

Démarche qualité

Sensibilisation à la mixité et à l'égalité

Sensibilisation de tous les acteurs

Mixité des métiers

Que l'on soit sur l'orientation scolaire ou professionnelle, favoriser la **mixité des métiers** permet d'offrir à chacun une plus grande diversité de choix en termes d'orientation, de formation et de métiers. Selon une étude de l'OCDE, une plus grande mixité des métiers permettrait une meilleure performance des entreprises et un gain de croissance. Afin de lutter contre les stéréotypes, tous les acteurs sont invités à agir que ce soit au niveau de l'orientation, de la formation et de l'embauche.

Mixité des formations

Par mixité des publics, on entend regroupement dans une même séquence de formation d'élèves ou d'apprentis en formation initiale sous statut scolaire ou par apprentissage et/ou de stagiaires de la formation continue. Le regroupement, dans une même formation, d'élèves, d'apprentis et de stagiaires adultes dans un établissement constitue le moyen de maintenir une offre de formation professionnelle la plus complète possible, en particulier pour les filières à faible flux, permettant de réelles possibilités d'insertion. Cette mixité peut se décliner sous plusieurs formes :

- la mixité des statuts (ou publics) dans le cas d'un regroupement de statuts différents (scolaires, apprentis et stagiaires en formation professionnelle) dans un même parcours de formation, certifié ou non par un titre ou diplôme professionnel ;

- la mixité des parcours dans le cadre d'un changement de statut en cours de cycle de formation (1 an sous statut scolaire, puis 2 ans en apprentissage ou 2+1). Celle-ci s'inscrit pleinement dans la rénovation de la voie professionnelle, en particulier dans la mise en place des passerelles avec l'apprentissage et est mise en place au sein de notre établissement.

- la lutte contre la répartition sexuée des métiers.

Egalité professionnelle

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur :

interdictions des discriminations en matière d'embauche, absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière, obligations vis-à-vis des représentants du personnel (mise à disposition d'informations relatives à l'égalité professionnelle dans la base de données économiques et sociales, négociation), information des salariés et candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.

En savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/article/l-egalite-professionnelle-femme-homme>

Prévention du harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail

L'EGC Centre Est est engagée dans la prévention du harcèlement sexuel et agissements sexistes. Elle fait signer chaque année aux étudiants une charte de la diversité. L'équipe administrative et pédagogique est à l'écoute de toutes personnes victimes de harcèlement sexuels ou agissements sexistes.

Vous pouvez effectuer un signalement en demandant un RDV auprès du secrétariat ou par mail à l'adresse suivante : contactbourg@egc-centrest.fr ou contactchalon@egc-centrest.fr

Egalité des chances

La notion d'égalité des chances est souvent utilisée dans le contexte de l'emploi, qu'il s'agisse de problèmes raciaux ou de parité homme-femme. L'égalité des chances est la première notion mentionnée dans les premières lignes du Code de l'Éducation : "L'éducation est la première priorité nationale. Le service public de l'éducation est conçu et organisé en fonction des élèves et des étudiants. Il contribue à l'égalité des chances."