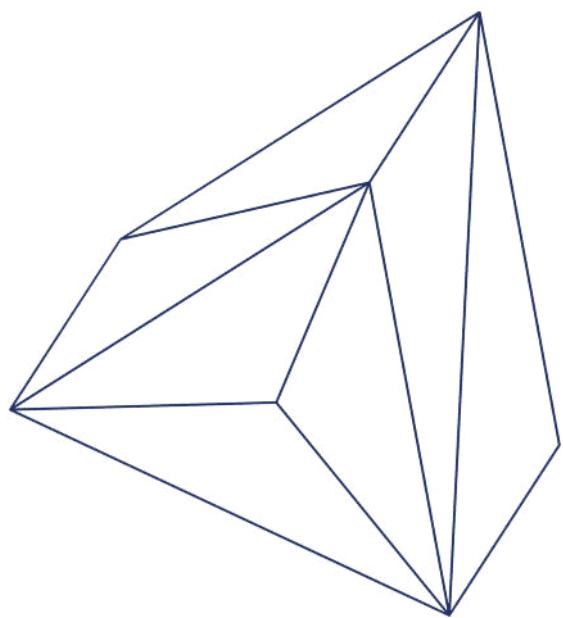




# RAPPORT DE MISSION



**2022-2023**





# ÉDITO

L'année scolaire 2021-2022 nous a permis de nous approprier notre statut de société à mission. Sous l'impulsion de la direction générale, un premier modèle de mission et les plans d'actions associés ont été établis.

Nous avons alors pu aborder notre deuxième année avec plus de recul et de maturité. Ce second rapport de mission montre une progression dans notre maîtrise de notre modèle, par cohérence, la quantité, la pertinence de nos actions. Nous avons donc fait évoluer notre modèle de mission et avons pu définir des indicateurs de performance en corrélation avec notre niveau d'exigences.

Afin d'inclure toutes les parties prenantes internes, d'unifier nos démarches qualité et société à mission et pour mobiliser pleinement toutes nos ressources, nous avons créé une nouvelle organisation, le comité d'amélioration continue (CAC). Il intègre des élèves, des permanents administratifs et techniques, enseignants. Il est une véritable force de proposition et de suivi pour la mise en œuvre de nos objectifs opérationnels en plan d'actions. Le CAC est aussi un réseau qui maille le terrain, permet de remonter les contributions et dissémine notre démarche.

Nous avons effectué notre premier bilan carbone. Les éléments de diagnostic ont apporté des clés de compréhension et d'identification des leviers pour que nous puissions construire notre feuille de route de façon éclairée.

Cette année a aussi été marquée par la réalisation de notre audit à blanc en avril, visant nous préparer au mieux pour notre 1er audit programmé en octobre 2023. Les résultats de cet audit nous ont confortés sur le fait que nous étions sur le bon chemin tout en nous donnant de nouveaux éléments de réflexion pour progresser, encore.

Je tiens à remercier tout particulièrement l'ensemble des collaborateurs qui ont su apporter leur contribution, toujours dans un esprit constructif, en parallèle de leurs activités. La réussite de cette démarche est aussi rendue possible par la participation active des élèves. Ce grand collectif travaille sous la coordination d'Anne-Sophie Pachet qui anime cette démarche, insuffle un esprit positif, veille à la cohésion du groupe tout en restant exigeante sur le respect des calendriers. Merci donc vivement à tous !



Claire Lecocq  
Directrice Générale Adjointe





# SOMMAIRE

03

**QUI SOMMES-NOUS ?**

05

**NOS 2 ANS COMME SOCIÉTÉ À  
MISSION**

08

**LE COMITÉ DE MISSION**

12

**NOTRE MODÈLE DE MISSION**

17

**BILAN**

27

**NOTRE MODÈLE DE MISSION**

# QUI SOMMES-NOUS ?

**Nos étudiants :** 3623, dont 3169 en formation ingénieur

**Nos collaborateurs :** 359

- Administratif et technique : 197
- Enseignants permanents : 110
- Enseignants-chercheurs : 52
- Dont Docteurs : 82

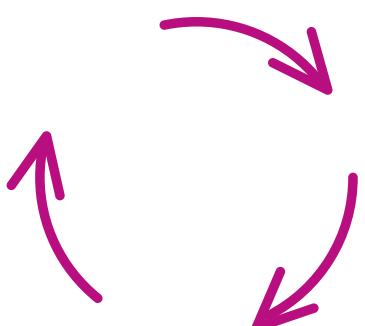
Nous sommes l'une des **premières** écoles françaises à avoir été auditée en tant que **Société à mission**.

