

CONTRIBUER À UN MONDE MEILLEUR, ÇA S'APPREND TOUS LES JOURS



DEVELOPPEMENT DURABLE

FORMATIONS

ECOSYSTEMES

INCLUSION

ADAPTATION

BIODIVERSITÉ

RAPPORT
DE RESPONSABILITÉ
SOCIÉTALE 2024-25

OMNES
EDUCATION



EDITO

p.4

Partie 1

TIME TO ACT

p.6

1.1

LA STRATEGIE TIME TO ACT

p.7

1.2

UN RESEAU ENGAGE
AU SERVICE DU CHANGEMENT

p.8

1.3

CAN WE LIVE WITHIN
THE DOUGHNUT?

p.9

1.4

INDICE DE TRANSFORMATION

p.10

1.5

LA CONFORMITE COMME
OPPORTUNITE DE PROGRESSION

p.11

Partie 2

TIME TO ACCOMPLISH

p.12

2.1

ACTU RSE DES CAMPUS

p.13

2.2

FORMER DES ESPRITS DURABLES
DANS TOUS LES PARCOURS

p.14

2.3

FAIRE NAÎTRE DES
ENTREPRENEURS À IMPACT

p.17

2.4

FAIRE AVANCER LA RECHERCHE
RESPONSABLE

p.18

Partie 3

TIME TO BE CONSISTENT

p.20

3.1
L'ACTU ENVIRONNEMENT
DES CAMPUS

p.21

3.2
REDONNER SA PLACE
AU VIVANT

p.24

3.3
TRACER LA VOIE VERS
MOINS DE CARBONE

p.26

3.4
ANTICIPER POUR
MIEUX S'ADAPTER

p.29

Partie 4

TIME TO TAKE CARE

p.31

4.1
L'ACTU SOCIALE DES CAMPUS

p.32

4.2
LA DIVERSITÉ
ET L'INCLUSION

p.33

4.3
LA QUALITÉ DE VIE
ET DES CONDITIONS
DE TRAVAIL (QVCT)

p.38

Partie 5

INDICATEURS DE SUIVIS

p.39

ÉDITO

Chez OMNES Education, trois grandes communautés structurent et enrichissent la vie du groupe: les étudiants, les collaborateurs et les campus. Toutes trois sont à la fois contributrices et bénéficiaires de la démarche RSE. Ensemble, ces communautés font vivre une dynamique collective au service d'un avenir plus durable.

Être un Groupe engagé et responsable, respectueux de la planète et des personnes, acteur clé des transitions au sein du secteur de l'enseignement supérieur, pour un monde plus durable et plus inclusif, qui forme des professionnels conscients et compétents qui contribueront à la transition des organisations.

Interview de Marc-Henri Desportes, CEO d'OMNES Education

Marc-Henri Desportes, CEO d'OMNES Education depuis le 1^{er} septembre 2025, salue les actions RSE portées par José Milano, et s'engage à son tour avec enthousiasme au service de la durabilité et du vivant pour l'ensemble du Groupe et de ses parties prenantes.



QUESTION d'Édouard Vaury, Directeur du campus de Rennes

Dans le cadre de sa stratégie RSE, comment le groupe envisage-t-il l'intégration durable des campus au sein des territoires où ils sont implantés? Quels leviers sont mobilisés pour renforcer les liens avec les acteurs locaux – économiques, sociaux et environnementaux – et favoriser un impact positif à l'échelle locale?

Marc-Henri Desportes

L'une de nos premières responsabilités est de rendre l'enseignement supérieur accessible partout en France, et pas seulement dans les grandes métropoles. Trop de régions souffrent encore d'un déficit d'offres éducatives. Notre rôle est d'amener les formations là où se trouvent les étudiants et les entreprises, plutôt que l'inverse! Cette logique permet de réduire le coût d'accès aux études. C'est dans cette perspective que nous avons lancé de nouveaux programmes digitaux et des solutions e-learning, pour les étudiants comme pour la formation continue.

Le deuxième axe de notre action est de proposer une offre adaptée aux réalités locales, et répondre aux besoins spécifiques des territoires et de leurs filières économiques. Cela implique un dialogue étroit avec les entreprises régionales, leurs représentants patronaux et les collectivités territoriales, afin de concevoir des solutions souples et pertinentes. L'éducation étant un domaine très encadré, ce travail se fait main dans la main avec l'État, mais aussi avec les acteurs publics et privés qui font vivre les territoires.

Au-delà de l'enseignement, il s'agit aussi d'un projet de cohésion sociale. L'implantation de nos campus en centre-ville illustre cette volonté: nos étudiants participent à la vie de la cité et s'imprègnent de la culture locale. Chaque campus a sa propre identité, portée par ses équipes et ses partenaires. En ce sens, l'intégration régionale d'OMNES n'est pas seulement un choix stratégique, c'est un véritable engagement pour retisser du lien social et économique à l'échelle locale.



LES ÉTUDIANTS

40 000
étudiants et stagiaires
français et internationaux

200 000
ALUMNI



QUESTION

d'Amandine Laroche,
Responsable Communication Campus
et référente RSE / Incubateur La Fabrik / QVCT

Depuis quelques années, j'ai le plaisir d'observer que notre politique RSE s'est intensifiée et que des mesures importantes ont été prises et mises en place. Comment faire pour embarquer encore plus les équipes et les décideurs, et devenir une entreprise référente dans notre secteur ?

Marc-Henri Desportes

Je crois beaucoup au pouvoir de l'exemple et de la communication. Chaque initiative compte, surtout lorsqu'elle est visible et relayée, car elle inspire d'autres personnes à s'engager. Les plus belles réussites naissent souvent de projets portés localement, qui sont ensuite accompagnés et amplifiés par la direction.

Il nous faut donc créer un cercle vertueux : soutenir les idées venues du terrain, montrer qu'elles trouvent un écho au niveau du groupe, et valoriser ces réussites pour donner envie à d'autres de s'impliquer.

La dynamique doit également être bilatérale : les projets portés par les étudiants peuvent être soutenus par les équipes, et inversement. C'est cette circulation d'initiatives qui crée une véritable culture RSE partagée.

Des dispositifs comme l'appel à projets Time to Act montrent la voie. Nous pourrions aller plus loin encore, par exemple en intégrant des référents RSE dans toutes les associations étudiantes, afin de donner un point d'entrée naturel à cette démarche. En diffusant cette sensibilité à tous les niveaux, nous renforçons l'ancrage de la RSE dans notre culture et faisons d'OMNES un acteur de référence dans le secteur.

LES CAMPUS

15

écoles

22

campus en France et à l'étranger
au cœur de capitales dynamiques



LES COLLABORATEURS

1800

collaborateurs

dont
250

au siège à Paris



QUESTION

d'Agathe Ricaud-Dussarget,
étudiante en Master 2 / Manager du Développement
Durable et de la Transition Écologique à INSEE MSC

La première des responsabilités, et sans doute des opportunités, pour OMNES est de former la prochaine génération de Change Makers. Comment vous y prenez-vous et quels moyens y accordez-vous ?

Marc-Henri Desportes

Former la prochaine génération de décideurs responsables est au cœur de notre mission. C'est pourquoi la RSE fait partie des quatre piliers transversaux de notre pédagogie, aux côtés de la personnalisation des formations, de la data et de l'international.

Nous avons fait le choix d'une double approche : intégrer la RSE dans toutes les formations, tout en proposant également des cursus spécialisés. L'objectif est clair : que chaque étudiant, quel que soit son domaine, puisse développer une conscience et des compétences liées aux enjeux de durabilité. Mais aussi qu'il ait la possibilité d'aller plus loin, grâce à des modules optionnels ou des spécialisations dédiées.

Nous devons également continuer à travailler étroitement avec les entreprises, afin qu'elles considèrent la RSE non pas comme une contrainte, mais comme une opportunité stratégique. C'est en développant des postes et des carrières autour de ces enjeux que nous donnerons à nos étudiants la possibilité de devenir de véritables acteurs du changement.



Partie 1

TIME TO ACT

OMNES EDUCATION A DÉFINI SA STRATÉGIE RSE EN 2021-2022
ET EN ASSURE LE DÉPLOIEMENT CONCRET DEPUIS 2023.

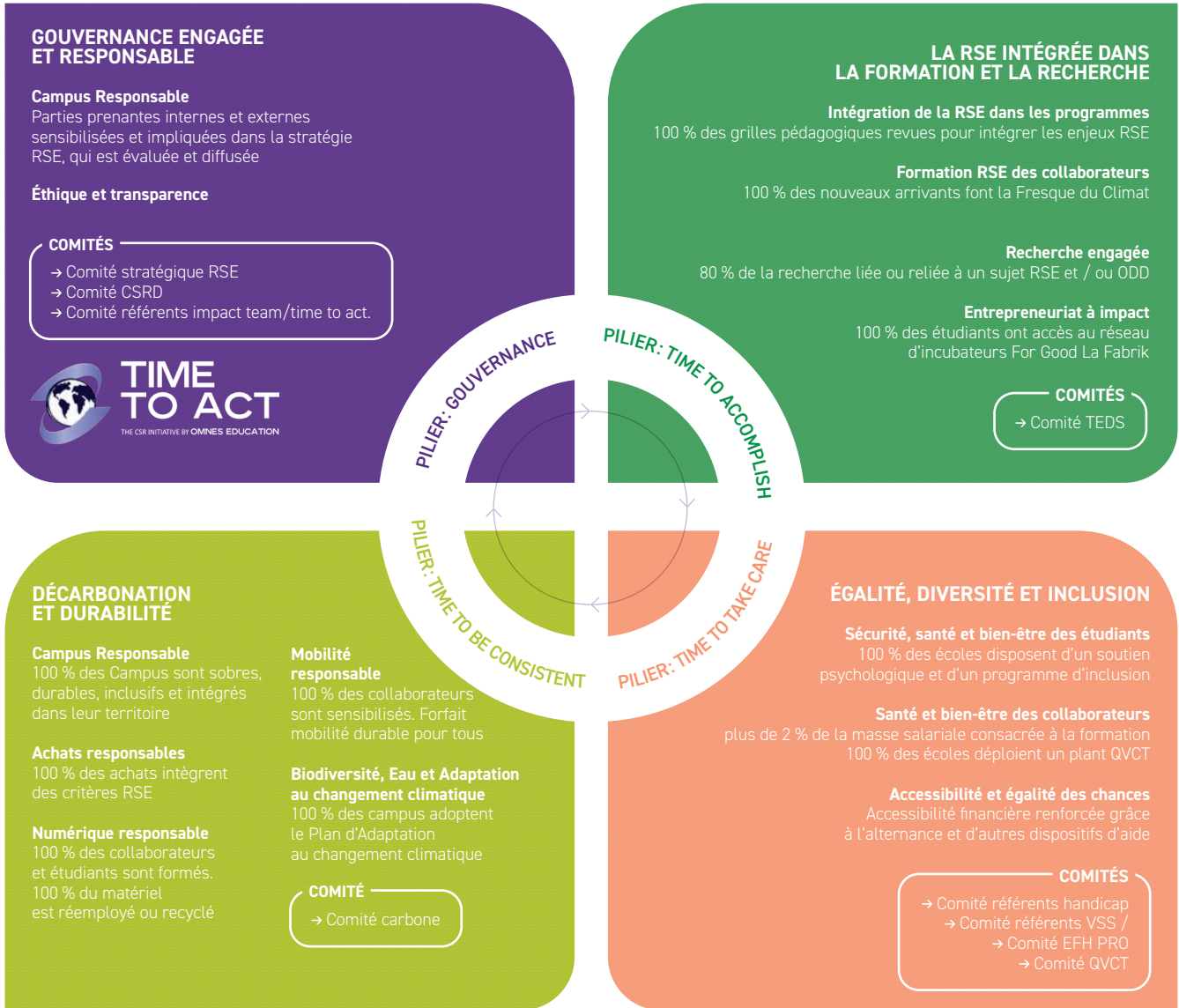
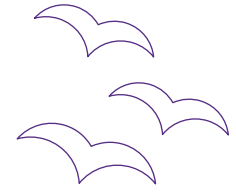
Cette démarche de transformation durable, pilotée par une gouvernance engagée,
s'articule autour de trois axes principaux :

↓
l'intégration de la
transition écologique
dans les formations
et la recherche,

↓
l'adoption de pratiques
environnementales
cohérentes,

↓
la promotion du bien-être,
de l'égalité, de la diversité
et de l'inclusion au sein
de ses communautés.

1.1 LA STRATÉGIE TIME TO ACT



« J'ai rejoint le comité RSE par conviction : je crois que les engagements du groupe doivent se construire avec la contribution de chaque campus et s'adapter aux réalités locales. Ce qui m'inspire le plus, c'est que la stratégie RSE s'élève à partir d'une approche véritablement collaborative et inclusive. »



Silvia CAPRA,
Project manager et membre du comité RSE - EUBS Barcelone

LÉGENDE:

Comité stratégique RSE: organe de discussion et d'orientation de la stratégie RSE du groupe.

Comité CSRD: instance de discussion et de diffusion de l'information sur la mise en œuvre de la CSRD.

Comité référents Time To Act / Impact Team: point de relais et de diffusion de la stratégie Time To Act.
→ 34 collaborateurs et 50 étudiants

Comité TEDS: comité pour l'intégration de la transition écologique et sociale dans les programmes.
→ 10 collaborateurs de la direction pédagogique

Comité carbone: comité regroupant l'ensemble des métiers concernés par le plan de décarbonation.
→ 11 collaborateurs

Comité référents handicap: 43 collaborateurs formés qui accompagnent en amont, pendant les études et pendant les stages, 700 étudiants en situation de handicap.

Comité référents VSS: 21 collaborateurs formés qui accueillent, écoutent et accompagnent les victimes et témoins de violences sexistes et sexuelles (VSS).

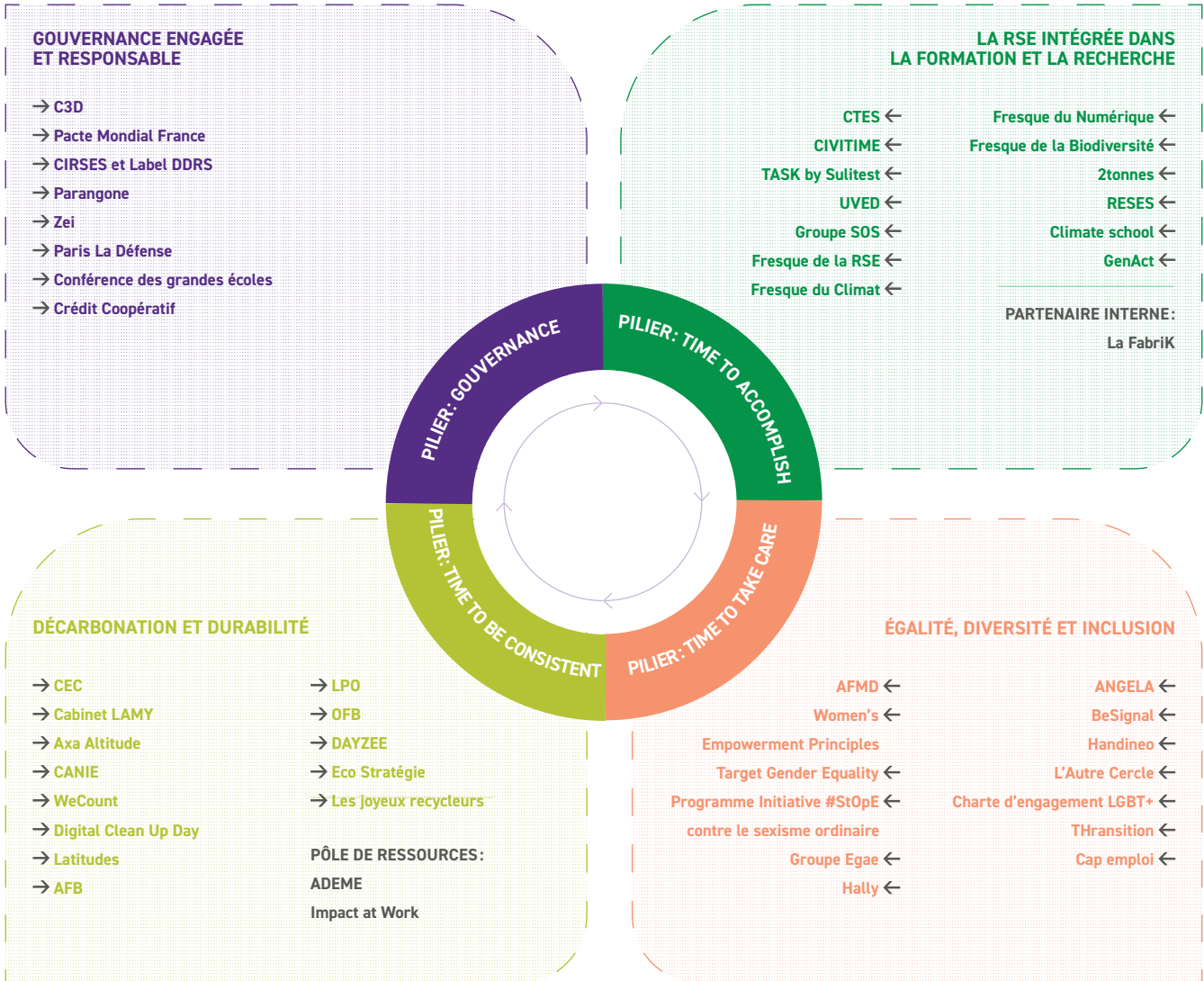
Comité EFH PRO: [terminé] groupe de travail de 11 collaborateurs ayant élaboré 18 propositions pour améliorer l'égalité femmes-hommes et prévenir les VSS pour les collaborateurs et les étudiants.

