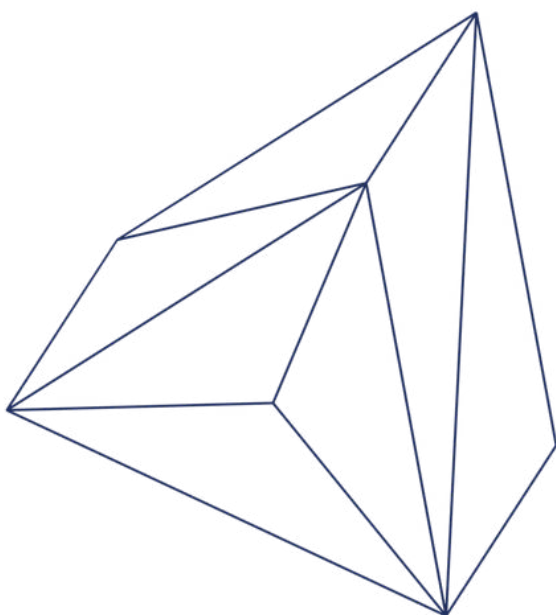




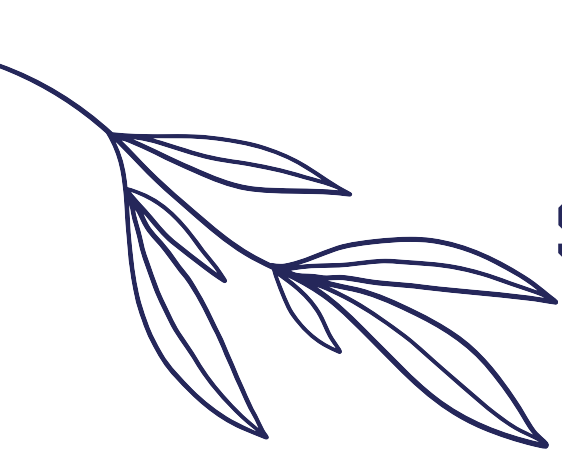
# RAPPORT DE MISSION



**2024-2025**







# SOMMAIRE

**01 ÉDITO**

**QUI SOMMES-NOUS ? 02**

**03 L'EXPÉRIENCE ÉTUDIANT**

**LE COMITÉ DE MISSION 04**

**08 NOTRE MODÈLE DE MISSION**

**DÉMARCHE D'AMÉLIORATION  
CONTINUE 10**

**12 BILAN**

**RECOMMANDATION ET AVIS DU  
COMITÉ DE MISSION 22**



# ÉDITO

L'année 2024 a marqué une étape majeure avec la création du service Expérience Étudiant. Pensé comme un dispositif intégré et mesurable, il couvre désormais tout le parcours apprenant, de la phase prospect jusqu'à l'après-diplomation. Information, orientation, admission, progression académique, vie de campus, prévention et inclusion, appui financier, insertion, cette continuité vise à offrir à chacun des repères clairs et un accompagnement lisible.

Les enseignements de l'enquête Happy At School 2024-2025 ont conforté cette démarche. Ils ont souligné trois besoins. Plus de lisibilité dans les parcours de recours. Plus de cohérence entre les services. Un dialogue institutionnel renforcé.

Ces constats ont guidé le pilotage par la preuve que nous déployons. Indicateurs, comités de suivi et boucles de retours permettent d'ajuster nos actions de manière régulière et transparente.

Nous avons aussi renforcé notre présence opérationnelle. Coach externes à Lyon, Toulouse, Rennes et Strasbourg. Coach pédagogique interne à temps plein à Paris. Cet ancrage garantit une expérience continue et homogène, quel que soit le campus.

L'Expérience Étudiant n'est pas un complément. C'est un élément central de la réussite individuelle et collective. L'EPITA se donne les moyens d'offrir un accompagnement plus clair, plus cohérent et plus attentif, du premier contact jusqu'au statut d'alumni.



Sylvain Goussot  
Directeur Général de l'EPITA



# QUI SOMMES-NOUS ?

**Du 1er septembre 2024 au 31 août 2025**

**Nos étudiants : 3923**, dont **3376** en formation ingénieur

**Nos collaborateurs : 322**

Administratif et technique : 182

Enseignants permanents : 92

Enseignants-chercheurs : 42

Doctorants : 6

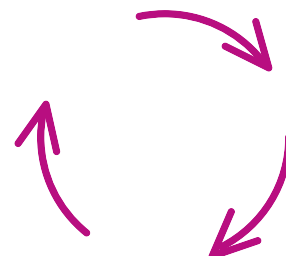
Nous sommes l'une des **premières** écoles françaises à avoir été auditée en tant que **Société à mission**.

