

# ESAIL®

école de  
design intérieur  
et d'architecture intérieure

## ENGAGEMENTS DIVERSITÉ & INCLUSION

2024/2025



En tant qu'établissement d'enseignement supérieur, le réseau Compétences et Développement et son école ESAIL s'engagent pour l'inclusion et la diversité au sein de ses campus et pour l'ensemble de nos parties prenantes : apprenants, collaborateurs, professeurs, intervenants et entreprises.

Nous assurons la sensibilisation et la promotion de la mixité, de l'égalité homme/femme, de l'égalité des chances, tout en luttant contre toutes les formes de discriminations. Nous sommes particulièrement attentifs aux problématiques de racisme, de religion, du sexe, du handicap, du genre pour un monde plus juste et plus inclusif.

En agissant ensemble pour promouvoir l'inclusion et le respect mutuel, pour que tous les apprenants au sein de nos campus, se sentent valorisés et soutenus !

Concrètement, tout au long de l'année, l'école ESAIL propose des actions de sensibilisation, de communication et d'information, ainsi que des programmes de formations adaptés. Elle favorise l'échange et le partage. L'inclusion au sein de la vie professionnelle passe avant tout par l'acquisition de compétences théoriques mais pas seulement, la mise en pratique et en situation est essentielle !

Pascal BERTRAND, Directeur de la marque ESAIL

Eric GUILLERMAIN, Chargé de missions Inclusion Compétences et Développement



## NOTRE ORGANISATION



Afin de prendre en compte ces sujets majeurs sur les campus, les écoles du réseau Compétences et Développement ont fait le choix de mettre en place une organisation matricielle pour activer en synergie toutes les actions de nos référents sur l'ensemble de nos 24 campus.

- Près de 80 référents handicap
- 1 référent racisme et antisémitisme
- 1 référent égalité homme-femme
- 1 direction RSE
- 1 200 collaborateurs mobilisés !

**Plus de 80 référents dans les 24 campus du réseaux Compétences et Développement**

## NOTRE ORGANISATION



Une charte de progrès au service du handicap pour faire toujours mieux.

### OBJECTIF

Agir pour que tous les campus et les formations des écoles du réseau Compétences et Développement soient accessibles aux personnes en situation de handicap : moteur, mental, psychique, visuel, auditif, etc....

### ENGAGEMENT

Mettre en place une pédagogie et des dispositifs individualisés adaptés aux personnes en situation de handicap. Chaque apprenant est intégré, accompagné et encouragé au quotidien.

### ACTIONS

Nous sensibilisons les formateurs, apprenants, personnels administratifs en faveur de l'épanouissement professionnel et personnel. Nous accompagnons avec bienveillance les personnes en situation de handicap tout au long du parcours

## LE HANDICAP À L'ÉCOLE



Nos équipes sont, chaque jour, mobilisées pour leur offrir les meilleurs aménagements possibles afin de faciliter leur apprentissage et de garantir les mêmes chances de succès.

de formation jusqu'à leur intégration professionnelle. Nous avons mis en place une "Charte de progrès pour l'accueil des personnes en situation de handicap" sur tous nos campus.

### CONCRÈTEMENT

Aujourd'hui, de nombreux apprenants en situation de handicap ou nécessitant un accompagnement spécifique sont accueillis au sein des campus ESAIL.

[Accéder à la charte de progrès](#)

## CYBERVIOLENCE



Une lutte permanente pour la liberté sur les réseaux sociaux.

### OBJECTIF

Lutter contre les actes de cyberviolence qui touchent particulièrement les jeunes sur les réseaux sociaux. De nombreux apprenants qui fréquentent nos campus ont été victimes de ce phénomène dans le passé, parfois très tôt, au collège ou même dès l'école primaire. La vigilance est extrême.

### ENGAGEMENT

Les directions et les enseignants de nos écoles s'engagent au quotidien à empêcher, à favoriser l'échange ou à signaler toutes les agressions de ce type dont les conséquences sont toujours dramatiques, y compris au sein des associations ou les des diverses activités étudiantes et à favoriser l'échange et le dialogue.