Comité QVCT: organe de déploiement des plans QVCT, préalablement coconstruits avec les équipes des écoles et des directions du groupe.
→ 23 collaborateurs

1.2

UN RÉSEAU ENGAGÉ AU SERVICE DU CHANGEMENT

Notre écosystème de partenaires constitue un appui essentiel qui enrichit et soutient le déploiement de notre démarche RSE sur l'ensemble de nos enjeux.



« Le partenariat entre OMNES Education et GenAct illustre parfaitement notre ambition commune : embarquer largement les collaborateurs dans la transformation des organisations, dans le respect des limites planétaires. Avec plus de 100 licences GenAct diffusées auprès des collaborateurs membres des différents comités RSE du groupe, OMNES affirme son rôle moteur pour diffuser une culture régénérative et inspirer d'autres acteurs de l'éducation et de l'entreprise ! », Joachim RICHARD, Responsable Développement & Animation de communautés pour GenAct »

Joachim RICHARD,
Responsable Développement & Animation de communautés pour GenAct



1.3 CAN WE LIVE WITHIN THE DOUGHNUT?



NOTRE PLANÈTE A DES LIMITES!

Les chercheurs du *Stockholm Resilience Center* ont défini des limites planétaires* pour évaluer la capacité de la Terre à maintenir un cadre de vie stable et sûr pour l'humanité. Lorsque ces limites sont respectées, notre planète reste habitable et prospère. En revanche, si elles sont dépassées, cela entraîne des dérèglements qui peuvent mettre en danger nos conditions de vie.

Aujourd'hui, sept de ces limites ont déjà été franchies, ce qui signifie que nous avons trop poussé certains systèmes naturels au-delà de leur capacité de régénération. Et comme ces limites sont interconnectées, le dépassement de l'une peut accélérer celui des autres, rendant la situation encore plus critique.

*lien accessible pour les collaborateurs d'OMNES Education

LE DONUT: UN ESPACE SÛR ET JUSTE POUR L'HUMANITÉ

Le Donut est un concept développé par Kate Raworth et publié pour la première fois en 2012 dans un [rapport d'Oxfam](#).

Il est comme une boussole pour la prospérité humaine au XXI^e siècle: son objectif est de répondre aux besoins de tous dans les limites des moyens de la planète.

Le Donut est constitué de deux anneaux concentriques: un plancher social, pour garantir que chacun ait accès aux ressources essentielles à la vie, et un plafond écologique, pour garantir que l'humanité ne dépasse pas collectivement les limites planétaires qui protègent les systèmes vitaux de la Terre. Entre ces deux ensembles de limites se trouve un espace en forme de donut, à la fois écologiquement sûr et socialement juste: un espace où l'humanité peut s'épanouir.

UNE NOUVELLE GRILLE DE LECTURE DE NOS IMPACTS

OMNES Education, en tant qu'acteur majeur de l'éducation et de la recherche, veille en permanence à intégrer les évolutions de la RSE et à s'inspirer des approches prospectives qui ouvrent de nouvelles voies de progrès, telles que le concept des limites planétaires ou encore l'économie du donut.

Dans une démarche à la fois pédagogique et exploratoire, nous avons choisi de représenter les principaux impacts identifiés lors de notre analyse de double matérialité (réalisée dans le cadre de la CSRD – cf. sous-partie suivante) sur le schéma conceptuel du donut. À partir des outils développés par le [DEAL](#) (Doughnut Economics Action Lab), nous avons positionné nos principaux impacts positifs et négatifs afin d'évaluer en un coup d'œil la contribution du groupe au respect – ou au dépassement – des limites planétaires et des planchers sociaux.

VISUALISATION DES IMPACTS D'OMNES EDUCATION SOUS LE PRISME DU DONUT

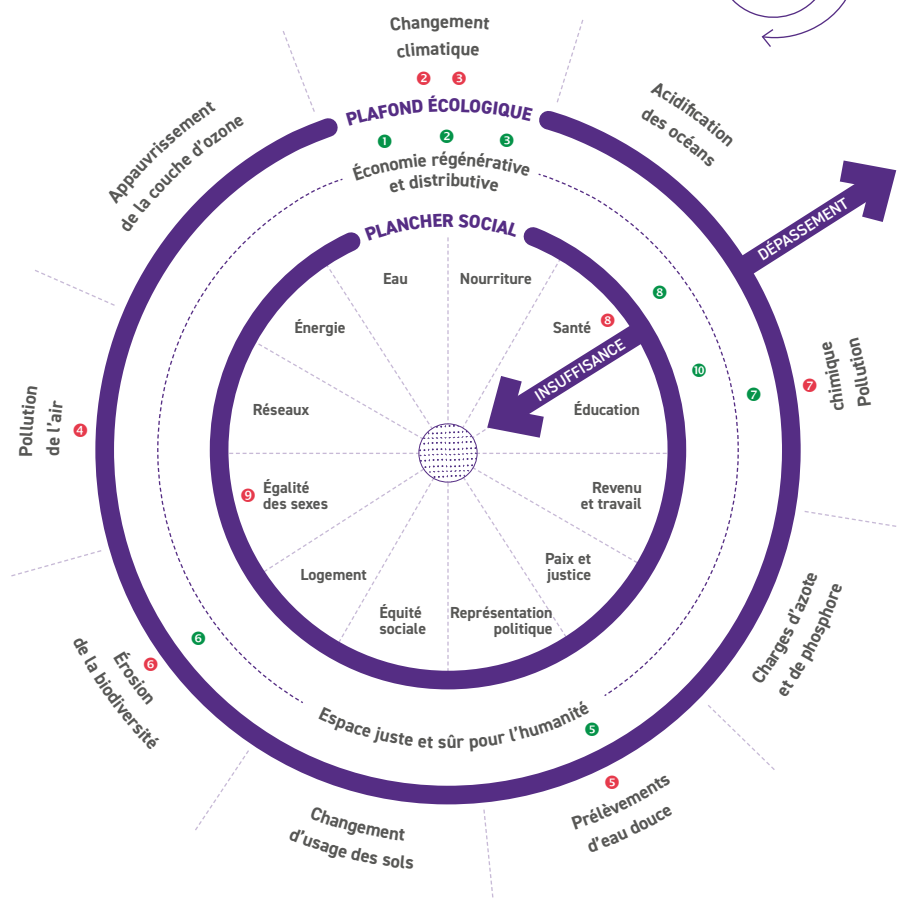
Cette approche offre une lecture nouvelle de nos interactions avec l'environnement naturel et humain. Elle met en évidence, à une échelle macro, un impact globalement positif sur les enjeux sociaux, au cœur de notre mission éducative (cf. parties 2 et 4), et des impacts plus négatifs sur l'environnement, que nous nous engageons à réduire activement (cf. partie 3).

Environnement

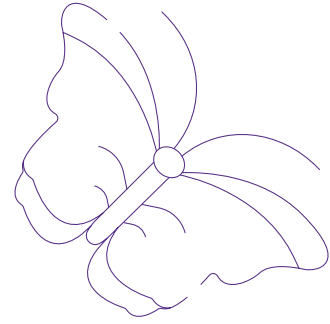
- 1 Adaptation – travaux de recherche
- 2 Atténuation – trajectoire de décarbonation
- 2 Atténuation – Formation/Mobilisation des étudiants
- 2 Atténuation – Émissions générées par nos activités (IT, Mobilité...)
- 3 Énergie – Recours aux énergies renouvelables -
- 3 Énergie – consommations en hausse liée à la croissance du groupe
- 4 Pollution de l'air – générée principalement par le transport et les déplacements (avion – voiture)
- 5 Réutilisation des eaux usées, réduction des consommations et sensibilisation des étudiants
- 5 Consommations notamment dans les zones de stress hydrique (Afrique, Espagne, Sud de la France)
- 6 Diagnostics biodiversité dans les campus et plan d'action, charte biodiversité, incubateur projets à impacts positifs
- 6 Construction de nouveaux campus et infrastructures
- 7 Plan de réduction et de valorisation des déchets
- 7 Production de déchets et gestion non encore optimisée

Social

- 8 Conditions de travail : dispositif QVCT
- 8 Conditions de travail : risques psychosociaux
- 9 Égalité H/F : égalité de salaires, nombre de femmes au comex
- 10 Éducation de qualité



1.4 INDICE DE TRANSFORMATION



Indice de transformation - Septembre 2025

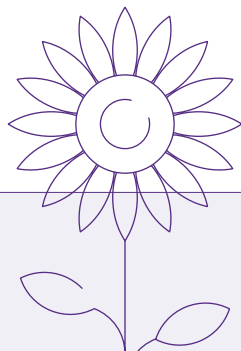


1. L'implication du plus haut niveau de décision
2. La transversalité de la démarche
3. Le dialogue avec les parties prenantes
4. Un outil de pilotage des indicateurs
5. Un rapport de durabilité
6. Une communication responsable
7. Une politique d'économie circulaire
8. Un bilan carbone annuel conforme
9. Une trajectoire de décarbonation alignée sur la science
10. L'intégration des enjeux biodiversité, ressource eau et pollution
11. La formation RSE du CODIR et des managers métiers
12. La vitalité du réseau d'ambassadeurs et de référents métiers RSE
13. La formation RSE de 100% des collaborateurs
14. Une politique Diversité & Inclusion
15. Une politique d'innovation dans le cadre des limites planétaires
16. Une offre de produits et de services à impacts positifs nets
17. Une politique d'achats responsables
18. La territorialisation de la stratégie RSE
19. Une raison d'être et des engagements associés
20. Une analyse des impacts - risques et opportunités ESG

by  Parangone



Atelier de la Doughnut Economics Action Lab



1.5 LA CONFORMITÉ COMME OPPORTUNITÉ DE PROGRESSION

QUAND LA TRANSPARENCE DEVIENT MOTEUR DE TRANSFORMATION

Attentif aux évolutions de la RSE et conscient de l'intérêt stratégique qu'apporte la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), le Groupe OMNES Education a pris la décision d'anticiper l'application de la directive européenne avec un an d'avance.

Loin d'être perçue comme une contrainte réglementaire supplémentaire, cette anticipation a été envisagée comme une véritable opportunité de progression et de transformation profonde de nos pratiques. Nous avons saisi cette fenêtre temporelle pour initier un dialogue transversal et inclusif, visant à embarquer l'ensemble de nos métiers dans cette démarche ambitieuse. Cette anticipation nous permet de structurer sereinement notre approche, de développer une compréhension partagée des enjeux de durabilité au sein de chaque fonction, et d'intégrer ces considérations au cœur de nos processus opérationnels.



« OMNES a su saisir l'opportunité de l'analyse de double matérialité pour mettre en place une vraie dynamique collective et faire passer la RSE d'un sujet porté par une direction à un projet d'entreprise porté par l'ensemble des métiers. De ce fait, le report de la directive n'a en rien entamé leur enthousiasme ni leur détermination à avancer. »

↓
Amélie FOULON,
Directrice associée Parangone.

Nous avons réalisé notre analyse et notre matrice de double matérialité et publierons notre premier rapport de durabilité « à blanc » à la fin de l'année 2025.



DERRIÈRE CHAQUE DONNÉE, UNE PERSONNE

La protection des données personnelles de l'ensemble de notre écosystème – étudiants, alumni, candidats, collaborateurs et enseignants – est une priorité fondamentale au sein de notre groupe d'écoles. En pleine conformité avec le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), nous avons déployé un dispositif rigoureux et évolutif pour assurer la sécurité, la confidentialité et la transparence dans le traitement de leurs informations. Ce travail continu s'articule autour de plusieurs axes clés : la mise en place de politiques et de procédures claires et accessibles, la formation et la sensibilisation régulières de nos équipes à l'importance de la protection des données, l'implémentation de mesures techniques et organisationnelles robustes pour prévenir tout accès non autorisé ou perte de données, et la garantie du respect des droits des personnes concernées (accès, rectification, suppression, etc.).

DES VALEURS QUI NE SE NÉGOCIENT PAS

Afin de garantir un environnement de travail et d'apprentissage sain et intègre, nous avons structuré un dispositif robuste comprenant plusieurs éléments essentiels à l'éthique et la transparence.

Une **charte éthique** formalise nos principes fondamentaux et nos engagements en matière de conduite responsable pour l'ensemble de notre communauté (collaborateurs, enseignants, étudiants, partenaires).

Parallèlement, un **dispositif anti-corruption** a été mis en place pour prévenir, détecter et sanctionner toute forme de corruption, qu'elle soit active ou passive. Ce dispositif inclut des politiques claires, des procédures de contrôle interne et des actions de sensibilisation et de formation.

Enfin, un **dispositif d'alerte** confidentiel et sécurisé est à disposition de toute personne souhaitant signaler, de bonne foi, des faits susceptibles de constituer un manquement à notre charte éthique, une infraction ou un comportement inapproprié.



Partie 2

TIME TO ACCOMPLISH



« Avec Time to Accomplish, nous affirmons notre ambition de former des étudiants capables de devenir de véritables game changers sur les enjeux sociétaux et environnementaux. Mais notre engagement ne s'arrête pas là : nous accompagnons aussi nos professeurs, nos chercheurs et nos collaborateurs pour qu'ils intègrent pleinement ces sujets, en lien avec l'entrepreneuriat à impact et une recherche responsable, piliers essentiels de notre mission éducative. »



Catherine KUSZLA,
Dean Directrice de la recherche

2.1 ACTU RSE DES CAMPUS

Nos campus sont en première ligne pour diffuser et rendre concrète notre démarche RSE, et pour faire de chacune et chacun des actrices et acteurs engagés !

Sup de Pub Paris et Rennes : aux Grandes Causes les Grandes Campagnes

Comme tous les ans, la Compétition Grandes Causes de Sup de Pub a réuni plus de 140 équipes d'étudiants autour de briefs réels d'organisations de l'ESS. Trois campagnes ont été primées : pour la Fondation Ronald McDonald et Action contre la Faim à Paris, et pour L'Armada des possibles à Rennes.

Une semaine intense, des pitches passionnés, des campagnes percutantes : nos étudiants ont prouvé, une fois encore, que la communication a le pouvoir de faire bouger les lignes !



Campus de Chambéry : imaginer et collaborer pour la transition écologique.

Les étudiants ont travaillé en équipes sur 6 thématiques environnementales et présenté leurs meilleures solutions devant un jury, après une intervention inspirante de Côme Girschig.

Sup de Pub : en Or pour la RSE

En 2025, Sup de Pub a été élue meilleure école au Grand Prix INfluencia des métiers de la communication. L'école s'est également illustrée avec 5 prix Or et 2 prix Bronze, dont un Or pour la meilleure démarche RSE grâce à un projet innovant sur le civisme dans les jeux vidéo, mené pour la DILCRAH*.

*Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT

ECE Paris : Hackathon InnovHer, innover ensemble pour la santé des femmes

Le hackathon InnovHer, organisé en novembre 2024 à l'ECE Paris, a rassemblé plus de 200 participants, dont des étudiants de l'ECE, autour de 35 projets innovants dédiés à la santé des femmes, sur des thèmes tels que l'endométriose ou le dépistage du cancer du sein via l'IA. Soutenu par des acteurs majeurs comme GSK, Takeda et Pfizer, plusieurs initiatives ont été financées par plus de 15000 € de subventions pour poursuivre leur développement.

Un engagement collectif entre étudiants, professionnels et institutions pour répondre aux enjeux critiques de santé féminine.



ESCE et IFG : MISMATCH, croiser les regards pour décrypter un monde en mutation

En 2024, l'ESCE et l'IFG ont lancé MISMATCH, un podcast qui décrypte les mutations technologiques, environnementales, économiques et sociétales. Chaque épisode propose un débat animé par Olivier Jacquemond (chercheur-enseignant à l'ESCE et docteur en philosophie politique) puis un face-à-face avec un invité offrant un regard inédit sur ces enjeux émergents.



LE LIEN VERS LES ÉPISODES, C'EST ICI



INSEEC MSc : Citizenship, se former à l'engagement citoyen

Le challenge Citizenship a mobilisé en 2024 plus de 5000 étudiants en MSc autour de la citoyenneté et de l'engagement. En équipes de 6 à 8, ils ont conçu et réalisé un projet à impact positif, en partenariat avec la Ville de Paris.

APPEL À PROJETS TIME TO ACT: CATALYSEUR DE PROJETS FORMATEURS

L'appel à projets Time to Act vise à soutenir des initiatives d'étudiants et de collaborateurs, à fort impact social ou environnemental et alignées sur les objectifs de développement durable d'OMNES Education. Il sélectionne et finance des projets locaux et collaboratifs, impliquant plusieurs écoles, campus et étudiants, capables de générer un changement positif durable et axé sur au moins un pilier de la stratégie Time to Act.

Cette année, 10 projets ont été sélectionnés, et 17 projets RSE ont été réalisés depuis le lancement de l'appel à projets, en 2023.

INSEEC Bordeaux (2023)

puis ESCE Paris (2024) :

La formation premiers soins en santé mentale (PSSM)

a été dispensée à 30 collaborateurs pour qu'ils deviennent secouristes en santé mentale et puissent repérer et soutenir les personnes en détresse psychique, en les orientant vers les ressources appropriées et en intervenant en cas de crise.

Campus de Lyon :

La formation animateur de l'atelier 2tonnes

a permis à une dizaine de collaborateurs de devenir animateur de l'atelier 2tonnes, pour sensibiliser divers publics aux enjeux climatiques et aux actions concrètes visant à réduire notre empreinte carbone, à travers des scénarios immersifs et une approche collaborative.

