



EDITION 2025

POLITIQUE ÉGALITÉ DIVERSITÉ & INCLUSION (ED&I)

EQUALITY, DIVERSITY & INCLUSION POLICY (ED&I)





Sommaire / Table of contents

- 03 Préambule**
/ Preamble
- 04 1 politique, 5 engagements**
/ 1 policy, 5 commitments
- 06 Traduction opérationnelle**
/ Translating commitments
- 08 Rôles & responsabilités**
/ Roles & responsibilities
- 10 Communication**
- 12 Labels inclusion**
/ Inclusion labels



PRÉAMBULE

La communauté MBS School of Business est composée d'environ 4000 femmes et hommes, apprenants et collaborateurs issus d'horizons variés. Elle a pour raison d'être de **mettre sa recherche, sa pédagogie, ses valeurs humanistes et son approche inclusive au service d'une communauté apprenante plurielle pour relever les défis d'une économie et d'une société responsables.**

MBS, à travers son engagement sociétal et du fait de son statut d'établissement supérieur privé d'intérêt général (EESPIG), se doit d'être accessible au maximum, et de favoriser l'égalité des chances, lutter contre toute forme de discrimination et la diversité de profils étudiants.

Par ailleurs, MBS entend agir en employeur « responsable », représentatif de la diversité au sein même de ses équipes et soucieuse de l'équité de ses politiques de gestion des Ressources Humaines.

Cette **politique Égalité Diversité & Inclusion (ED&I)** concerne aussi bien les étudiants que les collaborateurs mais elle se décline à travers des plans d'action distincts.

Cette nouvelle politique **ED&I** s'inscrit dans la continuité de la précédente version de 2021 et prend en compte :

- Les résultats des derniers audits de suivi du label Alliance en 2022 et 2025
- La mesure de l'empreinte diversité de MBS issue des enquêtes MIXITY en 2022 et 2024
- Les nouveaux engagements et chartes signés par MBS : #Stop au sexisme / L'Autre Cercle / Parentalité
- Le déploiement de la démarche Santé QVCT de MBS depuis 2022
- Les remontées issues des différents dispositifs d'écoute existantes

PREAMBLE

The MBS community is made up of some 4,000 men and women, learners and employees from a wide variety of backgrounds. Its «raison d'être» is to **put its research, pedagogy, humanist values and inclusive approach at the service of a plural learning community to meet the challenges of a responsible economy and society.**

Through its commitment to society and its status as a private higher education institution of general interest (ESPIIG), MBS has a duty to be as accessible as possible, to promote equal opportunities and diversity of student profiles, and to prevent any form of discrimination.

MBS intends to act as a responsible employer, valuing the diversity within its teams and committed to fairness in its Human Resources management policies.

This **Equality, Diversity & Inclusion (ED&I)** policy concerns students and employees alike, but it is implemented through separate action plans

This new **ED&I** policy follows on from the previous 2021 version and considers:

- Results of the latest Alliance label audits;
- MBS diversity footprint measurement from the MIXITY survey;
- New commitments and charters signed by MBS: #Stop au sexisme / L'Autre Cercle / Parentalité;
- Deployment of the MBS Health & Well Being approach;
- Feedback from various alert and support mechanisms.

5 ENGAGEMENTS

**LA POLITIQUE ED&I S'APPUIE
SUR 5 ENGAGEMENTS COMMUNS
ENVERS NOS COLLABORATEURS
ET NOS ÉTUDIANTS**



Ces 5 engagements concernent aussi bien les collaborateurs que les étudiants, dans les domaines de leur recrutement, de leur formation, du management interculturel et de la prise en compte de situations individuelles spécifiques.

5 COMMITMENTS

**THE ED&I POLICY IS BASED
ON 5 SHARED COMMITMENTS
TO OUR EMPLOYEES
AND STUDENTS**



These 5 commitments apply both committed to employees and students, in the areas of recruitment, training, intercultural management and taking care of specific individual situations.

