

Declaration de Performance Extra-Financière

emlyon business school

2020 / 2021

 early makers
since 1872



em
lyon
business
school

DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE 2020/2021

La présente déclaration de performance extra-financière décrit la démarche et les orientations d'emlyon business school en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale.

Elle fait partie intégrante du plan stratégique de l'organisation.

Elle s'articule de la manière suivante :

Le modèle d'affaires de l'Ecole, ainsi que sa mission, sa stratégie et ses parties prenantes sont détaillés. Un bref descriptif de la méthode de réalisation du rapport et une analyse des principaux risques extra-financiers s'y ajoutent.

Cette déclaration décrit ensuite en détail la démarche de l'Ecole en matière d'engagement social et environnemental.

Pour ce faire, elle reprend les 5 axes de la démarche DD&RS (Développement Durable & Responsabilité Sociétale), développée par la Conférence des Grandes Ecoles (CGE) et la Conférence des Présidents d'Université (CPU) qui est le référentiel majeur dans ce domaine pour les établissements d'enseignement supérieur.

SOMMAIRE

| | | |
|------------|---|-------------|
| I. | MODELE D'AFFAIRES | P.04 |
| | METIER, MISSION & STRATEGIE | P.05 |
| | ▪ Une Ecole singulière, aux racines anciennes | P.05 |
| | ▪ Mission et raison d'être | P.06 |
| | ▪ Le plan stratégique « Confluences 2025 » | P.07 |
| | ▪ Un dialogue constant avec les parties prenantes | P.08 |
| | MÉTHODE DE REALISATION DU RAPPORT | P.09 |
| | ▪ Collecte des informations | P.09 |
| | ▪ Méthode d'analyse des risques & opportunités | P.09 |
| | ▪ Les membres du Directoire d'emlyon business school | P.09 |
| | SUIVI DES RISQUES EXTRA-FINANCIERS | P.10 |
| II. | DEMARCHE GENERALE ET PRINCIPAUX ENJEUX EXTRA-FINANCIERS | P.12 |
| | 1. STRATEGIE ET GOUVERNANCE | P.14 |
| | Faire vivre la mission de l'Ecole | |
| | 2. ENSEIGNEMENT, FORMATION ET RECHERCHE | P.18 |
| | Irriguer les enseignements par l'engagement social et environnemental | |
| | 3. OUVERTURE SOCIALE | P.26 |
| | Favoriser l'égalité des chances pour l'accès aux études et à l'emploi | |
| | 4. POLITIQUE SOCIALE | P.31 |
| | Engager une politique interne de responsabilité sociale | |
| | 5. POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE | P.39 |
| | Assurer une gestion durable des campus | |



I. MODELE D'AFFAIRES

METIER, MISSION & STRATEGIE

■ Une Ecole singulière, aux racines anciennes

Fondée en 1872 par la CCI de Lyon, emlyon business school est un établissement privé d'enseignement supérieur reconnu par l'Etat.

Elle est l'une des plus anciennes écoles de commerce en Europe. L'Ecole fait partie du 1% des *business schools* mondiales labellisées par les trois accréditations internationales : AACSB, EQUIS et AMBA. À ce titre, elle justifie sa place en tant qu'école de commerce et de management de rang mondial.

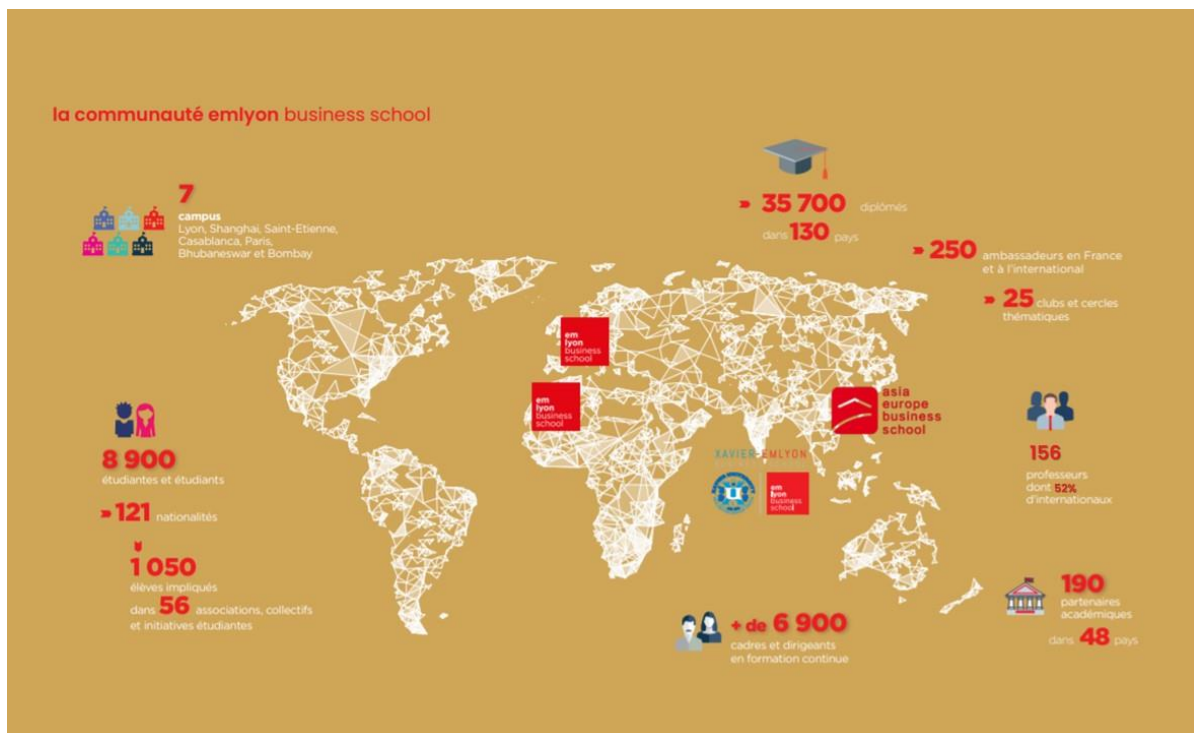
L'Ecole, composée de 7 campus dans le monde (Lyon, Saint-Étienne, Paris, Casablanca, Shanghai, Bhubaneswar et Mumbai), s'appuie sur une Faculté de 156 professeurs-chercheurs internationaux ainsi que sur un réseau de 190 partenaires académiques à travers le globe pour proposer des parcours d'apprentissage et d'excellence ouverts sur le monde.