INSEEC Bordeaux :

Le parcours Théâtre des ODD

a proposé aux étudiants une approche participative et ludique des enjeux du développement durable à travers le théâtre. Ce programme, incluant ateliers et représentations, favorise l'engagement, le lien social et le développement de compétences professionnelles.

Campus Paris la Défense :

L'initiation aux gestes qui sauvent

a formé des étudiants engagés dans la vie associative de leur école, en se concentrant sur des situations et besoins spécifiques, afin de garantir un environnement sûr et sécurisé lors de chaque événement organisé par les associations.

2.2

FORMER DES ESPRITS DURABLES DANS TOUS LES PARCOURS

2.2.1 La formation de nos étudiants

Dans un monde en profonde mutation, marqué par l'urgence écologique et les transitions nécessaires, le rôle des établissements d'enseignement supérieur est crucial pour rendre possible la transformation des métiers. Pour un groupe d'écoles, anticiper les besoins en compétences et en connaissances est une responsabilité majeure: il s'agit de préparer les futurs diplômés à comprendre, analyser et agir face aux défis contemporains. Cela passe par une transformation structurelle des cursus, mais également par la

formation continue des enseignants et des collaborateurs, afin d'ancrer durablement les enjeux de la transition dans la pédagogie, la recherche et la vie des campus. Pour répondre aux attentes croissantes des entreprises, de la société civile et des étudiants eux-mêmes, l'école s'engage à former de futurs professionnels capables de conjuguer excellence technique, sens éthique et impact positif. Donner aux étudiants les clés pour bâtir un avenir soutenable, c'est faire de l'enseignement un véritable levier de transformation de la société.



DES PARCOURS EN COHÉRENCE AVEC LES ORIENTATIONS DU MINISTÈRE

Le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR), dans le cadre de son Plan Climat-Biodiversité, a défini deux principales exigences pour intégrer la transition écologique pour un développement soutenable (TEDS) dans l'enseignement supérieur :

1. En 2025, tous les étudiants de premier cycle doivent suivre un socle de formation TEDS d'au moins **30 heures**, validé par **3 ECTS** et articulant **trois dimensions** pédagogiques :

- **Des connaissances** sur les grands enjeux écologiques et sociaux (changement climatique, ressources et disponibilité, transition juste et équitable, limites planétaires, biodiversité et sa préservation)

- **Des compétences**, inspirées du référentiel européen GreenComp (pensée systémique, capacité d'adaptation, engagement individuel et collectif pour la durabilité, ...)
- **Un apprentissage par l'action**, valorisant l'expérience concrète et l'engagement des étudiants.

2. D'ici 2026, tous les enseignements, toutes disciplines confondues, devront intégrer des contenus liés à la TEDS. Cela implique la formation des enseignants et la transformation des syllabi.

- Ces deux mesures visent à faire de la durabilité un enjeu transversal, incontournable et certifiant dans tous les parcours de formation.

- La première exigence est déjà remplie grâce à la combinaison des programmes SHIFT(s), PACT, TASK, des modules e-learning et de l'intégration de la TEDS dans les cursus et cours (détails ci-après).
- La seconde exigence est en cours et nécessite des moyens importants de mise en œuvre : voir la partie sur les cours et les programmes intégrant la RSE.

L'objectif pour l'année 2025-2026 est de poursuivre la montée en compétence des enseignants et d'achever progressivement l'intégration des contenus TEDS dans les cours.



OMNES Education compte aujourd'hui **500 partenaires académiques**, **4 centres de recherches** et **2 chaires de recherche avec 200 enseignants permanents dont 120 enseignants-chercheurs**. Autant d'acteurs mobilisés pour intégrer la transition dans les programmes.

Dans le cadre de sa stratégie pédagogique et de sa stratégie RSE « Time to Act », et en réponse aux attentes du MESR, OMNES Education propose à ses étudiants d'acquérir des connaissances et compétences solides et essentielles sur la transition écologique et sociale via :

UN SOCLE COMMUN MINIMUM OBLIGATOIRE :

Des cours dédiés et des parcours spécialisés pour transformer tous les programmes

OMNES Education intègre largement les enjeux de transition écologique et sociale dans tous ses programmes de formation.

Aujourd'hui, **94,5 %** des programmes, qu'ils soient spécialisés en RSE ou non, comprennent au moins un cours dédié à la RSE et plus de **20 %** de tous les cours de toutes les écoles du Groupe abordent directement ces thématiques.



« Pour accompagner l'évolution de notre offre programme et pédagogique, OMNES Education renforce pour la rentrée 2027-2028 son approche pédagogique fondée sur les compétences, à la fois métiers et transversales. Cette approche permettra d'articuler nos programmes non plus seulement autour d'une liste de cours, mais à partir d'acquis d'apprentissage clairement identifiés et reliés aux objectifs de chaque cours. Cette démarche favorisera une intégration plus large, plus spécifique et plus pertinente des enjeux RSE au cœur de tous nos enseignements. »

↓
David LECHERMEIER,
Directeur de la transformation pédagogique
et de l'innovation programme

Le programme SHIFT(s), pour éveiller les consciences et agir sur les grands enjeux

Créé par OMNES Education en 2022, SHIFT(s) est un programme commun à l'ensemble des écoles du Groupe, conçu pour sensibiliser les étudiants aux grands enjeux sociétaux et environnementaux. Déployé sur les trois années du Bachelor, il propose 12 heures de formation par an.

Les deux premières années (SHIFT B1 & B2) sont consacrées à des cycles de conférences sur les transformations du monde de demain.

En troisième année (SHIFT B3), les étudiants prennent part à un hackathon consacré

à un sujet de transition, présenté par un partenaire expert (qualité de l'air il y a 2 ans, problématique de la consigne l'année dernière).

Des équipes multidisciplinaires, composées d'étudiants issus des 4 écoles participantes (ESCE (management), ECE (ingénierie), Sup de Pub (communication) et HEIP (sciences politiques)), travaillent ensemble pour proposer des solutions innovantes à ces défis réels.

À la fin du programme SHIFT(s), les participants reçoivent des certifications académiques et professionnelles en complément de leur diplôme.

L'objectif pour les prochaines années est d'étendre rapidement SHIFT(s) aux deux écoles restantes en Bachelor, CREA (Suisse) et EUBS (Espagne, Suisse, Allemagne).

En 2024-25, **6 300 étudiants de 9 écoles** ont suivi le programme SHIFT(s) depuis son lancement.

Le Programme d'Action Citoyenne de Terrain (PACT), pour passer de l'apprentissage à l'action solidaire

Créé en 2022 par OMNES Education en partenariat avec le Groupe SOS, leader européen de l'économie sociale et solidaire (ESS), le PACT propose aux étudiants un semestre de bénévolat (20h minimum) au sein d'associations comme **Un Espoir Solidaire** ou **La Chorba**. L'objectif : sensibiliser les étudiants à leur rôle de citoyens engagés, à travers des actions concrètes, reconnues par des crédits ECTS. OMNES Education est ainsi le premier groupe éducatif français à avoir lancé un tel dispositif de volontariat en lien avec la RSE.

En 2024-2025 :
2 000 étudiants ont accès à PACT
169 associations partenaires
98 % d'étudiants satisfaits

DES CURSUS, COURS ET PARCOURS POUR ALLER PLUS LOIN :

Des cursus spécialisés pour former les experts de la transition

Pour aller plus loin dans la formation des acteurs économiques de demain, et en complément de l'intégration progressive de la RSE dans tous les enseignements, les écoles du Groupe OMNES Education proposent une large gamme de programmes spécialisés dans la transition écologique, chacun en lien avec leur expertise et leur identité propre. Ces cursus approfondis permettent aux étudiants de se former de manière ciblée aux enjeux du développement durable, à travers des approches adaptées

aux différents secteurs :

- Manager du développement durable et de la transition écologique, à l'INSEEC MSc.
- Executive MBA Transition énergétique et écologique, RSE & Développement durable, à l'IFG.
- MSc Sustainability and Innovation Management, à l'IUM.
- Manager de l'Innovation et de la RSE, à HEIP (créé en 2024 en partenariat avec l'Université de Haute-Alsace, reconnue pour son expertise en développement durable et RSE).

Ces formations visent à accompagner la montée en compétences des professionnels capables de piloter la transformation durable dans tous les secteurs d'activité.

Une offre riche de cours « à la carte » pour approfondir les enjeux

Des cours sur les enjeux RSE sont proposés dans différentes disciplines, accessibles à tous les étudiants, y compris ceux qui ne suivent pas le cursus où ces cours sont initialement intégrés.

Parmi ces cours :

- En Management & Stratégie : Sustainable Development and Green Management ;
- En Droit : Normalisations et régulations internationales du développement durable et de la RSE ;
- En Sciences de l'ingénieur : Pratique responsable des systèmes d'information.

LA MULTIDISCIPLINARITÉ AU CŒUR DE L'EXPÉRIENCE OMNES EDUCATION

Comprendre les enjeux du monde de demain nécessite une approche globale, transversale et ouverte sur la diversité des disciplines. OMNES Education a pleinement intégré cette vision holistique et offre à ses étudiants la possibilité d'enrichir leur parcours en suivant des cours proposés dans les différentes écoles du Groupe.

Ainsi, une étudiante en ingénierie à l'ECE peut approfondir sa compréhension des relations internationales en suivant des cours de géopolitique à l'HEIP, tandis qu'un étudiant de l'INSEEC Business School peut compléter sa formation en découvrant les fondamentaux de la communication à Sup de Pub. Cette approche favorise l'hybridation des compétences et prépare les étudiants à relever les défis complexes et interdisciplinaires de demain.

Des parcours en ligne, pour apprendre partout et à son rythme

Grâce à sa plateforme « Boostcamp » de e-learning et aux partenariats noués avec l'UVED (Université Virtuelle Environnement et Développement durable) et l'Axa Climate School, OMNES Education propose des parcours en ligne accessibles à tous : étudiants, enseignants et collaborateurs. Ces modules offrent des contenus clairs, interactifs, ludiques et approfondis sur les grands enjeux écologiques et les actions à mener (changement climatique, limites planétaires, biodiversité, ressources, cycles de l'eau, océans, empreintes carbone, eau, plastique...), avec une approche à la fois pédagogique et engageante.



ZOOM SUR : COUP DE CHAUD SUR L'ÉCO

OMNES Education a créé la websérie « **Coup de chaud sur l'éco** », un cycle d'épisodes/interviews dynamiques avec la présence du chercheur-expert Julien Pillot, croisant le développement durable et l'économie afin de réfléchir à la manière de les concilier. Tous les épisodes sont accessibles en open source et la première saison a été sélectionnée pour apparaître sur le site de l'UVED. Une saison 2 est en cours de préparation pour 2026.



« Avec Coup de chaud sur l'éco, nous avons voulu sortir des discours simplistes pour éclairer les liens complexes entre économie et environnement. L'idée est de donner aux étudiants des clés pour questionner les modèles existants, comprendre les tensions entre croissance et durabilité, et imaginer des voies plus soutenables. C'est une invitation à penser autrement... et à agir. »



Julien PILLLOT

Directeur du pôle Valorisation de la recherche & Enseignant-Chercheur en Économie (Inseec)



« L'étape suivante pour nous, c'est d'aller au-delà de la simple certification. Avec TASK, on évalue les connaissances en matière de durabilité, mais on veut désormais savoir si cela a un impact concret sur les comportements des étudiants. L'idée, c'est de mettre en place un suivi après le test : les étudiants pourront documenter les actions qu'ils ont réellement mises en œuvre dans la durée. Nous allons commencer dès cette année avec les étudiants de première année, en suivant leurs résultats et leurs parcours sur plusieurs années. Cela nous permettra d'adapter et d'améliorer nos pédagogies, et surtout de mesurer l'évolution de leurs compétences et de leurs engagements dans le temps. »



Nadia TEBOURBI
Dr. en Sciences de Gestion
Head of Management and CSR
Department Référente TASK

UNE CERTIFICATION RECONNUE PAR L'ONU POUR MESURER SES CONNAISSANCES

Le TASK, pour évaluer et certifier les connaissances en développement durable

Le TASK (The Assessment of Sustainability Knowledge) certifie les connaissances sur trois volets : le système Terre, le bien-être humain et les leviers d'action.

Testé en 2023 à l'ECE (ingénierie) et à l'ESCE (commerce), il avait permis à plus de 500 étudiants de valider leurs acquis, quelle que soit leur spécialisation.

Depuis 2024, le dispositif a été généralisé et toutes les écoles du Groupe, en France et à l'international, doivent proposer au moins une session par semestre aux étudiants. À l'ESCE, le TASK est désormais obligatoire en 1re, 3e et 5e année pour mesurer la progression des étudiants.

Avec plus de 2200 étudiants déjà certifiés, l'objectif est maintenant de passer à l'échelle pour certifier tous les diplômés d'OMNES Education.

Ce test, reconnu par l'ONU, positionne OMNES parmi les 20 principaux « Change Leaders » français, et permet aux étudiants de valoriser leurs acquis RSE sur leurs CV.



128 sessions sur l'année scolaire 2024
2200 certifications à date



2.2.2 La formation de nos collaborateurs

Former les collaborateurs et collaboratrices aux enjeux de la transition écologique et sociale est essentiel car ils sont directement impliqués dans la formation et l'accompagnement des étudiants, mais aussi dans les décisions et actions internes. Qu'il s'agisse des enseignants-chercheurs, des référents Time to Act, des membres du Comex/Codir, des membres des comités Carbone et CSRD, des groupes de travail RSE, des responsables scolarité ou vie associative, ou encore des responsables des directions métiers, toutes et tous doivent être formés pour disposer des clés nécessaires à la transformation durable de leurs métiers et de l'organisation.

Dans cette logique, OMNES Education met à disposition de tous les collaborateurs, d'une part, un parcours en ligne intitulé « comprendre », issus des partenariats avec l'Axa Climate School et l'UVED, pour renforcer leurs connaissances sur le changement climatique, les limites

planétaires ou la biodiversité, et d'autre part un parcours « Agir pour la transition depuis sa fonction métier » avec des modules spécifiques pour chaque métier (achats, juridique, communication, RH, informatique...), afin de disposer des clés d'action ciblées reliées à son activité dans le Groupe.

Par ailleurs, des modules spécifiques sur la lutte contre les discriminations, la prévention des violences sexuelles et sexistes, et contre le sexisme ordinaire sont également accessibles.

De plus, les collaborateurs sont invités régulièrement, en fonction des événements RSE phares de l'année, à suivre des ateliers, des conférences « Green Cafés » en présence d'experts, des parcours interactifs liés à la transition écologique et sociétale et à contribuer à des challenges et actions concrètes sur les campus.

Quelques exemples : parcours dédié à la biodiversité via un serious game lors de la Semaine Européenne du Développement Durable 2024 ; « Green Café » sur l'égalité femme/homme ; construction collective du potager d'un campus ; courses solidaires ou km en vélo pour la planète ; challenges inter-campus sur l'énergie et sur l'eau !

Tous les nouveaux entrants participent par ailleurs à une Fresque du Climat ou, s'ils l'ont déjà suivie, à une Fresque de la Biodiversité. Plus de 30 kits de ressources (guides, articles, supports pédagogiques) sont également à leur disposition.

Enfin, la sensibilisation s'étend aussi aux enseignants-chercheurs permanents : tous sont formés aux enjeux de la transition.

D'ailleurs, plus de 80 % d'entre eux mènent des recherches en lien avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) (voir partie 2.4).

2.3 FAIRE NAÎTRE DES ENTREPRENEURS À IMPACT

L'incubation engagée : quand l'audace rencontre l'impact

OMNES Education accompagne les étudiants dans la création de projets engagés via son réseau d'incubateurs « for good » : les 7 sites de La Fabrik et le FabLab. Depuis 2022, La Fabrik soutient chaque année des projets à impact, offrant un espace de travail, un réseau d'experts et des bourses. Déjà implantée à Paris (Eiffel, Vellefaux, La Défense), Bordeaux et Lyon, elle a ouvert deux nouveaux incubateurs en 2024 à Rennes et Lausanne/Genève. Ouverte à tous, elle cible surtout les étudiants en fin de cycle, plus matures, autour d'une pédagogie « Learning by Doing ». Les projets sont sélectionnés sur leur viabilité et leur impact, sans obsession de la levée de fonds, dans un esprit d'entraide. Plus qu'un incubateur, La Fabrik favorise l'épanouissement des porteurs de projets, en les formant à la méthodologie, à l'audace et à l'engagement, afin de transformer leurs idées en actions concrètes et durables sur le long terme.

L'ambition pour la suite : implanter La Fabrik sur tous les nouveaux campus dès leur ouverture et sur les sites existants encore non couverts.



« Avec La Fabrik, nous voulons aller plus loin en renforçant l'aspect académique. L'objectif, c'est de montrer que l'entrepreneuriat ne se limite pas à créer son entreprise : les compétences et l'état d'esprit entrepreneuriaux sont utiles dans tous les domaines, y compris pour l'intrapreneuriat au sein d'une organisation ou tout simplement pour ajouter un booster de compétences à fortes valeurs ajoutées. Nous souhaitons proposer ces outils à tous : étudiants incubés en cursus ou alumni, mais aussi experts et mentors faisant partie des équipes d'encadrement de la Fabrik (ce programme spécifique sera réalisé en partenariat avec le Mouvement Impact France).

