

RAPPORT QUALITÉ

ANNÉE 2020

www.ecole-eac.com

www.ingemmologie.com



MARCHÉ DE L'ART,
CULTURE, LUXE.



—
ING

EDITO

L'année 2020 est certainement l'année à la fois la plus dangereuse et la plus pertinente pour inaugurer l'exercice du Rapport Qualité : que retenir d'une année qui ne ressemble à aucune autre ? Comment juger la performance d'une formation à l'heure où les conditions d'enseignement ont été bouleversées sans préavis, où les apprenants sont en proie au risque de décrochage scolaire et psychologique, où l'employabilité des jeunes paraît menacée ?

Au sein du groupe EAC-ING, nous sommes au contraire convaincus que l'année 2020 est sans doute le meilleur moment pour étudier la réussite de nos écoles dans leurs missions :

1. **Garantir l'insertion professionnelle de nos apprenants :** c'est LA première mission de nos écoles, à l'aune de laquelle nous jugeons tout le reste. La période actuelle vient mettre à l'épreuve la pertinence et l'actualité de nos formations ainsi que les dispositifs mis en œuvre pour favoriser l'employabilité de nos apprenants. Nous reviendrons, à travers ce rapport, sur les taux d'insertion professionnelle des dernières années et observerons, même s'il est encore tôt, les éventuels impacts du ralentissement économique.
2. **Accompagner l'apprenant tout au long de ses études :** nos écoles ont à cœur d'amener l'apprenant à la réussite, jusqu'à la délivrance du titre RNCP. Nous mettons tout en œuvre pour prévenir les décrochages et les éventuelles ruptures de contrat. En cette période d'isolement et de précarité des jeunes, nous avons mené des efforts considérables pour maintenir chez nos élèves le goût des études et l'envie d'apprendre, de travailler.
3. **Impliquer nos parties prenantes :** c'est en concertation avec nos apprenants, nos intervenants professionnels et nos entreprises partenaires que nous bâtissons un environnement de formation propice et des programmes adaptés aux besoins du marché. Évidemment, il aura été plus difficile en 2020 de satisfaire ces parties prenantes. Si nous y avons mis tout notre cœur et notre énergie, nous avons tous souffert du manque de contact et des changements fréquents de modalités d'enseignement.
4. **Faire vivre nos valeurs.** Égalité femmes-hommes, mixité sociale, diversité des origines, accessibilité aux personnes en situation de handicap, nos campus doivent être ouverts à tous et veiller à la lutte contre toutes les discriminations. L'année 2020 a été marquée par plusieurs événements nous invitant à renforcer notre vigilance : l'assassinat d'un professeur et les révélations de violences sexistes et sexuelles dans différents secteurs nous rappellent plus que jamais notre devoir.

Tout n'a sans doute pas été parfait ces derniers mois, et le chapitre 2020 joue encore les prolongations à l'heure où nous écrivons ces lignes. En prenant la direction générale de ce groupe en 2021, j'ai à cœur de tirer les leçons de cette période, qui a révélé à la fois nos faiblesses et nos forces. C'est tout l'objet de ce rapport Qualité 2020, et nous mettrons tout en œuvre, avec l'équipe encadrante du groupe, pour que le Rapport Qualité 2021 témoigne de nos progrès et de notre démarche d'excellence au service de nos apprenants.

Mélanie Viala,
Directrice générale du Groupe EAC-ING



SOMMAIRE

1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU GROUPE EAC-ING

2 GARANTIR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DE NOS APPRENANTS : LES CHIFFRES DE L'EMPLOYABILITÉ DE NOS ALUMNIS

- A Taux d'insertion professionnelle en sortie d'études
- B Salaire moyen
- C Focus promotion 2020
- D Quelques anciens emblématiques

3 ACCOMPAGNER L'APPRENANT TOUT AU LONG DE SES ÉTUDES : TITRISATION, RÉUSSITE ET POURSUITE D'ÉTUDES DES APPRENANTS DANS NOS PARCOURS DE FORMATION

- A Taux de réussite
- B Taux d'abandon des formations
- C Poursuite d'études

4 IMPLIQUER NOS PARTIES PRENANTES : LA SATISFACTION ET LA CULTURE DE L'AMÉLIORATION CONSTANTE AU CŒUR DE NOTRE DÉMARCHÉ QUALITÉ

