



SupExup

La grande école des métiers

IMMOBILIER

COMMERCE  
COMMUNICATION

RESSOURCES HUMAINES

## CHARTRE ETHIQUE « LAÏCITÉ, MIXITÉ, SOLIDARITÉ ET DIVERSITÉ »

VERSION MISE A JOUR AOUT 2023

# PRÉAMBULE

- ▶ Depuis notre création, **notre culture est méritocratique et n'accepte pas les inégalités.**
- ▶ Le secteur de la formation est confronté quotidiennement aux difficultés de maintenir d'égalité de traitement liées à l'embauche et à la sélection, du fait de l'immense diversité de nos étudiants, de nos enseignants et surtout de la culture des entreprises qui accueille les alternants. En qualité de centre de formation en alternance, et donc de facilitateur de l'embauche, SUPEXUP est au cœur de ces problématiques et en a fait l'une de ses priorités stratégiques depuis sa création.
- ▶ Passionnés par les relations humaines, nous avons fait de chacun de nos sites des espaces conviviaux où le lieu principal des échanges informels est le carrefour géographique du lieu et une agora des relations. Nous continuons à tout mettre en œuvre pour que nos collaborateurs et étudiants puissent s'épanouir sur leur lieu de travail et d'étude et réussir, quels que soient leur origine, leur sexe, leur situation familiale, leur état de santé, etc.
- ▶ L'égalité de traitement entre nos collaborateurs est l'ADN de notre groupe, que nous retrouvons sur ses 3 sites, et nous avons fait notre l'observation de Brigitte Grésy, secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle « *Le sexisme ordinaire est une discrimination, une délégitimation tranquille des femmes. C'est un refus d'embaucher au nom d'une maternité qui se profile ou d'un délit d'enfants malades...* »
- ▶ Nous avons créé, il y a trente ans, le poste stratégique de « conseiller en formation », qui prend en charge la relation enseignants – jeunes –entreprise sous tous ses aspects psychologiques, pédagogiques et sociaux et permet que les étudiants soient traités équitablement pas seulement chez SUPEXUP, mais aussi dans ses entreprises partenaires en promouvant chez celles-ci la méritocratie comme seul critère de sélection, quels que soient leur âge, leur origine ethnique, leur sexe, leur orientation sexuelle ou leur éventuel handicap.
- ▶ Nos collaborateurs, nos partenaires et nos candidats représentent un large éventail de cultures et d'expériences dont nous nous nourrissons chaque jour. Nous savons par expérience que cette mosaïque socio-culturelle génère créativité et performance accrue. Du côté de nos collaborateurs, ces éléments influencent positivement la réalisation de notre ambition. Nous entendons développer une culture d'entreprise chaque jour plus ouverte, attirer et conserver l'ensemble de nos talents tout en combattant les stéréotypes, que nous traitons comme un première pas pouvant dériver vers le harcèlement.
- ▶ Pour notre entreprise, mais aussi et surtout pour la valeur d'exemple auprès des 750 jeunes qui étudient dans les établissements SupExup nous avons mis aux premiers rangs de nos valeurs quatre fondamentaux :
- ▶ La tolérance et l'exigence du respect des valeurs des autres
- ▶ Le développement du leadership féminin
- ▶ La solidarité envers le handicap
- ▶ L'acceptation de la diversité comme un joyau qui enrichit plus encore notre culture.

# CHARTRE ÉTHIQUE SUPEXUP « laïcité, mixité, solidarité et diversité »

- ▶ Le groupe SUPEXUP attache une importance primordiale au respect de l'être humain et à la stricte observation de la législation et des règles déontologiques en vigueur en son sein. SUPEXUP met en avant les compétences et la volonté de participer activement à la société.
- ▶ Il ne sélectionne pas ses collaborateurs ou ses étudiants sur des critères discriminants tels que :
  - l'origine, la religion, les convictions religieuses ou antireligieuses, le nom de famille le sexe, l'orientation sexuelle, la situation familiale
  - l'âge, l'apparence physique, l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap
  - la vulnérabilité économique, l'appartenance ou à la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, etc.