TRADUCTION OPÉRATIONNELLE

1 POUR LES COLLABORATEURS MBS :

CES ENGAGEMENTS SONT DÉPLOYÉS À TRAVERS DES ACTIONS DÉDIÉES ET LE SUIVI D'INDICATEURS CONCERNANT LES ACTIVITÉS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

à savoir :

- Le recrutement ■ La période d'intégration ■ Le système de management
- La rémunération ■ Le développement des compétences
- La gestion des parcours professionnels

Ce plan d'actions RH peut être complété par des actions relatives aux problématiques, risques ou besoins exprimés concernant différentes populations en fonction des éléments du diagnostic réalisé régulièrement.

2 POUR LES ÉTUDIANTS :

DES PROGRAMMES BIBA, PGE, MSc, CES ENGAGEMENTS SONT DÉPLOYÉS À TOUTES LES ÉTAPES DE LEUR PARCOURS

à travers :

- **En amont du cursus** : des dispositifs de sensibilisation aux études supérieures ;
- **À l'entrée du cursus** : un recrutement diversifié pour attirer les talents issus de tous les milieux sociaux ;
- **Pendant le cursus** : une politique sociale volontariste dont les piliers sont :
L'**alternance**, premier levier de l'égalité des chances / Des aides au **financement des études** afin que les frais de scolarité ne représentent pas un frein à la poursuite d'études au sein de MBS / Un accompagnement pour les étudiants en **situation de handicap** / La **lutte contre le sexisme** et les violences sexuelles ;
- **Après le cursus** : où le service et l'association MBS Alumni ont vocation, entre autres objectifs, à fédérer les diplômés autour des valeurs de l'école et d'actions de soutien et de mentorat.

Les objectifs, plans d'actions, et indicateurs sont présentés dans un document Bilan et Perspectives ED&I destiné à nos parties prenantes.

TRANSLATING COMMITMENTS

1 FOR MBS EMPLOYEES

THESE COMMITMENTS ARE DEPLOYED THROUGH DEDICATED ACTIONS AND THE MONITORING OF INDICATORS IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

namely:

- Recruitment ■ Onboarding period ■ Management system
- Remuneration ■ Skills development ■ Career management

This HR action plan may be supplemented by actions relating to the issues, risks or needs expressed by different populations based on the elements of the diagnosis carried out on a regular basis.

2 FOR STUDENTS

IN THE BIBA, PGE AND MSc PROGRAMMES, THESE COMMITMENTS ARE DEPLOYED AT EVERY STAGE OF THEIR STUDIES

through:

- **Upstream of the curriculum**: measures to raise awareness of higher education
- **At the start of the curriculum**, diversified recruitment to attract talents from all social backgrounds
- **During the curriculum**, a proactive social policy based on the following pillars
Apprenticeship programmes: the key to equal opportunity /
Financial assistance for studies, so that tuition fees are not a barrier to further study at MBS / Support for students with **disabilities** /
The fight against **sexism** and sexual violence
- **After graduation**, when MBS Alumni organisation aims to unite graduates around the school's values and support and mentoring initiatives

Objectives, action plans and measurement indicators are presented in a summary document published every two years and communicated to our stakeholders.

RÔLES & RESPONSABILITÉS

LA DIRECTION GÉNÉRALE & LE COMITÉ EXÉCUTIF

dont chaque membre décline ces principes et actions au sein de son propre département.

LA DIRECTION ORGANISATION & RESSOURCES HUMAINES

a la charge du déploiement de cette politique à travers l'ensemble des processus de Gestion des Ressources Humaines et de Développement des Compétences.

LE PÔLE RSE & DÉVELOPPEMENT DURABLE

est organisé par projets, chacun adressant un enjeu sociétal en lien avec les étudiants et les parties prenantes externes :

- **Égalité des Chances**
(actions à destination des scolaires)
- **Ouverture Sociale**
(actions d'aides financières et sociales aux étudiants)
- **Transition environnementale**
(bilan carbone, stratégie climat)
- **Santé & handicap**
(actions d'aménagement des études et des examens)

LE PÔLE SANTÉ & QVCT

qui pilote et déploie une démarche de prévention santé, qualité de vie et conditions de travail formalisée depuis 2022 au travers d'une politique triennale dédiée.