- A La satisfaction de nos apprenants et stagiaires
- B La satisfaction de nos intervenants
- C La satisfaction des entreprises
- D La satisfaction des OPCO

5 FAIRE VIVRE NOS VALEURS : DIVERSITÉ, ÉGALITÉ, RESPECT.

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU GROUPE EAC-ING

Le Groupe EAC-ING représente un groupement d'écoles supérieures dans les secteurs de la culture, du marché de l'art, du luxe et de la gemmologie :

- [l'EAC](#), créée en 1985, est l'école de référence pour les métiers du marché de l'art, de la culture et du luxe. L'EAC est présente à [Paris](#) et à [Lyon](#), et bénéficie d'un réseau de 30 universités et écoles partenaires dans le monde.
- [l'Institut National de la Gemmologie \(ING\)](#), créé en 1967, est l'école de référence pour les métiers de la gemmologie et de la joaillerie de luxe. L'ING est présente à [Paris](#) et à [Lyon](#).

L'EAC et l'ING partagent les mêmes campus à Paris et Lyon, ainsi que la même équipe dirigeante, ce qui leur permet de faire vivre un ADN commun assez fort autour des savoir-faire d'excellence dans les secteurs du luxe, de la culture et du marché de l'art.

Si chacune présente son propre schéma des études et sa propre vision pédagogique, elles partagent un certain nombre d'infrastructures et de services, mais aussi un réseau d'entreprises partenaires et d'institutions culturelles de premier plan.

Forte d'une expérience historique en matière de formation continue et, plus récemment, de formation en alternance, le Groupe EAC-ING a fait son entrée en tant que CFA à la rentrée 2020. Il propose désormais le contrat d'apprentissage de la 3^e à la 5^e année.



L'équipe dirigeante

Mélanie Viala - Directrice Générale du Groupe EAC-ING

Charlotte Carrard - Directrice du campus EAC-ING Paris

Lynda Degouve - Directrice du campus EAC-ING Lyon

Le CFA Groupe EAC-ING est dirigé par Mélanie Viala.

GARANTIR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DE NOS APPRENANTS : LES CHIFFRES DE L'EMPLOYABILITÉ DE NOS ALUMNI

Chaque année le Groupe EAC-ING diligente une enquête sur l'insertion professionnelle de ses anciens étudiants.

L'enquête 2020 a été lancée en mars 2021 auprès des personnes ayant suivi une formation certifiante à l'EAC ou à l'ING, sur les campus de Paris et Lyon, et nous permet de cartographier près de 700 « alumni » (anciens étudiants), issus des promotions 2013 à 2020.

Le taux d'insertion correspond à la part des alumni *ayant déjà connu au moins une expérience professionnelle* au cours de la période étudiée (6 ou 12 mois après la fin de la formation), et le taux d'emploi à la part des alumni *en situation d'emploi* 6 ou 12 mois après la fin de la formation.

A. TAUX D'INSERTION PROFESSIONNELLE EN SORTIE D'ÉTUDES

Généralités

A l'issue de leur formation à l'EAC ou à l'ING, près d'un tiers des alumni a signé une promesse d'embauche avant l'obtention de la certification. La plupart du temps, il s'agit de stages de fin d'études ou de contrats d'alternance qui se prolongent en CDD ou en CDI.

Ce chiffre atteint 75% à 6 mois post-certification, et 84% à 12 mois.

Le Groupe EAC-ING est nouvel entrant sur le contrat d'apprentissage. Dans le rapport Qualité 2021 figureront les indicateurs "Taux d'insertion professionnelle des apprentis" et "Valeur ajoutée du CFA" en matière de taux d'emploi.

Focus EAC

TAUX D'INSERTION PROFESSIONNELLE AVANT LE DIPLÔME

Toutes promotions confondues, ce sont 30% des alumni EAC qui signent une promesse d'embauche avant même la fin de la formation.

TAUX D'EMPLOI À 6 MOIS

C'est généralement dans les 6 mois après l'obtention du titre que la majeure partie des alumni décroche son premier emploi, puisqu'ils sont 72% à être en poste après ce délai.