## LES GRANDES LIGNES DE NOTRE DEMARCHE S'ARTICULENT AUTOUR DE 4 THEMATIQUES

- ▶ Les actions en faveur de la laïcité ;
- ▶ Les actions contre le sexisme et contre la discrimination d'orientations sexuelles ;
- ▶ Les actions pour l'intégration du handicap et le suivi sanitaire.
- ▶ Les actions pour la diversité sociale.



## RESPECT ABSOLU DE LA LAÏCITE :

Laïcité et l'acceptation que les opinions religieuses des uns et des autres, ou l'absence de toute forme de religion doivent cohabiter dans le respect et la paix, sans chercher une forme quelconque de prosélytisme, de promotion et encore moins de critiques de l'engagement des autres.

SUPEXUP s'est engagé dès 1986 à être un espace définitivement laïque, ou toute prise de position ou ostentation religieuse est strictement prohibée.



## EGALITE HOMMES/FEMMES ET ORIENTATIONS SEXUELLES

Parce que les hommes comme les femmes ont besoin d'un équilibre dans leur vie professionnelle comme personnelle et que la différence est enrichissante, SUPEXUP croit en l'égalité hommes/femmes dans la répartition des rôles dans l'entreprise et la place de chacun à tous les types de postes.

Parce que l'ouverture d'esprit est chez SUPEXUP une valeur capitale, nous ne portons aucun regard méprisant ou inquisiteur sur l'autre et respectons les choix de vie personnels de chacun de nos collaborateurs comme de nos étudiants et apprentis.





## PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ET GESTION DU SUIVI SANITAIRE

La recherche d'un emploi peut devenir un véritable « parcours du combattant » pour les personnes en situation de handicap, mais Supexup considère leurs candidatures à compétences égales lors d'un recrutement en interne ou pour nos alternants et étudiants.

Supexup n'a pas d'influence sur les décisions sanitaires prises par le gouvernement ou par les autorités de santé et n'a pas de qualification scientifique pour décider à leur place des mesures de prévention ou de soin en vigueur. Ceci étant posé, deux années de crise sanitaire ont amené notre organisme de formation à mettre en place toutes les mesures permettant d'atténuer l'impact psychologique et pédagogique de confinements et prévoit de les amplifier autant que cela se puisse.



## PROMOTION DE LA MIXITE SOCIALE et GEOGRAPHIQUE

Parce que nous considérons que la mixité sociale est une source de réussite, nous avons mis en place des systèmes de rémunération et de promotion interne exclusivement axés sur les compétences et l'implication. A SUPEXUP, chaque collaborateur fait vivre et expérimente la mixité sociale au quotidien.

Les alternants et étudiants méritants issus de milieux sociaux défavorisés peuvent bénéficier d'aides financières pour leur permettre de poursuivre leurs études, par le biais de l'association à but non lucratif « Supexup écoles de commerce ».

Les étudiants étrangers bénéficient d'un accueil bienveillant au regard de leur éventuelle mauvaise maîtrise du français et ne font l'objet d'aucune ségrégation pour leur entrée dans les classes. Cependant, seuls les étudiants issus d'un pays de l'union européenne ou disposant d'une carte de séjour émise en France les y autorisant, sont admis dans le Centre de Formation des Apprentis, comme le stipule la loi.