En 2020/2021, l'Ecole a accueilli 8 900 étudiantes et étudiants en formation initiale (programmes diplômants) de 121 nationalités et plus de 6 900 participantes et participants à des programmes de formation continue (programmes diplômants et certificats). Elle anime une communauté de 35 700 diplômées et diplômés dans 130 pays différents.

Sur l'ensemble des campus, emlyon business school compte au 31 août 2021 642 collaboratrices et collaborateurs (610 équivalents temps plein).

La Faculté s'appuie sur 156 professeurs permanents (91% titulaires d'un PhD, 19% sont titulaires d'une Habilitation à Diriger des Recherches, 35 nationalités sont représentées, 52% sont non français). L'Ecole fait appel à 962 vacataires.

Société à Mission depuis juillet 2021, emlyon business school a pour raison d'être la formation, tout au long de la vie, de personnes éclairées qui transforment les organisations avec efficacité pour une société plus juste, solidaire et respectueuse de la planète. Sa pédagogie « early makers » relie étroitement action et réflexion. Elle place l'hybridation des compétences et la responsabilité sociale au cœur de ses programmes de formation pour faire se rencontrer le meilleur des mondes socio-économique, scientifique et académique.





170

■ Mission et raison d'être

Former et accompagner tout au long de leur vie des personnes éclairées qui transforment les organisations avec efficacité pour une société plus juste, solidaire et respectueuse de la planète

Comme cela a été défini dans son plan stratégique « Confluences 2025 », emlyon business school est devenue société à mission le 26 juillet 2021 à la suite du vote unanime en Conseil de Surveillance.

Cette réussite est le fruit d'une mobilisation collective de plusieurs mois au cours desquels ont été impliquées les parties prenantes internes et externes : étudiantes et étudiants, diplômées et diplômés, entreprises et organismes partenaires, collaboratrices et collaborateurs.

Un comité de mission sera mis en place d'ici fin 2021 afin de suivre et de faire évoluer la feuille de route d'emlyon. En juillet 2022, un Organisme Tiers Indépendant sera choisi pour auditer l'exécution des objectifs. Le premier audit aura lieu fin 2022, puis tous les deux ans.

La raison d'être de l'Ecole, désormais inscrite dans ses statuts juridiques, est de « former et accompagner tout au long de leur vie des personnes éclairées qui transforment les organisations avec efficacité pour une société plus juste, solidaire et respectueuse de la planète ».

Cette raison d'être incarne les convictions d'emlyon :

- L'efficacité doit être associée à la responsabilité et à l'humilité,
- L'entreprise et l'économie doivent aussi produire de la justice sociale et environnementale,
- Les transformations à mener exigent science, conscience et audace,

- Il est nécessaire d'agir et de diriger autrement en vue du bien commun.

L'Ecole s'engage à poursuivre les objectifs suivants en matière de formation, de recherche et dans son fonctionnement quotidien :

1. La formation

- Nourrir l'esprit d'entreprendre par une pédagogie fondée sur l'expérience et l'expérimentation,
- Développer la pensée critique et la créativité par le pluralisme et l'interconnexion des savoirs,
- Garantir la montée en compétences pour relever les défis sociaux et environnementaux,
- Permettre à chacun de construire son employabilité.

2. La recherche

- Promouvoir la liberté académique et développer une recherche pluraliste,
- Jouer un rôle actif dans la conversation scientifique mondiale et dans les débats socio-économiques sur la création de valeur et la justice sociale et environnementale,
- Faire évoluer les programmes de formation en intégrant les connaissances nouvellement créées.

3. Le fonctionnement quotidien

- Innover en matière d'inclusion et de protection de l'environnement,
- Déployer un modèle de *management* respectueux des personnes et contribuant à leur développement,
 - Engager l'ensemble des parties prenantes de l'Ecole dans une communauté active partageant le projet éducatif d'emlyon.

■ Le plan stratégique « Confluences 2025 » Les enjeux sociaux et environnementaux au cœur du projet d'emlyon



« Anticiper, donner du sens et accompagner les transformations du monde. Telle est l'ambition que s'est fixée emlyon qui, à travers son plan stratégique Confluences 2025, a pour objectif de figurer parmi les 15 premières Global Business Universities en Europe »

Isabelle Huault, Présidente du Directoire et Directrice Générale d'emlyon business school

« Confluences 2025 », tel est le nom du nouveau plan stratégique d'emlyon, dévoilé en mars 2021, qui marque une étape nouvelle pour l'Ecole.

Le projet de l'Ecole consiste à produire et partager la connaissance qui permettra de répondre aux enjeux sociaux, numériques et écologiques des organisations et de révéler les compétences tout au long de la vie de managers responsables, capables d'appréhender la complexité du monde, et de transformer la société dans laquelle ils évoluent.