### ACTIONS

Les mesures disciplinaires immédiates, prévues dans nos Règlements Intérieurs,

sont prises dès qu'un cas avéré est signalé par la direction ou le personnel de tous les établissements du réseau.

Afin de relayer l'ensemble de ces messages, nous avons mis en place une base de données documentaire dédiée aux thématiques de l'inclusion sur notre plateforme de e-learning 360. Ces contenus sont accessibles à l'ensemble de nos apprenants.

Vouloir est assurément nécessaire mais, agir est encore plus indispensable pour nos apprenants. Pour cela, nous avons mis en place une adresse de signalement dédiée : [cyberviolence@competences-developpement.fr](mailto:cyberviolence@competences-developpement.fr)

## DISCRIMINATION, SEXISME, ÉGALITÉ



Un combat pour la tolérance sur tous les campus.

### OBJECTIF

Lutter pour le respect des libertés de chacun et de chacune sur l'ensemble de nos campus. La discrimination génère des inégalités inacceptables pour celle ou celui qui la subit. Nous savons tous qu'elle peut prendre de multiples formes et générer des conséquences parfois irrémédiables.

### ENGAGEMENT

Nous sommes fermement engagés pour défendre la diversité et la tolérance qu'quotidien dans l'ensemble des campus en France et à l'international afin que soient respectées les valeurs fondamentales : respect des différences, liberté de choix du mode de vie : religion, orientation sexuelle, genre, égalité de traitement face à l'emploi : salaire, équité, évolution de carrière et mixité professionnelle.

### ACTIONS

Mettre en place des actions coordonnées de sensibilisation auprès des apprenants et collaborateurs durant toute l'année. Nous sommes convaincus que toutes

ces valeurs partagées au sein de votre entreprise. Vous saurez donc promouvoir et faire rayonner cette philosophie auprès de l'apprenant durant toute la durée de son alternance.

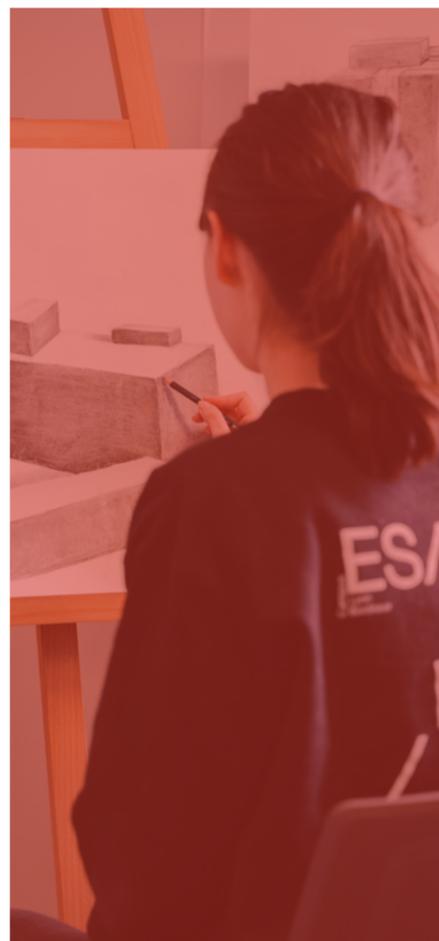
Pour concrétiser cet engagement, nous avons mis en place deux adresses dédiées :

- Une pour signaler tout agissement en lien avec des violences sexistes ou sexuelles :

[vss@competences-developpement.fr](mailto:vss@competences-developpement.fr)

- Une pour signaler toute situation de discrimination subie ou dont identifiée

: [discrimination@competences-developpement.fr](mailto:discrimination@competences-developpement.fr)



## MIXITÉ DES MÉTIERS



L'égalité des chances entre les hommes et les femmes en matière de formation et d'emploi est un enjeu de taille pour atteindre une plus grande mixité dans les métiers. Il reste encore des disparités importantes entre les sexes dans certains domaines professionnels. Il est donc important de continuer à sensibiliser chacun aux possibilités de carrière dans des secteurs traditionnellement genrés, et de leur donner les moyens de se former et de s'orienter vers ces métiers.

## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMME-FEMME

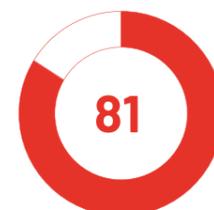


Pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la loi impose les principes suivants :

- Interdiction des discriminations à l'embauche
- Égalité en matière de rémunération pour un travail identique et de déroulement de carrière
- Obligation de négocier un accord d'entreprise visant notamment à supprimer les écarts de rémunération s'ils existent
- Mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel et sexiste dans l'entreprise

Au sein de Compétences & Développement, nous calculons chaque année, depuis 2019, l'Index de l'égalité professionnelle homme-femme qui prend en compte 5 indicateurs en lien avec les écarts de rémunération et les augmentations.

### SCORE GLOBAL



L'écart des rémunérations entre les femmes et les hommes



L'écart des augmentations entre les femmes et les hommes



L'écart des promotions entre les femmes et les hommes



Les augmentations aux retours des congés maternité



La répartition des 10 plus hautes rémunérations



## PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

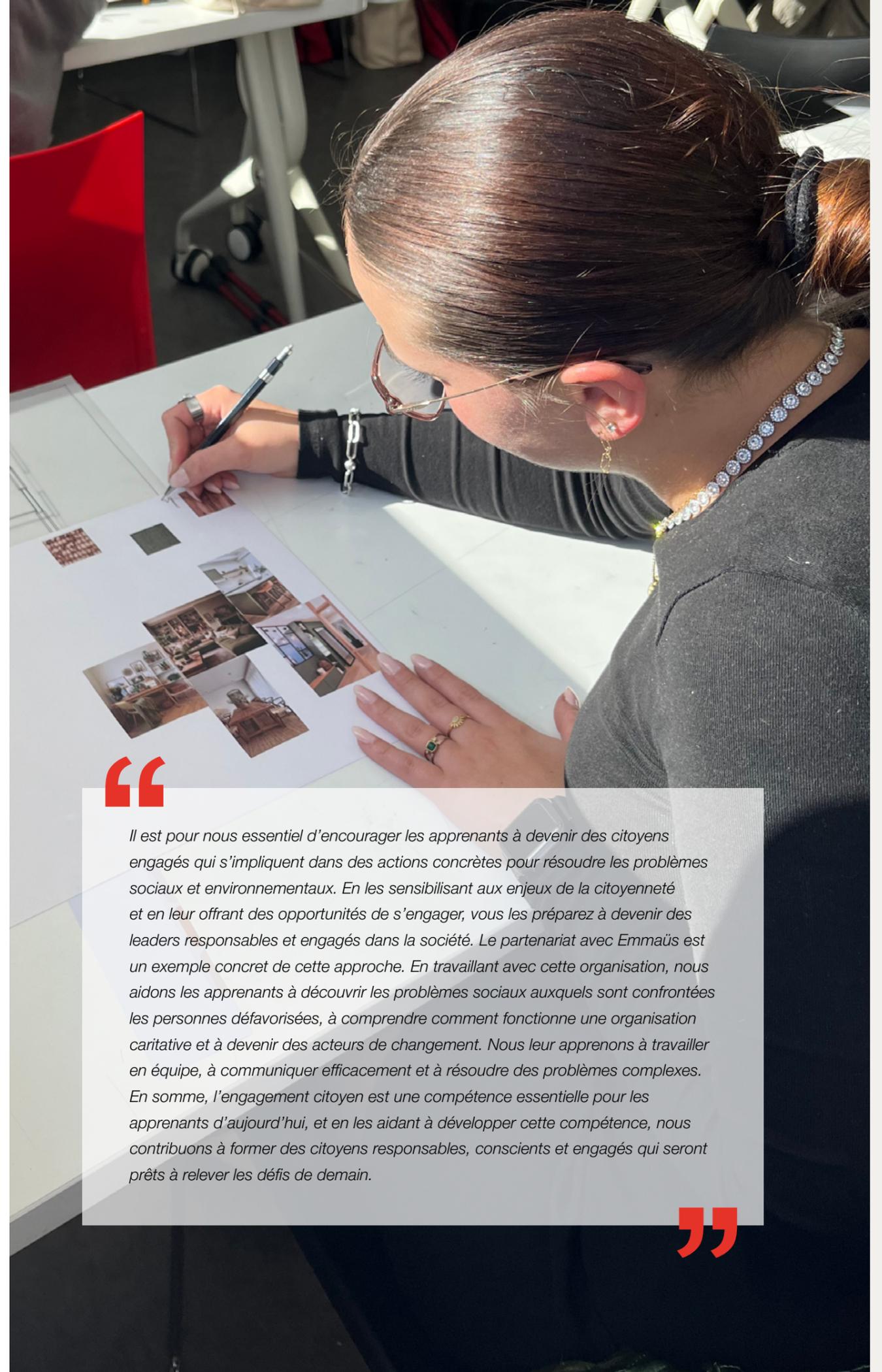


Le harcèlement sexuel au travail et le sexisme ordinaire sont deux formes de discrimination basées sur le genre qui peuvent affecter la santé mentale et physique des travailleurs. Le harcèlement sexuel consiste en des comportements sexuels non désirés qui ont pour effet d'offenser, d'humilier ou d'intimider la personne visée.

Le sexisme ordinaire est constitué de comportements discriminatoires envers les personnes qui sont considérés comme normaux dans la société. Les employeurs doivent prendre des mesures pour prévenir ces formes de discrimination, en fournissant une formation et une éducation aux employés, en mettant en place des politiques et des procédures pour signaler et traiter les cas de harcèlement sexuel, et en créant un environnement de travail respectueux et inclusif.