Cette nouvelle offre viendra également en appui des parcours entrepreneuriaux des écoles, en lien avec les équipes pédagogiques. Deux axes sont prévus : un programme sur l'état d'esprit entrepreneurial alternatif axé sur les soft skills et le savoir-être, et un programme pour apprendre à concevoir et présenter un projet de A à Z avec agilité et durabilité « Apprendre à entreprendre autrement » c'est l'ambition de La Fabrik AKademy, qui sera lancée officiellement dès la rentrée 2025 ! »



Lionel STEVE
Fondateur de La Fabrik

63
projets en cours
d'accompagnement,
en ce moment-même

220
projets incubés
depuis 2020

44 %
des porteurs de projets
sont des **femmes**

Les porteurs de projets
proviennent de toutes
les écoles du Groupe.

COLLAB FOR GOOD

Pour aller plus loin, en 2024-2025 le réseau d'incubateurs la Fabrik s'est ouvert aux projets à impact proposés par des collaborateurs, avec le programme « Collab for good ». Une collaboratrice s'est lancée avec un projet de sensibilisation interne à l'égalité, la diversité et l'inclusion (EDI), via un programme adapté aux spécificités d'OMNES et pensé pour un apprentissage continu, ce que n'apporte pas une formation externe.



« Mon projet de formation à l'EDI pour les collaborateurs a bénéficié d'un accompagnement précieux. Les échanges avec les coachs m'ont aidée à avancer et à trouver des réponses à des questions qui me semblaient bloquantes. Cela a vraiment facilité ma réflexion sur mon projet entrepreneurial »



Irina ANELOK
Référente Time to Act RSE & handicap

Focus sur des initiatives entrepreneuriales à impact positif

TWINI a été créé par deux étudiants de l'ECE face à un constat : la valorisation des déchets reste peu efficace, faute de liens entre producteurs de déchets et acteurs pouvant les réutiliser. Leur solution : cartographier les "outputs" (déchets) et les "inputs" (besoins en matières premières) des entreprises. **TWINI** identifie les meilleures filières de valorisation pour optimiser coûts et impact environnemental, grâce à des analyses et partenariats. La Fabrik les a aidés à structurer leur projet pour accéder au marché. Leur ambition : devenir un acteur clé et augmenter de 20 % le taux de recyclage en France d'ici 2030.

Martin PUYOU-LASCASSIES
& **Jeremy MILECKI**



Chaque année, les étudiants de Sup de Pub réalisent un projet audiovisuel « for good », avec un prix à la clé. Pour éviter que ces projets s'arrêtent après la remise des diplômes, la Fabrik a accompagné deux projets cette année pour leur donner une dimension entrepreneuriale. Parmi eux, Un verre de souvenir, un film sur Alzheimer et la lutte contre la perte de mémoire, réalisé par l'association d'élèves Lueur Production. L'objectif : transformer ce projet en véritable levier d'impact en développant une stratégie de diffusion, de communication et de partenariats pour maximiser sa portée et toucher un large public.

Lueur Production



EcoTizen est une solution clé en main d'engagement RSE née à l'ECE Paris, pensée pour mobiliser étudiants et collaborateurs autour de la transition écologique et sociale. Son programme se déploie en trois étapes : un atelier de lancement pour les éco-délégués ou ambassadeurs, trois semaines de défis animés via une application mobile intuitive, puis un atelier de clôture pour récompenser les participants et réfléchir collectivement aux projets à poursuivre. Après un pilote réussi au lycée Le Corbusier, **EcoTizen** s'est associé à la Région Île-de-France pour déployer sa solution dans d'autres lycées, dans le cadre de la démarche Lycées écoresponsables, et prépare un pilote avec Suez. L'équipe développe aussi un outil de pilotage pour aider les responsables RSE à mesurer et animer l'engagement sur la durée.

Agathe LESECHE & Roman PHILIP

EcoTizen

2.4 FAIRE AVANCER LA RECHERCHE RESPONSABLE

LA RECHERCHE RESPONSABLE, MOTEUR DU RAYONNEMENT ACADÉMIQUE

La recherche occupe une place centrale dans la mission d'un groupe d'écoles comme OMNES Education, tant pour son développement académique que pour son impact sociétal. Forte de 120 chercheurs, la recherche a produit **426 publications scientifiques classées depuis 2020**. Elle s'inscrit pleinement dans une démarche responsable, avec plus de 80 % des

chercheurs engagés sur des thématiques liées aux Objectifs de Développement Durable (ODD) et 65 % des articles de recherche portant sur un sujet de RSE, tous publiés en open source. Les axes de recherche ont été repensés afin d'accompagner les grandes transitions écologiques et numériques, en étudiant les dynamiques institutionnelles et collectives ainsi que la transformation durable des organisations et des territoires.

LES 4 AXES DE RECHERCHE DÉVELOPPÉS PAR OMNES EDUCATION SONT AINSI :

- Piloter le changement pour un avenir durable : contextes institutionnels et dynamiques sociales
- Explorer l'adaptation comportementale face aux transitions sociétales
- (Re)construire des organisations résilientes et responsables
- Concevoir un écosystème durable : territoire, réseaux sociaux et numériques

OMNES Education est membre du Pacte Mondial France depuis 2007 et s'engage à l'échelle du Groupe à contribuer à l'ensemble des ODD et notamment aux ODD 4, 5, 11, 12 et 13. Quelques exemples d'articles de recherche contribuant aux ODD cités :



ODD 4 : Éducation de qualité

- L'utilisation de l'apprentissage mobile : un levier pour l'inclusion des réfugiés (BARAKAT)
- Passeport de compétences enrichi à l'IA : un nouvel outil pour orienter les étudiants (DAVILA VALDIVIEZO)



ODD 5 : Égalité entre les sexes

- La performance environnementale des compagnies d'assurance : le rôle des femmes (AMMARI)
- Diversité de genre, ethnique et nationale dans les conseils d'administration et performance des entreprises : une méta analyse (TORCHIA)



ODD 11 : Villes et communautés durables

- L'ancrage territorial et la réputation régionale des établissements d'enseignement supérieur : étude des programmes œnologiques français (GUYOTTOT)
- Simulation numérique des concentrations de polluants dans un trafic congestionné bidimensionnel (CHAARI)



ODD 12 : Consommation et production responsables

- Est-ce vraiment naturel ? Comment les emballages minimalistes influencent la perception de naturalité des produits (SAINTIVES)

- Vers un tableau de pilotage de l'économie circulaire dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics (ZEROUAL)



ODD 13 : Lutte contre les changements climatiques

- Perception du risque climatique et prix des actions : une analyse empirique de ses effets sur la valorisation (BEN AMEUR)
- Trump face au dérèglement climatique : du climatoscepticisme au radicalisme Dark MAGA (NACCACHE)



« Notre responsabilité en tant qu'établissement d'enseignement supérieur est de former les étudiants non seulement à utiliser l'IA, mais aussi à en comprendre les biais algorithmiques, les implications éthiques et l'empreinte environnementale. Une seule requête d'IA générative peut consommer autant d'énergie qu'une ampoule allumée pendant une heure. Nous devons enseigner le réflexe de l'usage raisonné : la sobriété numérique, se demander si l'IA est vraiment nécessaire avant de s'en servir. »



Caroline GANS-COMBE

Professeure associée et chercheuse principale en IA, données, éthique et économie (INSEEC Business School) - Directrice de la recherche structurée (OMNES Education)



« L'inauguration de l'Intelligence Lab, premier "Fab IA" en France, est une immense fierté pour toute l'ECE et le Groupe OMNES Education. Nous l'avons conçu comme un bien commun, ouvert à nos étudiants, enseignants, chercheurs et partenaires académiques et entreprises. Ensemble, nous concevons des solutions d'IA innovantes, responsables et souveraines, au service de la France, de l'Europe, dans une démarche résolument orientée "développement durable et numérique responsable". »



François STEPHAN
Directeur Général de l'ECE

L'INTELLIGENCE LAB : UN LABORATOIRE PIONNIER POUR UNE IA ÉTHIQUE ET RESPONSABLE

L'ouverture de l'Intelligence Lab de l'ECE, le 18 mars 2025, constitue une avancée majeure dans la stratégie de recherche responsable du Groupe OMNES Education. Premier hub français dédié à l'IA générative, ce laboratoire de recherche unique s'inscrit pleinement dans une approche éthique, durable et collaborative.

Dans un contexte mondial marqué par la domination des géants technologiques, l'Intelligence Lab défend une vision d'une intelligence artificielle sobre, frugale et souveraine.

Il repose sur trois piliers forts :

- la promotion de l'open source comme levier de souveraineté et de compétitivité pour des secteurs clés tels que la santé, la défense ou l'énergie
- la création de hubs d'innovation et de formation pour accélérer la production de solutions concrètes et durables
- et une dynamique collaborative entre écoles, chercheurs, entreprises et institutions pour concevoir des modèles d'IA plus vertueux.

Ce laboratoire, conçu comme un espace de recherche et d'expérimentation, met l'accent sur la réduction de l'empreinte environnementale des technologies et la préservation des droits fondamentaux. Il illustre la volonté du Groupe d'associer innovation et responsabilité sociale, en contribuant à une IA respectueuse des ressources, inclusive et au service du bien commun.





Partie 3

TIME TO BE CONSISTENT



« Travailler sur nos enjeux environnementaux est, pour les équipes et les étudiants, un véritable défi, une formidable opportunité et un levier puissant pour se reconnecter à la Nature, source de bien-être pour tous et élément essentiel à notre vie sur Terre. La biodiversité, l'eau, la décarbonation, la circularité, ou l'adaptation au changement climatique sont des portes d'entrée et des solutions pour mesurer la force de son pouvoir d'agir et s'appropriier les clés de ce qui compte vraiment aujourd'hui : protéger et régénérer le vivant. OMNES Education est le 1er acteur de l'enseignement supérieur à devenir adhérent au Programme des Entreprises Engagées pour la Nature, porté par l'OFB »

↓
Muriel CORDIER,
Directrice RSE

3.1

L'ACTU ENVIRONNEMENT DES CAMPUS

Nos campus s'engagent : plus de 30 actions pour le climat et le vivant !

Campus de Chambéry, bateau amiral des campus en RSE :

D'avril 2024 à février 2025, le campus, représenté par Damien Bezançon, son directeur, et Géraldine Rival, Secrétaire Générale, a pris part à la **Convention des Entreprises pour le Climat (CEC) des Alpes**. À l'issue de cette démarche collective, une feuille de route a été élaborée afin d'intégrer les enseignements de la CEC dans la stratégie « Time to Act » locale, tout en tenant compte des réalités financières du campus. Validé par la direction en mars 2025, ce plan sera désormais déployé en impliquant l'ensemble de l'équipe, ainsi que les étudiants et partenaires, pour inscrire durablement la transition écologique au cœur des actions du campus.

Les leviers de redirection :

- Refonder notre offre de formation
- Mettre notre écosystème au cœur de nos activités pédagogiques
- Révolutionner notre mode de vie sur le campus
- Se doter d'une gouvernance locale, ouverte et partagée

ECE à Paris EIFFEL: NOISE - l'écho étudiant pour un futur durable

Le Nouvel Observatoire de l'Innovation Sociale et Environnementale (NOISE) est présent dans dix grandes écoles françaises, dont l'ECE, et fédère des étudiants engagés pour un monde plus durable et solidaire. Véritable laboratoire d'initiatives, le NOISE organise des actions telles que les cleanwalks, pêches à l'aimant, potagers urbains et projets sur les toits. Il s'agit également d'un espace de sensibilisation avec la possibilité de participer à des Fresques du Climat et des récoltes solidaires. Par ses propositions d'actions concrètes et collaboratives, le NOISE contribue à la prise de conscience des enjeux climat et la transforme en un véritable moteur de changement.



« Participer à la CEC des Alpes a été une expérience profondément transformatrice, pour moi comme pour Géraldine. Pendant des années, nous avons tenté de concilier notre modèle économique avec les limites planétaires, avançant comme dans un labyrinthe sans trouver d'issue. En arrivant à la CEC, nous avons une vision partielle de l'urgence climatique. Peu à peu, nous avons compris que nous ne sommes pas à côté du vivant mais dans le vivant, et que nous ne sommes pas seuls : d'autres ouvrent la voie et montrent qu'un autre modèle est possible. Les pièces du puzzle se sont alors assemblées. La CEC nous a appris à ralentir, à lever la tête et à voir cette « échelle » qu'est l'économie régénérative, pour sortir du labyrinthe et retrouver notre place dans le vivant. Ce cheminement, vécu aussi en tant que personnes, nous a permis de libérer nos émotions et d'unifier nos démarches individuelles et professionnelles. Nous portons aujourd'hui cette feuille de route avec la conviction et la joie de transmettre ce cadeau, en embarquant équipes, étudiants et partenaires vers une transition écologique ambitieuse et durable. »

↓
Damien BEZANÇON,
Directeur du campus de Chambéry



IUM Monaco :

Entreprendre pour l'océan

Le 14 mai dernier, l'IUM a coorganisé la grande finale du 8^e Monaco Ocean Protection Challenge au Musée Océanographique de Monaco, aux côtés de l'Institut océanographique, de Monaco Impact et de la Fondation Prince Albert II. Ce concours international, dédié à la protection des océans par l'innovation, a réuni 138 équipes issues de 129 universités et 66 nationalités. Les finalistes venus du monde entier ont présenté des projets audacieux pour relever les défis de l'économie bleue et de la transition écologique. **Les lauréats 2025 ont ensuite été invités au Forum sur l'économie bleue de l'UNOC à Nice** pour donner vie à leurs solutions. Cet événement incarne la mission de l'IUM : former des leaders capables d'allier esprit entrepreneurial et engagement durable.

INSEEC Bordeaux :

Explorer les limites du possible avec Gilles Leboeuf

Une conférence animée par Gilles Leboeuf pour explorer les limites de la soutenabilité. Une intervention qui a offert aux participants des clés pour mieux comprendre les enjeux écologiques et repenser ses pratiques au quotidien.

Les étudiants forment les collaborateurs au climat !

Le parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs du campus de Bordeaux a démarré par une Fresque du Climat, une occasion idéale pour comprendre dès leur arrivée les enjeux environnementaux et aborder leur métier sous un nouvel angle. La Fresque était animée par des étudiants de l'INSEEC MSc « Manager du Développement Durable & de la Transition Écologique » devenus Fresqueurs dans le cadre de leur programme MSc!



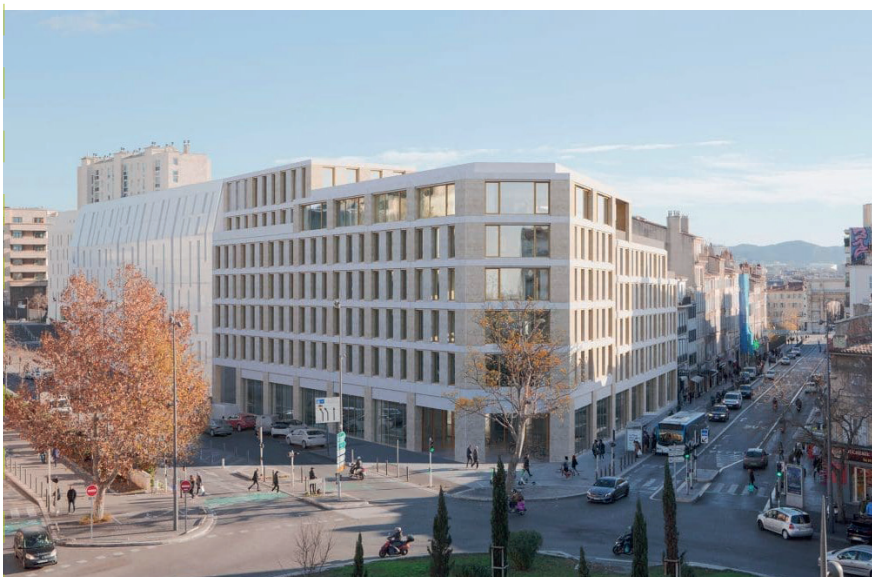


ZOOM SUR: LE CAMPUS MARSEILLAIS PIONNIER DU BAS CARBONE ET « PRIX SPÉCIAL » DE LA POSITIVE COMPANY

Le futur campus OMNES Education à Marseille est un projet unique en France, véritable vitrine de construction « bas carbone ». D'une surface de 6300 m², il accueillera dès 2026 plus de 2600 étudiants de six écoles du groupe.

Conçu en partenariat avec Redman Méditerranée et la Caisse d'Épargne CEPAC, **il sera le premier bâtiment public de 7 étages construit en blocs de terre comprimée issus de la terre d'excavation marseillaise, limitant ainsi fortement le transport et l'empreinte carbone du projet.** Ce campus intègre

des matériaux biosourcés (bois, fibre de bois, toitures végétalisées) et intègre des solutions innovantes comme la géothermie marine Thassalia et des panneaux photovoltaïques pour réduire de façon significative ses besoins énergétiques. Sans parking voiture, pour favoriser la mobilité douce et doté d'espaces extérieurs végétalisés à chaque étage jusqu'au rooftop, ce projet s'inscrit dans la transformation durable du quartier de la Porte d'Aix et incarne pleinement les ambitions environnementales d'OMNES Education. Ce projet a été récompensé par le Prix Spécial de la Positive Company en 2025.



ZOOM SUR: LE GREEN GAME ENERGIE

Les campus français ont participé, pour la première fois, pendant la période automne-hiver à un **challenge inter-campus de sobriété énergétique, pour, d'une part, prendre conscience des consommations de chaque campus, et d'autre part, pour mobiliser le plus grand nombre à la réduction de ces consommations en s'appuyant sur des solutions concrètes proposées dans le Plan de sobriété énergétique d'OMNES Education.** Ce challenge a permis de stimuler les équipes autour d'une compétition ludique, tout en s'appropriant les solutions simples à mettre en œuvre (programmer les éclairages et le chauffage sur des plages horaires nécessaires uniquement, respecter les 19° maximum, choix systématique des LED, choix du renouvelable, actions de sensibilisation énergie/climat...).