L'Ecole va continuer de s'appuyer sur ses fondamentaux, hérités d'une histoire riche de 150 ans. La pédagogie « *early makers* », axée sur l'acquisition de connaissances fondamentales mais aussi sur l'expérience comme fondement d'une action éclairée - « faire pour apprendre et apprendre pour faire », demeure au cœur du projet académique et des formations de l'Ecole.

Défini en concertation et avec la participation des parties prenantes, le projet « Confluences 2025 » s'articule autour de 60 actions, engageant l'ensemble des opérations de l'établissement, et s'inscrit dans une démarche résolument responsable. Ce plan d'actions permet aux étudiantes et étudiants d'apprendre au contact de la recherche, dans les meilleures conditions, pour réaliser pleinement leur potentiel.

Ce plan s'articule autour de trois axes stratégiques :

1. S'engager pour transformer :

- L'engagement social et environnemental constitue désormais le fil conducteur pour toutes les actions de l'Ecole.
- En faveur de l'ouverture sociale, emlyon lance une politique volontariste en matière d'égalité des chances, d'octroi de bourses et de développement de formations en apprentissage.
- Devenue société à mission en juillet 2021, emlyon réaffirme sa mission d'intérêt général dans les statuts de l'Ecole.

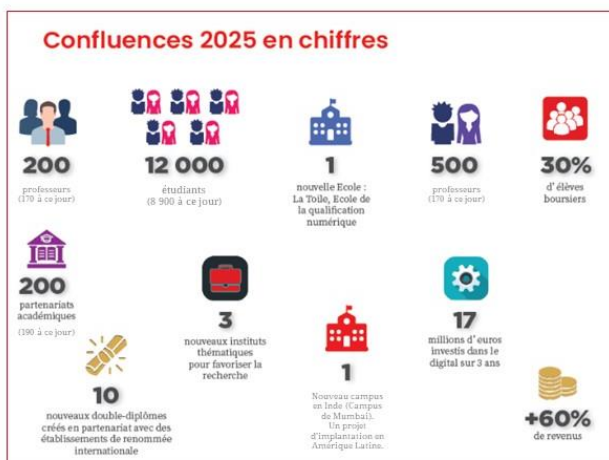
2. Hybrider pour comprendre :

- emlyon veut conforter la qualité scientifique de la Faculté et de la Recherche issue de l'établissement, et renforcer l'hybridation de ses programmes, facteur d'élargissement des possibilités, de l'ouverture, de développement de l'esprit critique et de la créativité grâce à de nouveaux partenariats.
- Trois nouveaux instituts - regroupant formations, recherche, chaires et partenariats socio-économiques – seront également créés pour stimuler la formation par l'expérience et la recherche d'excellence sur des thématiques transversales à l'Ecole.

3. Vivre le monde :

- « Confluences 2025 » marque un nouveau tournant dans le renforcement du réseau international de l'Ecole. D'ores et déjà implantée à Lyon, Saint-Étienne et Paris mais aussi à Casablanca, à Shanghai et à Bhubaneswar, emlyon a ouvert son septième campus à Mumbai en 2021 devenant ainsi la première business school française présente dans la capitale économique du pays.

Ce projet est fondé sur les valeurs d'exigence (scientifique, pédagogique, opérationnelle), de diversité (disciplinaire, internationale, sociale), de solidarité (au sein de l'Ecole, sur le territoire, mondiale), de responsabilité (sociale et environnementale).



Les axes du plan stratégique au cœur de la mission d'emlyon :



■ Un dialogue constant avec les parties prenantes

emlyon business school est une organisation totalement intégrée dans son écosystème et sur ses territoires ; elle agit en permanence, de par ses activités, avec l'ensemble de ses parties prenantes. Elle attache une grande importance au dialogue et à l'implication de ces dernières dans les processus de co-construction et de développement de son activité ; et notamment avec ces étudiants.

Selon le classement réalisé par **Happy@School**, qui repose exclusivement sur le point de vue des étudiantes et étudiants, emlyon se positionne comme la **1ère business school française** pour l'expérience et l'épanouissement étudiants en 2021.

CARTOGRAPHIE DES PRINCIPALES PARTIES PRENANTES



MÉTHODE DE REALISATION DU RAPPORT

■ Collecte des informations

La collecte des données nécessaires à l'établissement de ce rapport a été réalisée par la Direction de l'Engagement Social et Environnemental, la Direction Qualité Accréditations et Rankings ainsi que la Direction Financière.

Elles ont recensé les risques et les opportunités de l'organisation, pour ensuite établir la liste des indicateurs à collecter pour la Déclaration de Performance Extra-Financière. Ces éléments ont été validés par le Directoire d'emlyon. Certaines données sont disponibles auprès des directions des activités et d'autres font l'objet d'une centralisation. Les données ont été collectées aux mois d'octobre et novembre 2021 au titre de l'exercice 2020/2021.

Le périmètre de ce rapport est celui d'emlyon business school Monde, incluant tous les établissements.

Il s'agit de la seconde édition du rapport DPEF pour emlyon business school.

La rédaction de ce rapport intervient à un moment clé dans l'évolution de l'Ecole. Elle a engagé en mars 2021 son nouveau plan stratégique à horizon 2025, et a inscrit en juillet 2021 sa qualité de Société à Mission dans ses statuts juridiques.

Portée par une équipe dirigeante renouvelée, emlyon business school s'engage à relever de nouveaux défis avec l'implication et le soutien stratégique d'un actionariat innovant.

L'Ecole poursuit son processus de définition des indicateurs, notamment ceux liés à la démarche de Société à Mission. C'est dans cette dynamique d'amélioration continue que ces KPIs seront fixés au cours du prochain exercice de notre activité.