**Nos locaux :** plus de 19 432 m<sup>2</sup> 5 villes : Lyon, Paris, Rennes, Strasbourg et Toulouse

**Nos partenariats internationaux :** 120

**Nos certifications détenues :**

- Certification ISO 9001:2015
- Accréditation Diplôme d'ingénieur CTI - grade de master
- Accréditation Bachelor en Sécurité du Numérique - grade de licence CTI
- Accréditation Bachelor en Informatique – Computer Science- grade de licence CTI
- Label Bienvenue en France par Campus France
- Label Qualité FLE 3\* par le CIEP
- Certification Cisco Academy Label SecNumedu FC attribué par l'ANSSI.



# L'EXPÉRIENCE ÉTUDIANT

## De l'intention à la structuration

Chaque étudiante et étudiant bénéficie d'un accompagnement individuel favorisant son rôle d'acteur dans un parcours exigeant, bienveillant et responsabilisant. Cette démarche vise une émancipation permettant d'agir de manière responsable et éclairée dans les technologies numériques. Elle s'appuie sur plusieurs principes : l'étudiant acteur, un accompagnement équitable, des compétences pour agir, un environnement responsabilisant, une écoute authentique et une excellence émancipatrice. Notre logique demeure : écouter, comprendre, transformer.

Dès les premières semaines, des dispositifs de détection précoce identifient les élèves en difficulté afin d'éviter que des obstacles ponctuels ne freinent leur progression. Pour répondre à l'exigence du cursus, l'EPITA s'est associée à un cabinet de psychologie spécialisé offrant un soutien confidentiel et gratuit assuré par des psychologues cliniciens. Gestion du stress, surcharge ou perte de motivation sont traitées grâce à des outils concrets comme la cohérence cardiaque, des techniques d'organisation ou le travail sur les croyances limitantes.

L'école collabore aussi avec Glaaster pour rendre les contenus plus lisibles. La solution ajuste les cours selon le profil cognitif et, grâce aux travaux du CNRTL, met en avant l'essentiel, simplifie les textes et facilite la mémorisation. Pour les étudiantes et étudiants dyslexiques ou ceux ayant besoin de réduire la charge cognitive, c'est un appui important.

Enfin, l'EPITA renforce son engagement en développement durable avec le test TASK™ et sa certification, désormais proposés aux élèves et apprentis ingénieurs puis progressivement à l'ensemble de la communauté. Cet outil évalue les connaissances en développement durable et responsabilité sociétale afin d'établir un socle commun.

# LE COMITÉ DE MISSION

## Membres extérieurs



### Eve Delahais : Directrice RSE France Capgemini

Diplômée d'un DESS à Science Po Paris en sociologie des entreprises, Eve a débuté sa carrière dans le domaine de la GPEC à l'UCPA. Puis comme consultante en organisation et RH chez Capgemini Consulting. Toujours chez Capgemini, elle fut ensuite Directrice de projet. Elle a ensuite pris la responsabilité d'une entité, avant de prendre le rôle de Directrice RSE France.

### Vincent PHILIPPINE : Partner chez Equancy

Vincent Philippine est un consultant de longue date, qui depuis plus de 15 ans accompagne des grandes entreprises et ETI des secteurs de l'industrie, de l'énergie, de la mobilité, des télécoms et des médias dans leurs transformations digitales, data et IA. Depuis début 2025, il a rejoint Equancy en tant que Partner, chargé du développement des secteurs Industrie & Services et de la practice ESG.



### Benoît VARIN : co-fondateur Recommerce

Diplôme de l'Institut Mines Télécom Business School, Benoit est entrepreneur depuis 20ans et a créé plusieurs structures dans le Développement Durable et le GreenIT dont Recommerce et Rcube. Il est actuellement Secrétaire Général de Recommerce le leader du reconditionnement de smartphones et Président de la Fédération du Réemploi et de la Réparation.

## Collaborateurs de l'EPITA

**Edwin CARLINET - Pilote de l'OS 4 : enseignant-chercheur en informatique au Laboratoire de Recherche de l'EPITA.**

Sensibilisé par les problèmes écologiques, une partie de sa recherche est consacrée à la mise en place d'algorithmes performants économes en énergie. En tant qu'enseignant, il tente aussi de sensibiliser les étudiants de l'EPITA aux enjeux climatiques; convaincu que l'éducation joue un rôle clé pour la transition écologique. Il les encourage à ainsi à réfléchir de manière critique, et à explorer des solutions innovantes et compatibles avec le développement d'un numérique durable et responsable.



**Anne DEWILDE : Pilote de l'OS 5 - Responsable de projets spéciaux auprès de la Direction. Enseignante en Sciences Humaines et référente Handicap.**

L'inclusion, la communication transparente, la confiance et la collaboration sont au cœur de ses missions. Au sein de l'école, en particulier à travers le CAC et ses cours, elle encourage un environnement qui permet de mettre ces valeurs au centre des décisions et d'assurer une cohérence entre les paroles et les actes.



**Inès DA FONTE : Pilote de l'OS 3 - Responsable des Ressources Humaines**

Engagée pour une gestion humaine et responsable, elle place l'écoute et le bien-être des collaborateurs au cœur de ses actions. Convaincue que l'humain est un levier essentiel de la transition, elle œuvre à faire de l'école un environnement inclusif, éthique et durable, où chacun peut contribuer pleinement à la mission collective.