# THEME 1 LAICITE

- ▶ Supexup s'engage à lutter contre toute ségrégation religieuse ou toute manifestation religieuse ostentatoire et à respecter le droit de chacun à croire ce que bon lui semble dans la sphère privée qui est la sienne.
- ▶ Supexup s'engage aussi à lutter avec la plus ferme autorité contre tout individu ou tout groupe qui tenterait d'imposer par enthousiasme, intimidation, violence ou tout simplement par conviction, un quelconque prétendu droit à prêcher ses convictions ou à les afficher aux yeux de tous au risque de créer des troubles graves.
- ▶ Des tentatives en ce sens ce sont déjà produites et ont entraîné pour l'un le renvoi d'un petit groupe d'étudiants et pour l'autre la fin de contrat d'un formateur.
- ▶ Des menaces ont été proférées contre des personnes défendant la laïcité, qui ont entraîné un dépôt de plainte au pénal et un accord avec les autorités, permettant à la police nationale d'intervenir sur les campus avec la plus grande célérité en cas de nouveau problème.
- ▶ Supexup répondra avec fermeté contre toute attaque de son caractère laïque avec la plus forte détermination et en ignorant les menaces.

# THEME 2 INTEGRATION HOMMES / FEMMES ET ORIENTATIONS SEXUELLES

## NOS ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES

- ▶ Toute discrimination fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse – article L.1242-1 du code du travail – est strictement prohibée. SUPEXUP prend un soin tout particulier à aller au-delà de ses obligations légales en la matière, créant une ambiance « bienvenue aux enfants » dans nos services ressources humaines et dans tous les sites. Une majorité de nos collaboratrices ont eu leurs bébés seulement après avoir rejoint Supexup, de la directrice générale à nombre de professeurs et aux conseillères.
- ▶ Des chiffres et des faits :
  - Nous employons beaucoup plus de femmes que d'hommes au 1er janvier 2023 :
  - Sur le personnel administratif et d'encadrement pédagogique, qui comprend 20 personnes, 18 sont des femmes, dont 2 sur 3 dans les cadres dirigeants.
  - 65% de nos enseignants et intervenants professionnels sont des femmes, sur environ 200 personnes (avec des variations annuelles, chiffre moyen des cinq dernières années)
  - Enfin, nos étudiants et alternants, pour un total de 750 personnes environ (avec des variations quasi quotidiennes, chiffres moyens) sont entre 52% et 60% des femmes.
- ▶ Le CFA SUPEXUP considère que la formation est l'un des facteurs phares de l'égalité professionnelle, puisqu'elle contribue au développement des compétences et au développement professionnel : il y joue donc un grand rôle, puisqu'il est le plus important centre de formation d'enseignement supérieur professionnel dans l'académie, et le premier dans chacune des 3 villes où il est implanté.
- ▶ Le développement de la mixité constitue l'une des priorités du groupe SUPEXUP, elle renforce son attractivité et sa capacité à attirer et conserver tous les talents dans son personnel et parmi les étudiants. Le taux de réussite parmi les tous meilleurs du pays dans nos filières d'activité est partiellement dû à cette large place faite aux femmes, tant dans la direction que dans l'administration, dans la pédagogie que parmi les étudiants admis au CFA.
- ▶ À son modeste niveau local, Supexup contribue à promouvoir l'ambition des femmes et réduire les inégalités entre les sexes.
- ▶ S'agissant de l'évolution professionnelle chez SUPEXUP, nous appliquons des grilles de rémunération qui garantissent une absence de discrimination entre les hommes et les femmes, et toujours conforme à la Convention Collective Nationale Etendue de l'Enseignement Privé Indépendant.
- ▶ Il est notable que, sur les plus hauts salaires de l'entreprise, les 4 premiers revenus annuels en cette année 2023 reviennent à des femmes.
- ▶ De même, sur les majors de promotion des 20 formations diplômantes ouvertes dans le CFA, 12 furent des femmes aux examens 2022.