■ Méthode d'analyse des risques & enjeux

Parmi les risques et enjeux extra-financiers identifiés, nous avons sélectionné les plus pertinents et les plus significatifs pour la publication de cette déclaration en page 10.

Pour structurer notre démarche, nous nous inspirons en grande partie du référentiel Développement Durable & Responsabilité Sociale (DD&RS) de la Conférence des Grandes Ecoles (CGE) et de la Conférence des Présidents d'Université (CPU) que nous structurons en 5 axes :

1. Stratégie et Gouvernance
2. Enseignement, Formation
3. Ouverture sociale & égalité des chances
4. Politique sociale
5. Politique environnementale

La méthodologie s'appuie également sur les rapports d'accréditation et autres analyses réglementaires (loi Sapin II). Elle s'aligne également sur la feuille de route et le référentiel d'indicateurs utilisés dans le cadre du pilotage de Société à Mission.

Conformément à l'article 225-105, les sujets suivants ne sont pas traités dans notre rapport car ils ne sont pas significatifs dans le cadre de notre activité d'enseignement supérieur : l'économie circulaire, la lutte contre la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable, ni la publication d'un objectif chiffré de réduction des émissions de gaz à effet de serre car le risque environnemental n'est pas considéré comme principal dans le cadre de notre activité de services.

■ Les membres du Directoire d'emlyon business school

Le Directoire est aujourd'hui composé de 5 membres (nombre maximal inscrit dans les statuts). Sa mission principale est de formaliser et mettre en œuvre la stratégie d'Early Makers Group et les relations avec les parties prenantes, ainsi qu'avec le Conseil de Surveillance.



Isabelle Huault,
Présidente du
Directoire
et Directrice
Générale



Annabelle Mauve
Bonnefous,
Doyenne des
programmes



Tessa Melkonian,
Doyenne de la
faculté et de la
recherche



Nicolat Pèjout,
Directeur de la stratégie
et du développement



Bruno Tallent,
Directeur de la
communication, du
marketing et des relations
entreprises

SUIVI DES RISQUES EXTRA-FINANCIERS

| ENJEUX | NIVEAU DE PRIORITE | RISQUES IDENTIFIES | INDICATEURS DONT INDICATEURS CLES DE PERFORMANCE |
|--|--------------------|--|---|
| 01. Stratégie et gouvernance : Faire vivre la mission de l'Ecole | | | |
| 1.1 Asseoir le positionnement stratégique distinctif de l'Ecole et ancrer la mission de l'Ecole dans la feuille de route et les actions déployées | 1 | Non-prise en compte des attentes des parties prenantes et risque réputationnel d'inadéquation entre l'image et les valeurs promues par l'Ecole. | <ul style="list-style-type: none"> Labels et certifications Classements de référence |
| 02. Enseignements, Formation, Recherche : Irriguer les enseignements par l'Engagement Social et Environnemental | | | |
| 2.1 Garantir la montée en compétences de nos apprenant(e)s pour relever les défis sociaux et environnementaux ☆ | 1 | Inadéquation entre l'évolution du marché, les attentes des étudiantes et étudiants et notre offre pédagogique. | <ul style="list-style-type: none"> Pourcentage des modules de cours et de programme ayant une composante RSE |
| 2.2 Nourrir l'esprit d'entreprendre et l'engagement par une pédagogie fondée sur l'expérience et l'expérimentation et engager nos parties prenantes dans une communauté active partageant notre projet éducatif ☆ | 1 | Engagement moindre de la part des étudiantes et des étudiants pour la société. | Programme d'Engagement : <ul style="list-style-type: none"> Nombre d'engagements responsables Makers' projects : <ul style="list-style-type: none"> Part des <i>makers' projects</i> à impact social et environnemental sur le nombre de projets total Nombre de projets incubés et accélérés |
| 2.3 Renforcer l'excellence académique par une Faculté hautement qualifiée de rang mondial | 1 | Baisse de l'attractivité de l'établissement entraînant une potentielle déperdition de nos talents au sein de la Faculté et de la recherche de l'Ecole. | <ul style="list-style-type: none"> Nombre de nouveaux professeurs recrutés Nombre total de professeurs Pourcentage de professeurs non français Pourcentage de professeurs titulaires d'un PhD et de professeurs habilités à diriger des travaux de recherches |
| 03. Ouverture sociale : Favoriser l'égalité des chances pour l'accès aux études et à l'emploi | | | |
| 3.1 Faire de notre Ecole une organisation innovante en matière d'égalité des chances qui permette à chacun et chacune de se découvrir, de se projeter sur des horizons professionnels ouverts et de construire son employabilité ☆ | 1 | Inégalité des chances et de discriminations dans l'Enseignement Supérieur : de l'entrée à l'Ecole jusqu'à l'insertion professionnelle. | Politique de bourses : <ul style="list-style-type: none"> Pourcentage d'étudiantes et étudiants boursiers Crous sur la population totale Pourcentage d'étudiantes et étudiants boursiers CROUS ayant perçu une bourse de l'Ecole et de la Fondation Apprentissage : <ul style="list-style-type: none"> Nombre d'apprentis Programmes d'égalité des chances : <ul style="list-style-type: none"> Pourcentage d'élèves accompagnés dans les programmes d'ouverture |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>sociale (TUMM-TUP) ayant intégré des filières sélectives</p> <p>Programme Entrepreneurs dans la Ville :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Porteurs de projets accompagnés • Pourcentage femmes/hommes • Nombre d'entreprises créées <p>Programme La Toile :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de participantes et participants |
|--|--|--|--|