**Anne-Sophie PACHET : Responsable RSE & Qualité**

Forte de son parcours de conseil en stratégie RSE et en investissements socialement responsables, c'est avec passion qu'elle accompagne l'école dans sa démarche de Société à Mission. Anne-Sophie s'efforce de créer un monde des affaires plus responsable et éthique, contribuant ainsi à un avenir durable pour tous.







**Mélissa NICOLLE : Pilote de l'OS 2 - Adjointe à l'Expérience Étudiant et à la Direction du site de Paris**

Le bien-être des étudiants guide mon engagement : améliorer leur expérience, les écouter, leur répondre avec transparence et trouver des solutions lorsque c'est possible, pour qu'ils vivent pleinement et sereinement leurs années d'études à l'EPITA.

**Corentin GORIN : Responsable relations presse, communication interne et internationale**

Corentin s'attache à promouvoir au sein de l'EPITA les valeurs qui fondent l'école, afin de renforcer l'engagement de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs.



**Hélène VAURY : Pilote de l'OS 1 - Adjointe à la Direction des Etudes Cycle ING et coordinatrice des sciences humaines Management et Soft Skills**

De formation initiale sur le développement durable, et naturellement attirée par le domaine de l'apprentissage des soft skills, Hélène Vaury Bombal a rejoint le CAC pour conjuguer au présent et aux futurs la formation des ingénieurs responsables d'EPITA

# NOTRE MODÈLE DE MISSION

## RAISON D'ÊTRE

« L'apparition du numérique a changé l'Humanité. Cette transformation irréversible renouvelle les rapports entre les personnes, les méthodes de travail, les composantes économiques, sociales et culturelles des sociétés. Elle doit devenir une opportunité pour orienter le monde de demain vers plus de respect des valeurs universelles. La raison d'être du groupe Ionis est de concevoir un projet pédagogique inventif et toujours renouvelé avec la volonté de faire réussir ses élèves et apprenants en libérant leur intelligence, leur créativité et leur énergie. Profondément ancrée dans ce projet pédagogique, la raison d'être de l'EPITA est de former des femmes et des hommes, dans tous les domaines des technologies du numérique, à la fois audacieux, créatifs, ouverts et agiles. Ils enrichissent leur maîtrise des fondamentaux scientifiques, leur expertise technologique de très haut niveau en particulier dans le développement logiciel, leur ouverture à la recherche, l'innovation et l'entrepreneuriat, d'un humanisme fondé sur la conscience de l'impact de leurs actions sur l'Homme ainsi que sur la planète »



# NOTRE MODÈLE DE MISSION

## OS#1\*

### MESURE D'IMPACT

Former des ingénieurs capables d'être des acteurs majeurs de la transition numérique de la société, en intégrant les enjeux de RSE et DD

## OS #

Favoriser la réussite du plus grand nombre et l'égalité des chances des apprenants, en proposant un environnement épanouissant, favorisant le développement personnel et collectif, dans le respect de toutes les diversités.

### MESURE DE RÉSULTATS

## OO\*\*

- Adapter les formations en intégrant de façon systémique les enjeux socio-environnementaux et RSE
- Sensibiliser le personnel «enseignants et enseignants-chercheurs» aux enjeux socio-environnementaux et RSE

#### Pour 2024 :

- Intégrer un parcours DD et RS dès la première année de la formation d'ingénieur

#### Pour 2025 :

- Taux de 50% sur les critères ODD sur les cours de Tronc commun du cycle ingénieur

#### Pour 2027 :

- Taux de 50% sur les critères ODD sur les cours de Tronc commun de toutes les formations
- 100% des référents internes formés au référentiel de compétence

## OO

- Renforcer l'accompagnement individuel des étudiants
- Adapter l'offre de formations aux besoins individuels des apprenants
- Ouvrir une formation par an et internationaliser nos cursus pour répondre aux besoins de nos écosystèmes
- Offrir un cadre d'étude agréable, ouvert et respectueux

#### Pour 2025

- 100% des villes ont un coach
- Obtenir le label
- Taux de fidélisation : 95 % (actions sur 1ère et 3ème année)

## ACTIONS

Voir page 12

## ACTIONS

Voir page 14

## OS#3

Favoriser l'épanouissement professionnel de ses collaborateurs et le développement d'une culture de respect, de la confiance, du résultat et de la responsabilité individuelle et collective dans le travail.

### OO

- Sensibiliser et former l'ensemble des collaborateurs, en intégrant les enjeux environnementaux et les ODEE
- Accompagner l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs

#### Pour 2024

75% des entretiens annuels effectués pour les collaborateurs permanents, en CDI et présents durant la campagne d'entretien (juillet à septembre)

#### Pour 2027

- 100% des salariés sensibilisés aux enjeux sociétaux et environnementaux.