**Nos locaux :** plus de 40 000 m<sup>2</sup> 5 villes : Lyon, Paris, Rennes, Strasbourg et Toulouse

**Nos partenariats internationaux :** 100

**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.



# NOS DEUX ANS COMME SAM

## Le début d'une longue aventure

En juillet 2021, l'EPITA a fait évoluer ses statuts en passant d'association à conseil d'administration à société anonyme avec conseil de surveillance. Elle a souhaité à cette occasion se doter de la qualité société à mission en novembre 2021 afin de définir notre raison d'être prendre des engagements, ou objectifs statutaires, vis-à-vis de toutes ses parties prenantes : nos élèves, le personnel de l'école, nos partenaires ...

*Claire Lecocq, directrice générale adjointe, revient sur l'impact qu'a eu cette décision.*

## Comment passer de l'intention à l'action ?

L'EPITA est devenue société à mission depuis 2021. Ce statut, que nous sommes fiers de défendre est engageant pour l'école et doit impacter de façon significative tous nos métiers.

Nos sociétés se sont développées sur l'économie de l'infini. Nous avons atteint un point de rupture et il nous faut impérativement revoir nos modèles de sociétés à l'aune des défis des transitions numériques et écologiques. Il est urgent que chacun, femmes, hommes, organisations, sociétés, écoles, nous engagions, chacun à notre mesure, collectivement et équitablement, pour proposer un autre modèle de société. Bien sûr la montagne est immense, mais commençons à la gravir, à atteindre les premières vallées, et de ces camps de base, nous pourrons allons continuer l'ascension.

Pour faciliter notre action, nous avons fusionné plusieurs démarches. Nous avons intégré notre plan stratégique, nos objectifs statutaires et nos plans d'actions dans une matrice de Hoshin pour garantir la cohérence de notre action globale.

Nous avons aussi réuni le comité qualité et le comité RSE en créant le comité d'amélioration continue (CAC), organe interne rassemblant nos parties prenantes pour mener les actions dans une démarche d'amélioration continue suggérées par le Comité de Mission, les collaborateurs et les étudiants. Pour que ce projet impacte chacun de nos métiers, nous avons besoin de l'implication de chacun d'entre nous ! Soutenez et rejoignez le CAC !

## **Quels sont les changements depuis le passage en Société à Mission ?**

Ce statut permet une intégration progressive des enjeux sociétaux et environnementaux à tous les niveaux. Notre premier engagement est de former des ingénieurs responsables. Cet engagement implique que l'école montre le chemin au plus haut niveau et que chacun s'imprègne des enjeux sociétaux, définisse sa place et sa contribution pour relever les défis de transformations que nous devons mener. L'engagement doit être institutionnel, collectif et individuel. Le mouvement est initié, il doit maintenant s'amplifier.

Nous étions engagés dans une démarche qualité et RSE. Nous avons défini une stratégie claire, précise et déclinée en objectifs stratégiques puis en objectifs opérationnels et enfin monitorés par des KPI. Elle intègre notre mission, notre vision, nos engagements statutaires et notre démarché qualité. C'est une amélioration considérable dans le pilotage de l'école et un vecteur majeur de l'appropriation par chacun de notre action. Tout est donc en place pour que nos actions prennent toute leur portée. Toutes ces évolutions ont été menées sous le signe de l'ouverture au dialogue.

La création du CAC en est un symbole. Les espaces d'échanges, les appels à participation, à volontariat ont été multipliés pour impliquer chaque personne souhaitant contribuer à ces transformations. Nous travaillons main dans la main collaborateurs et étudiants sur ces projets.

## **Quel facteur vous aide à progresser sur le chemin de la qualité de Société à mission ?**

Comme pour la démarche qualité et RSE, nous sommes dans une démarche d'amélioration continue. Il est important de mesurer l'impact de notre démarche. C'est pourquoi nous avons mis en place des indicateurs de performance qui mesure l'impact de chaque objectif statutaire.

## **Un mot de la fin ?**

Nous avons fait le choix, même si nous ne sommes qu'au début de la démarche, de participer à un classement des écoles à impact positif ; il s'agit du classement Change NOW.



# LE COMITÉ

## 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.

### Guillaume HUBLOT : docteur en droit, diplômé notaire et conseil en investissement financier

Après avoir participé à la première édition de la Convention des Entreprises pour le Climat, il initie à titre bénévole en 2023 une édition thématique dédiée au Monde Financier.

Il s'investit ainsi dans les sujets de finance responsable et durable, et développe une expertise professionnelle particulière en matière de gestion et de financement du mécénat.