## NOS ACTIONS EN FAVEUR DE LA PARENTALITÉ

- ▶ Nous avons développé et mis en place des actions favorisant la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle sur le sujet de la parentalité, tant pour les femmes que pour les hommes.
- ▶ Durant la grossesse :
  - Facilitation du télétravail : 1 jour par semaine à compter du 5e mois de grossesse
  - Aménagement des horaires sur demande dès la fin du 3e mois de grossesse.
- ▶ Retour de congé maternité, congé parental ou congé d'adoption :
  - Mise en place d'horaires emménagés
  - Garantie du salaire de base ou salaire CCN au retour du congé maternité ou congé parental.
- ▶ Pour l'ensemble de nos salariés, père ou mère :

Pour les parents d'enfants scolarisés en primaire et en secondaire : priorité dans chaque service à l'attribution d'une demi-journée du mercredi comme temps de repos. En cas d'impossibilité dans un service du fait de la présence de plusieurs parents concernés, priorité donnée aux parents des enfants les plus jeunes.
- ▶ Pour les apprentis : le mercredi est journée sans formation dans 24 de nos 34 classes.
- ▶ Pour les pères :
  - Stricte application de la loi qui prévoit un congé de 11 jours, indemnisé à compter de 2 ans d'ancienneté dans une entreprise.

## NOS ACTIONS CONTRE LES DISCRIMINATIONS LIÉES À L'ORIENTATION SEXUELLE

- ▶ Supexup se refuse à toute discrimination du fait de l'orientation sexuelle, que ce soit pour ses collaborateurs comme pour ses étudiants.
- ▶ Supexup ne discrimine pas les membres de la communauté LGBT à l'embauche, pas plus que dans leur carrière.
- ▶ Les discriminations dans ce domaine sont, depuis 35 ans particulièrement surveillées par l'encadrement pédagogique, afin de sanctionner immédiatement tout dérapage dans les classes ou en dehors de celles-ci parmi nos étudiants. Cette politique est efficace, puisque nous n'avons plus depuis 10 ans que des incidents tout à fait mineurs, que nous continuons à éradiquer.

## NOTRE ACTION POUR MAINTENIR LE PRESTIGE DE L'INCLUSION ENTRE ORIENTATIONS SEXUELLES DIFFÉRENTES

- ▶ Considérant que d'une part, confondre une orientation sexuelle et un genre grammatical relève de l'ignorance, et que d'autre part l'objectif d'intégration des jeunes dans un cursus d'apprentissage et dans un cursus d'entrée dans une vie professionnelle où la communication écrite comme orale compte beaucoup, considérant aussi que l'intégration des étrangers non francophones, des étrangers francophones issus de pays qui ne vivent pas ces subtilités politiciennes.
- ▶ Considérant qu'à l'inverse la bonne maîtrise de la langue est éminemment souhaitable pour atteindre ces deux objectifs d'intégration académique et professionnelle et pour faciliter la compréhension de tous au sein des classes, considérant enfin que l'utilisation du concept « d'inclusion » pour désigner un charabia porte délibérément atteinte à toute démarche d'inclusion visant à intégrer et fédérer. Supexup a donc pris la décision de combattre les attaques contre la langue française menées par les tenants de la déconstruction grammaticale avançant sous le masque d'une prétendue « écriture inclusive ».
- ▶ L'usage de la langue française pour la communication tant interne qu'externe, pour la rédaction des contrats et conventions est obligatoire. Supexup se range à l'avis de l'académie française sur les dangers de l'écriture dite « inclusive » promue par certains activistes. L'utilisation de cette dernière dans toute communication interne ou externe est donc prohibée.
- ▶ L'usage de l'écriture « inclusive » dans la formation des jeunes est propre à les handicaper dans leur cursus académique comme dans leur cursus professionnel. Les enseignants et intervenants ne doivent pas l'utiliser et sont encouragés à ne pas l'accepter dans les travaux écrits des apprentis et étudiants.