## ACTIONS

Voir page 16

## OS#4

Progresser dans la maîtrise de notre impact sur notre écosystème immédiat afin de participer activement à la lutte contre le réchauffement climatique et soutenir la transition écologique, et s'efforcer de faire partager par nos partenaires la prise en compte de cet objectif

### OO

- Réduire nos émissions de GES
- Déployer une démarche nationale de gestion des déchets

#### Pour 2030

- Réduire de 20% nos émissions de GES
- Augmenter la part de déchet valorisé à 50%

## ACTIONS

Voir page 18

## OS#5

Faire de l'éthique, du respect, de l'intégrité et de la confiance des valeurs fortes, partagées par tous à l'EPITA.

### OO

- Intégration par tous des valeurs de l'école
- Donner du sens à son travail

#### Pour 2025

- Taux de signalement : maintenir le 100% de traitement
- Taux de signatures des chartes : état des lieux
- Maintenir la part du budget alloué à la démarche

## ACTIONS

Voir page 20

# DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE

L'amélioration continue à l'EPITA vise à vérifier l'atteinte des objectifs statutaires définis dans le cadre de son statut de société à mission. L'école met en place une démarche d'évaluation de l'impact de son nouveau statut, ainsi que des impacts recherchés par chaque objectif statutaire. Cette évaluation est complémentaire au suivi des actions et des moyens mis en place. Les indicateurs de mesure d'impacts ont été définis lors d'une réflexion de mesure des impacts et en répertoriant les enquêtes existantes pour définir la méthode d'analyse la plus intégrée aux outils d'analyse existants.

## OS#1

## OS#2

### IMPACTS RECHERCHÉS

Nos diplômés ingénieurs résolvent les problématiques qui leurs sont soumises avec des solutions considérant les enjeux RSE .

L'école devient « l'EPITA pour tous, l'EPITA pour chacun ».  
L'environnement d'apprentissage permet aux étudiants de se réaliser.

### MESURE D'IMPACTS

Questionnaire de fin d'études d'ingénieurs, échelle de 1 à 5, question : "Pensez-vous être capable de résoudre des problématiques avec des solutions considérant les enjeux RSE, grâce à votre formation à l'EPITA ?"

Enquête HappyAtSchool, 3 indicateurs :  
- Note globale  
- Taux de participation  
- Taux de recommandation

🏆 Nombre de points obtenus par l'EPITA dans le Classement Change NOW.

### OBJECTIFS À ATTEINDRE EN 2025

Résultat > 50% en 2025

Obtenir le label en 2025 =  
Note > 3,5/5  
Participation > 30 %  
Recommandation > 70%

### RÉSULTATS 2025

Résultats : 58%

Note : 3,89/5  
Participation : 35,8%  
Recommandation : 69%

## OS#3

## OS#4

## OS#5

### IMPACTS RECHERCHÉS

L'EPITA développe une culture d'entreprise respectueuse de l'ensemble de ses collaborateurs et parties prenantes. L'ensemble des collaborateurs ont la possibilité d'évoluer professionnellement dans un cadre de travail adapté.

L'école mesure l'impact de ses activités sur l'écosystème et conduit une politique de maîtrise.

L'ensemble des parties prenantes agissent ensemble pour promouvoir et incarner les valeurs de l'EPITA.

### MESURE D'IMPACTS

3 indicateurs dans l'enquête QVCT :

- Note globale
- Taux de participation
- Taux de recommandation

Question : "Êtes-vous d'accord que l'EPITA progresse dans la maîtrise de l'impact de ses activités sur l'écosystème ? "

Dans questionnaire de fin d'études, enquête QVCT (+3 ans ancienneté), puis enquête partenaires.

Questionnaire de fin de stage / apprentissage, question : "les valeurs de l'école (jouer collectif, se respecter, être engagés, être exigeants) sont partagés par tous à l'EPITA ?"

### OBJECTIFS À ATTEINDRE EN 2025

Note > 3,5/5  
Participation > 60 %  
Recommandation > 50%

Réponses "oui" > 50%  
en 2025

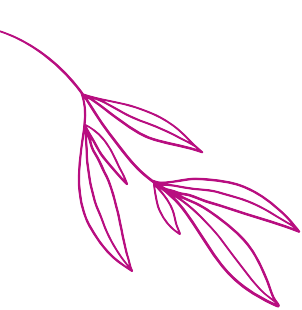
Résultat > 75% en  
2025

### RÉSULTATS 2025

Note : 3,37/5  
Participation : 30%  
Recommandation : 55,70%

Résultats : 28%

Résultats : 68%



# BILAN 2024-2025

## OS#1 : FORMATION

### MESURE D'IMPACT

Former des ingénieurs capables d'être des acteurs majeurs de la transition numérique de la société, en intégrant les enjeux de RSE et DD