TAUX D'EMPLOI À 12 MOIS

92% des alumni sont recrutés au cours des 12 mois suivant la fin de leur formation, ce taux confirmant l'excellente adéquation de la formation aux besoins du marché quant au recrutement de populations qualifiées, à un niveau junior.

Focus ING

TAUX D'INSERTION PROFESSIONNELLE AVANT LE DIPLÔME

A l'ING, 1 étudiant sur 4 signe son premier contrat de travail avant même d'obtenir son diplôme.

TAUX D'EMPLOI À 6 MOIS

78% des alumni ING sont en situation d'emploi dans les 6 mois après leur fin de formation.

TAUX D'EMPLOI À 12 MOIS

12 mois après l'obtention du titre, 81% des alumni sont en emploi dans les activités visées par la certification.

Taux d'insertion professionnelle par titre

TAUX D'INSERTION PRO À 6 MOIS ET À 2 ANS POUR LES TITULAIRES DU TITRE NIV. 6

6 mois après la formation, 72% des titulaires du titre de niveau 6 sont en poste dans le domaine d'activité visé. Ce chiffre passe à 94% au bout de 2 ans.

TAUX D'INSERTION PRO À 6 MOIS ET À 2 ANS POUR LES TITULAIRES DU TITRE NIV. 7

A 6 mois, 72% des alumni sont en poste dans les activités visées par la certification. Il progresse de près de 20% pour atteindre 90% après 2 ans d'exercice.

B. SALAIRE MOYEN

Généralités

La rémunération moyenne des alumni s'élève à 24.000 annuels 12 mois après la fin de leur formation. Il atteint près de 28000 euros annuels après 5 ans d'expérience et 32.000 après 10 ans (statistiques EAC uniquement).

Focus EAC

Les étudiants de l'EAC (niveaux 6 et 7 confondus) bénéficient d'une rémunération annuelle de 23000 euros en sortie d'études, pour 27000 euros en moyenne après 5 ans et 32.000 après 10 ans.

Focus ING

Les alumni ING perçoivent un salaire moyen annuel brut de 24.000 euros à la sortie, qui atteint près de 30.000 euros après 5 ans d'exercice.

C. QUELQUES ANCIENS EMBLÉMATIQUES

Alumni EAC

- **Pierre Etienne** - Directeur du département tableaux anciens chez Christie's - Promo 1993
- **Laetitia Poli** - Responsable du département digital de France Télévisions - Promo 1993
- **Geoffroy Ader** - Fondateur Ader Watches et Expert horlogerie - Promo 1997
- **Olivier Catherin** - Creative Animation films Producer and Animation Films industry Consultant - Promo 1999
- **Julie Carpentier** - Wine specialist chez Christie's - Promo 2002
- **Victoire Winckler** - Direction du département Bijoux & montres chez Tajan - Promo 2009
- **Joséphine Fichaux** - Responsable des partenariats/salons grand public chez Reed Exposition - Promo 2009
- **Aude Martino** - Administratrice de production Centre National de Danse - Promo 2010
- **Lucie Aerts** - Cheffe du service médiation chez Musée National de la Marine - Promo 2010
- **Vanessa Favre** - Administratrice du département d'Art Contemporain Artcurial - Promo 2011
- **Marine Sanjou** - Directrice adjointe du département design chez Piasa - Promo 2011
- **Orianne Lieurin Minella** - Digital Project Manager chez Piasa - Promo 2012
- **Violaine d'Astorg** - Directrice du département joaillerie chez Christie's - Promo 2012
- **Emmanuelle Pardini** - Chargée de développement touristique international au Centre des Monuments Nationaux - Promo 2012
- **Shirley Pizon** - Spécialiste mode, luxe et vintage chez Vestiaire Collective - Promo 2016
- **Brian Degombert** - Acheteur chez Louis Vuitton - Promo 2016
- **Clothilde Duval** - Administratrice du département automobile au sein de la Maison de vente Aguttes - Promo 2016
- **Jade Arous** - Responsable de projet Haute joaillerie chez Boucheron - Promo 2017
- **Laure-Anne Fischbacher** - Merchandising chez Christian Dior - Promo 2017
- **Blanche de Seze** - Chef de projet événements haute joaillerie chez Chanel - Promo 2017