Le pôle traite notamment des questions de santé, de handicap, d'éthique (traitement des alertes émises) et joue un rôle actif dans le dialogue social avec les représentants du personnel.

LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU TRAVERS DU CSE ET DE LA CSSCT

sont régulièrement consultés, informés sur la politique ED&I et ses sujets qui peuvent donner lieu à des accords d'entreprise.

AUTRES ACTEURS :

- **Référents handicap**
- **Référents éthique**
- **Référents harcèlement sexuel & sexiste**
- **Référents égalité F/H**

LE CONSEIL ÉGALITÉ DES CHANCES

est une instance consultative dont le rôle est de formuler des recommandations relatives à l'accompagnement des étudiants à besoins spécifiques.

Il est composé de parties prenantes internes : représentants des différents services de MBS, enseignants, étudiants et de parties prenantes externes : personnalités extérieures, représentants d'entreprises partenaires et de représentants étudiants.

Le déploiement opérationnel de ces dispositifs est confié respectivement aux :

- **Comité Aménagement des Études et des Examens** : en charge des actions permettant l'accompagnement des étudiants rencontrant des besoins spécifiques en raison d'une situation de santé ou de handicap.
- **Comité Financement des Études** en charge du suivi et du déploiement opérationnel des actions en lien avec l'accompagnement des étudiants rencontrant des problématiques financières.

ROLES & RESPONSIBILITIES

GENERAL MANAGEMENT & THE EXECUTIVE COMMITTEE

each member of which implements these principles and actions within his or her own department.

THE ORGANISATION & HUMAN RESOURCES DEPARTMENT

is responsible for deploying this policy across all Human Resources Management and Skills Development processes.

THE CSR & SUSTAINABLE DEVELOPMENT DEPARTMENT

is organised into projects, each of which addresses a societal issue in conjunction with students and external stakeholders:

- **Equal opportunity**
(actions aimed at primary education children)
- **Social openness**
(financial and social aid for students)
- **Environmental transition**
(carbon footprint, climate strategy)
- **Health & disability**
(for studentst)

THE HEALTH AND WELL BEING & WORKING CONDITIONS DIVISION

which monitors a preventive approach to health, quality of life and working conditions, formalised since 2022 through a dedicated three-year policy. The department deals with issues such as health, disability and ethics (handling alerts), and plays an active role in social dialogue with employee representatives.

EMPLOYEE REPRESENTATIVES

are regularly consulted and informed about ED&I policy and its subjects, which may give rise to company-wide agreements.

OTHER ACTORS :

- **Disability referents**
- **Ethics referents**
- **Sexual & gender-based harassment referents**
- **Gender equality referents**

THE EQUAL OPPORTUNITIES COUNCIL

is a consultative body whose role is to make recommendations concerning the support of students with special needs.

It is made up of internal stakeholders: re-presentatives of the various MBS departments, faculty and students, and external stakeholders: outside personalities, representatives of partner companies and student representatives.

The operational deployment of these systems is entrusted respectively to:

- **Study & examination planning committee**: in charge of actions to support students with special needs due to health or disability.
- **The Student Finance Committee**, in charge of monitoring and deploying operational initiatives to support students with financial problems.

LA FONDATION MBS

« COMMITTED TO MAKING A DIFFERENCE » mobilise nos grandes entreprises partenaires, nos diplômés et nos équipes pour accompagner le financement des dispositifs sociaux à destination de la population étudiante issue de milieux modestes.

LE CENTRE IMPACTS QUI COMPREND, AU SEIN DE LA FACULTÉ :

■ LA CHAIRE MIND

Management inclusif & engagement sociétal qui accompagne les organisations dans leur engagement sociétal et le déploiement de pratiques managériales inclusives en vue d'insuffler l'esprit de la transformation responsable et citoyenne.