### MESURE DE RÉSULTATS

#### OBJECTIF OPÉRATIONNEL

- Adapter les formations en intégrant de façon systémique les enjeux socio-environnementaux et RSE
- Sensibiliser le personnel « enseignants et enseignants-chercheurs » aux enjeux socio-environnementaux et RSE

Pour 2024

- Intégrer un parcours DD et RS dès la première année de la formation d'ingénieur

Pour 2025

- Taux de 50% sur les critères ODD sur les cours de Tronc commun du cycle ingénieur

Pour 2027

- Taux de 50% sur les critères ODD du programme du tronc commun de toutes les formations
- 100% des référents formés à l'alignement au référentiel de compétence

#### Actions

- Fresque du Climat : déployée sur tous les campus et toutes les formations pour les primo-entrants.
- Fresque du Numérique : animée par 8 collaborateurs formés, pour tous les étudiants de deuxième année du cycle ingénieur.
- Cours de DD & Éthique : introduits dès la classe préparatoire.
- Hackathons à impact : première édition menée avec la majeure MTI et la société Takima, intégrant Green-IT et RSE.
- Partenariat Sulitest – TASK™ : signé fin 2024, avec deux premières sessions test (sortants et ING2).
- MOOC ClimatSUP : formation énergie-climat pour enseignants, en partenariat avec l'INSA et le Shift Project.
- Référent DD&RS désigné au sein du laboratoire de recherche.

## RÉSULTATS

- Taux de personnel d'enseignant formés aux enjeux : **42,14%**
- Taux d'enseignants formés à la conception de dispositifs alignés AAVs : **37,85 %**
- Taux d'application des critères ODD sur les cours de Tronc commun du cycle ingénieur : **51,8%**

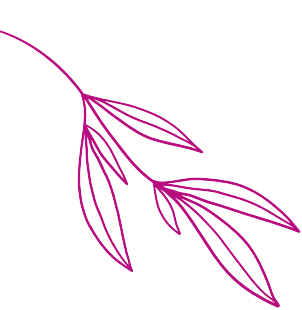
## PERSPECTIVES

- Généralisation du test TASK™ à tous les cycles (entrée, milieu, sortie).
- Déploiement complet du MOOC ClimatSUP.
- Création d'une cellule d'appui pédagogique DD&RS et d'un groupe de travail enseignants.
- Mise en place d'un parcours citoyen et renforcement des hackathons à impact.

## CONCLUSIONS DU COMITÉ DE MISSION

Le comité de mission souligne la pertinence des actions engagées et encourage leur poursuite dans une logique d'amélioration continue. Il recommande de maintenir une articulation forte entre sensibilisation, évaluation et accompagnement pédagogique, afin de garantir l'impact réel et durable de la démarche DD&RS au sein de l'école.





# BILAN 2024-2025

## OS#2 : L'EPITA POUR TOUS

### MESURE D'IMPACT

Favoriser la réussite du plus grand nombre et l'égalité des chances des apprenants, en proposant un environnement épanouissant, favorisant le développement personnel et collectif, dans le respect de toutes les diversités

### MESURE DE RÉSULTATS

#### OBJECTIF OPÉRATIONNEL

- Renforcer l'accompagnement individuel des étudiants
- Adapter l'offre de formations aux besoins individuels des apprenants
- Ouvrir une formation par an et internationaliser nos cursus pour répondre aux besoins de nos écosystèmes
- Offrir un cadre d'étude agréable, ouvert et respectueux

#### Pour 2025

- 100% des villes ont un coach
- Obtenir le label
- Taux de fidélisation : 95 % (actions sur 1ère et 3ème année)

#### Actions

- Service Expérience Étudiant (créé en 2024) : coordonne l'ensemble du parcours apprenant, de l'admission à l'alumni.
- Coaching : déploiement de coachs externes en régions (Lyon, Toulouse, Rennes, Strasbourg) et coach interne à Paris.
- Soutien psychologique et prévention : actions sur le harcèlement, le handicap, le choc culturel.
- Logement : ouverture de 300 logements en résidences étudiantes.
- Bourses : 592 260 € attribués (Amazon Future Engineer, Excellencia, Bachelors).
- Vie associative : 618 090 € de budget répartis entre campus (90 €/étudiant).
- Événements inclusifs : hackathon « Gotta Go Hack » sur le handicap.

## RÉSULTATS

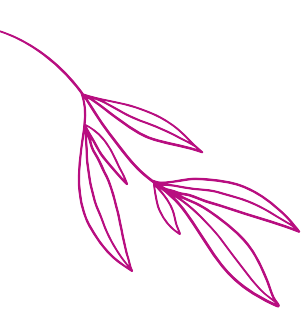
- Taux de fidélisation : 95%
- Montant des bourses en propre : 873 155 €
- Nombre de formations/Parcours : **3** En anglais : **1**
- Taux de formations atteignant les seuils (trajectoire) : 100
- Labellisé HappyAtSchool : NON
- Montant budget associatif : 618 090 €

## PERSPECTIVES

- Nouveau partenaire, Speak & Act, pour enquête sur le bien être des étudiants et la satisfaction des employeurs de nos apprenants
- Développement du partenariat avec Nevaya, permanence sur chaque site lors de la Piscine et groupe de parole thématiques
- Création d'un outil de suivi étudiants
- Développement de la vie de campus au niveau national
- CAC étudiants

## CONCLUSIONS DU COMITÉ DE MISSION

La structuration autour du service Expérience Étudiant a permis de passer d'initiatives isolées à une politique intégrée du bien-être. La méthodologie de labellisation a été revue avec exigence et cohérence.