04. Politique sociale : Engager une politique interne de responsabilité sociale

| | | | |
|---|---|--|--|
| 4.1 Faire de notre Ecole une organisation innovante en matière d'inclusion et respectueuse des personnes ☆ | 1 | Discriminations et toutes formes de violences dont les violences sexistes et sexuelles. | <p>Etudiants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'étudiantes et d'étudiants en situation de handicap • Taux de signalements VSS instruits <p>Equipes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage femmes/hommes dans les instances de gouvernance et dans les postes de direction • Pourcentage de professeurs femmes/hommes • Index égalité femmes/hommes • Taux de signalements VSS instruits |
| 4.2 Incarner dans nos pratiques de <i>management</i> , le développement de nos collaboratrices et collaborateurs | 1 | Attrition et de baisse de la motivation des équipes. | <ul style="list-style-type: none"> • Budget de formation • Pourcentage de personnels par catégories ayant bénéficié de formation • Pourcentage de mobilités satisfaites par rapport à la demande |
| 4.3 Porter une attention particulière au bien-être et à la santé de nos étudiantes et étudiants et de nos collaboratrices et collaborateurs ☆ | 1 | Dégradation des conditions d'étude et de vie de nos étudiantes et étudiants pouvant mener à leur échec scolaire. | <ul style="list-style-type: none"> • Taux de satisfaction des activités proposées par le <i>Wellness Center</i> |

05. Politique environnementale : Assurer une gestion durable des campus

| | | | |
|---|---|---|---|
| 5.1 Faire de notre Ecole une organisation innovante en matière de protection de l'environnement ☆ | 2 | Production d'externalités négatives sur l'environnement (performance énergétique, mobilité, gestion des déchets, dégradation de la biodiversité). | <ul style="list-style-type: none"> • Scope 1 : Conso. en énergie primaire kwh/m²/an • Scope 2 : Conso. d'eau m³/m² de SHON/an • Scope 3 : Quantité de déchets non dangereux produits par site et par nature et quantités de déchets DEEE produits par site et par nature |
|---|---|---|---|

Légende :

☆ Objectifs fixés dans le cadre de la démarche Société à Mission

En gras = KPI

Priorité 1 = risque prioritaire

Priorité 2 = risque secondaire



**II. DEMARCHE
ET PRINCIPAUX ENJEUX
EXTRA-FINANCIERS**

DEMARCHE GENERALE

Considérant les défis économiques, sociaux, environnementaux et sanitaires présents et futurs, l'Ecole assume sa responsabilité d'accompagner et de former des managers conscients de ces enjeux et prêts à y répondre.

Dans cette optique nous souhaitons incarner, à travers l'ensemble de nos activités, la figure d'une organisation citoyenne et servir d'exemple à nos étudiantes et étudiants, futurs décideurs.

Notre démarche s'inscrit dans une logique d'amélioration continue au sein de laquelle responsabilité et engagement social et environnemental constituent l'une des pierres angulaires du plan stratégique « Confluences 2025 ».

Il s'agit de diffuser auprès de tous les apprenantes et apprenants les enjeux de la transition écologique, pour conjuguer l'excellence académique avec la responsabilité sociale, mais aussi pour améliorer le fonctionnement d'emlyon business school en tant qu'organisation responsable, tant du point de vue de l'impact environnemental que de la qualité de vie pour les apprenants et les personnels.

PRINCIPAUX ENJEUX EXTRA-FINANCIERS

- 1. Stratégie et Gouvernance** : Faire vivre la mission de l'Ecole
- 2. Enseignement & Formation** : Irriguer les enseignements par l'engagement social et environnemental
- 3. Ouverture sociale** : Renforcer l'égalité des chances pour l'accès aux études et à l'emploi
- 4. Politique sociale** : Engager une politique interne de responsabilité sociale
- 5. Politique environnementale** : Assurer une gestion durable des campus

01. Stratégie et Gouvernance : Faire vivre la mission de l'Ecole

1.1 Asseoir le positionnement stratégique distinctif de l'Ecole et ancrer la mission de l'Ecole dans la feuille de route et les actions déployées

Politiques appliquées

- **Plan stratégique « Confluence 2025 »** : Elaboration et déploiement
- **Société à Mission** : Co-construction et déploiement de la raison d'être et des objectifs
- **Politique accréditations, labellisations et classements**
- **Politiques Achats**
- **Communication** : Partage des valeurs et des actions auprès des parties prenantes par la valorisation des réalisations

Réalisations

Plan stratégique « Confluences 2025 »

Les enjeux sociaux et environnementaux sont au cœur du projet d'emlyon

emlyon a dévoilé son plan stratégique « Confluences 2025 » en mars 2021 dont l'ambition est de devenir l'une des premières *Global Business Universities* en Europe afin de former des acteurs éclairés capables de relever les défis sociaux, technologiques et environnementaux.

Cette nouvelle orientation s'articule autour de trois grands axes stratégiques : S'engager pour transformer, Hybrider pour comprendre et Vivre le monde (p. 7).

Afin de prendre en compte les attentes des parties prenantes, celles-ci ont participé à la définition du plan stratégique par des consultations et des sessions de travail : les collaboratrices et collaborateurs, les étudiantes et étudiants, les diplômées et diplômés, les partenaires entreprises et les partenaires académiques.

Société à Mission

Co-construction et déploiement de sa raison d'être et des objectifs

emlyon est devenue Société à Mission le 26 juillet 2021. Cet engagement a fait l'objet d'une inscription dans ses statuts.

L'Ecole réaffirme sa mission d'intérêt général avec un statut qui l'engage sur le long terme puisque la responsabilité sociale et environnementale doit profondément et concrètement irriguer toute l'activité.