Ce challenge a également permis au Groupe de confirmer quels étaient les campus les plus performants énergétiquement et de corriger certaines mesures pour progresser.

Clin d'œil au campus de Chambéry qui, pour respecter les 19°, a acheté pour ses collaborateurs des doudounes made in France pour être bien au chaud!



ENTREPRISES ENGAGÉES POUR LA NATURE 10 PRINCIPES

1 - Intégrer la biodiversité dans notre stratégie d'entreprise en se fondant sur les connaissances scientifiques disponibles.

2 - Dialoguer avec l'ensemble de nos parties prenantes sur leurs attentes, nos impacts, nos actions et nos progrès.

3 - Évaluer les différentes composantes de la biodiversité qui nous concernent par des indicateurs d'impacts directs et indirects, de risques et de progrès, et, lorsque c'est pertinent pour la prise de décision, évaluer économiquement nos impacts et notre dépendance au bon fonctionnement des écosystèmes.

4 - Promouvoir l'intégration progressive de la biodiversité dans les décisions tout au long de nos chaînes de valeur; de la production des matières premières naturelles jusqu'à la fin de vie des produits après usage par les consommateurs.

5 - Éviter en premier lieu, réduire et en dernier lieu compenser nos impacts, en visant au cas par cas l'absence de perte nette, voire un gain net de biodiversité dans nos activités et zones géographiques d'influence, et en prenant en compte les besoins d'adaptation des écosystèmes au changement climatique.

6 - Développer en priorité des Solutions Fondées sur la nature, en nous assurant que leur mise en œuvre est conduite de façon scientifiquement fondée et bénéfique pour la biodiversité, notamment en promouvant une certaine variété dans ces solutions.

7 - Intégrer la biodiversité dans notre dialogue avec les pouvoirs publics, de manière à appuyer la prise en compte de cet enjeu dans les politiques publiques ; lorsque nous y sommes invités, contribuer aux stratégies nationales pour la biodiversité des pays dans lesquels nous intervenons.

8 - Sensibiliser et former nos collaborateurs à la biodiversité et à sa relation avec leurs métiers ; promouvoir et encourager leurs initiatives en faveur de la nature et accorder une reconnaissance à ces actions et pratiques.

9 - Mobiliser les ressources et établir les partenariats appropriés pour soutenir nos actions concrètes et en assurer le suivi.

10 - Rendre compte publiquement de la mise en œuvre de ces engagements et de nos plans d'action volontaires déposés au titre de l'initiative « Entreprises engagées pour la nature.



Campus de Lyon :

Lutte contre les déchets : alimentation et numérique au programme

Dans le cadre de la Semaine Européenne de Réduction des Déchets (SERD) sur le campus de Lyon, deux ateliers ont été proposés : alimentation durable avec Récup & Gamelles, et numérique responsable avec Vthéthé, pour sensibiliser aux gestes écoresponsables du quotidien et limiter notre impact environnemental.

Alléger nos données, alléger notre impact

Le campus de Lyon a également participé au Digital Clean Up Day, journée dédiée à la réduction de l’empreinte numérique. En limitant le stockage de nos données, en réduisant nos achats de matériels numériques, en recyclant tout matériel informatique, et en adoptant de bons réflexes, nous agissons pour limiter l’impact croissant du numérique sur l’environnement.



34 milliards d’équipements numériques sont actuellement en service dans le monde



21 kg de déchets électriques et électroniques (DEEE) / personne / an

APPEL À PROJETS TIME TO ACT: CATALYSEUR DE PROJETS DURABLES

Campus de Bordeaux :

Une terrasse végétalisée et aromatique

Sur la terrasse administrative du Hangar 18 Nord, des jardinières géantes ont été aménagées pour accueillir des plantes aromatiques, attirant ainsi les précieux pollinisateurs. Les collaborateurs peuvent cultiver et en profiter au quotidien, créant une belle synergie entre bien être humain et soutien de la biodiversité.

Campus de Chambéry :

Le potager pédagogique

Sur notre campus de Chambéry, nous avons mis en place un potager pédagogique animé par des maraîchers hybrides, à la fois cultivateurs et formateurs auprès de nos étudiants. L’un des moments marquants a été la venue d’un cheval de trait, venu prêter main-forte pour rendre la terre plus fertile et plus facilement cultivable !



Campus Paris La Défense :

ESCE : Cap sur un futur post carbone

L’ESCE a adopté la Charte d’Engagement

Post-Carbone de Paris La Défense, à l’issue

de sa participation au Programme Can B, réunissant de nombreuses organisations du territoire pour progresser ensemble sur les enjeux RSE. La Charte formalise des objectifs concrets pour transformer les pratiques : sobriété énergétique, mobilité durable, intégration de critères environnementaux dans les projets et sensibilisation de toute la communauté étudiante et collaborateurs. L’ESCE participe régulièrement au « Club RSE » de Paris La Défense afin d’identifier des solutions collectives et locales aux enjeux climat et société.

Campus de Rennes :

Des actions pour une alimentation durable et solidaire

À Rennes, on agit contre le gaspillage alimentaire grâce à des actions de sensibilisation et à des frigos connectés offrant des plats anti-gaspi à prix réduit. Et on crée un potager solidaire, en associant les étudiants et les associations locales.

INSEEC MSc :

Réinventer la ville - défi Urbania 2050 à Paris

Nos étudiants de l’INSEEC MSc Paris ont vécu l’expérience Urbania 2050, en 2 temps : un parcours piéton avec énigmes sur des initiatives durables pour découvrir la transition dans sa ville, puis une réflexion en groupes pour faire émerger puis présenter devant un jury des solutions pouvant répondre aux enjeux environnementaux concernant la ville de Paris imaginée en 2050. Trois jours riches en échanges et analyses autour des limites planétaires et de l’adaptation au changement climatique de sa propre ville.

EUBS :

Une semaine pour tout changer

L’EUBS a dédié une semaine entière à la responsabilité sociétale, impliquant tous ses étudiants. Conférences, ateliers et rencontres avec des professionnels engagés ont permis d’aborder des sujets comme la transition écologique, l’inclusion ou l’éthique des affaires. Une manière concrète d’éveiller nos étudiants et de les encourager à envisager leur futur métier avec un impact positif sur la société et l’environnement.

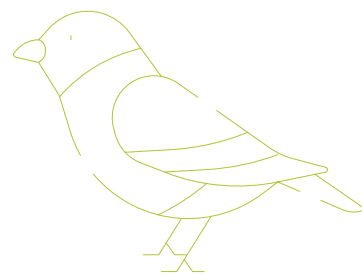
3.2 REDONNER SA PLACE AU VIVANT

C'est dans le cadre de notre exercice volontaire sur la CSRD et à l'occasion d'un atelier du programme « Paris La Défense Can B », que nous avons pris conscience d'un angle mort dans notre stratégie environnementale : **la biodiversité**. Ce sujet, pourtant essentiel, n'avait pas encore été intégré de manière structurée à nos actions. Cette prise de conscience nous a conduit à repenser nos priorités et à enrichir notre démarche RSE pour y inclure pleinement la préservation du vivant. Nous avons ainsi choisi de challenger notre stratégie, d'initier un plan d'action ambitieux, et de faire de la biodiversité un pilier à part entière de notre engagement environnemental.

ALLER AU-DELÀ DU DURABLE AVEC LE RÉGÉNÉRATIF

Le régénératif est une approche qui va au-delà de la réduction des impacts négatifs, et veut **réparer, restaurer et améliorer les écosystèmes** pour qu'ils retrouvent leur pleine capacité à nous protéger. Il s'agit de sortir d'un système où nous avons pris l'habitude d'utiliser les services rendus par la nature indéfiniment, sans se soucier de leur préservation, pour intégrer des réflexes systématiques de protection **du vivant, des sols, de la biodiversité et des communautés**.

OMNES Education vise un modèle régénératif respectant les limites planétaires, avec un objectif clair : protéger et restaurer la biodiversité. Notre plan d'action s'articule autour de trois engagements majeurs : **préserver et protéger la biodiversité existante, sensibiliser et former pour mieux protéger et adapter nos infrastructures pour favoriser la régénération.**



3.2.1 Les enjeux du vivant

Qu'est-ce que la biodiversité ?

Elle désigne l'ensemble des êtres vivants, leurs interconnexions et les écosystèmes.

Elle rend des services essentiels :

- Approvisionnement (nourriture, matériaux, énergie, médicaments...),
- Régulation (pollinisation, fertilité des sols, production d'oxygène...),
- Socioculturels (valeur culturelle, spirituelle ou récréative).

Les causes de son effondrement

sont multiples : destruction des habitats, surexploitation, changement climatique, pollutions multiples, introduction d'espèces invasives.

73 % des populations de vertébrés sauvages disparues en 50 ans

1 million d'espèces menacées (sur les 8 millions connues)

Plus de 85 % des zones humides disparues

L'érosion de la biodiversité est l'une des 7 limites planétaires qui ont été franchies, menaçant nos équilibres.

Et cela nous concerne directement :

80 % des emplois pourraient être menacés par la dégradation de la biodiversité et la valeur des services rendus par la nature est évaluée à 140 000 milliards de dollars par an, soit 1,5 fois le PIB mondial.

Nos campus, situés en milieux variés (urbains, montagneux, proches de fleuves), sont exposés aux effets du

changement climatique : canicules, inondations, pénuries d'eau et perte de biodiversité.

Intégrer la nature sur site **améliore le bien-être, réduit le stress et contribue à la régulation thermique, particulièrement lors des fortes chaleurs**

3.2.2 Concrétiser nos engagements

Une phase pilote sur deux campus

Des « Bilans de santé » (diagnostics) et « Feuilles de soin » (plan d'action) biodiversité ont été réalisés en 2024-2025 avec des écologues locaux pour les campus de Chambéry et de Bordeaux.

L'objectif est **d'étendre cette phase pilote à de nouveaux campus** dès 2025-2026 et ainsi faire d'OMNES Education un acteur moteur de la préservation et de la restauration de la biodiversité.

Des outils pour lancer la dynamique sur tous les campus

À l'issue de cette phase pilote, nous avons rédigé en 2025 une **Charte biodiversité** applicable à tous nos campus en France et à l'international en vue d'informer, former et outiller nos communautés pour préserver et restaurer la biodiversité dans nos activités et nos établissements. Véritable boussole, cette Charte intègre les règles de gestion des bâtiments, d'aménagement des espaces extérieurs, l'engagement attendu des étudiants et salariés, et tout projet pouvant avoir un impact sur la flore ou la faune.

Retrouvez les actions principales issues de notre Charte Biodiversité [ici](#).

Nous avons diffusé cette Charte ainsi qu'un **kit de ressources biodiversité** à tous les campus via l'intranet et une communication interne.

Et pour renforcer la sensibilisation, nous organisons des **Green Cafés** abordant les enjeux de biodiversité et nous intégrons ce sujet au sein du programme proposé à tous lors de la Semaine Européenne du Développement Durable (serious game !).

Absente du panorama RSE il y a un an, la biodiversité prend désormais toute sa place sur les campus et au sein des actions écoles : la dynamique est lancée !



OMNES Education - ENTREPRISE ENGAGÉE POUR LA NATURE !

Pour renforcer ses engagements, **le Groupe est devenu adhérent du Programme des Entreprises Engagées pour la Nature**, porté par l'OFB - Office Français de la Biodiversité - affirmant sa volonté d'aller plus loin encore dans la protection du vivant.



3.2.3 Les diagnostics biodiversité à Chambéry et Bordeaux : bilan de santé et feuille de soins pour la nature

Les campus de Chambéry et Bordeaux ont accueilli deux écologues locaux pour dresser un état des lieux complet de la biodiversité, de jour comme de nuit.

L'intérêt de ces deux sites tient à leur diversité : Chambéry est en zone de montagne, Bordeaux au bord d'un fleuve, Chambéry en milieu plus naturel, Bordeaux en zone urbaine. Et la surprise fut de constater qu'en ville aussi, de nombreuses actions concrètes peuvent être menées pour améliorer à la fois la biodiversité et la qualité de vie sur le campus.



« L'intervention sur le campus de Bordeaux, bien que le site puisse sembler peu propice à des observations naturalistes du fait de son caractère très urbanisé, a pourtant permis de révéler la présence d'espèces protégées lors du relevé de terrain. Cela démontre l'importance de diagnostiquer ces milieux souvent perçus comme dégradés, mais qui recèlent un réel potentiel écologique. En dépit de leur artificialisation, ces espaces peuvent être rendus encore plus favorables à l'accueil de la biodiversité. Ce type de démarche est essentiel pour concilier les besoins du vivant, humain et non humain. J'ai été ravie de voir qu'OMNES Education a pleinement saisi cet enjeu et s'engage activement dans une dynamique où chaque campus, quelle que soit sa configuration, peut contribuer à la préservation et à la restauration du vivant. »

↓
Jeanne COUBARD,
Directrice Générale & Écologue
chez Dayzee.



« Participer aux actions en faveur de la biodiversité du groupe a été pour moi une expérience très enrichissante à la fois professionnelle et personnelle. Bien que responsable RSE depuis de nombreuses années, c'était la première fois que nous abordions la question de la sauvegarde et restauration du vivant. Le diagnostic et les ateliers qui ont été réalisés ont permis à notre équipe de référents RSE de réfléchir à toutes les actions possibles sur le Campus. Ils nous ont permis de prendre conscience que même à notre petite échelle nous pouvons être de vrais acteurs du changement! »

↓
Amandine LAROCHE,
Responsable Communication Campus
et Référente RSE & QVCT.



« Travailler sur un site comme le campus de Chambéry est particulièrement stimulant. C'est un lieu vivant, avec de nombreux espaces verts et fréquenté par des profils très variés : étudiants, enseignants, personnels administratifs... Chacun a ses usages et ses besoins, et il faut en tenir compte pour concevoir un plan d'action qui soit réellement applicable au quotidien. Cette mission a montré tout l'intérêt de disposer d'un accompagnement méthodologique pour « embarquer » un maximum d'acteurs dans la démarche RSE, afin que celle-ci soit pérenne, et permettre de faire du campus un lieu plus respectueux du vivant. »

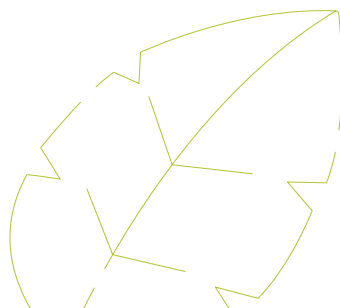
↓
Rémi GIROUD,
Chef de projet Environnement
chez Eco-Stratégie.

Ces deux premiers diagnostics, véritables « bilans de santé », ont été présentés aux équipes locales. Ce qui a permis la co-construction des plans d'action – nos « feuilles de soins » – et les premières mesures ont été déployées dès 2025.

À Chambéry, les actions incluent : semis herbacés et arbustifs, différenciation des zones de tonte, suivi des espèces invasives, création d'îlots refuges (hôtels à insectes, gîtes), végétalisation des patios, réduction de la pollution lumineuse, intégration de critères biodiversité dans les travaux, ainsi que des campagnes de sensibilisation.

À Bordeaux, les mesures prévoient : limiter les espèces exotiques envahissantes, créer une palette végétale locale, suivre la faune tous les deux ans, installer des nichoirs, créer des panneaux pédagogiques et des infographies de bonnes pratiques, organiser des ateliers découverte des espèces locales, et proposer des fresques ou éco games autour de la biodiversité.

Ces initiatives montrent qu'un campus, quel que soit son environnement, peut devenir un acteur clé de la préservation et de la régénération du vivant!



3.3

TRACER LA VOIE VERS MOINS DE CARBONE

Face à l'intensification des dérèglements climatiques, OMNES Education affirme une conviction forte : atténuer les impacts ne suffit plus, il faut désormais conjuguer **réduction des émissions** et **adaptation** aux effets déjà présents du changement climatique. Ce double impératif guide notre stratégie environnementale. **Si la réduction de notre empreinte carbone constitue une priorité structurante, elle s'accompagne d'une réflexion active sur la manière d'adapter nos infrastructures, nos usages et nos formations à un monde en mutation.**

Cette partie est consacrée à nos actions de réduction des émissions de CO₂ et la partie suivante développera plus en détail notre approche d'adaptation.

Chaque année, OMNES Education réalise son bilan carbone selon la méthode de l'ADEME et les critères du GHG Protocole, et englobe l'ensemble de ses campus en France et à l'international. L'objectif : identifier les principaux postes d'émissions, puis déployer, via le Comité Carbone, un plan de transition ciblé pour réduire nos émissions et ainsi contribuer à préserver le vivant, et à l'atteinte de l'objectif européen de neutralité carbone en 2050.

NOS ÉMISSIONS
TOTALES DE CO₂ POUR
L'ANNÉE 2023-24 :

17 720
tCO₂e

Soit
506
kgCO₂e/étudiant

C'est l'équivalent
de 1 500 tours
de la Terre en avion !



3.3.1 Repenser nos activités pour réduire nos émissions

À partir du bilan carbone, nous déployons désormais un plan de transition très ciblé de 11 actions précises pour réduire nos principales émissions et atteindre notre objectif de **-14 % d'ici 2030 et de contribution au « Net Zéro » européen**

d'ici 2050. Ce plan est validé par notre CEO, adopté par chaque membre du Comex et piloté par la Direction RSE et le Comité Carbone, créé en 2024 et intégrant les directions métiers concernées.