# BILAN 2024-2025

## OS#3 : BIEN-ÊTRE DES COLLABORATEURS

### MESURE D'IMPACT

Favoriser l'épanouissement professionnel de ses collaborateurs et le développement d'une culture du respect, de la confiance, du résultat et de la responsabilité individuelle et collective dans le travail.

### MESURE DE RÉSULTATS

#### OBJECTIF OPÉRATIONNEL

- Sensibiliser et former l'ensemble des collaborateurs, en intégrant les enjeux environnementaux et les ODEE
- Accompagner l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs

#### Pour 2024

75% des entretiens annuels effectués pour les collaborateurs permanents, en CDI et présents durant la campagne d'entretien (juillet à septembre).

#### Pour 2027

100% des salariés sensibilisés aux enjeux sociétaux et environnementaux. L'objectif de former 100 % des salariés d'ici 2027 reste ambitieux. En réalité, il sera difficile de l'atteindre à cause du turn-over et du fait que la formation n'est pas encore intégrée dans le parcours d'on-boarding. Ce point est toutefois en projet et devrait permettre, à terme, de sensibiliser un nombre croissant de collaborateurs.

#### Actions

- Renouvellement de l'enquête QVCT
- Sensibilisation aux enjeux sociétaux et environnementaux pour les collaborateurs (fresque du climat)
- Mise en place des objectifs annuels individuels pour chacun
- Mise en place d'un volet sur l'engagement et l'implication sur les enjeux DDRS lors de l'entretien professionnel
- Mise à jour du DUERP avec une enquête RPS pour tous les sites
- Mise à jour du livret d'accueil
- Mise à jour du Règlement Intérieur
- Mise à jour de la Charte de télétravail
- Déploiement d'un plan de formation

## RÉSULTATS

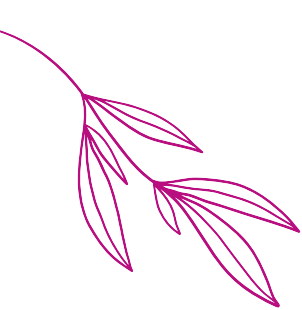
- Taux de budget alloué aux enjeux DD&RS : **0,12%** (par rapport à la masse salariale)
- Taux de collaborateurs formés aux enjeux DRS : **39%**
- Taux de fidélisation : **83,5%**
- Taux de validation des entretiens annuels : **en cours**.

## PERSPECTIVES

- Mettre en place des groupes de travail sur le bien-être des collaborateurs
- Maintenir le taux de recommandation
- Intégration dans le processus d'onboarding la formation sur la fresque du climat
- Mise en œuvre du plan d'action AGEFIPH
- Création d'un cahier des charges de poste de travail ergonomique
- Mise en place d'actions et sensibilisation en faveur de l'intégration des collaborateurs en situation de handicap
- Formation PSSM pour l'ensemble des collaborateurs faisant partie des scalarités étant en contact constant avec les étudiants, ainsi qu'à l'équipe RH pour les collaborateurs.
- Proposition d'un GT sur l'amélioration des conditions de travail et des locaux
- Refonte de l'enquête QVCT, en faisant appel à un prestataire externe (exemple : "Speak & Act").
- Sensibiliser les collaborateurs aux HVSS.
- Refonte du livret d'accueil des enseignants.

## CONCLUSIONS DU COMITÉ DE MISSION

Les actions menées renforcent l'épanouissement professionnel et une culture de respect et de responsabilité. Les résultats sont positifs avec une forte fidélisation, un bon suivi des entretiens et une progression des formations DD&RS. L'intégration du module à l'onboarding et les nouvelles initiatives QVCT soutiennent la dynamique, à condition d'en assurer un suivi rigoureux.