### 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.

## Étudiants

### Mathias LAWANI : élève en 5e année de cycle ingénieur à EPITA.

Ancien prépa CPGE puis ING 1 à EPITA Lyon il sentit très vite qu'il pourrait jouer un rôle majeur dans le développement sociale et pédagogique de l'école, et c'est pour améliorer le quotidien des promotions suivantes qu'il a décidées d'intégrer le CAC et d'en devenir un des co-présidents.



# DE MISSION

## Paul MURELLI : élève en 5ème année de cycle ingénieur à l'EPITA

Il nous vient tout droit de Paris intra-muros, a 23 ans et une petite expérience dans le conseil pour les industriels pétrochimique du CAC40. Il a décidé d'opérer un virage à 180° et veut maintenant agir pour la planète au sein du CAC de l'EPITA



## Collaborateurs de l'EPITA



### Sandra ABOU-NAKAD : Directrice commerciale et Marketing

Elle a souhaité rejoindre le CAC afin de sensibiliser et d'accompagner nos étudiants dans leur scolarité ainsi que les collaborateurs à travers les engagements qu'a pris l'EPITA, tels que les enjeux RSE et les valeurs que l'on prône comme le respect, l'éthique et l'intégrité.

### Edwin CARLINET : 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 économies 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.



### Olivier GENDRY : Directeur Délégué EPITA LYON

Ingénieur, fort d'un double parcours professionnel, le premier dans l'industrie et le deuxième dans la formation professionnelle et la direction d'écoles d'ingénieurs, il a l'ambition, en tant que directeur d'EPITA Lyon, de former les futurs ingénieurs informatiques, capable de prendre en compte dans leur décision les aspects RSE et de concevoir ou rechercher des solutions minimisant l'impact environnemental ou énergétique.

Avec bienveillance, Olivier, complète nos réflexions et nos process par une approche transversale des axes stratégiques de la société à Mission.

### Claire LECOCQ : Directrice Générale Adjointe

Que ce soit comme élève, enseignante-chercheuse, directrice de formation, ou maintenant directrice générale adjointe, elle a toujours eu à cœur de faire évoluer son environnement, pour plus d'humanité. Pouvoir mener l'Epita sur le chemin d'une société à mission intégrant pleinement les enjeux sociaux constitue pour elle un défi enthousiasmant !



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

Fort 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.

### Anne-Sophie POILLEAUX : Responsable des Ressources humaines

Sensible depuis longtemps aux enjeux RSE et au bien-être au travail, je travaille en tant que responsable des ressources humaines à l'EPITA.

Ma présence au sein du CAC est liée à mon appétence personnelle et professionnelles à ces enjeux et à mon envie d'accompagner l'école dans cette belle transition.



**Marie PUREN : enseignante-chercheuse en histoire et humanités numériques au sein du LRE à EPITA ; elle est également responsable de l'équipe MNSHS (Méthodes numériques pour les sciences humaines et sociales).**

En tant que chercheuse et enseignante en sciences humaines et sociales (SHS) et membre du CAC, elle souhaite montrer que les SHS ont aussi leur place dans une école d'informatique. Elles sont en effet cruciales pour former des ingénieurs responsables. Marie Puren vise également à promouvoir les recherches de son équipe, en montrant que l'alliance entre informatique et SHS permet de produire des résultats bénéfiques pour la société, et que ces travaux sont donc un atout pour les missions de l'école

### Anaëlle SACCO : Responsable marketing

Concernée par l'impact de l'humain sur la planète, je me suis investie dès mes études pour sensibiliser les étudiants sur les actions positives possibles permettant de réduire notre impact. Impliquée dans l'amélioration continue de l'EPITA, je prends plaisir à participer à l'évolution de l'école pour répondre aux enjeux environnementaux et sociaux.



### Hélène VAURY : 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 à rejoints 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

## 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 2

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

### Objectifs OP.\*\*

- 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

#### Pour 2027

- Taux de 50% du programme ingénieur sur les critères ODD
- 100% des référents formés à l'alignement pédagogique
- Création d'une ECUE obligatoire d'engagement étudiant

MESURE  
DE MOYENS

### ACTIONS

Voir pages 17 & 18

### Objectifs OP.

- 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 HappyAtSchool
- Taux de fidélisation : 98 % (actions sur 1re et 3e année)

### ACTIONS

Voir pages 19 & 20

# DE MISSION

## OS 3

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

## 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

## OS 5

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

### Objectifs OP.

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

#### Pour 2024

- 100% des entretiens annuels effectués

#### Pour 2027

- 100% des salariés sensibilisés aux enjeux socio-économique

### Objectifs OP.

- Réduire l'impact en équivalent CO2 de l'école
- 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%

### Objectifs OP.

- 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
- 100% de la stratégie est déclinée
- Maintenir la part du budget alloué à la démarche

### ACTIONS

Voir pages 21 & 22

### ACTIONS

Voir pages 23 & 24

### ACTIONS

Voir pages 25 & 26

# DÉMARCHE D'AMÉLIORATION

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

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



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 ?"