Les 11 actions ciblées à réaliser d'ici 2030 concernent les 2 postes qui représentent plus de 80 % de nos émissions totales :

POSTE DÉPLACEMENTS

- 30 % des mobilités étudiantes hors Europe remplacées par des mobilités en Europe
- 100 % des étudiants utilisent le train lorsque le trajet est réalisable sur 1 jour
- 30 % de réduction des trajets avion et voiture pour les déplacements collaborateurs
- 30 % de réduction des km réalisés par la flotte de véhicules

POSTE ACHATS DE BIENS & SERVICES

- Éco-conception des 17 sites internet
- -10 % achats de logiciels
- -30 % stockage de données
- -15 % frais de maintenance, entretien, nettoyage
- -30 % coûts de référencement des sites
- -50 % achats de goodies
- -20 % publications

Avec ces 11 actions principales, nous avons un potentiel de réduction de 14 % de nos émissions de gaz à effet de serre globales d'ici 2030, soit 2 530 tCO₂e.



3.3.2 Décarboner ensemble : un engagement collectif

Pourquoi décarboner ?

Chaque activité humaine consomme du CO₂. Chaque kilo de CO₂ rejeté dans l'atmosphère accentue le dérèglement climatique, responsable de l'augmentation des catastrophes naturelles, de la pression sur le cycle de l'eau ou de la perte de biodiversité. **C'est plus de la moitié de l'humanité qui est fragilisée par les conséquences du changement climatique. Chaque CO₂ évité permet de ralentir ces phénomènes. Chaque geste compte !**

La décarbonation est donc l'affaire de tous. L'implication de chaque métier crée un cercle vertueux où les efforts et réussites des uns inspirent les autres et facilitent la réduction de leurs propres émissions.

Des critères RSE au cœur de nos achats

OMNES Education poursuit sa démarche d'achats responsables en renforçant l'intégration des critères RSE dans ses appels d'offre ainsi que dans son questionnaire d'évaluation des fournisseurs déjà existants, guidé par la CSRD. Nous privilégions des partenaires locaux engagés, labellisés ou certifiés RSE, tout en encourageant les autres à progresser via un dialogue constant, pour réduire l'impact environnemental et social de nos achats.



« Depuis plusieurs années, les critères RSE font partie intégrante de nos appels d'offres, aux côtés des critères technique, financier et juridique. Il y a 5 ans, nous demandions au moins 5 % de critères RSE ; aujourd'hui, nous exigeons un minimum de 10 %, pouvant aller jusqu'à 15 ou 20 %. Ces critères évaluent à la fois la politique RSE globale du fournisseur et l'impact de la prestation ou du produit proposé. C'est un levier concret pour orienter nos achats vers des partenaires plus responsables. »

↓
Nathalie CROCHET,
Responsable du Service Achats.

L'impact du clic : nos engagements numériques

Le numérique pèse 4 % des émissions mondiales, dont environ 80 % issues de la fabrication des équipements, avec de lourds impacts sur les ressources, la biodiversité et les conditions sociales. Le groupe agit sur ce sujet **en sensibilisant ses équipes, en intégrant des critères environnementaux et sociaux dans chaque achat (cycle de vie, réparabilité, labels, inclusion)** et en s'appuyant sur des partenaires comme CONIBI ou AfB pour recycler, reconditionner et proposer du matériel durable, tout en optimisant en continu son parc informatique.

Au cours de l'année 2024, l'équipe IT a conçu et partagé une infographie intitulée « Les 10 commandements du numérique responsable », visant à sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux bonnes pratiques et à encourager des usages plus durables du numérique. Ces commandements viennent compléter la Charte du numérique responsable du Groupe.



« Nous avons fait de réels progrès sur les campus de Lyon, notamment sur le reporting et l'installation des dispositifs de tri. Avec l'ouverture du nouveau Campus Lyon Citadelle, nous allons encore améliorer la gestion des déchets en installant plusieurs îlots collecteurs à tous les étages. La couleur des bacs collecteurs différencie le type de déchet. Pour qu'il n'y ait plus d'hésitation, un flash code a également été créé à l'attention des étudiants et du personnel pour les orienter vers le bon collecteur. Le personnel sera mis à contribution puisque nous avons volontairement supprimé les corbeilles à papier dans les bureaux. Ils devront, eux aussi, utiliser les îlots collecteurs. Un partenariat avec Cyclope a été mis en place sur le Campus Lyon Citadelle également. Des cendriers sur pied seront posés devant l'entrée principale du bâtiment et Cyclope se chargera de la collecte et de l'envoi vers un site de valorisation. Nous sommes convaincus que toutes ces solutions associées à une pédagogie bienveillante permettront d'ancrer durablement les bons réflexes. »

↓
José GONZALEZ,
Secrétaire Général en charge des Services Généraux des campus de Lyon.



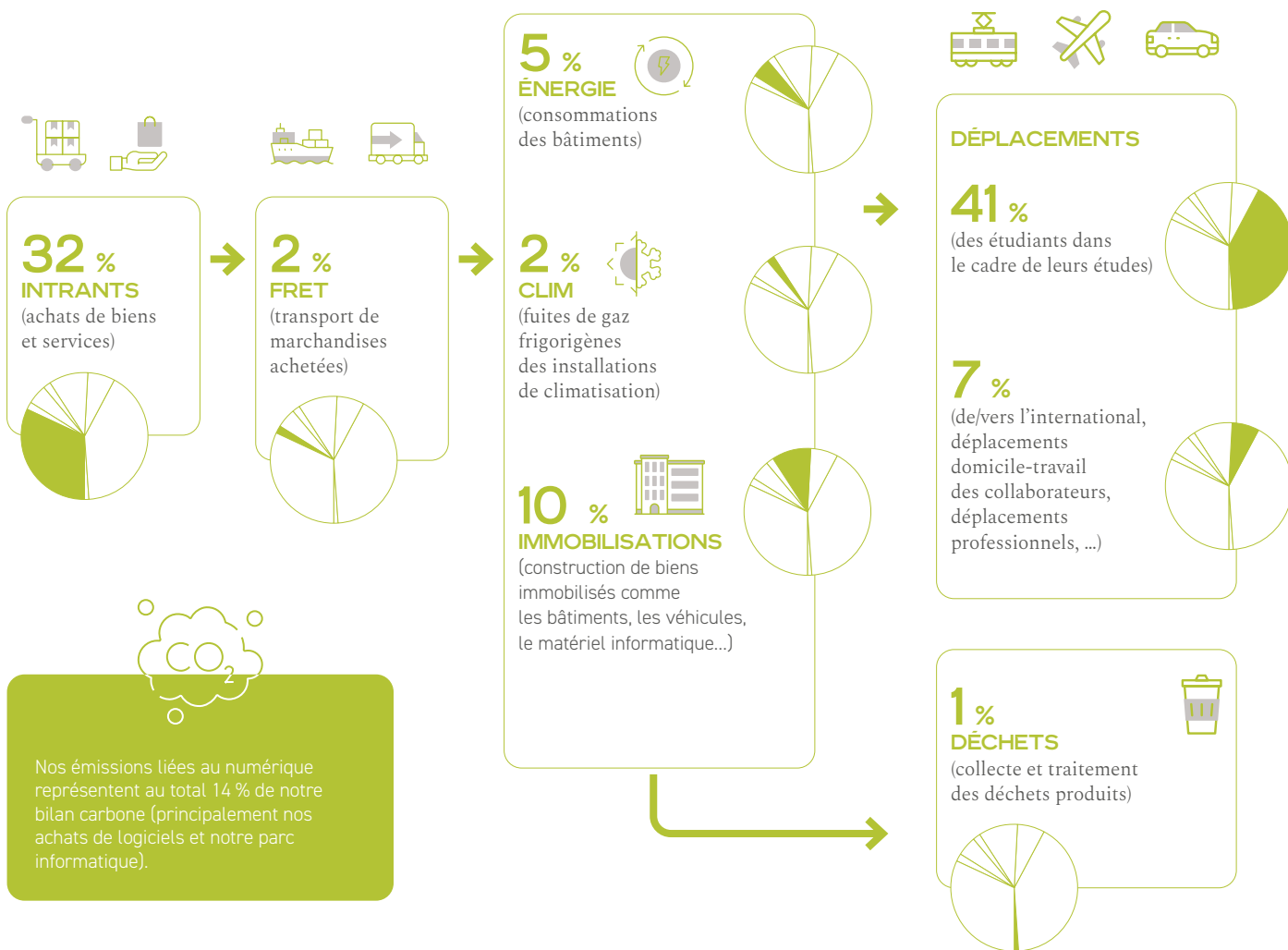
Déchets : optimiser, mesurer, améliorer sans relâche

L'amélioration de la gestion et du tri des déchets est un chantier de long terme, porté en continu par les responsables des services généraux de chaque campus. Leur mission : garantir un dispositif de tri optimisé, mettre en place un reporting toujours plus précis et veiller à un tri aussi efficace que possible.



3.3.3 Décoder notre bilan carbone

La répartition de nos émissions par postes est la suivante :



Nos trois principaux postes d'émissions sont issus du scope 3 :

- Les déplacements (86 % liés à la mobilité internationale des étudiants)
- Les achats de biens et services (43 % liés au marketing et à la communication)
- Les immobilisations (50 % liées aux bâtiments et 40 % au parc informatique)

Les hausses d'émissions par rapport au précédent bilan carbone (10772 tCO₂e) s'expliquent principalement par :

- L'augmentation du périmètre de collecte de données
- La reprise post-COVID
- La forte croissance d'OMNES (+ 10 % d'étudiants en 2023-2024, + 25 % de salariés)

L'extension du parc immobilier (+ 26 %) et l'augmentation des achats et services qui y sont liés

Les postes déplacements (48 %) et intrants (32 %) ont de ce fait fortement augmenté.

En revanche, nous pouvons observer une réduction très significative sur 2 postes qui ont fait l'objet de plans d'actions soutenus :

- L'énergie (-30 %)
- Les déchets (-47 %)

Nos émissions totales à isopérimètre par rapport au précédent bilan augmentent modérément et sont de :

- 12750 tCO₂e
- Soit 402 kgCO₂e/étudiant

SCOPES 1, 2, 3 : MODE D'EMPLOI DU BILAN CARBONE

Le bilan carbone se divise en trois scopes :

- Le scope 1 regroupe les émissions directes de l'organisation (sites, véhicules, ...).
- Le scope 2 couvre les émissions liées à l'énergie achetée (électricité, chaleur, ...).
- Le scope 3 inclut toutes les autres émissions indirectes : fournisseurs, déplacements, déchets, etc.

Pour une entreprise du tertiaire, le scope 3 représente très souvent la grande majorité des émissions, et c'est bien le cas pour OMNES Education dont 94 % des émissions sont dans le scope 3.

3.4 ANTICIPER POUR MIEUX S'ADAPTER

Comment continuer à étudier ou travailler s'il fait 45° dans les salles de classes et les bureaux? Comment se rendre sur son campus en cas d'inondation ou de pénurie d'eau? Comment protéger nos installations numériques pendant les vagues de chaleur?

La démarche engagée autour de la CSRD, ainsi que les travaux menés sur les enjeux liés à la biodiversité, ont mis en évidence l'importance de s'attaquer au sujet de l'adaptation au changement climatique pour l'ensemble de nos sites dès maintenant. Nous avons donc identifié les risques climatiques et de biodiversité pour tous nos campus, ainsi que les implications financières possibles en cas d'inaction.

Nous souhaitons agir dès aujourd'hui pour bâtir des campus résilients et exemplaires face au climat de demain. L'adaptation au changement climatique et à ses conséquences devient un sujet essentiel pour la pérennité de notre activité.

OMNES Education s'aligne sur les analyses du PNACC - Plan National d'Adaptation au Changement Climatique du gouvernement français pour construire ses solutions.

3.4.1 Comprendre l'urgence climatique: penser le climat... avec 30 ans d'avance

Le GIEC rappelle qu'il est indispensable d'agir sur deux fronts: limiter l'aggravation du changement climatique et, en parallèle, s'adapter à ses effets déjà inévitables.

Le climat de demain ne ressemblera ni à celui d'aujourd'hui, ni à celui des 20 ou 30 dernières années. Pour concevoir des mesures efficaces, il faut se projeter dans le climat des 30 prochaines années et intégrer cette perspective à toutes nos décisions.

3.4.2 Le contexte pour OMNES Education: des campus face aux défis de demain

OMNES Education s'est doté d'un outil d'analyse et de prospection pour construire un plan d'adaptation robuste qui se fonde sur un scénario climatique à + 2,7 °C d'ici 2030 et + 4 °C d'ici 2100. L'objectif est clair: identifier dès maintenant les risques et les solutions, puis planifier pour investir dans des mesures adaptées, car le coût de l'inaction sera bien supérieur à celui de l'investissement préventif.

Les risques identifiés sont concrets:

- **Inondations** possibles à Paris, Bordeaux, Lyon, Rennes et Genève.
- **Stress hydrique** à Marseille, Toulouse et Barcelone.
- **Vagues de chaleur et canicules prolongées** sur l'ensemble des campus.

Face à ces enjeux, OMNES fait de la biodiversité une priorité sur ses campus et inscrit la gestion de l'eau comme une véritable « cause nationale » pour toutes ses implantations dès 2025.

LES PETITS RUISSEAUX FONT LES GRANDES RIVIÈRES – NOTRE « PLAN EAU »

Dans une démarche de préservation de l'eau, un Plan Eau a été élaboré à l'issue du Green Game Eau qui s'est déroulé de mai à août 2025 avec 14 campus qui ont réalisé plus de 60 actions en faveur de la préservation de l'eau. Par exemple: des fontaines à eau ont été installées dans tous les espaces communs pour limiter l'usage de bouteilles plastiques, et l'ensemble des produits d'entretien a été remplacé par des alternatives écoresponsables. Ces choix permettent de réduire la pollution des eaux usées et de préserver la qualité de cette ressource précieuse.

3.4.3 Focus sur l'adaptation pour lutter contre les vagues de chaleur: des solutions concrètes pour un futur plus frais

Améliorer la performance énergétique des bâtiments

Une attention particulière sera portée aux bâtiments les plus énergivores, avec des rénovations visant à améliorer le confort d'été et limiter le recours à la climatisation.

Des alternatives intelligentes à la climatisation

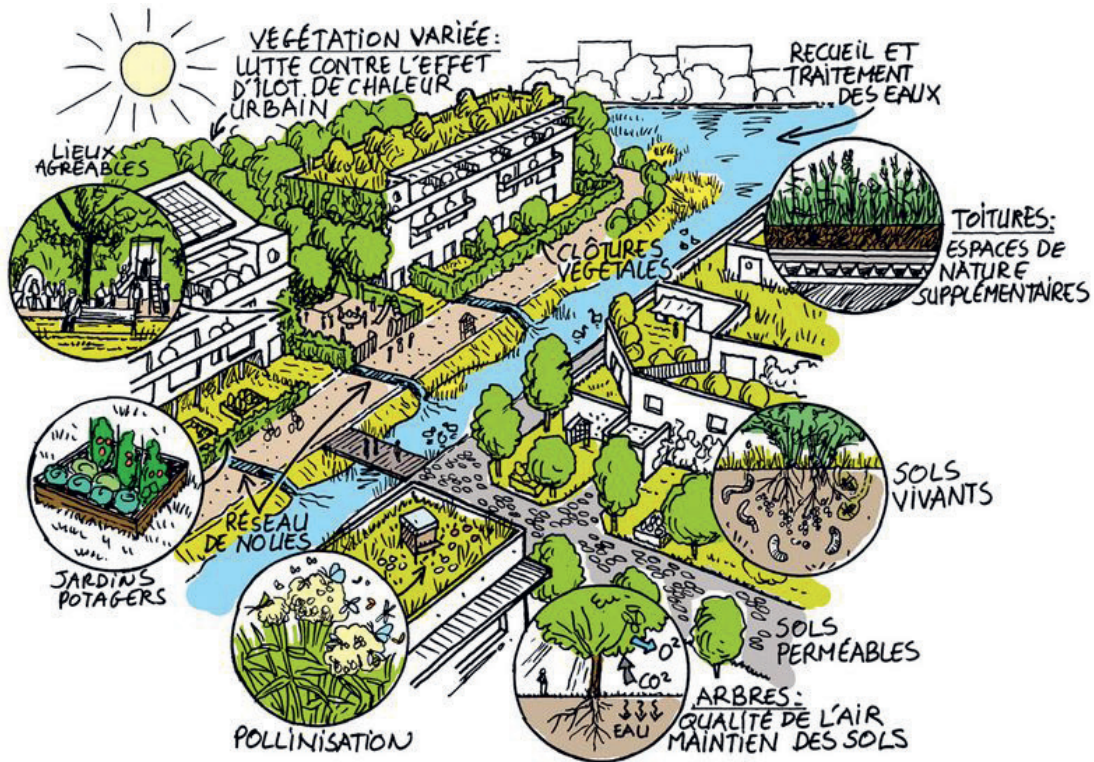
Plusieurs solutions concrètes sont envisagées:

- Installation de brasseurs d'air au plafond dans les salles de cours et les bureaux
- Étude de la faisabilité de la surventilation nocturne pour évacuer la chaleur accumulée
- Mise en place de protections solaires entre mai et septembre: filtres solaires, voiles d'ombrage, stores réfléchissants sur les façades exposées
- Remplacement de certains systèmes par le réseau de froid parisien bas-carbone (si accessible)
- Ajustement ponctuel des horaires pour éviter les pics de chaleur
- Peindre les toits avec une peinture réfléchissante blanche
- Distribution d'éventails, idéalement fabriqués en France, dans les kits étudiants et collaborateurs

Créer des îlots de fraîcheur

Le développement d'espaces verts et de végétalisation autour des bâtiments permet de réduire l'effet d'îlot de chaleur urbain, tout en améliorant le cadre de vie.