Alumni ING

- **Cornell Mallard** - Gemmologue Gestionnaire Pierres chez Dior Joaillerie- Promo 2017
- **Béregère Meslin Sainte Beuve** - Gemmologue au Laboratoire Français de Gemmologie - Promo 2018
- **Elise Lambert** - Contrôleur qualité diamants et pierres de couleur chez Cartier Joaillerie - Promo 2018
- **Nina Vienney** - Responsable des ventes haute joaillerie Nuun- Promo 2015
- **Maud Gibourel** - Spécialiste achat, vente, expertise de montres de collection chez Romain Réa - Promo 2014
- **Alice Perrier** - Responsable des achats et des ventes chez Prieur Joaillier Horloger- Promo 2015
- **Ricardo Vieira da Costa** - Vendeur en joaillerie chez Hermès - Promo 2017
- **Sandra Jerome** - Créatrice de la marque de bijoux Saaje - Promo 2017
- **Cloé Wetzstein** - Gemologist - Colored gemstones expert chez IMAGEM - Promo 2016
- **Claire Escher** - Directrice Marketing chez Christine Escher- Promo 2018

ACCOMPAGNER L'APPRENANT TOUT AU LONG DE SES ÉTUDES : TITRISATION, REUSSITE ET POURSUITE D'ETUDES DES APPRENANTS DANS NOS PARCOURS DE FORMATION

Le groupe EAC-ING met en place des indicateurs pour évaluer à la fois la réussite des apprenants en formation, ainsi que notre capacité à prévenir les décrochages, ruptures et abandons.

Les indicateurs sont calculés, chaque année universitaire :

- par campus
- par année de formation
- par titre RNCP

Le rapport 2021 produira également le détail des indicateurs par statut des apprenants, avec une analyse de la première promotion d'apprentis (le Groupe EAC-ING étant un CFA nouvel entrant).

Voici les indicateurs :

- Taux de réussite = Taux de validation de la certification
- Taux de rupture des contrats (dès 2021 > CFA nouvel entrant)
- Taux d'abandon des formations (interruption en cours de formation)
- Taux de poursuite d'études

A. LA RÉUSSITE SELON LES CAMPUS

Le taux de réussite est calculé au regard du nombre d'apprenants ayant soit obtenu le titre pour les formations certifiantes, soit obtenu leur passage en année supérieure.

	1 ^{re} année de Bachelor	2 ^e année de Bachelor	Obtention du titre RNCP de niveau 6 en 3 ^e année de Bachelor	1 ^{re} année de Mastère	Obtention du titre RNCP de niveau 7 en 2 ^e année de Mastère
EAC PARIS	79 %	81 %	100%	90%	98%
EAC LYON	95%	91%	86%	100%	100%
ING PARIS	83%	82%	100%		
ING LYON	100%	100%	100%		

Focus Formation continue à l'ING - 1er semestre 2020-2021

Module de Formation continue	Taux de réussite
<i>Certificat Diamant</i>	100%
<i>FAD1</i>	85%
<i>FAD2</i>	89%
<i>NIV1</i>	93%
<i>NIV2</i>	67%
<i>NIV3</i>	94%
<i>NIV4</i>	92%

B. TAUX D'ABANDON DES FORMATIONS

	1 ^{re} année de Bachelor	2 ^e année de Bachelor	3 ^e année de Bachelor	1 ^{re} année de Mastère	2 ^e année de Mastère
EAC PARIS	0%	0%	2%	0%	0%
EAC LYON	7%	3%	2%	0%	0%
ING PARIS	0%	0%	0%		
ING LYON	0%	0%	0%		

Module de Formation	Taux d'abandon
<i>Certificat Diamant</i>	0%
<i>Intro Gemmo</i>	4%
<i>FAD1</i>	9%
<i>FAD2</i>	0%
<i>NIV1</i>	0%
<i>NIV2</i>	0%
<i>NIV3</i>	0%
<i>NIV4</i>	8%

C. POURSUITE D'ÉTUDES

En 2020, le taux de poursuite d'études est mesuré sur la base des apprenants ayant poursuivi en année supérieure à l'EAC-ING.