# THEME 3 HANDICAP ET DISCRIMINATIONS PHYSIQUES

## NOS ACTIONS EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

- ▶ SUPEXUP veille à promouvoir l'égalité des chances aux personnes en situation de handicap et à respecter les dispositions de la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances et la participation à la citoyenneté des personnes handicapées ».
- ▶ Dans ce cadre, SUPEXUP a mis en place les actions suivantes :
- ▶ SUPEXUP compte parmi ses effectifs un Référent Handicap dans chaque site, en charge de sensibiliser et d'informer ses collaborateurs et ses étudiants sur la question du handicap, tant s'agissant du recrutement que de la reconnaissance de salariés ou d'étudiants en situation de handicap.
- ▶ Le Référent Handicap est le relais et l'appui des collaborateurs et étudiants en situation de handicap et les assiste dans chacune de leurs démarches (reconnaissance du statut de salarié en situation de handicap, aménagement de poste et relais avec la médecine du travail, mise en place de diverses mesures destinées à compenser et réduire la situation de handicap).
- ▶ En particulier, Supexup veille à ce que les étudiants en situation de handicap bénéficient de toutes les facilités qui leur sont nécessaires pour passer les examens dans des situations équitables.
- ▶ Notre Direction Générale et le référent handicap de chaque site sont en lien permanent avec la médecine du travail, afin d'adapter le poste de travail des personnes en situation de handicap. Les salariés en situation de handicap ou ayant à charge un ayant-droit en situation de handicap, peuvent bénéficier au sein du groupe SUPEXUP d'un aménagement de leur temps de travail, et d'un aménagement de leur poste de travail aussi complet que possible pour leur permettre d'accomplir leur mission.
- ▶ Nous veillons à ce que nos locaux, à Montpellier, comme à Béziers, soient entièrement accessibles aux personnes à mobilité réduite. A Narbonne, où une partie des locaux est inaccessible aux handicapés moteurs, nous avons mis en place un protocole garantissant que toute classe recevant un handicapé moteur aura la totalité de ses enseignements sur le rez de chaussée.
- ▶ SUPEXUP accorde des aides financières ponctuelles afin d'aider ses collaborateurs : avances sur salaires toujours disponibles, par exemple, pour tout le personnel administratif.
- ▶ Nos salariés en situation de handicap bénéficient eux aussi de cette aide, ainsi que d'aménagements de leur poste de travail aussi loin que techniquement possible. Comme il vraisemblable que dans leur vie personnelle ils puissent avoir des activités qui leur sont difficiles voire impossible à réaliser nous mettrons en place une aide financière spécifique à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2022.
- ▶ Dès la remise du justificatif de reconnaissance de qualité de travailleur handicapé et pendant toute la durée de la validité de celle-ci, chacun de nos salariés en situation de handicap pourra bénéficier du financement d'un chèque emploi service universel CESU d'un montant de 65 € chaque mois.

## THEME 4 MIXITÉ SOCIALE ET INCLUSION GEOGRAPHIQUE

- ▶ Parce que vivre ensemble à SUPEXUP nous paraît naturel et que les profils diversifiés de nos collaborateurs et de nos candidats sont vus comme une richesse et non un obstacle, nous avons promu l'égalité des chances par les actions suivantes :

- ▶ Une méthode non discriminante de sélection au recrutement des salariés de SUPEXUP :

Nous avons recours à des notations de CV basées sur les diplômes, d'une part, sur les années d'expérience professionnelle dans le secteur d'activité enseigné, de seconde part et du nombre d'années éventuelles d'enseignement, sélectionnant les candidats arrivés en tête sur ces seuls critères pour être reçu en entretien par les services de recrutement pédagogique.

- ▶ Une aide financière aux jeunes :
- ▶ D'autre part, l'association SUPEXUP d'écoles de commerce, organisme non lucratif, finance les étudiants méritants en difficulté sociale qui ne trouveraient pas de recrutement en alternance de manière à leur permettre de poursuivre malgré tout leurs études à Supexup.

