement intérieur, articles 3.5 à 3.7).

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 pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (article L3221-2 du Code du travail).
- **La transparence** : dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'employeur publie chaque année les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer (article L1142-8).
- **L'égalité des chances** : l'accès de chacun aux tâches, aux formations et à la progression prévues par son contrat et sa formation, sans qu'un critère interdit ne pèse sur la décision.

Conseils

- **Évaluer sur des critères écrits** : les compétences du référentiel de la certification et les objectifs fixés à l'apprenti, les mêmes pour tous les apprentis de l'équipe.
- **Ouvrir l'accès aux mêmes occasions d'apprendre** : rendez-vous clients, projets, réunions, formations internes.
- **Renseigner les documents de suivi de l'école sur le travail observé**, jamais sur la personne : ce que l'apprenti sait faire, ce qu'il doit encore acquérir.

Exemple : dans vos échanges avec l'école sur la progression de l'apprenti, appuyer chaque appréciation sur une situation de travail précise et datée (« a conduit seul trois rendez-vous de découverte en mars »), plutôt que sur une impression générale.

CONCLUSION

Le respect et l'égalité au travail ne sont pas seulement des valeurs d'entreprise : ce sont des obligations de l'employeur, écrites dans le Code du travail, avec des référents, des procédures et des recours. Comme maître d'apprentissage, vous êtes en première ligne pour les faire vivre auprès d'un salarié qui découvre l'entreprise.

L'école partage avec vous le suivi de l'apprenti. Si une situation vous inquiète, ou si votre apprenti vous rapporte une difficulté qui dépasse votre équipe, vous n'êtes pas seul : la procédure de votre entreprise, les représentants du personnel, le médecin du travail et l'école peuvent chacun agir dans leur rôle.

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.
- L'inspection du travail, pour toute question sur les obligations de l'employeur.
- Le service de prévention et de santé au travail de l'entreprise (le médecin du travail).

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.

QUESTIONS FRÉQUENTES

1. Comment sensibiliser mon apprenti à l'égalité et au respect au travail ?

Par l'exemple d'abord : la façon dont l'équipe l'accueille et dont vous réagissez à une remarque déplacée. Puis par l'information : l'information obligatoire sur le harcèlement sexuel (article L1153-5 du Code du travail), le nom du référent de l'entreprise s'il y en a un, et la procédure à suivre en cas de difficulté.

2. Comment rendre mon équipe plus inclusive ?

En décidant sur des critères objectifs, connus de tous : la répartition des tâches, l'accès aux formations, l'évaluation. En mettant fin aux surnoms, aux plaisanteries et aux remarques sur l'apparence, l'origine ou la vie privée. Et en veillant à ce que chacun ait la parole en réunion.

3. Comment recruter sans discriminer ?

En posant à tous les candidats les mêmes questions, liées au poste (article L1221-6 du Code du travail), et en les évaluant sur la même grille. Les critères de l'article L1132-1 n'ont leur place à aucune étape.

4. Je suis témoin d'un harcèlement ou d'une discrimination dans mon équipe. Que faire ?

Faites cesser les faits sur le moment, puis informez la personne chargée de la procédure dans votre entreprise. L'employeur est tenu de prévenir le harcèlement, d'y mettre un terme et de le sanctionner (articles L1152-4 et L1153-5 du Code du travail). Si la victime est votre apprenti, vous pouvez aussi prévenir l'école.

5. Mon apprenti semble isolé dans l'équipe. Comment l'aider ?

Parlez-en avec lui, en privé, sur des faits : les tâches confiées, les échanges avec l'équipe, ce qui le met en difficulté. S'il vous rapporte des faits de harcèlement ou de discrimination, la conduite à tenir est celle de la section 3. Vous pouvez aussi en parler avec l'école, qui suit sa formation.

6. Mon apprenti m'accuse de traitement injuste. Que faire ?

Écoutez-le, et appuyez votre réponse sur des faits : les tâches confiées, les critères d'évaluation, les objectifs fixés. Si le désaccord persiste, faites-vous aider par la direction ou les ressources humaines de l'entreprise ; l'école peut aussi être associée à l'échange.

7. Comment mesurer les progrès de mon entreprise ?

Avec des indicateurs que la loi permet : les indicateurs d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, obligatoires à partir de cinquante salariés (article L1142-8 du Code du travail) ; le nombre de signalements reçus et la suite qui leur a été donnée ; une enquête de climat social anonyme. Jamais par des indicateurs fondés sur l'origine ou la religion des salariés, que la loi interdit en principe de recueillir (règlement général sur la protection des données, article 9).

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