« La nature en ville, comment accélérer la dynamique ? »,
 Conseil économique, social et environnemental



ZOOM SUR: LES RISQUES CLIMATIQUES DES CAMPUS

Tous nos campus sont concernés par les risques climat et 12 avec un risque très élevé (notamment inondation et vagues de chaleur); et nos 22 campus sont concernés par un risque biodiversité très élevé car ils sont tous à proximité de zones écologiquement sensibles et donc potentiellement des perturbateurs de la biodiversité locale.

Notre stratégie pour s'adapter :

- Tous les campus sont intégrés dans notre outil selon leur zone géographique
- Les risques climatiques spécifiques et les solutions adaptées sont automatiquement identifiés
- En collaboration avec les campus et la direction RSE, les services généraux évaluent la faisabilité et les coûts de chaque mesure
- Un rétroplanning est ensuite élaboré, avec des jalons clairs jusqu'en 2050.



- Risque très élevé - 12 sites
- Risque élevé - 2 sites
- Risque moyen - 6 sites

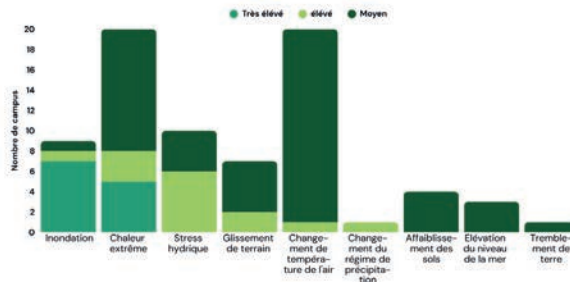
Ces niveaux indiquent l'intensité du risque climatique sur un campus, en fonction de la régence du phénomène, de sa gravité et de la vulnérabilité du site.



12 sites exposés aux risques très élevés

- Campus de Barcelone (Diagonal et Ganduxer)
- Campus de Monaco
- Campus de Abidjan
- Campus de Chambéry
- Campus de Genève
- Campus de Paris Eiffel
- Campus de Lyon (Citadelle et Citroën)
- Campus de Marseille
- Campus de Bordeaux (Chartrons et Hangars)

Principaux risques à 2050 selon scénario SSP5-8.5 du GIEC



Source data : outil Axa-Altitude - 2025



Partie 4

TIME TO TAKE CARE



« Chaque initiative menée sur nos campus, qu'elle vienne d'étudiants, de collaborateurs ou de partenaires, illustre une conviction qui nous guide : l'inclusion et la solidarité ne sont pas des "à-côtés" de notre mission éducative, elles en sont le cœur. Chaque engagement, petit ou grand, est un pas collectif vers une société plus juste. Cet élan concerne autant nos étudiants que nos collaborateurs : tous sont acteurs et bénéficiaires de nos politiques en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et de qualité de vie au travail. Car un environnement inclusif et respectueux ne profite pas à quelques-uns : il élève l'ensemble de notre communauté. C'est ainsi que nous donnons toute sa force à notre mission : former des esprits libres, responsables et capables de transformer positivement le monde qui les entoure. »



Loïc DELBOULBE,
Directeur de l'Engagement Humain & Sociétal

4.1 L'ACTU SOCIALE DES CAMPUS

Nos écoles se mobilisent pour l'égalité, la diversité et l'inclusion !

INSEEC Lyon : « Avancer Sans Peur » - deux étudiantes qui refusent le silence

Créée par Marie Planche et Flore Gonnet, deux étudiantes engagées de l'INSEEC Lyon, l'association Avancer Sans Peur lutte contre le harcèlement scolaire en plaçant le bien-être mental des jeunes au centre des priorités. Leur engagement est né d'un constat fort : le harcèlement est encore trop banalisé et ses conséquences sous-estimées.

À travers des ateliers de sensibilisation, des campagnes éducatives et un travail auprès des étudiants, parents et enseignants, l'association agit pour faire évoluer les mentalités. Elle propose aussi des outils concrets pour soutenir les victimes et les aider à se reconstruire.

Campus de Rennes : le handicap comme force : témoignage inspirant

Début 2025, notre campus OMNES Education Rennes Bretagne a eu l'honneur d'accueillir Nacer ZORGANI, parathlète et conférencier de renom ayant participé aux Jeux Paralympiques de Paris, lors d'un afterwork des partenaires de l'Open Blot. Tous les étudiants de nos écoles INSEEC, Sup de Pub, HEIP et ECE y étaient conviés.

Son témoignage inspirant, mêlant humour et émotion, a offert à toutes et tous une plongée authentique dans son parcours de vie hors du commun.



« Sur notre campus, nous veillons à rendre la RSE concrète et accessible pour nos étudiants, nos équipes et nos partenaires à travers diverses initiatives. C'est tout le sens d'une conférence comme celle-ci, en résonance avec notre engagement en tant que campus, mais aussi avec celui de nos étudiants qui ont participé aux JO de Paris 2024 en tant que bénévoles. »,



Edouard VAURY,
Directeur du campus de Rennes.

APPEL À PROJETS TIME TO ACT : CATALYSEUR DE PROJETS SOCIAUX

CAMPUS DE BORDEAUX :

DRAG - Oser être soi sur scène et dans la vie

En juin 2025, notre campus a accueilli la pièce de théâtre DRAG, proposée par la compagnie Les Petites Secousses. Destinée aux étudiants en début de cursus ainsi qu'à l'équipe administrative, cette représentation engagée explore les thématiques de la diversité, de l'identité de genre et de l'acceptation de soi. À travers une mise en scène sensible et percutante, DRAG invite à réfléchir sur les normes sociales, la liberté d'expression personnelle et le respect des différences.

Cette initiative s'inscrit pleinement dans notre démarche RSE, en favorisant la sensibilisation à l'inclusion et à la reconnaissance de toutes les individualités au sein de la communauté éducative.

« Où est Angela ? » : Bordeaux un campus « safe place »

En prononçant cette simple phrase à l'accueil du Campus de Bordeaux, chaque personne (étudiant ou non étudiant) peut bénéficier de l'aide et du soutien des collaborateurs d'OMNES Education.

Au printemps 2024, deux salariés du campus ont reçu une formation pour

le dispositif « demandez Angela » qui permet de lutter contre le harcèlement sexiste et sexuel.

Notre campus est désormais une « safe place » et fait partie d'un réseau de plus de 100 établissements partenaires capables d'accueillir et assister toute personne se sentant en danger (mise à disposition d'un téléphone, prise électrique, alerte des secours, écoute, ...).



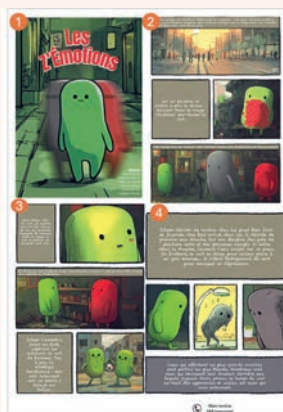
« Nous sommes fiers de pouvoir aider et accompagner ceux qui en ont besoin dans notre travail au quotidien » témoignent-elles.

CRÉA GENÈVE :

Invisible mais présent :

À travers l'initiative Invisible mais présent, notre campus a sensibilisé étudiants et collaborateurs aux réalités des handicaps invisibles en milieu professionnel. Une conférence interactive a permis une immersion concrète dans ces défis : lecture de textes flous pour simuler la dyslexie, ou encore tâches motrices complexes pour évoquer la dyspraxie. En parallèle, un atelier créatif a réuni des étudiants en marketing et direction artistique autour de la création de bandes dessinées illustrant des situations de handicap, accompagnés par des experts du sujet. Cette démarche participative a permis de mieux comprendre les obstacles souvent ignorés, et de valoriser l'empathie, l'écoute et l'inclusion comme leviers essentiels

dans la construction d'un environnement de travail plus équitable. Les BD ont ensuite été partagées à tous les campus et sont devenues des outils de sensibilisation pour tous !



Main Forte : un binôme pour avancer ensemble

Le programme Main Forte met en place des binômes solidaires au sein de chaque classe, associant un étudiant concerné par un handicap invisible à un volontaire souhaitant lui apporter un soutien concret. Encadrés par un spécialiste, chaque duo identifie les besoins spécifiques — comme la prise de notes, l'organisation ou la préparation aux examens — et coconstruit un plan d'action personnalisé. Deux temps de suivi sont prévus au cours de l'année pour ajuster l'accompagnement et en mesurer l'impact. Ce dispositif renforce l'inclusion par la coopération, favorise la réussite académique et développe l'engagement solidaire entre pairs, contribuant à un environnement d'apprentissage plus juste et plus humain.

4.2

LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

En tant qu'acteur majeur de l'enseignement supérieur, OMNES Education a la responsabilité et la capacité d'impulser des transformations profondes dans la société. Parce que nos écoles forment les décideurs, les citoyens et les innovateurs de demain, nous avons un rôle clé à jouer pour faire progresser **l'égalité, la diversité et l'inclusion** (EDI), en commençant par une exemplarité forte au sein de nos structures.

C'est dans cette perspective que nous avons lancé notre politique EDI dès 2023, articulée sur **6 axes**, pour faire progresser concrètement :

- **L'égalité entre les femmes et les hommes**
- **La prévention des violences sexuelles et sexistes (VSS)**
- **La diversité sociale et culturelle**
- **L'inclusion des personnes en situation de handicap**
- **L'inclusion des personnes LGBT**
- **L'inclusion intergénérationnelle**

Cette section du rapport présente nos politiques, dispositifs et actions concrètes sur plusieurs de ces volets clés.



4.2.1 Lutter pour l'égalité entre les femmes et les hommes

L'égalité femmes-hommes (EFH) est une priorité stratégique d'OMNES Education, inscrite au cœur de sa politique RSE « Time to Act ». En 2024-2025, le Groupe s'est doté de nouveaux outils pour progresser.

L'index égalité femmes/hommes, consolidé au niveau groupe, est de **89,3/100**, avec des notes qui varient de **86 à 96 sur 100** selon les écoles. Parmi les managers du groupe, **58 % sont des femmes**.

Notre démarche est matérialisée par :

- **La signature d'un Accord d'entreprise Égalité Femmes-Hommes en avril 2023**, incluant un plan d'action réalisé à **85 %**. Cet accord a déclenché en 2024 la création d'un groupe de travail dédié à l'EFH professionnelle, réunissant 11 collaborateurs issus de différents métiers et campus. Leur mission : challenger notre stratégie et proposer des améliorations concrètes. Résultat : 18 nouvelles mesures **transmises au Comex** ont été formulées pour renforcer l'égalité auprès des collaboratrices et des étudiantes.
- **La participation à l'Accélérateur « Target Gender Equality » du Pacte Mondial de l'ONU** : aux côtés de 650 autres organisations dans le monde, ce programme de 9 mois, lancé en juin 2024, nous a permis de réaliser un diagnostic interne approfondi, de monter

en compétence et de fixer des objectifs ambitieux en matière de représentation et de leadership féminin (voir notre Gender Equality Plan, à la fin de cette sous-partie). Il a également impliqué notre COMEX dans la **signature de la Charte Women Empowerment Principles (WEPS)** et dans la participation au programme mondial des WEPS.



- **L'intégration en janvier 2025 de l'Initiative collective #StOpE au sexisme ordinaire en entreprise**, portée par l'AFMD, nous engageant sur 8 actions prioritaires aux côtés de 270 autres organisations. Concrètement, un e-learning sur le sexisme est désormais obligatoire pour tous les nouveaux collaborateurs, un kit de ressources est mis à disposition pour réaliser des campagnes EFH, et l'ensemble des managers est formé à la prévention du sexisme, du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles.

initiative **#StOpE** **afmd**



« En participant à l'Accélérateur Target Gender Equality, OMNES Education a rejoint une communauté mondiale d'organisations déterminées à faire progresser l'égalité femmes-hommes de genre. Leur engagement à mener un diagnostic approfondi, à impliquer le COMEX et à fixer des objectifs clairs témoigne d'une volonté d'agir en profondeur. C'est précisément ce type de démarche structurée qui permet de transformer durablement les cultures d'entreprise. »,



Cécile DEMEUDE,
Chargée de mission inclusion et ODD -
Pacte Mondial de l'ONU - Réseau France

- **La mise en place d'un réseau spécifique de 22 référents VSS** (Violences Sexistes et Sexuelles) dans toutes nos écoles et leur formation afin d'accompagner les victimes et les témoins de VSS. Les référents s'appuient sur un dispositif qui inclue une plateforme de signalement anonyme.
- La mise à disposition d'une **offre de sensibilisation et formation régulière** sur l'EFH et la prévention des VSS pour les BDE, les étudiants et les collaborateurs.

MAINTENIR LE CAP CONTRE LA « GENDER FATIGUE »

Dans la continuité de notre participation à l'Accélérateur, la Directrice RSE du Groupe est intervenue lors d'une table ronde organisée par ONU Femmes France et le Pacte mondial de l'ONU – Réseau France, le 24 juin 2025. Aux côtés de trois autres intervenantes, elle a échangé sur une question centrale : comment maintenir l'engagement des collaborateurs face aux résistances croissantes aux politiques de diversité et d'inclusion ? L'occasion de partager des leviers d'action concrets dans un contexte marqué par la lassitude face aux discours sur l'égalité de genre et les retours de bâton envers les démarches inclusives.

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



- Enfin, la publication en septembre 2024 du **Gender Equality Plan**, outil clé exigé par l'Union Européenne, qui présente l'ensemble des actions qui sont et seront menées sur l'égalité femmes/hommes au sein du Groupe, leur planification dans le temps et les indicateurs qui permettront de mesurer les progrès, notamment concernant la représentation équitable des femmes dans les instances de gouvernance et dans les postes élevés au sein de la Recherche.



4.2.2 Renforcer la diversité sociale et l'égalité des chances

Chez OMNES Education, près de la moitié des étudiants suivent un cursus en alternance, levier clé d'inclusion sociale et d'accès à l'emploi, soutenu par 10000 entreprises partenaires. Toutes nos écoles rendent cette voie accessible à tous, quel que soit le milieu d'origine.

Des dispositifs comme les bourses internes renforcent l'égalité des chances, à l'image de l'INSEEC Grande École qui prend en charge l'année de Pré-master de boursiers CROUS.

Enfin, la diversité géographique de nos campus limite les freins financiers liés à la mobilité.



OMNES & NQT : PARTENAIRES POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE

OMNES Education est partenaire de l'association NQT, qui agit pour l'égalité des chances à travers le mentorat de jeunes diplômés issus de milieux modestes. Nos collaborateurs s'engagent en tant que mentors auprès de ces jeunes, et nous travaillons activement à élargir ce réseau. Ce partenariat se déploie aussi localement : des interventions ont eu lieu sur plusieurs campus, à Paris La Défense, Chambéry et Bordeaux, avec des actions concrètes comme des masterclasses soft-skills, forums ou rencontres, renforçant notre **engagement commun pour l'insertion professionnelle**.

4.2.3 Faciliter l'inclusion des personnes en situation de handicap

La loi fixe un objectif de 6 % de collaborateurs en situation de handicap au sein de toutes les organisations. Chez OMNES Education, nous sommes convaincus qu'une entreprise inclusive est source de performance collective et de bien-être pour toutes et tous. C'est pourquoi nous faisons de l'inclusion des personnes en situation de handicap un axe prioritaire, avec l'animation d'un réseau solide de référents handicap sur tous nos sites et la mise en place en 2024 de la Mission Handicap.

ACCOMPAGNER LES ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP TOUT AU LONG DE LEUR PARCOURS : UN DÉFI RELEVÉ !

OMNES Education dispose d'un réseau de 43 référents handicap formés, présents sur tous les campus, pour accompagner les étudiants en situation de handicap avant, pendant et

après leur cursus (études, stage, alternance, mobilité). Leur mission : accueillir, orienter, offrir un soutien continu et coordonner la mise en place d'un Plan d'Accompagnement de l'Étudiant Handicapé (PAEH) en lien avec l'ensemble des services de l'établissement.

Chaque étudiant bénéficie d'un suivi individualisé, initié dès un premier entretien avec son référent, et renforcé à chaque étape clé : concours, vie de campus, examens, stages ou départs à l'étranger.

En 2024-2025, 700 étudiants en situation de handicap ont été accompagnés de manière personnalisée par leur référent.

Notre double objectif : garantir l'accès aux études supérieures et offrir à chaque étudiant en situation de handicap un cadre d'apprentissage adapté, bienveillant et facilitateur de réussite.



« Être référente handicap à l'INSEEC Chambéry, c'est accompagner chaque étudiant dans son parcours, l'écouter et chercher avec lui les solutions les plus adaptées pour avancer sereinement : parfois, un aménagement concret, parfois simplement une écoute attentive. Ce rôle demande beaucoup d'empathie et n'est pas toujours facile : il arrive de rentrer chez soi avec un goût amer, face à des situations complexes ou à des obstacles que l'on ne peut pas toujours lever. Mais la volonté reste la même : que personne ne se sente seul face à ses difficultés. Cette mission m'enrichit profondément. Elle m'invite à regarder autrement et à croire encore plus à la force du collectif. Chaque progrès, petit ou grand, chaque sourire retrouvé, chaque réussite, est pour moi une victoire qui donne du sens à mon engagement. »

↓
Sophie CHARBONNEL,
Référente handicap à Chambéry

FAVORISER L'ACCÈS ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP

À l'été 2024, OMNES Education a franchi une étape clé en signant son tout premier Accord de groupe dédié au handicap, agréé par la DRIEETS*. Prévu pour trois ans, cet accord marque un engagement fort en faveur de l'inclusion et a permis la création de la Mission Handicap et le recrutement, au sein de la direction RSE, de sa responsable pour le mettre en œuvre.