Résultat > 50% en 2025

## RÉSULTATS 2023

Résultats non-existants

## OS 1

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

Enquête HappyAtSchool, 3 indicateurs :

- Note globale
- Taux de participation
- Taux de recommandation

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

Note = 3,48/5  
Participation = 33,4 %   
Recommandation = 57,3 %

# CONTINUE



## RÉSULTATS 2023

### OS 3

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.

Enquête QVCT, 3 indicateurs :

- Note globale
- Taux de participation
- Taux de recommandation

### OS 4

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

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.

### OS 5

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

Questionnaire de fin de stage / apprentissage, question : "Êtes-vous d'accord que [votre collaborateur / l'étudiant] a fait preuve d'éthique, de respect et d'intégrité [cette année / durant son stage / alternance en entreprise] ?"

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

Note > 3,5/5

Participation > 60 %

Recommandation > 50%

Réponses "oui" > 50% en 2025

Résultat > 75% en 2025

Note = 3,38/5

Participation = 45 %

Recommandation = 47 %

Résultats non-existants

Résultats existants

non-

## CONTEXTE ET PERSPECTIVES

Des mesures d'impacts seront disponibles pour tous les objectifs statutaires à la fin de l'année scolaire 2023-2024. Il faudra un an pour évaluer les évolutions, puis un an d'ajustement pour atteindre les objectifs souhaités à la fin de l'année scolaire 2024-2025.



# BILAN 2022-2023

## OS#1 : FORMATION

MESURE  
D'IMPACT

### OBJECTIF STATUTAIRE

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-rechercheurs » 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

#### Pour 2027 :

- Taux de 50% du programme ingénieur sur les critères ODD
- 100% des référents formés à l'alignement pédagogique
- Création d'une ECUE obligatoire d'engagement étudiants

MESURE DE  
MOYENS

### ACTIONS

- Etats de lieux d'un panel de fiches cours
- Intégration des critères ODD dans un nouveau modèle de fiches cours
- Identifier les critères d'applications ODD à mettre en place
- Auditer l'application des critères ODD identifiés sur la maquette d'ING1
- Faire évoluer le domaine d'enseignement des sciences humaines et principalement les cours de RSE et de DD pour leur donner une dimension systémique et pratique.
- Identifier les projets et stages qui pourraient intégrer les notions socio-environnementaux et RSE.
- Elaborer un plan de formation ( fresque du climat, VSS, Biais cognitifs....)
- Formation des enseignants par le TeachingLab

## RÉSULTATS

- Taux de personnel d'enseignant formés aux enjeux : 18 %
- Taux d'enseignants formés à la conception de dispositifs alignés AAVs : 36%
- Taux d'application des critères ODD dans la formation : 50% pour le tronc commun de l'ING1
- Taux d'étudiants bénéficiant du dispositif "engagement étudiant": 16%

## PERSPECTIVES

Continuer l'audit des enseignements

Intégration des chapitres DD et RS dans les rapports de stage

### Propositions du Comité

Atelier "Tête Cœur Corps" : de la prise de conscience à l'action

Déploiement de la formation "Impact IA"

## CONCLUSIONS DU COMITÉ DE MISSION

Pour rendre les étudiants de l'EPITA "plus responsables" sur les sujets du développement durable et de la responsabilité sociétale, l'école s'est engagée dans différents chantiers.

Elle est partie des constats suivants pour élaborer son plan d'actions. Tout d'abord les cours sur ces sujets existent dans le cursus depuis de nombreuses années et sont obligatoires pour tous. Néanmoins, il n'existe pas une démarche suffisamment holistique pour que ces comportements et compétences infusent dans toutes les activités des étudiants. Les enseignants n'étaient pas tous formés à ces problématiques ou ne savaient pas comment intégrer ces notions à leur domaine de compétences propres.

Il a donc été décidé de faire un audit sur un panel d'enseignants pour identifier les Objectifs de Développement Durable pouvant être intégrés dans leurs enseignements.

D'un autre côté, une refonte du cursus a été construite avec les différentes parties prenantes, un parcours de développement a été défini tout au long de la scolarité. La première marche de cheminement est un parcours développement durable. En parallèle du cours, des actions concrètes et impactantes seront demandées aux élèves de 1re année ingénieurs lors de leur semestre 5 dans le but d'intégrer des automatismes.