- Taux de poursuite après la 1e année de Bachelor : **83 %**
- Taux de poursuite après la 2e année de Bachelor : **85%**
- Taux de poursuite après la 3e année de Bachelor : **18%**
- Taux de poursuite après 1e année de Mastère : **71 %**

IMPLIQUER NOS PARTIES PRENANTES : LA SATISFACTION ET LA CULTURE DE L'AMÉLIORATION CONSTANTE AU CŒUR DE NOTRE DÉMARCHE QUALITÉ

Notre groupe d'écoles met en place un indicateur de performance clé pour mesurer la satisfaction client : le taux de satisfaction. Ce taux est calculé pour chaque catégorie de parties prenantes (OPCO/Entreprises/Formateurs/ stagiaires). Le rapport Qualité 2021 inclura également un indice de satisfaction des personnes accompagnées par le Groupe EAC-ING dans le cadre d'une VAE (Validation des Acquis de l'Expérience).

A. LA SATISFACTION DE NOS APPRENANTS ET STAGIAIRES

Mesure de la satisfaction avant 2021

Entre 2018 et 2020, chaque campus avait pour usage d'éditer ses propres enquêtes de satisfaction auprès de ses étudiants, avec des modalités distinctes. Les résultats de ces enquêtes faisaient l'objet d'une restitution en conseil de classe et d'éventuelles actions correctives.

Quelques exemples récents :

- **A Lyon** en 2019, 28% des modules ont obtenu un taux de 100% de satisfaction et 39% ont obtenu un taux de plus de 90% de satisfaction.
- **A Paris**, pour le 1er semestre 2020-2021, les apprenants du Mastère 2 Management du marché de l'art ont évalué 100% des enseignements satisfaisants à très satisfaisants.



Les formations de l'ING bénéficient par ailleurs d'une note de 5 étoiles sur 5 sur le site "la bonne formation" édité par Pole Emploi.

Mesure de la satisfaction à partir de 2021

A partir de 2021, la satisfaction des apprenants fera l'objet d'une grande enquête nationale, deux fois par an.

Cette enquête étudiera les indicateurs suivants, par campus, par niveau de formation et par statut des apprenants :

- Satisfaction globale de l'école et de la formation
- Qualité de la pédagogie :
 - contenu des enseignements : apports pédagogiques, qualité des supports de cours, méthodes pédagogiques, rythme des emplois du temps, qualité de la relation avec les intervenants, compétence professionnelle des intervenants, etc.
 - encadrement pédagogique
 - accompagnement à l'insertion professionnelle et suivi de l'apprenant en entreprise
- Moyens mis en œuvre par l'établissement
- Communication avec l'école

Le taux de réponse à l'enquête sera également consigné.

La première édition de cette enquête nationale a été diffusée le 6 avril 2021. Les résultats seront présentés lors de l'édition 2021 du Rapport Qualité.

B. LA SATISFACTION DE NOS INTERVENANTS

Mesure de la satisfaction avant 2021

Entre 2018 et 2020, chaque campus avait pour usage de mesurer la satisfaction des intervenants à travers des entretiens individuels ainsi que des conseils de classe. Cependant, cela ne se traduisait pas par un indicateur chiffré.

Mesure de la satisfaction à partir de 2021

A partir de 2021, la satisfaction des intervenants fera l'objet d'une grande enquête nationale, deux fois par an.

Cette enquête étudiera les indicateurs suivants, par campus :

- Satisfaction globale de l'école et de la formation
- Qualité de la pédagogie
(Qualité des briefs, qualité de l'accompagnement pédagogique de l'équipe)
- Evaluation du niveau global des étudiants à l'entrée/pendant/à l'issue de la formation
- Moyens mis en œuvre par l'établissement
- Communication avec l'école

Le taux de réponse à l'enquête sera également consigné.

La première édition de cette enquête nationale a été diffusée le 6 avril. Les résultats seront présentés lors de l'édition 2021 du Rapport Qualité.

C. LA SATISFACTION DES ENTREPRISES

Mesure de la satisfaction avant 2021

Entre 2018 et 2020, chaque campus avait pour usage d'éditer ses propres enquêtes de satisfaction auprès des entreprises, avec des modalités distinctes.