Cette réussite est le fruit d'une mobilisation collective de plusieurs mois au cours desquels ont été impliquées les parties prenantes internes et externes.

- Trois types de contributions animées par les Artisans de la Mission et réunissant plus de 250 contributrices et contributeurs (étudiantes et étudiants, diplômées et diplômés, entreprises et organismes partenaires, collaboratrices et collaborateurs) ont complété les travaux du Comité de Pilotage.
- Le cadre proposé par la Société à Mission permet de s'interroger sur les forces de l'Ecole et sur sa singularité dans un contexte très concurrentiel. La raison d'être, en explicitant la vision et l'ambition sociétale que se fixe l'Ecole, permet à l'ensemble de ses parties prenantes de partager une grille de lecture commune.

Des macro-orientations sont fournies pour la réalisation des activités d'emlyon business school :

- Ce cadre de référence permettra de maintenir les fondamentaux de l'Ecole dans la durée, même en cas d'éventuels changements de gouvernance.
- Il est ancré dans les pratiques de l'Ecole et constituera un puissant élément fédérateur, un point d'appui pour l'ensemble de la communauté emlyon.
- Il facilite les arbitrages et les prises de décision opérationnelles au quotidien.

Dans ce cadre, 10 objectifs ont été déterminés et le référentiel des indicateurs est en cours de finalisation.

- Le suivi de l'exécution de la Mission est, conformément aux dispositions législatives et réglementaires, assuré par un comité de mission, indépendant des autres organes sociaux. Composé de 4 à 10 personnes physiques, il comprendra au moins : deux salariés, dont un membre du CSE, un ou une étudiante, deux experts académiques, des représentants d'entreprise ou d'ONG. Les membres sont nommés par le Conseil de surveillance sur proposition du Directoire.
- Comme le prévoit la loi Pacte, l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux sera régulièrement contrôlée par un Organisme Tiers Indépendant (OTI) qui sera désigné en juillet 2022 par le Directoire, en accord avec le Comité Social et Economique.

- Le suivi opérationnel de la feuille de route de la mission sera assuré par le *Manager* de la Mission en lien avec le Directoire et les Référents opérationnels identifiés dans plusieurs directions de l'Ecole.

Politique accréditations, labellisations et classements

L'Ecole a renforcé les réponses aux enquêtes, classements, baromètres RSE et dépôts de dossiers en vue d'obtention de labellisations qui intègrent les critères RSE comme référence

Accréditations & labellisations :

En 2019 et 2020, emlyon business school a obtenu le renouvellement de ses 3 accréditations internationales, **EQUIS, AACSB et AMBA**, qu'elle détient de manière ininterrompue depuis 1999.

L'Ecole fait ainsi partie du 1% des *business schools* dans le monde qui affichent la « triple couronne », à savoir les 3 accréditations.

En octobre 2020, emlyon a renouvelé son engagement dans la démarche **PRME** et a publié sa *Communication On Engagement* en mars 2021. Lancée en 2007, *Principles for Responsible Management Education* (PRME) est une initiative internationale soutenue par le *Global Compact* des Nations Unies. Elle a pour objectif d'inspirer et de récompenser les initiatives en matière d'éducation responsable, de recherche et de leadership.

L'Ecole a été labellisée **Bienvenue en France** en 2020, pour l'accueil des étudiants internationaux, puis **Qualiopi** en juin 2021 pour la qualité de ses activités en tant qu'organisme de formation, CFA et pour sa démarche de VAE.

emlyon engage cette année la démarche de renouvellement du **BSIS - Business School Impact System**, déjà obtenu en 2017, pour un renouvellement prévu en 2022.

Nous avons engagé une démarche de **labellisation DD&RS** en 2021. Ce label est le fruit du travail collectif d'une dizaine d'universités et de grandes écoles, de la Conférence des Grandes Ecoles, de la Conférence des Présidents d'Université, du Ministère en charge du développement durable, du Ministère en charge de l'enseignement supérieur et du REseau Français des Etudiants pour le Développement Durable.

Le 14/12/2021, l'Ecole a obtenu la labellisation pour une durée de 4 ans. Le Comité de labellisation effectuera un contrôle au bout de deux ans, en 2023, de labellisation et accordera les droits définitifs des deux années restantes à l'issue de ce contrôle.

Baromètres :

Dans le cadre de sa contribution pour la société, l'Ecole participe annuellement aux baromètres suivants : Baromètre CGE de l'égalité femme/homme, Grand baromètre de la transition écologique réalisé par le collectif « Pour un réveil écologique », Baromètre de la transition environnementale de la FNEGE.

Classements :