Dans ce prolongement, les enjeux DD&RS seront intégrés dans les évaluations des Projets de fin d'étude entreprise (PFEE) et les stages. Une grille de questions pour les rapports de stage a été testée sur un panel d'étudiants et le retour est suffisamment positif pour l'industrialiser. Au niveau des PFEE la démarche sera mise en route pour le lancement de la prochaine campagne en mars prochain.

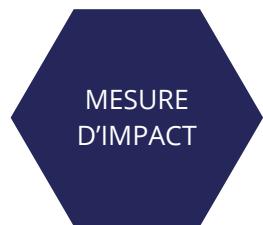
En parallèle, l'engagement étudiant a semblé un bon vecteur pour responsabiliser les étudiants.

Le Teaching Lab a formé les assistants à la posture de respect dans le cadre d'une démarche de sensibilisation.

# BILAN 2022-2023



## OS #2 : EPITA POUR TOUS, EPITA POUR CHACUN



### OBJECTIF STATUTAIRE

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

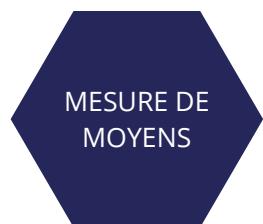


### OBJECTIF OPÉRATIONNEL

- 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 HappyAtSchool
- Taux de fidélisation : 98 % (actions sur 1re et 3e année)



### ACTIONS

- Signature d'une nouvelle convention de partenariat avec une résidence étudiante pour le site du KB
- Lancement du projet "Ouverture à tous" pour trouver un nouveau support de collecte de fonds : renseignement pris auprès de Fondation de France
- Mise en place de coach en région
- Ouverture de nouveau parcours / formation
- Mise en place de distributeur "Healthy" sur Paris avec Ideel Garden
- Lancement de l'enquête de satisfaction pour les étudiants "HappyAtSchool"
- Les travaux de réhabilitation continuent avec le chantier de l'Under au Kremlin-Bicêtre
- Prise à bail sur Rennes
- Ouverture Bachelor Cyber en grade de licence
- Suivi des étudiants : monitoring des ateliers
- *Création d'une association RSE et DD au sein de l'école*
- *Revue de l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap sur tous les campus*

## RÉSULTATS

- Taux de fidélisation : 97,2%
- Montant des bourses en propre : 396 560€
- Nombre de formation/parcours ouvert : 8, dont en anglais : 1
- Taux de formations atteignant les seuils (trajectoire) : 100%
- Labellisé HappyAtSchool : NON
- Montant budget associatif : 511 985 €

## PERSPECTIVES

- Déploiement de distributeurs "Healthy" en région
- Dernier recrutement d'un/e coach sur le site de Lyon
- Déménagement du site de Toulouse
- Préparation du nouveau site de Lyon
- Ouverture Bachelor Computer Science en grade de licence
- Parcours accompagnement renforcé
- Refonte globale du cycle prépa
- Création d'un plan d'action des associations
- Identification des raisons de l'absentéisme en cours
- Diffusion du film "Bigger than us" aux nouveaux élèves.\*

## Propositions du Comité

- Recherche d'un nouveau support de collecte : Approfondir la piste d'un fond de dotation

## CONCLUSIONS DU COMITÉ DE MISSION

Depuis plus de 2 ans, la direction générale a lancé un grand projet de travaux pour la rénovation et la modernisation des espaces d'apprentissage et de vie sur le site du Kremlin-Bicêtre. L'objectif est de proposer aux étudiants un cadre de travail épanouissant où il fait bon apprendre, travailler et vivre ensemble.

Pour accompagner ces travaux, l'école a testé cette année une nouvelle catégorie de distributeurs de repas "Healthy". Les retours sont très positifs puisque le prestataire souhaite maintenir le partenariat. Concernant l'hébergement, sur le site de Paris, l'école a su se positionner sur une résidence appartenant à Agro Paris Tech de façon à proposer 70 nouveaux logements, à quelques pas de l'école, à nos étudiants.

L'année 2022-2023 est aussi une année de déploiement de nos outils de monitoring des activités des étudiants lorsqu'ils sont dans les ateliers ou rush (semaines bloquées d'apprentissage du développement). Les traces d'activités des étudiants ingénieurs sur les cinq sites sont remontées en temps réel et nous permettent d'ajuster les activités, d'apporter des compléments. Le taux de réussite à la piscine (1er atelier de l'année) est passé de 50 % à 70 % en un an. La perception des étudiants sur ces activités a évolué très favorablement.