# BILAN 2024-2025

## OS#4 : IMPACT ENVIRONNEMENTAL

MESURE  
D'IMPACT

Progresser dans la maîtrise de notre impact sur notre écosystème immédiat afin de participer activement à la lutte contre le réchauffement climatique et soutenir la transition écologique, et s'efforcer de faire partager par nos partenaires la prise en compte de cet objectif

MESURE DE  
RÉSULTATS

### OBJECTIF OPÉRATIONNEL

- Réduire nos émissions de GES
- Déployer une démarche nationale de gestion des déchets

#### Pour 2030

- Réduire de 20% nos émissions de GES
- Augmenter la part de déchet valorisé à 50%

### Actions

- Action mobilité durable forfait NAO (Sept 24), équipements pour le bien-être des cyclistes (Juin 25)
- Suivi à intervalle de 6 mois / 1 an les données liées aux émissions de GES (travail de fond sur la mobilité étudiante, du personnel, les déplacements pros, la consommation énergétique, etc.). Suivi à intervalle de 6 mois des données recyclage des déchets
- Suivi à intervalle de 6 mois des données recyclage des déchets
- Plateforme interne de gestion des données pour le traitement DD&RS. Objectif : convertir du temps de "suivi" en temps d' "impact"
- Constitution d'un groupe de travail sur la mobilité durable à la rentrée 2025. Objectif : impliquer tous les sites pour ne pas se limiter à la région Parisienne (e.g. Partenariat avec une plateforme de covoiturage)
- Constitution d'un groupe de travail interne DD&RS au laboratoire de Recherche. Objectif : Mesurer les impacts (directes / indirectes des projets du Laboratoire de Recherche de l'EPITA, Mise en place de Laboratoire 1.5 pour mesurer de l'emprunte carbone)
- Déménagement du DataCenter : Objectif: Factorisation des infrastructures pour plus d'efficience (Meilleur PUE)
- Politique d'Achat Responsable
- Renouvellement des contenants de tri. Objectif : augmenter la lisibilité du protocole de recyclage
- Valorisation du flux « Verre » lors de la collecte au KB
- Communication du bilan carbone et du plan d'action

#### Quelques chiffres/remarques du bilan GES:

- 86 % mobilité douce chez les étudiants
- Objectifs de réduction incompatible avec l'augmentation de l'activité (+66% de vols par rapport à 2021-2022)
- Réduction de la part de la voiture dans la mobilité du personnel (56% en 2021 vs 48% aujourd'hui).

## RÉSULTATS

- TCO2eq: 3kT eqCO2 (2021/22)
- Taux de valorisation des déchets: 19% sur 2023/24 (+6% par rapport à 2022/23)

## PERSPECTIVES

### Axe réduction des GES

- Actions opérationnelles : mise en place du plan d'Actions par fiche chiffrée. Faire les DPE des bâtiments.
- Actions organisationnelles : finalisation de la collecte des données & analyse avec un nouvel outil
- Actions de sensibilisation / formation : formation des ECs et intégration des enjeux dans les cours

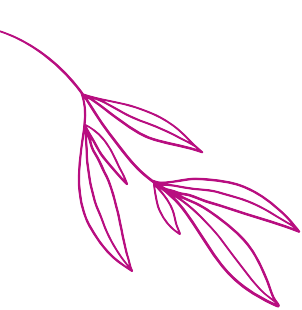
### Axe valorisation et réduction des déchets :

- Actions organisationnelles : harmonisation du prestataire protocole de collecte et source de données unique pour tous les sites
- Actions de communication : sensibilisation aux bonnes pratiques de recyclage et réduire la désinformation.

## CONCLUSIONS DU COMITÉ DE MISSION

Le comité salue les progrès réalisés pour valoriser les déchets avec le renouvellement des conteneurs et des signalétiques qui devront être accompagnés d'une campagne de sensibilisation. Le comité regrette que le tri ne soit toujours pas uniforme sur les sites mais comprend les difficultés logistiques que cela implique tout en soulignant l'importance de mener cette action.

Le comité salue également les efforts menés pour tenir à jour les indicateurs GES et appuie les projets initiés pour faciliter la collecte des données et leur exploitation.



# BILAN 2024-2025

## OS#5 : ÉTHIQUE

### MESURE D'IMPACT

Faire de l'éthique, du respect, de l'intégrité et de la confiance des valeurs fortes, partagées par tous à l'EPITA

### MESURE DE RÉSULTATS

#### OBJECTIF OPÉRATIONNEL

- Intégration par tous des valeurs de l'école
- Donner du sens à son travail

#### Pour 2025

- Taux de signalement : maintenir le 100% de traitement
- Taux de signatures des chartes : 100% signées
- Maintenir la part du budget alloué à la démarche

#### Actions

- Transparence de la gouvernance : CODIR toutes les 2 semaines
- Mise à jour et intégration du règlement intérieur des collaborateurs sur la plateforme
- Former davantage d'étudiants sur les VSS sur l'ensemble des campus (prestataire en fonction des campus : Paris StopVSS, Lyon BNEI)
- Formation intensive des référents HVSS sur l'ensemble des campus
- Rédaction d'une procédure de traitement des signalements pour les référents (test actuel d'une procédure refondue, les rôles, accompagnement, entretien, enquête, conclusion)
- Elargissement des sensibilisations et formations pour les étudiants et les collaborateurs : Handicap, PSSM, Fresques
- Auto-diagnostic du label DDRS : 8 à 9 variables stratégiques validées pour audit
- Uniformiser les chartes étudiants et collaborateurs.