■ LA CHAIRE BEST

Business Entrepreneurship for Sustainable Transformation qui a pour objectif de promouvoir les entreprises de l'économie sociale et solidaire du territoire et vise à soutenir les personnes éloignées de l'emploi.

■ LE « LAB DIVERSITÉ & INCLUSION »

qui a mission de proposer des axes d'amélioration à la politique ED&I de MBS en bénéficiant des expertises académiques et de l'engagement d'enseignants-chercheurs.

THE MBS FOUNDATION

« COMMITTED TO MAKING A DIFFERENCE » mobilises our major corporate partners, our graduates and our teams to help fund social programmes for students from modest backgrounds.

■ THE MIND CHAIR

Inclusive Management & Societal Commitment which supports organisations in their societal commitment and the deployment of inclusive managerial practices, with a view to instilling the spirit of responsible and socially responsible transformation.

■ THE BEST CHAIR

Business Entrepreneurship for Sustainable Transformation aims to promote local social economy businesses and support people who are far from employment.

■ THE DIVERSITY & INCLUSION LAB

whose mission is to suggest ways of improving MBS's ED&I policy, drawing on academic expertise thanks to the involvement of MBS lecturers who are experts in these areas.

COMMUNICATION

LA PLATEFORME DE MARQUE DE MBS TRADUIT LA PLACE CENTRALE QU'OCCUPENT LES ENJEUX DE DIVERSITÉ & D'INCLUSION DANS L'IDENTITÉ DE L'INSTITUTION.

THE MBS BRAND PLATFORM REFLECTS THE CENTRAL PLACE THAT DIVERSITY & INCLUSION ISSUES OCCUPY IN THE INSTITUTION'S IDENTITY.



Notre **manifeste de marque** affirme :

« MBS croit profondément que nos différences sont les futures ressources des organisations performantes et responsables. Parmi les grandes écoles mondiales, MBS veut incarner le pouvoir de l'inclusion de toutes les diversités. MBS agit tous les jours pour former les étudiant.e.s et les préparer à participer à changer le futur en pleine conscience de l'impact de leur décision sur le monde. »

Cela s'exprime notamment par le hashtag **#Making a difference** déployé à 360° sur les supports internes et externes. Cette différenciation est mesurée régulièrement au travers des enquêtes étudiants et particulièrement l'enquête **Universum** où nos étudiant.e.s placent **la diversité dans le Top 10** des attributs associés à MBS School of Business.

Our **brand manifesto** states:

« MBS deeply believes that our differences are the future resources of successful and responsible organizations. Among global business schools, MBS aims to embody the power of inclusion for all forms of diversity. MBS works every day to educate students and prepare them to help change the future, fully aware of the impact their decisions have on the world. »

This is expressed in particular by the hashtag **#Making a difference** deployed 360° on internal and external media. This differentiation is measured regularly through student surveys and particularly the **Universum survey** where our students place **Diversity in the Top 10** attributes associated with MBS School of Business.

LABELS /

MBS ÉCOLE DE L'INCLUSION

MBS est la seule Grande École codétentrice des labels DIVERSITÉ® et ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE®.

MBS est également signataire de la Charte d'Engagement LGBTQIA+ de L'Autre Cercle, de la Charte de la Parentalité et de la charte StOpE au sexisme ordinaire.

MBS, AN INCLUSIVE SCHOOL

MBS is the only Grande École to hold both the DIVERSITY® and GENDER EQUALITY® labels awarded by AFNOR.

MBS is also a signatory of L'Autre Cercle's LGBTQIA+ Commitment Charter, the Parenting Charter and the StOpE charter on everyday sexism.



Contact

Direction Organisation & Ressources Humaines
Pôle Santé QVCT / Pôle RSE & Développement Durable



m.just@mbs-education.com
mbs-education.com