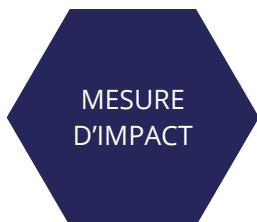
La satisfaction étudiante sur l'ensemble de ces éléments peut être mesurée par une enquête, indépendante, que l'école a décidé de mettre en place : HappyAtSchool. Cette enquête propose un label sous condition d'atteindre 3 seuils : la recommandation, la participation et la note globale.

Enfin, le Comité de mission propose de continuer à explorer les différents supports juridiques pour collecter des fonds pour pouvoir soutenir les étudiants en situation financière difficile.

*Après s'être structuré et avoir réalisé ses premières missions le CAC étudiant se tourne vers d'autres missions visant le bien être des étudiants dans l'école.\**

# BILAN 2022-2023

## OS #3 : BIEN-ÊTRE DES COLLABORATEURS



MESURE  
D'IMPACT



MESURE  
DE  
RÉSULTATS



MESURE DE  
MOYENS

### RAISON D'ÊTRE

« Mettre l'humain au centre et lui donner toutes les cartes pour qu'il ait conscience de son impact et qu'on avance dans la même direction. »

### OBJECTIF STATUTAIRE

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.

### 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 2027** : 100% des salariés sensibilisés aux enjeux sociétaux et environnementaux.

**Pour 2024** : 100% des entretiens annuels effectués pour les collaborateurs permanents, en CDI et présents durant la campagne d'entretien (juillet à septembre).

### ACTIONS

- Création d'un questionnaire QVCT
- Mise en place de la fresque du climat
- Test de MyCo2 par le CAC
- Lancement du Diagnostic'action par l' AGEFIPH
- Mise à jour du suivi du plan de développement des compétences et identification des formations
- Optimisation du SIRH Eurecia avec intégration des entretiens annuels et des notes de frais.
- Mise en place des objectifs annuels individuels pour chacun



## RÉSULTATS

- Taux budget formation / masse salariale : 2,70%
- Taux de collaborateurs formés aux enjeux DDRS : 13,68%
- Taux de fidélisation : 83,9%
- Taux de validation des entretiens annuels : 96%

## PERSPECTIVES

- Maintenir la note de 3,38/5 au minimum sur le bien-être au travail
- Maintenir le taux de recommandation
- Communiquer sur MyCo2 et organiser une session mensuelle pour tous les nouveaux collaborateurs et ceux qui le souhaite.
- Remise en place de la fresque du climat et intégration dans le processus d'onboarding
- 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

## CONCLUSIONS DU COMITÉ DE MISSION

Afin de favoriser l'épanouissement des collaborateurs l'école a mis en place cette année un entretien annuel pour chaque collaborateur avec des objectifs. Cela permet à chacun d'avoir une fiche de poste claire et de savoir quels sont les attendus pour tout le monde.

A cela, il a été souhaité de prendre la température du climat social à l'aide d'un questionnaire QVCT. Cela a permis de mettre le doigt sur les points positifs et les points négatifs du bien-être au travail. La perspective est de mettre en place des actions d'amélioration qui seront proposées par un groupe de travail et validées par la Direction Générale.

L'école a également pris contact avec l'AGEFIPH en début d'année 2023. A la suite de ce rendez-vous, un diagnostic'action a été mis en place. Les résultats et le plan d'action sur 3 ans seront rendus fin octobre. Cela permettra de favoriser l'intégration des collaborateurs en situation de handicap.

Enfin, un meilleur suivi des formations et la mise en place de formations et sensibilisations aux enjeux sociaux et environnementaux ont été mise en place, comme mentionnées dans l'objectif #2.

# BILAN 2022-2023

## OS #4 : IMPACT ENVIRONNEMENTAL

MESURE  
D'IMPACT

### OBJECTIF STATUTAIRE

Favoriser l'épanouissement professionnel de ses collaborateurs et le 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

### IMPACT RECHERCHÉ

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

MESURE DE  
MOYENS

### OBJECTIF OPÉRATIONNEL

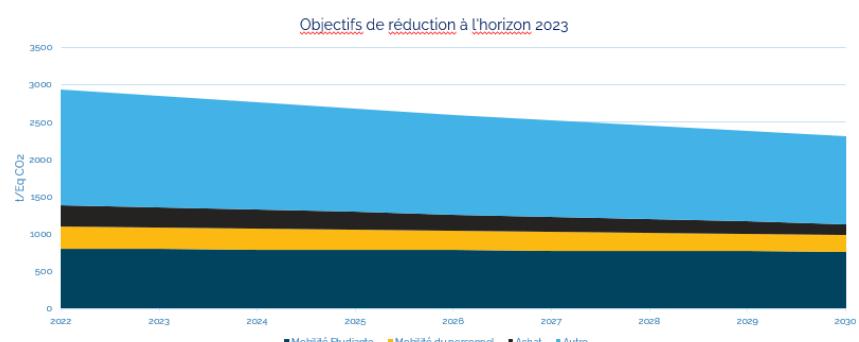
- Réduire nos émissions de GES
- Déployer une démarche nationale de gestion des déchets