## RÉSULTATS

- Taux de signalements traités : 100 %
- Taux de signatures des chartes : 100% des primo-entrants
- Moyens financiers alloués : 6 749 100 €

## PERSPECTIVES

### Politique globale

- Politique d'achat responsable (alignée avec la politique du Groupe IONIS)
- Procédure de mise à jour annuelle de l'ensemble des documents : référents, chartes
- Veille et réflexion en lien avec notre ancrage local et nos parties prenantes
- Formation du CODIR

### HVSS et autres enjeux

- Former de nouveaux référents sur les HVSS sur l'ensemble des campus (signalements collaborateurs et/ou étudiants) + Apprendre à "écouter" de la part de tous les collaborateurs
- Déploiement de la procédure HVSS vers les collaborateurs et les étudiants à la rentrée 2025
- Etat des lieux des chartes et refonte de l'ensemble des chartes (nouvelle charte de l'apprentissage / IA, ....)
- Ajuster les missions de l'ensemble des référents

### Communication

- Organiser la communication vers les étudiants (canaux, charte, règlement des études, ....)
- Fluidifier la transmission d'informations venant de la DG – Partage de bonnes pratiques
- Communication interne des sujets DDRS et utilisation optimum des canaux existants –
- Exemple : Intégrer les éléments DDRS au bilan de l'année lors de la réunion de rentrée des collaborateurs et les objectifs/projets pour l'année à venir
- Promouvoir le QR Code comme une boîte à idée sur les sujets d'amélioration continue et DDRS

## CONCLUSIONS DU COMITÉ DE MISSION

Le comité met en avant la cohérence, la structuration et la progression de cet axe, désormais largement ancré dans la culture de l'école. Les actions engagées : prévention des HVSS, sensibilisation au handicap, diffusion et appropriation des chartes, transparence et accessibilité des dispositifs de signalement, développement de formations intégrant des enjeux sociétaux, reflètent une démarche globale et solidement établie. Ce volet statutaire atteint ainsi un niveau de maturité renforcé, rendu possible par une coordination plus efficace entre les acteurs, une communication plus lisible et une intégration progressive dans les pratiques quotidiennes de l'établissement. L'EPITA confirme ainsi son positionnement d'école responsable, attachée à des valeurs fondamentales telles que le respect de chacun.

Le comité valide également l'évolution du modèle de mission associé à cet axe, reconnaissant la pertinence des orientations déjà engagées. Les prochaines étapes porteront sur la refonte et l'actualisation des objectifs opérationnels dans le cadre du nouveau modèle de mission, l'élaboration d'indicateurs de performance plus précis et cohérents, ainsi qu'une mesure d'impact approfondie permettant d'évaluer plus finement la dynamique de transformation culturelle. Il sera également nécessaire de renforcer l'articulation entre les démarches éthiques, les formations DD&RS et la politique QVCT, afin d'assurer une cohérence d'ensemble et une continuité durable des actions.





# RECOMMANDATIONS ET AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Le Comité de Mission salue la maturité atteinte par la démarche :

- Les actions sont désormais structurées, mesurées et partagées.
- L'école dispose d'outils de pilotage robustes et d'indicateurs pertinents.
- La mobilisation des étudiants et collaborateurs s'élargit.
- Les partenariats (Sulitest, INSA, Speak & Act) renforcent la crédibilité externe.

## **Recommandations**

1. Pérenniser la mesure d'impact : TASK™, QVCT, bilan carbone.
2. Accélérer la formation : généralisation du MOOC ClimatSUP et intégration RSE dans tous les parcours.
3. Renforcer le bien-être et la mixité : consolidation des dispositifs de soutien, parité et inclusion.
4. Structurer la stratégie environnementale : objectifs chiffrés et reporting annuel.

La restructuration portée sur les objectifs opérationnels avec des seuils à atteindre, préconise au comité d'amélioration continue de présenter un nouveau modèle de mission pour redéfinir chacun des Objectifs statutaires.

L'EPITA poursuit son ascension sur le chemin de la responsabilité, convaincue que le numérique ne peut être durable qu'à la condition d'être humain, éthique et conscient de son empreinte.

**EPITA PARIS**

Campus Paris Kremlin-Bicêtre  
14-16 rue Voltaire  
94 270 Le Kremlin-Bicêtre  
01 84 07 16 00

**Campus Paris Villejuif**

66 rue Guy Môquet  
94 800 Villejuif  
01 84 07 19 00

**Campus Cyber**

5 Rue Bellini  
92 800 Puteaux  
01 84 07 16 96

**EPITA LYON**

16 rue Jean-Marie Leclair  
69009 Lyon  
04 84 34 02 61

**EPITA RENNES**

12 Rue Jean Louis Bertrand  
35000 RENNES  
02 57 22 08 11

**EPITA STRASBOURG**

5 rue Gustave Adolphe  
Hirn  
67 000 Strasbourg  
03 67 18 04 03

**EPITA TOULOUSE**

81 avenue de Grande  
Bretagne  
31300 Toulouse  
05 64 13 05 31