En particulier, chaque entreprise bénéficie d'au moins deux rendez-vous par an avec le responsable relations entreprises du campus accueillant le stagiaire. A l'occasion de ces rendez-vous, au-delà d'un point circonscrit sur l'immersion professionnelle du stagiaire et l'évolution de ses compétences, le responsable relations entreprises interroge également le tuteur sur sa satisfaction globale de la collaboration avec l'école.

Par exemple, dans une enquête de satisfaction adressée en 2020 aux entreprises ayant accueilli des apprenants en contrat de professionnalisation, 72 % considèrent que l'objectif de la formation a été pleinement atteint et 86 % estiment que l'alternant a pu mettre en pratique les compétences acquises.

Mesure de la satisfaction à partir de 2021

A partir de 2021, la satisfaction des entreprises fait l'objet d'une grande enquête nationale, une fois par an.

Cette enquête étudiera les indicateurs suivants, par campus et par type d'apprenant

(stagiaire/apprenti/contrat de professionnalisation) :

- Satisfaction globale de l'école et de la formation et recommandation
- Qualité du programme et de la pédagogie
- Evaluation du niveau global de l'apprenant à l'entrée/pendant/à l'issue de la formation
- Moyens mis en œuvre par l'établissement
- Communication avec l'école

Le taux de réponse à l'enquête sera également consigné.

La première édition de cette enquête nationale sera diffusée en juin. Les résultats seront présentés lors de l'édition 2021 du Rapport Qualité.

Quelques premiers résultats :

- de 70% des entreprises ayant répondu se déclarent satisfaites ou très satisfaites de notre collaboration (43 % "très satisfaites" et 29% "satisfaites").
- Beaucoup d'entre elles mentionnent la réactivité de nos équipes.

D. LA SATISFACTION DES OPCO

Le groupe EAC-ING diligente chaque année une enquête de satisfaction auprès des organismes financeurs des formations en contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage.

Parmi les points analysés :

- Type de prestation pour laquelle l'OPCO est en contact avec notre OF/CFA
- Accueil téléphonique de notre OF/CFA (courtoisie, qualité d'écoute, pertinence, délai de réponse)
- Pertinence des informations transmises sur nos conventions de formation
- Respect des délais de transmission des différents documents (dossiers de facturation, etc.)
- Complétude des dossiers transmis (facture, certificat de réalisation)
- Satisfaction globale de la prestation

En 2020, l'enquête a été adressée entre le 20 août et le 10 septembre à tous les OPCO concernés par des contrats sur l'année 2019-2020. Malheureusement et malgré plusieurs relances, nous n'avons reçu aucune réponse permettant d'évaluer la satisfaction des OPCO.

FAIRE VIVRE NOS VALEURS : DIVERSITÉ, ÉGALITÉ, RESPECT.

Égalité femmes-hommes, mixité sociale, diversité des origines, accessibilité aux personnes en situation de handicap, l'EAC et l'ING souhaitent être des écoles ouvertes à tous, bienveillantes et veillant à la lutte contre toutes les discriminations. Toutes nos équipes pédagogiques et administratives s'y emploient chaque jour.

A. LA DIVERSITÉ EST AU CŒUR DE NOTRE PROJET PÉDAGOGIQUE, À L'EAC COMME À L'ING

L'EAC porte la diversité dans son ADN : référence du management culturel et interculturel, elle est aussi une destination très prisée par des étudiants en provenance du monde entier.

L'ING quant à elle constitue un véritable tremplin pour des personnes en reconversion professionnelle. Les promotions que nous accueillons sont le reflet de notre société dans sa mixité culturelle, sociale et professionnelle.

La diversité au cœur du processus de recrutement

Assurer la diversité des talents à l'EAC-ING commence dès le recrutement. Le processus d'admission à l'EAC et à l'ING a été imaginé pour favoriser la candidature et la réussite de tous :

- gratuité totale de la candidature
- possibilité de passer les épreuves à distance en cas de contrainte physique
- accessibilité de nos centres d'examen
- aménagement des épreuves en cas de handicap
- étude de situation pendant l'entretien d'admission, afin d'identifier les besoins d'aménagement spécifiques en cas de handicap

Le financement des études, un enjeu majeur pour promouvoir la mixité sociale et la pluralité des talents

Le Groupe EAC-ING est un organisme pionnier en matière de formation continue et/ou en alternance : le contrat d'apprentissage, en Mastère à l'EAC, démocratise l'accès aux études, dont le financement est intégralement pris en charge par les entreprises.