### CHARTRE D'ENGAGEMENT DE L'INITIATIVE #STOPE CONTRE LE SEXISME ORDINAIRE EN ENTREPRISE

- Afficher et appliquer le principe de tolérance zéro
- Informer pour faire prendre conscience des comportements sexistes (actes, propos, attitudes) et de leurs impacts
- Former de façon ciblée sur les obligations et les bonnes pratiques de lutte contre le sexisme ordinaire
- Diffuser des outils pédagogiques aux salariés pour faire face aux agissements sexistes en entreprise
- Inciter l'ensemble des salariés à contribuer, à prévenir, à identifier les comportements sexistes et à réagir face au sexisme ordinaire
- Prévenir les situations de sexisme et accompagner de manière personnalisée les victimes, témoins et décideurs dans la remontée et la prise en charge des agissements sexistes
- Sanctionner les comportements répréhensibles et communiquer sur les sanctions associées
- Mesurer et mettre en place des indicateurs de suivi pour adapter la politique de lutte contre le sexisme ordinaire



*Il est pour nous essentiel d'encourager les apprenants à devenir des citoyens engagés qui s'impliquent dans des actions concrètes pour résoudre les problèmes sociaux et environnementaux. En les sensibilisant aux enjeux de la citoyenneté et en leur offrant des opportunités de s'engager, vous les préparez à devenir des leaders responsables et engagés dans la société. Le partenariat avec Emmaüs est un exemple concret de cette approche. En travaillant avec cette organisation, nous aidons les apprenants à découvrir les problèmes sociaux auxquels sont confrontées les personnes défavorisées, à comprendre comment fonctionne une organisation caritative et à devenir des acteurs de changement. Nous leur apprenons à travailler en équipe, à communiquer efficacement et à résoudre des problèmes complexes. En somme, l'engagement citoyen est une compétence essentielle pour les apprenants d'aujourd'hui, et en les aidant à développer cette compétence, nous contribuons à former des citoyens responsables, conscients et engagés qui seront prêts à relever les défis de demain.*



