

MASH.

INTERNATIONAL SCHOOL OF BUSINESS



FEUILLE DE ROUTE STRATÉGIQUE · 2026 — 2029

Mixité, diversité, égalité & inclusion

Le cadre stratégique de MASH pour un environnement d'apprentissage et de travail équitable, accessible et inclusif.

Paris · Lyon | Étudiants · apprentis · salariés · formateurs · partenaires

01 LE CADRE Préambule

MASH affirme son engagement en faveur de la diversité, de la mixité, de l'égalité des chances et de l'inclusion.

Cette feuille de route constitue le cadre stratégique permettant de garantir à chaque étudiant, apprenti, salarié, formateur et partenaire un environnement respectueux, équitable et inclusif. Elle s'inscrit dans le cadre :

Valeurs de MASH

Exigences Qualiopi

Code du travail

Code de l'éducation

Recommandations du Ministère du Travail

Engagements RSE

02 CAP 2029 Notre ambition

Faire de MASH une école de référence en matière de :

UNE ÉCOLE DE RÉFÉRENCE

Égalité des chances

Accessibilité

Diversité sociale & culturelle

Mixité des parcours

Inclusion du handicap

Prévention des discriminations

Lutte contre le harcèlement & les violences

03

SIX OBJECTIFS

Objectifs stratégiques

Six objectifs structurent l'action de MASH sur l'ensemble de la période 2026-2029.

01 Favoriser l'accès à la formation pour tous les publics.

02 Garantir l'égalité de traitement tout au long du parcours de formation.

03 Développer une culture de l'inclusion auprès des apprenants, salariés et partenaires.

04 Renforcer la mixité dans les formations et les métiers.

05 Accompagner les apprenants présentant des besoins spécifiques.

06 Prévenir toute forme de discrimination, de harcèlement ou de violence.

04

RECRUTEMENT · HANDICAP

Axes stratégiques

AXE STRATÉGIQUE N°1

Recrutement et accès à la formation

OBJECTIF

Garantir l'égalité d'accès aux formations.

ACTIONS

- ✓ Processus d'admission transparent.
- ✓ Critères de sélection objectifs.
- ✓ Accompagnement individualisé des candidats.
- ✓ Information sur les dispositifs d'accompagnement.
- ✓ Sensibilisation des équipes recrutement.

INDICATEURS

Taux de diversité des candidats

Taux d'admission

Nombre d'accompagnements individualisés

AXE STRATÉGIQUE N°2

Handicap et accessibilité

OBJECTIF

Garantir l'accessibilité des formations.

ACTIONS

- ✓ Désignation d'un Référent Handicap.
- ✓ Mise en place d'aménagements pédagogiques.
- ✓ Adaptation des évaluations.
- ✓ Sensibilisation des équipes pédagogiques.
- ✓ Accompagnement des entreprises accueillant des apprentis.

INDICATEURS

Nombre d'apprenants accompagnés

Nombre d'aménagements réalisés

Taux de satisfaction des bénéficiaires

05

MIXITÉ · DIVERSITÉ

Axes stratégiques

AXE STRATÉGIQUE N°3

Mixité et égalité femmes-hommes

OBJECTIF

Favoriser la représentation équilibrée dans les formations et les métiers.

ACTIONS

- ✓ Sensibilisation aux stéréotypes.
- ✓ Promotion des métiers auprès des publics sous-représentés.
- ✓ Valorisation de parcours inspirants.
- ✓ Participation à des événements dédiés.
- ✓ Suivi statistique de la mixité.

INDICATEURS

Répartition femmes / hommes

Participation aux actions

Taux de réussite par genre

AXE STRATÉGIQUE N°4

Diversité et inclusion

OBJECTIF

Créer un environnement accueillant pour tous.

ACTIONS

- ✓ Semaine annuelle de la diversité.
- ✓ Conférences thématiques.
- ✓ Témoignages d'entreprises engagées.
- ✓ Valorisation des parcours atypiques.
- ✓ Communication inclusive.

INDICATEURS

Nombre d'actions réalisées

Taux de participation

Satisfaction des apprenants

06

DISCRIMINATIONS · VSS

Axes stratégiques

AXE STRATÉGIQUE N°5

Prévention des discriminations

OBJECTIF

Garantir un traitement équitable de tous les publics.

ACTIONS

- ✓ Charte d'engagement.
- ✓ Formation des équipes.
- ✓ Procédure de signalement.
- ✓ Analyse annuelle des incidents.
- ✓ Communication régulière.

INDICATEURS

Nombre de signalements

Délai de traitement

Nombre d'actions correctives

AXE STRATÉGIQUE N°6

Prévention du harcèlement et des VSS

OBJECTIF

Garantir un environnement sûr.

ACTIONS

- ✓ Référent Harcèlement.
- ✓ Référent VSS.
- ✓ Campagnes de sensibilisation.
- ✓ Affichage réglementaire.
- ✓ Procédure de gestion des signalements.

INDICATEURS

Nombre de formations réalisées

Nombre de signalements traités

Taux de satisfaction des apprenants

10

PILOTAGE

Gouvernance

La mise en œuvre de cette feuille de route est pilotée par :

Direction Générale

Direction Pédagogique

Référent Handicap

Référent Harcèlement & VSS

Responsable Qualité

Conseil de
Perfectionnement

12

CHAQUE ANNÉE

Évaluation et amélioration continue

Un cycle annuel garantit que la feuille de route reste vivante et ajustée :

- ✓ Analyse des indicateurs.
- ✓ Bilan présenté en Conseil de Perfectionnement.
- ✓ Mise à jour du plan d'actions.
- ✓ Communication des résultats aux parties prenantes.

11

QUATRE JALONS

Calendrier de déploiement

-
- 2026**
 - Diagnostic initial
 - Désignation des référents
 - Création des procédures
 - Sensibilisation des équipes
 - 2027**
 - Déploiement complet des actions
 - Mesure des premiers indicateurs
 - 2028**
 - Renforcement des actions
 - Évaluation intermédiaire
 - 2029**
 - Évaluation globale
 - Révision de la feuille de route

ENGAGEMENT DE MASH

MASH s'engage à promouvoir une culture fondée sur le respect, l'équité, l'ouverture et la valorisation des différences.

Cette feuille de route est un outil d'amélioration continue visant à garantir à chacun un environnement d'apprentissage et de travail inclusif, sécurisé et respectueux.

Version 1.0 – Juin 2026 · Campus Paris & Lyon