#### Pour 2030

- Réduire de 20% nos émissions de GES (634t)
- Augmenter la part de déchet valorisé à 50%

### ACTIONS

- Etat des lieux complets de nos postes d'émissions de GES sur tous les sites
- Etat des lieux complets de la collecte de nos déchets et de leur valorisation sur 3 sites (*dont les 2 principaux*)
- Proposition d'un plan d'action dont l'impact couvre 40% de l'objectif de réduction d'émission de GES d'ici 2030
- Mise en place d'un plan d'action qui permettra une collecte et un suivi plus efficaces des données nécessaires à la mesure
- Opération de sensibilisation avec la Fresque du Climat
- Rénovation et sécurisation du parking vélo pour inciter à la mobilité douce
- Valorisation du flux « Verre » lors de la collecte au KB



## RÉSULTATS

- GES : 2934 TCO2eq. (10.5 t/ETP, 1.2t/Etudiant)
- Taux de valorisation des déchets: 13,9%

## PERSPECTIVES

### Axe réduction des GES

- Actions opérationnelles : Mise en place du plan d'Actions par fiche chiffrée
- Actions de communication : Communication du bilan carbone et du plan d'action
- Actions organisationnelles : Amélioration du protocole de collectes des données
- Actions de sensibilisation / formation : Fresque du Numérique + « évènements »
- Axe valorisation et réduction des déchets :
- Actions organisationnelles : Harmonisation des prestataires (protocole de collecte & source de données unique pour tous les sites)
- Actions de communication : sensibilisation aux bonnes pratiques de recyclage et réduire la désinformation
- Actions CAC étudiants : travailler avec le FAB LAB pour construire des poubelles d'extérieur sur le campus

### Propositions du Comité

- Lancer un appel d'offre national
- Encourager la mobilité douce en l'accompagnant d'une formation de sécurité à vélo
- Traitement des déchets : donner un objectif chiffré de réduction des déchets

## CONCLUSIONS DU COMITÉ DE MISSION

L'action principale du CAC sur les enjeux environnementaux a été de faire un état des lieux exhaustif des postes d'émissions de GES et de la gestion des déchets, d'en dresser un bilan et d'établir un plan d'actions chiffré ambitieux mais cohérent avec les objectifs de réduction. Des actions à la marge de ce bilan ont également été menées (ou sont en cours) telles que les aménagements pour la mobilité douce. L'impact de ces mesures est difficile à prédire mais elles vont dans le sens de nos objectifs. Il a été mis en évidence lors ce bilan, la difficulté de récolter facilement des données fiables et complètes. Un chantier est en cours pour améliorer le protocole de collecte et le rendre plus automatique.

C'est ce même problème qui a causé des avancées modestes sur l'ambition de réduction des déchets. La multitude de prestataire sur les différents sites (et le partage des bâtiments) empêche une vision claire des causes du faible taux de recyclage. Le chantier d'uniformisation de la prestation et du protocole de collecte est pour cela un élément fondamental car il permettra de récolter des données fiables, de mesurer avec certitude et de mener des actions dont l'impact pourra être mesuré.



# BILAN 2022-2023

## OS #5 : ÉTHIQUE

MESURE  
D'IMPACT

### OBJECTIF STATUTAIRE

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

### OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

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

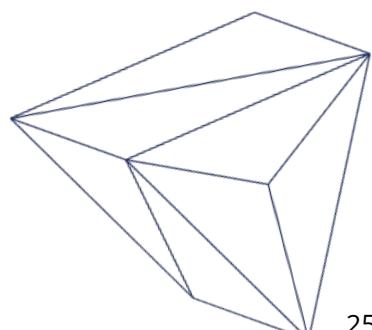
#### Pour 2025 :

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

MESURE DE  
MOYENS

### ACTIONS

- Présentation des différents référents lors des réunions de rentrée
- Sensibilisation VSS : diffusion de la vidéo de la tasse de thé
- Sensibilisation VSS : distribution d'un guide des VSS et discrimination
- Intégration du guide sur la plateforme de signalement VVS
- Recrutement de 2 nouveaux référents harcèlement et mixité
- Mise en place de réunions trimestrielles avec les référents harcèlement
- Interaction avec la vie associative pour la sensibilisation des VSS
- Recrutement d'un référent égalité
- Unification des démarches stratégie et société à mission
- Présentation en séminaire des orientations stratégiques pour appropriation et co-construction des plans d'action
- Collaborateurs : organigramme pédagogique et systématique des notes de services
- *Sensibilisation VSS : formation de membres d'associations\**