L'Accord repose sur 5 axes :

- 1. Le recrutement de personnes en situation de handicap**, avec un objectif de 15 collaborateurs BOETH** d'ici 2026, tous contrats confondus. Il prévoit la diversification des canaux de sourcing, le renforcement de l'accompagnement durant le recrutement et l'intégration, ainsi que des partenariats pour favoriser l'accès à l'emploi durable.
- 2. Le maintien dans l'emploi**, à travers un recensement des situations concernées, des aménagements de poste adaptés avec l'appui de la médecine du travail et un accompagnement renforcé au reclassement interne ou externe, si nécessaire.
- 3. La formation** avec des modules spécifiques pour les recruteurs internes,

les équipes RH et les référents handicap afin de faire évoluer les pratiques professionnelles vers plus d'inclusion; et des modules de sensibilisation pour tous les collaborateurs afin qu'ils découvrent les handicaps visibles et invisibles.

- 4. La sensibilisation**, avec la mise en place de kits ressources, d'actions de communication interne et externe (intranet, LinkedIn, newsletters), et une meilleure visibilité de la mission handicap sur tous les campus.
- 5. Achats responsables**: recours renforcé au secteur protégé et adapté (ESAT, entreprises adaptées, travailleurs indépendants handicapés).

Ce dispositif global permet à OMNES Education de structurer durablement sa politique handicap et d'agir concrètement pour une culture d'inclusion, à tous les niveaux de l'organisation.

80 % des handicaps sont invisibles

1 personne sur 2 sera confrontée au cours de sa vie, à une situation de handicap, temporaire ou définitive.

*DRIEETS = Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

**BOETH = bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés



« Dans le cadre de sa politique handicap, OMNES Education renforce ses engagements en faveur de la diversité et de l'égalité des chances autour de 3 axes principaux : le recrutement, le maintien dans l'emploi et la sensibilisation. Des partenariats avec des acteurs spécialisés et la formation des recruteurs ont permis de favoriser l'intégration de candidats en situation de handicap, avec des processus adaptés et un accompagnement spécifique. Le maintien dans l'emploi s'est traduit par des aménagements de poste et un soutien administratif personnalisé pour la reconnaissance de leur situation et l'obtention d'aides. Enfin, des actions de sensibilisation ont été menées tout au long de l'année, notamment via des webinaires et via la participation au Duoday. Ces actions constituent des jalons importants : elles démontrent que l'inclusion ne se décrète pas mais se construit pas à pas, grâce à l'implication de tous. »



Nadia SEKKAI,
Responsable Mission Handicap
au sein de la Direction RSE



NOS RÉFÉRENTS HANDICAP 2024/2025



Manon ALEXANDRE



Ange Grace BEHO



Clément BERTACCO



Sophie CHARBONEL



Maxime DOUENS



Ingrid FRAYSSE



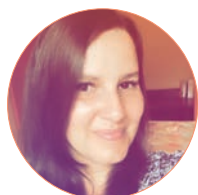
Maeva GRONDIN



Farid HAMAD



Catherine JUVE



Laure LAMBERT



Fanny LUSTIN



Amanda MARNEIX



Marjorie MENUÉY



Nadia MAMERI



Samuel PAYEN



Sandrine SIMON



Océane VALLOTI



Mathilde VENCHIARUTTI



Vivien MAHICKA

4.2.4 Faire briller les couleurs de toutes les identités

Dans le cadre de sa politique RSE « Time to Act », OMNES Education renforce son engagement en faveur de l'inclusion des personnes LGBT+. Convaincu que l'enseignement supérieur doit préparer les citoyen·nes et professionnel·les de demain à évoluer dans des environnements ouverts, respectueux et inclusifs, le groupe a décidé de signer, pour toutes ses écoles en même temps, la Charte d'Engagement LGBT+ de l'enseignement supérieur, portée par L'Autre Cercle. Ce geste fort s'inscrit dans une démarche structurée, coconstruite avec l'association L'Autre Cercle, la FAGE et le Caélif, et portée au plus haut niveau de l'organisation.



Le 12 juin 2025, OMNES Education, via son Président exécutif, a signé la Charte d'Engagement LGBT+ de l'Enseignement Supérieur, lors d'une cérémonie publique organisée par la Direction RSE. Ce moment fort symbolise la volonté du Groupe de lutter contre toutes les formes de discriminations liées au genre ou à l'orientation sexuelle. Aux côtés de représentants du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, de L'Autre Cercle et d'étudiants, les témoignages ont rappelé l'importance d'un environnement inclusif, où chacun peut être pleinement soi-même.



OMNES Education a coconstruit avec les directions RSE, Académique et RH un plan d'action robuste de 17 mesures en faveur de l'inclusion LGBT+ inscrit dans le temps, et qui sera audité par L'Autre Cercle tous les 2 ans.

Des actions spécifiques pour l'inclusion des collaborateurs et étudiants LGBT+ sont et seront donc menées afin de garantir un cadre bienveillant pour tous, quelle que soit l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

Cet engagement se traduit, par exemple, par :

- la mise en place concrète d'une politique RH inclusive (tolérance zéro vis-à-vis des discriminations, accès confidentiel aux droits RH, processus de signalement, mention explicite dans les contrats de travail et les offres d'emploi);
- des formations sur les discriminations et les violences pour tous;
- des modules spécifiques pour les étudiants;
- des outils de sensibilisation (lexique LGBTQIA+ kit ressources) pour tous;
- une plateforme de signalement anonyme et une ligne de première écoute 24/7;
- la nomination de référents inclusion sur les campus; ou l'intégration du prénom d'usage pour les personnes trans dans les outils internes.

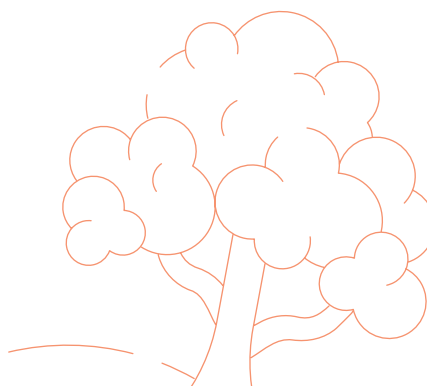
Grâce à ces actions concrètes, OMNES Education affirme son ambition: faire de chacun de ses campus un lieu d'études et de travail inclusif, respectueux et formateur pour les générations futures.



« La signature de la Charte d'Engagement LGBT+ de l'Enseignement Supérieur par l'ensemble des écoles d'OMNES Education est un signal fort : elle montre que l'inclusion des personnes LGBT+ n'est pas un simple affichage, mais un engagement stratégique, porté au plus haut niveau. Avec ce partenariat, nous voyons se concrétiser une démarche ambitieuse et structurée, qui associe sensibilisation, formation et dispositifs concrets pour protéger et accompagner chacun·e, étudiant·e comme collaborateur·ice. Ce qui distingue OMNES, c'est la volonté d'inscrire cette dynamique dans la durée, avec un plan d'action robuste et un suivi régulier. Pour L'Autre Cercle, c'est un pas décisif: ensemble, nous contribuons à bâtir des campus qui sont de véritables "safe places", où chaque personne peut être pleinement elle-même et déployer son potentiel. »



Charles ROQUES,
Chargé de mission Enseignement Supérieur chez L'Autre Cercle



4.3

LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)

Chez OMNES Education, nous sommes convaincus que la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) n'est pas une simple formalité, mais un levier essentiel de performance durable, de fidélisation, de bien-être et d'engagement. Un environnement de travail inclusif, respectueux des aspirations de chacun-e et adapté aux réalités de la vie personnelle est la clé pour permettre à chaque collaborateur et collaboratrice de s'épanouir pleinement et de libérer son potentiel. C'est aussi une condition de réussite de notre stratégie d'égalité femmes-hommes : sans équilibre, pas d'égalité possible.

Forts de cette conviction, nous avons lancé une grande enquête collaborateurs en 2023, puis déployé en 2024/2025 un plan d'action QVCT ambitieux à l'échelle du Groupe, décliné spécifiquement dans chaque école et direction. Un comité de pilotage QVCT a été constitué pour superviser le projet, avec des chefs de projet désignés dans chaque entité.

15 écoles, 22 campus en France et à l'international, et 5 directions métiers et supports sont aujourd'hui activement mobilisés.

Ce plan repose sur une base de **236 actions concrètes**, coconstruites à partir d'un diagnostic partagé et de propositions des équipes. L'enjeu est d'agir simultanément sur les dimensions structurelles et culturelles du travail : organisation et contenu du travail, santé mentale et physique, reconnaissance, relations interpersonnelles, équilibre vie professionnelle / vie personnelle, environnement matériel, management, ou encore développement professionnel. Chaque site a identifié ses priorités et mis en œuvre progressivement son plan d'action local.

Aujourd'hui, plus de 72 % de ces actions sont engagées ou finalisées. C'est le cas de nombreuses mesures phares : sécurisation du télétravail pour les fonctions éligibles, assouplissement des horaires pour les métiers opérationnels, accès facilité à la vaccination, installation d'espaces calmes sur plusieurs campus, actions de prévention des troubles musculosquelettiques, mise en place d'un kit managérial QVCT, communication favorisée, formations à la gestion du stress, amélioration de la qualité des espaces de pause ou encore accompagnement renforcé à la parentalité.



LA QVCT PAR CELLES ET CEUX QUI LA VIVENT

15 de nos collaborateurs ont pris la parole pour créer une mini-série de vidéos dans lesquelles ils partagent conseils pratiques et retours d'expérience autour de la QVCT, à destination de leurs collègues. En parallèle, des ressources et des documents sont mis à disposition de tous les collaborateurs pour approfondir ces thématiques et diffuser les bonnes pratiques.

Dès 2024, les partenaires sociaux ont été intégrés à la démarche via les négociations sur la QVCT. Ce dialogue a notamment permis d'intégrer formellement le droit à la déconnexion dans notre politique interne. De plus, la thématique « équilibre vie pro / vie perso » a été intégrée dans le processus d'entretien annuel, afin que chacun-e puisse évoquer ses besoins, ses contraintes personnelles, et co-construire avec son manager des ajustements adaptés (aménagement d'horaires, flexibilité, télétravail, etc.).



La politique QVCT est également pensée pour être évolutive, fondée sur l'écoute continue. Tous les deux ans, une grande enquête QVCT est menée auprès de l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices. Elle permet d'évaluer l'impact réel des actions engagées, d'identifier les axes de progrès et d'ajuster les plans locaux. La prochaine enquête aura lieu fin 2025. Les résultats sont systématiquement partagés avec les équipes, et une analyse fine est réalisée par entité.



Nous souhaitons encourager tous nos collaborateurs, quels que soient leur genre, leur fonction ou leur parcours, à faire valoir leurs besoins et à activer les leviers d'équilibre à leur disposition.

Faire vivre cette politique au quotidien, mesurer ses effets et ajuster nos pratiques en continu : telle est notre feuille de route. Favoriser l'équilibre et le bien-être de nos collaborateurs, c'est bâtir un collectif plus engagé, plus solidaire et plus durable. Et c'est, tout simplement, être à la hauteur de notre mission éducative.



LA QVCT S'INVITE SUR TOUS LES CAMPUS

La Semaine de la QVCT s'est tenue du 16 au 20 juin 2025. À cette occasion, un programme commun d'ateliers bien-être et de webinaires de sensibilisation a été déployé sur l'ensemble des campus, en France comme à l'international. Plus de 800 connexions en ligne ont été enregistrées sur les webinaires, témoignant d'un réel intérêt pour ces sujets. De Londres à Rennes, de l'ECE à EUBS, de nombreuses initiatives locales sont venues enrichir cette dynamique collective lors de la journée du 20 juin : equicoaching, ateliers de relaxation, défis collaboratifs ou encore temps conviviaux ont fait rayonner la QVCT sur tous les sites du Groupe.





Partie 5 **INDICATEURS DE SUIVI**

**SUIVI DES INDICATEURS
2023-2027**

5.1 TIME TO ACT












		Résultats 20-21	Résultats 21-22	Résultats 22-23	Résultats 23-24	Résultats 24-25
CHIFFRES CLÉS						
Budget RSE		1 458	41 738	134 000	145 000	310 000
Nombre de comités RSE		1	2	3	8	9
Nombre de réunions des comités RSE		3	7	9	50	77
Nombre de projets reçus dans le cadre de l'appel à projets Time to Act		—	—	—	9	15*
Nombre de campus engagés dans le déploiement de la politique RSE Time to Act		—	—	14	14	19
Nombre d'incidents de corruption, blanchiment d'argent, concurrence déloyale		0	0	0	0	1**
Nombre de communications publiées sur Time to Act (réseaux sociaux, newsletter, intranet...)		—	—	—	95	121

ÉTUDIANTS COLLABORATEURS CAMPUS

* 17 ont été sélectionnés et financés depuis 2023

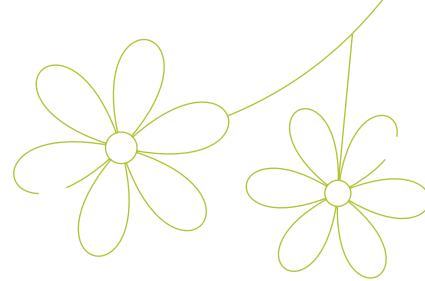
** Le groupe a traité les signalements d'actes contraires à la probité et, en application du principe de « tolérance zéro » édicté par notre Code de conduite anticorruption, les cas avérés ont fait l'objet de sanctions et de mesures de remédiation

5.2 TIME TO ACCOMPLISH

		Résultats 20-21	Résultats 21-22	Résultats 22-23	Résultats 23-24	Résultats 24-25
CHIFFRES CLÉS						
Nombre d'alumnis		185K	200K	215K		230K
Nombre d'incubateurs à impact		2	2	6	6	6
INDICATEURS						
Taux de programmes annuels intégrant la RSE		—	79%	—	98%	94,5%
Nombre d'étudiants ayant passé TASK by Sulitest		0	0	0	420	2 238
Nombre d'écoles du Groupe suivant PACT		—	5	5	5	6
Nombre d'étudiants concernés par PACT		0	1 900	1 899	1 811	1 869
Nombre d'écoles du Groupe suivant SHIFT (B1, B2 ou B3)		—	—	10	10	9
Nombre d'étudiants du Groupe suivant SHIFT		—	—	4 560	6 752	6 300
% des travaux de recherche liés ou reliés à un sujet ODD et/ou contribuant ou participant au développement de méthodes applicables aux ODD		22 %—	40%	40%	75%	65%*
Nombre de référents étudiants RSE		—	—	—	55	88

 ÉTUDIANTS  COLLABORATEURS  CAMPUS

* Diminution due à la multiplication de contributions (presse, podcasts, etc.) sur des thématiques autres que la RSE, en réponse à l'actualité et aux attentes médiatiques



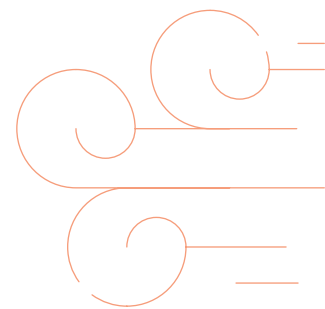
5.3 TIME TO BE CONSISTENT

		Résultats 20-21	Résultats 21-22	Résultats 22-23	Résultats 23-24	Résultats 24-25
CHIFFRES CLÉS						
Nombre d'écoles		12	13	14	14	15
Nombre de campus (France et international)		10	19	19	19	22
INDICATEURS						
Emissions carbone Groupe en tCO2eq		9 820	10 772	—	17 720	résultat fin 25*
Emissions carbone par étudiant en kg CO2		377,2	353	—	506	résultat fin 25*
Taux de recyclage et réemploi du matériel IT		0	0	0	100 %	100 %
Taux de nouveaux salariés formés à la fresque du climat et/ou biodiversité		8 %	40 %	100 %	100 %	100 %

ÉTUDIANTS COLLABORATEURS CAMPUS

* Hausse liée à l'intégration de nouveaux campus et écoles dans le périmètre du bilan





5.4 TIME TO TAKE CARE

		Résultats 20-21	Résultats 21-22	Résultats 22-23	Résultats 23-24	Résultats 24-25
CHIFFRES CLÉS						
Nombre d'étudiants		28 000	40 000	40 000	40 000	40 000
Nombre d'étudiants internationaux		1 025	1 092	2 580	2 489	4 163
Nombre de salariés (ADM-administratif)		933	1 091	1 226	1 266	1 300
Nombre d'enseignants permanents, de chercheurs et de vacataires		4 028	4 361	4 573	4 106	4 350
INDICATEURS						
Campus responsable & convivial : taux de satisfaction de la qualité des locaux		66 %	76 %	84 %	86 %	86 %
Taux d'écoles dotées d'une cellule d'écoute (périmètre France - psy ou ligne d'écoute EUTELMED)		61 %	61 %	—	100%	100%
Nombre de référents Time to Act (RSE, handicap, VSS, EDI...)		26	31	67	91	110
Taux de campus accessible PMR		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Taux de femmes au comité de direction (CODIR)		33 %	33 %	29 %	28,5 %	25 %*
Taux de femmes employées		68 %	67 %	67 %	66 %	64,80 %
Nombre de signalement étudiants et collaborateurs (VSS, harcèlement, discriminations)		—	—	—	15	22**

ÉTUDIANTS

COLLABORATEURS

CAMPUS

* Départ d'une femme, remplacée par un homme

** Signalements collaborateurs désormais pris en compte, tous les cas sont traités



OMNES Education,
43 Quai de Grenelle
75015 Paris,
www.omneseducation.com