## RACISME, RELIGION, L'ANTISÉMITISME

Notre mission est de lutter contre toutes les formes de discrimination et de violence, notamment celles qui se fondent sur l'origine ou l'appartenance religieuse, réelle ou supposée, et de faire acquérir à tous les apprenants, le respect de l'égalité des dignités des êtres humains, de la liberté de conscience et de la laïcité " (loi du 8 juillet 2013) Si vous êtes témoin ou victime d'un comportement, d'un agissement ou de paroles discriminatoires, nous vous invitons à prévenir le Directeur de l'Établissement et/ou notre référent « racisme et antisémitisme » nommé au niveau national : M.Eric GUILLERMAIN (eric.guillermain@reseau-cd.fr)

## ORIENTATION SEXUELLE

Au sein de Compétence et Développement, nous garantissons l'égalité de traitement quelle que soit l'orientation sexuelle de nos apprenants, pour construire un environnement inclusif et bienveillant. De plus, dans les différents documents, nous avons ajouté, pour éviter tous sentiments de discrimination la mention "civilité non définie".

## ÉGALITÉS DES CHANCES

Afin de garantir une égalité des chances, nous avons mis en place différents dispositifs, comme l'accès aux bourses, afin d'accompagner le financement de la scolarité de nos apprenants. Cette année, sur l'ensemble du réseau, ce sont près de 300 000 euros de bourse qui ont été versés à l'ensemble de nos apprenants et ce, en dehors de celles versées par le CROUS par exemple.

## CITOYENNETÉ

Nous encourageons nos apprenants à devenir des citoyens engagés, en les sensibilisant aux enjeux de la citoyenneté et en leur donnant l'opportunité de s'engager. S'engager, aider les autres, prendre part à une aventure humaine, développer et partager ses compétences, vivre des moments d'émotion... L'engagement bénévole est une formidable opportunité. Pour passer à l'action, SUP'DE COM, a noué un partenariat avec la plateforme JeVeuxAider.gouv.fr qui offre plus de 15 000 missions de bénévolat dans toute la France.

# MANIFESTE

DANS UN MONDE OÙ CHACUN EST **APPRENANT TOUT AU LONG DE SA VIE** ■ OÙ LES INDIVIDUS SONT EN **RECHERCHE DE SENS** ■ OÙ LA **TRANSFORMATION NUMÉRIQUE ET LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE** CRÉENT CHAQUE JOUR DE **NOUVEAUX MÉTIERS** ■ OÙ LES **ENTREPRISES DOIVENT SANS CESSER TROUVER LES TALENTS ADAPTÉS À LEURS BESOINS** ■ LE **RÉSEAU COMPÉTENCES ET DÉVELOPPEMENT** A CHOISI D'ÊTRE UN **LEADER DE L'ÉDUCATION ANCRÉ DANS LA RÉALITÉ ÉCONOMIQUE ET L'INNOVATION PÉDAGOGIQUE** ■ EN PROPOSANT DES **OFFRES DE FORMATION ET DES SERVICES PERSONNALISÉS EN PRÉSENTIEL ET À DISTANCE, EN FRANCE ET À L'INTERNATIONAL** ■ EN S'APPUYANT SUR UNE **PÉDAGOGIE DE L'ENCOURAGEMENT ET DE L'ACCOMPAGNEMENT** QUI FAVORISE L'**ÉPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL ET PERSONNEL** ■ EN RÉPONDANT AUX BESOINS DES **APPRENANTS, DES ENTREPRISES, DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET DES TERRITOIRES** ■ NOUS SOUHAITONS AVOIR UN **RÉEL IMPACT SOCIÉTAL** EN CONTRIBUANT À CRÉER UN **MONDE PLUS SOLIDAIRE ET PLUS INCLUSIF.**

**COMPÉTENCES & DÉVELOPPEMENT**  
Réseau d'écoles et de centres de formation

Au sein du réseau Compétences et Développement une école peut en cacher une autre. Autant d'opportunités pour construire et enrichir en permanence votre parcours de formation.  
14 écoles et centres de formation | 16 000 apprenants | 15 bureaux à l'international | 24 campus en France



www.compétences-developpement.com

**ESAIL** &  
école de  
design intérieur  
et d'architecture intérieure

esail.fr