## RÉSULTATS

- Taux de signalements traités : 100 %
- Taux de signatures des chartes : 85% des primo-entrants
- Déclinaison de la stratégie (objectifs stratégiques aux objectifs opérationnels, outillés par des KPI) : 100%
- Moyens financiers alloués : 3 614 581€

## PERSPECTIVES

- Formation VSS pour les référents
- Rédaction d'une procédure de traitement des signalements
- Recrutement de nouveaux référents et création de fiche de missions
- Uniformiser les chartes étudiantes et collaborateurs
- Mise à jour et intégration du règlement intérieur sur la plateforme
- Former davantage d'étudiants sur les VSS sur l'ensemble des campus
- Signature de la charte LGBT de l'autre Cercle
- Mise en place d'un dispositif de captation de satisfaction client aléatoire
- *Réalisation d'évènements associatifs autour de la sensibilisation aux VSS\**

## Propositions du Comité

- Pour les signalements et leur traitement : communiquer les résultats (taux) et les décisions prises de manière anonyme
- Proposer un mur des "perles" : avec les remarques exemplaires et choquantes, le tout accompagné d'explications.

## CONCLUSIONS DU COMITÉ DE MISSION

L'école a souhaité s'engager dans une stratégie ambitieuse d'ouverture de l'école et a adopté son statut de société à mission. La conduite des nombreux projets de transformations nécessite un cap clair, une cohésion forte et l'appropriation par chacun de valeurs communes.

Une vision unifiée des chantiers a été définie en réunissant les démarches stratégiques, objectifs statutaires et démarche qualité. Le cap commun est donc lisible.

Sur le sujet des valeurs, l'école a mis l'accent sur le respect, en menant des actions fortes, répétées pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles. A chaque rentrée de cycle, cette valeur est mise en scène de façon institutionnalisée par la projection de la vidéo "le consentement, la tasse de thé". La direction générale présente aussi les référents harcèlements et mixité, le référent égalité et la référente handicap.

Des outils ont été mis en place. La plateforme de signalement était opérationnelle. Un livret pédagogique a été élaboré avec les étudiants pour une meilleure compréhension de ces valeurs, des situations problématiques et des lois associées.

*Enfin des formations de sensibilisation à la lutte contre les VSS ont été réalisées dans le monde associatif, à la satisfaction des élèves, et des règles de taux d'encadrement sur ces sujets ont été définies pour les événements associatifs.\**





# RECOMMANDATIONS ET AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Ce rapport reflète le travail effectué au sein de l'école sur l'intégration de la mission dans le management des équipes avec une organisation solide du pilotage des différents objectifs.

Le comité met en avant certaines recommandations pour les objectifs opérationnels qui découlent des engagements suivants :

1. FORMATION : Intégrer la formation « Impact IA » déployée par Capgemini et se renseigner sur les ateliers « Tête Cœur Corps » pour passer de la prise de conscience à l'action.
2. EPITA POUR TOUS : Approfondir la piste d'un de dotation pour la mise en place d'un nouveau support de collecte.
3. BIEN ÊTRE DES COLLABORATEURS : Aucune suggestion
4. IMPACT ENVIRONNEMENTAL : Encourager davantage la mobilité douce en proposant des formations de sécurité à vélo, uniformiser le prestataire pour le traitement des déchets et donner un objectif chiffré pour la diminution de la collecte des déchets banaux.
5. ETHIQUE : Communiquer les résultats et les décisions prises à la suite des signalements, proposer la mise en place d'un espace pour s'exprimer « le mur des perles » qui reprendrait des remarques exemplaires ou choquantes avec des explications qui les accompagneraient.

Au travers de ce second rapport, l'EPITA démontre qu'elle s'est mobilisée pour intégrer les enjeux sociétaux et environnementaux. Elle a notamment réalisé son bilan carbone afin de mettre en place les actions nécessaires à la réduction d'émission de gaz à effet de serre. Elle s'est approprié ses enjeux aussi sur le plan de la formation et des valeurs en créant une dynamique collective et unifiée pour faire évoluer son mode de gouvernance, de fonctionnement et transformer ses formations. Lors du Comité de Mission qui a clôturé l'année 2022-2023, les membres ont pu mesurer l'état d'avancement de chacun des engagements en y apportant certaines recommandations pour l'année à venir.

Il appartient à l'EPITA de continuer à encourager l'ensemble de ses étudiants, collaborateurs et parties prenantes dans cette démarche qui n'est que le début d'une longue aventure.





**SUIVEZ-NOUS !**