- **Le classement ChangeNow / Les Echos START** des Ecoles et Universités pour changer le monde 2021 : 3ème business school française pour un classement qui fait valoir l'engagement des écoles dans la formation, la recherche et la diffusion des thèmes et des valeurs de la RSE.
- Pour la 6ème année consécutive, le palmarès mondial de l'employabilité du **Times Higher Education** (Global Employability University Ranking 2021) confirme la place d'emlyon business school parmi les meilleurs établissements d'enseignement supérieur : l'Ecole se classe de nouveau 2ème Ecole de *management* français et conserve sa place dans le Top 40 mondial.
- **Classement thématique Shanghai 2021** (GRAS) : emlyon business school est distinguée au 3ème rang sur 24 établissements français classés, pour la thématique *Management*. Chaque année, les établissements français gagnent des places et font valoir leurs forces, à l'image d'emlyon reconnue dans ce cadre pour l'excellence de son travail de recherche en *Management*.
- Le **Financial Times** (FT) a publié son classement annuel des 100 meilleurs Executive MBA (EMBA) pour 2021 : l'École se classe 4ème mondiale et 1ère française sur les critères de RSE.
- En 2020, le classement de l'**Etudiant** a positionné l'École dans le Top 5 français pour le Programme Grande Ecole.
- Les **classements QS** des Masters en *management* et celui des Executive MBA, qui font référence dans l'enseignement supérieur, ont évalué en septembre 2021 le Programme Grande Ecole d'emlyon business school au 12ème rang mondial des meilleurs Masters en *management* et ont fait entrer l'Executive MBA à la 30ème place mondiale (gain de 7 places). Ces classements constituent une véritable reconnaissance internationale, qui souligne la qualité et la performance des programmes et le rayonnement de l'Ecole au niveau mondial.
- Le classement du **Financial Times 2021** des meilleurs Masters en *Management* améliore encore son évaluation du Programme Grande Ecole en le positionnant à la 21ème place mondiale (gain de 8 rangs).
- Le **Top 40 "Better world MBA"** de Corporate Knights promeut emlyon 2ème business school française et 36ème école mondiale pour la performance en matière de développement durable à travers l'École et son programme.

Une politique d'achats responsables

Facteur de réussite de l'intégration des enjeux RSE au sein de l'ensemble des activités

Les enjeux de responsabilité sociale et environnementale prennent de plus en plus d'importance dans le choix de nos prestataires de service. Des informations relatives aux engagements RSE sont systématiquement demandées aux fournisseurs et aux prestataires de services dans les appels d'offre. Une clause prévoit d'intégrer **30% de la note** des soumissionnaires aux appels d'offre sur les critères RSE.

Nous tâchons par ailleurs de consulter en priorité des entreprises régionales, des fournisseurs ayant recours à du personnel en situation de handicap ou éloigné de l'emploi. Nous privilégions l'usage de produits ou de fournitures éco-responsables. La gestion des espaces verts sur le campus d'Ecully se fait sans produit phytosanitaire en ayant recours à l'éco-pâturage.

La communication au service de l'engagement social et environnemental

Outil de partage des valeurs et des actions auprès des parties prenantes

Dans la mesure où l'engagement social et environnemental est un des piliers du plan stratégique, cet axe représente un des points forts dans les communications de l'Ecole.

En interne, le site intranet, *makersboard*, dispose d'une rubrique dédiée aux sujets relevant de la RSE.

En outre, l'association étudiante Verbat'em rédige un magazine trimestriel, le M RSE, sur les actualités sociales et environnementales de l'Ecole.

En externe, le site *corporate*, em-lyon.com, dispose d'une page consacrée à la RSE.

De plus, une newsletter comprenant des articles RSE est envoyée à notre réseau entreprises et *alumni* tous les deux mois.

Indicateurs clés de performance

- Labels et certifications obtenus (cf p.16)
- Classements de référence (cf p.16)

Objectif cible

- Viser, à l'horizon 2025, le top 5 français et le top 15 européen dans les classements de référence

02. Enseignement, Formation et Recherche :

Irriguer les enseignements par
l'engagement social et
environnemental

2.1 Garantir la montée en compétences de nos apprenant(e)s pour relever les défis sociaux et environnementaux ☆

Politiques appliquées

- **Renforcement de la place de l'éthique, de la responsabilité sociale, de la transition écologique, de la lutte contre les discriminations, de l'entrepreneuriat à impact dans les programmes de formation.**

Réalisations

Les défis sociaux et environnementaux

Des composantes essentielles de notre projet éducatif

emlyon business school dispense une gamme de programmes en formation initiale et continue qui a pour objectif, au travers de parcours longs ou courts, généralistes ou spécialisés, de former des professionnels destinés à gérer, de manière responsable et éclairée, des activités économiques et des organisations, tout en étant capables d'appréhender la complexité du monde et de transformer la société dans laquelle ils évoluent.

Dans un souci de qualité, de cohérence, de singularité et de visibilité de l'offre emlyon business school, l'ensemble des formations de l'Ecole intègre quatre composantes clés :

- Exigence académique et scientifique
- Contribution à l'orientation stratégique de l'Ecole
- Pédagogie « *early makers* »
- Approche par les compétences

La responsabilité sociale, l'urgence écologique et la quête de sens constituent des préoccupations majeures de nos apprenantes et apprenants, nos partenaires entreprises/employeurs et nos professeurs-chercheurs. Ces derniers ont identifié le besoin d'intégrer la notion de transition écologique aux programmes existants, et de créer des programmes qui lui soient plus spécifiquement dédiés. Il s'agit d'une nécessité contrainte par le contexte d'urgence climatique et sociale.

Afin de garantir la montée en compétences de nos apprenantes et apprenants pour relever ces défis, les maquettes pédagogiques sont construites dans le cadre d'un dialogue entre la Faculté, les programmes et les partenaires entreprises. De leur côté, les étudiantes et les étudiants font partie du mécanisme d'amélioration continue dans le cadre des remontées de remarques lors des réunions de délégués, de certains comités de programme et dans les évaluations concernant chaque cours.

L'Ecole renforce la formation des étudiantes et des étudiants aux enjeux de la transition écologique, de la soutenabilité sociale et de l'éthique sur la base des 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU.

Le référentiel des compétences de toutes les formations est revisité à l'aune des ODD, selon la méthodologie créée à cet effet : « *SDGs Inside* » (*Sustainable Development Goals Inside*).

Elle consiste à définir un cadre analytique qui permette de situer chaque enseignement dans un référentiel de 31 compétences RSE, mis au regard des 17 ODD, pour ensuite faire évoluer l'ensemble des enseignements vers une réponse complète et globale à ces enjeux.