## SENSIBILISER ET FORMER NOS ETUDIANTS A LA DIVERSITE

- ▶ Nos conseillères en formation sont déontologiquement irréprochables, à tous les stades de la procédure de recrutement : de la création de l'offre dans notre base de données, pré-sélection des candidatures, constitution du dossier d'inscription, entretiens d'orientation, tests, rédaction du CV et présentation au partenaire entreprise d'accueil de nos alternants. Les jeunes candidats sont expressément informés des méthodes légales de recrutement qui vont être utilisées à leur égard, notamment que les informations demandées ne doivent avoir d'autre finalité que d'apprécier sa capacité à occuper le poste proposé. Elles doivent aussi présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi considéré et aucune annotation de nos conseillères ne doit porter un jugement tendancieux sur un individu, les appréciations devant se limiter strictement aux informations nécessaires pour le poste proposé (identité, formation, expérience, motivation au regard de la formation et de l'entreprise).
- ▶ Les conseillères effectuent deux suivis annuels de chaque entreprise partenaire et la procédure inclue le traitement de ces questions.
- ▶ Le corpus de nos cours dans les formations à la gestion et aux ressources humaines incluent la législation sur le recrutement en matière d'embauche et de non-discrimination, et il est notamment rappelé que toute offre d'emploi doit respecter les règles de non-discrimination et en particulier clairement indiquer que l'emploi est ouvert aux candidats des deux sexes. Le contenu des cours détaille qu'aucune personne ne doit être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son origine, de son patronyme, de son âge, de son sexe, de son état de grossesse, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de sa situation de famille, de son appartenance (vraie ou supposée) à une ethnie, de ses opinions politiques, de ses convictions religieuses, de son état de santé ou de son handicap, de son apparence physique.

## NOTRE IMPLICATION VERS LA JEUNESSE A TRAVERS LE MECENAT SPORTIF

- ▶ Supexup a depuis ses débuts pratiqué le mécénat sportif sous différentes formes. Depuis l'accueil privilégié de Jacques Villeneuve (coureur automobile professionnel canadien alors à ses débuts (à la fin des années 80 (il deviendra peu après champion du monde de F1), puis un long partenariat avec le Montpellier Hérault Rugby. Ce partenariat nous permet d'accueillir de futurs grands champions comme Fulgence Ouedraogo avant 2010 et beaucoup d'autres jeunes sportifs moins connus qui ont pu se reconvertir à travers nos diplômes.
- ▶ Depuis 2010, nous sommes sponsors de l'Association Sportive Béziers Hérault, club de rugby le plus titré de France, et formons les jeunes joueurs du centre de formation sportif à un métier alternatif dans les services. Ce partenariat est toujours en cours. Depuis 2014 nous sommes les partenaires et sponsors du Football Union Narbonne qui fait un travail remarquable pour l'intégration de « jeunes des quartiers ». Enfin, depuis 2015 nous sommes membres fondateurs du Club des 100, groupe de sponsors des milieux patronaux du Narbonnais, qui finance les équipements de petits clubs des sports « oubliés » des quartiers et des villages du bassin d'emploi de Narbonne.

## PROGRES A REALISER et SUIVI DE NOS ACTIONS

- ▶ Sur la laïcité, dont toute personne vivant en France comprend l'enjeu, l'attention de tous est suffisante pour assurer une réaction immédiate.
- ▶ Sur la parité, nos statistiques sont très positives sur l'égalité de traitement, mais nous devons encore progresser pour garantir un équilibre dans la répartition des rôles pour que chacun puisse trouver sa place sur tous types de postes.
- ▶ Sur le handicap, nous ne disposons pas encore de partenariats avec des sites spécialisés pour rendre accessibles à tous les handicapés les offres d'emploi passées par nos partenaires employeurs pour les apprentis.
- ▶ Sur la mobilité professionnelle nous ne disposons pas encore d'un outil suffisant de mesure, mais avons nommé un référent mobilité professionnelle qui prépare un plan d'action.
- ▶ Sur l'intégration sociale des milieux défavorisés, nous sommes conscients de progrès immenses réalisés durant nos quatre décennies d'existence, mais peinons à réaliser des statistiques précises, du fait d'une certaine gêne de personnes concernées à aborder cette problématique.
- ▶ Enfin, notre nouvelle Charte sera suivie, améliorée et mise à jour chaque année par un groupe de travail dédié, comprenant les référents.