En Bachelor, l'école propose différentes modalités de financement en partenariat avec des établissements bancaires.

Et parce que nous ne souhaitons pas passer à côté de l'excellence d'un talent, le Groupe EAC-ING se réserve la possibilité de soutenir les meilleurs profils en difficulté financière à travers un système de bourses d'excellence.

B. L'EAC ET L'ING S'ENGAGENT À LUTTER CONTRE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION

Les étudiants peuvent interpeller à tout moment leur référente Handicap ou leur référente Égalité, Diversité et Laïcité et signaler toute forme de discrimination constatée au sein de l'école, en raison du handicap, du genre ou de l'origine, ainsi que tout manquement au principe de laïcité.

Des campus handi-accueillants

Le Groupe EAC-ING est handi-accueillant, et crée sur ses campus un environnement favorisant l'inclusion.

Toutes nos salles de formations sont accessibles aux personnes à mobilité réduite (PMR). Des adaptations de parcours sont envisageables afin de prendre en compte les besoins spécifiques d'ordre visuel, auditif, cognitif, psychique et autres maladies invalidantes. Dans le cas où les moyens internes ne seraient pas suffisants, nous nous mettrons en lien avec des partenaires du champ du handicap afin de mieux répondre à vos besoins.

Notre équipe est à l'écoute des apprenants, afin d'envisager toutes les solutions qui facilitent l'accès et la réussite à votre formation.

Notre référente handicap est formée pour écouter et individualiser l'accompagnement. Elle pourra aussi proposer d'effectuer certaines démarches complémentaires auprès d'organismes compétents ou partenaires pour mettre en œuvre des mesures de compensation.

Un programme contre les violences sexistes et sexuelles

Nos équipes pédagogiques et administratives sont régulièrement sensibilisées sur le sujet des VSS, et notre politique RH se veut très ferme en la matière.

En mars 2021, a été nommée une référente Égalité, Diversité et Laïcité en charge de recueillir les éventuels signalements et de lancer un vaste programme de sensibilisation aux violences scolaires, sexistes et sexuelles.

En juin 2021, tout le personnel encadrant du groupe EAC-ING (directions, responsables et assistants pédagogiques, responsables relations entreprises) aura bénéficié d'une formation afin d'identifier les cas de violences scolaires, sexistes et sexuelles, et d'être en mesure d'apporter une réponse appropriée.

Un fichier de signalement des VSS a été mis en place, et le Groupe EAC-ING s'engage à mettre en place un protocole de signalement des VSS dans le courant de l'année universitaire 2021-2022.

Nous invitons tout étudiant victime ou témoin d'un propos dégradant, au sein de l'école ou au sein de l'entreprise dans laquelle il ou elle effectue son stage ou son alternance, à se signaler auprès de notre référente Égalité, Diversité et Laïcité.

Référente Handicap :

Sophie Ducros – sducros@ad-education.com

Référente Égalité, Diversité et Laïcité :

Lily Ponthieux - lponthieux@ad-education.com

Référente Qualité :

Sophie Ducros – sducros@ad-education.com

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Notre démarche Qualité avait été entamée bien avant la création du CFA EAC-ING.

Le Groupe EAC-ING avait notamment bénéficié du label Datadock.

Cap sur Qualiopi en 2021 !

L'occasion pour nous de renforcer notre démarche, avec :

- le recrutement ou la nomination de référents experts sur les sujets de la qualité, de la diversité et de l'égalité
- le renforcement de notre fonction centrale, au service des campus
- la mise en place d'indicateurs de performance uniformisés entre toutes nos écoles et pour toutes nos formations
- une consultation plus régulière de notre comité scientifique
- le lancement d'un véritable projet de sensibilisation aux violences scolaires, sexistes et sexuelles sur l'ensemble de nos campus
- le renforcement de la communication auprès de nos parties prenantes : en particulier, les tenir mieux informées des actions d'amélioration menées suite aux enquêtes pour lesquelles elles ont été sollicitées.

Rendez-vous en 2022 !