La démarche a été développée dans un premier temps pour le programme IMBA en mode pilote. Puis, en 2020, la démarche a été déployée pour le programme EMBA. Nous avons analysé la façon dont les 31 compétences RSE ont été abordées pédagogiquement dans les cours et le niveau auquel se situait l'acquisition des compétences par les participantes et les participants. Pour le mesurer, nous utilisons la taxonomie de Bloom, réduite à 3 niveaux (*Understand / Apply & Analyze / Evaluate & Create*).

Nous avons dans un second temps croisé les 17 ODD des Nations Unies avec les 31 compétences RSE. Cette grille analytique nous permet donc de lier un Objectif de Développement Durable avec un/des champs disciplinaire(s) et les compétences RSE y afférant.

Cette grille est actuellement utilisée pour analyser les cours dispensés dans l'ensemble des programmes afin d'identifier les compétences déjà enseignées et celles qu'il faudrait renforcer et/ou développer dans nos enseignements.

Cet outil nous aide dans la réflexion autour des réformes de programmes prévues pour la rentrée 2022.

L'ensemble des cours aura été revu d'ici à 2023.

Des initiatives globales et spécifiques adaptées à chaque programme

Le passage du SULITest est obligatoire pour tous les programmes.

- Ce test est une initiative internationale permettant de mesurer et d'améliorer les connaissances, compétences, et mentalités sur le développement durable.
- Cet outil est utilisé dans de nombreuses institutions académiques et non-académiques de plus de 50 pays.
- emlyon business school est en 2020/2021 la 2ème école utilisatrice au monde en termes de volume pour le passage de ce test.

Pour le Programme Grande Ecole :

- En septembre 2020, plus de 1 100 étudiantes et étudiants du PGE ont été réunis pour participer à **la Fresque du Climat**. Pour cette rentrée 2021, la formation des étudiantes et étudiants aux problématiques sociales et environnementales reste une priorité. L'École, l'association NOISE et le Conseil de Corporation étudiant ont organisé une deuxième édition de la Fresque du Climat auprès des nouveaux entrants du PGE sur le campus d'Écully.
- **Le cours « Agir pour le Climat »**, cours obligatoire, a été créé pour cette nouvelle promotion du PGE 2021-2022. Il permet de comprendre les enjeux climatiques et offre aux étudiantes et étudiants l'opportunité d'agir en se saisissant de recommandations qu'ils auront co-construites. Ce cycle se projette sur 10 semaines à raison d'un séminaire par semaine animé par des experts reconnus de l'urgence climatique. Le 13 septembre, la conférence de rentrée a été assurée par Pascal Canfin, directeur général du WWF France de 2016 à 2019, désormais député européen et président de la commission de l'environnement, de la santé publique et de la sécurité alimentaire (ENVI).
- **Le parcours de formation « Agir à l'innovation sociale MySezame »** est également obligatoire en première année du programme. Par la suite, il existe une vingtaine d'électifs dédiés à la RSE : *systems thinking and sustainability*, économie sociale et solidaire, enjeux climatiques : adaptation des entreprises, gestion de la chaîne logistique verte, finance verte, achat d'énergie, fondamentaux des transitions énergétiques, fondamentaux des changements climatiques, stratégies climatiques des organisations etc. Les outils et les approches pédagogiques sont divers et variés, allant de la lecture d'ouvrages de références (manuel de la grande transition, atlas de l'anthropocène...) à l'utilisation de simulateurs (*enroads – climate change simulator*) jusqu'à la réalisation de bilans carbone comme dans le cours « stratégies climatiques des organisations ».

L'École développe également des dispositifs expérientiels :

- Le **Programme d'Engagement Responsable** propose des engagements à impacts sociaux et ou environnementaux (p. 23)
- Les **makers' projects** sont des requis au diplôme. Les étudiantes et étudiants doivent s'engager dans deux projets à impact positif sur un minimum de deux semestres au cours de leur cursus.
- Le **Projet Création d'Entreprise (PCE)** est obligatoire dans le Programme Grande Ecole. Dans ce cadre, toutes les étudiantes et tous les étudiants sont tenus d'intégrer une partie RSE à leur *Business Plan*.
- **RECAPSS (REcherche Appliquée en Sciences Sociales)** est un module au cours duquel les chercheuses et chercheurs apprennent aux étudiantes et étudiants les méthodologies de la recherche. C'est une manière de rapprocher les étudiantes et étudiants des chercheuses et chercheurs et de nourrir la pédagogie à travers les travaux issus de la recherche. Les recherches sur les thématiques relatives à la RSE y sont systématiquement abordées.

Pour le Global BBA :

- Trois enseignements obligatoires liés à la transition sont abordés (RSE et développement durable, *sustainability and CSR in Sports, innovation for sustainable business*).
- Un cours « fondamentaux RSE » et une spécialisation *Corporate Entrepreneurship & Innovation* sont d'ores et déjà dispensés en deuxième année.
- A partir de la rentrée 2022, le cours obligatoire « Agir pour le climat » sera dispensé aux étudiantes et étudiants du programme BBA.
- Dans le cadre d'une réforme du programme, il est prévu de structurer le parcours RSE et DD dès la rentrée 2022 et de façon progressive sur les 4 années d'études, avec une forte dimension internationale réunissant des élèves de nos différents campus autour d'activités communes.

Pour les Mastères spécialisés et les MSc - Masters of Science :

- Tous les étudiants et étudiantes des Mastères Spécialisés ont un séminaire de rentrée RSE avec des activités de peer-to-peer, un module RSE validé par 5 quiz et le SULITest.
- Le module *Transforming Early Makers* (TEM) est proposé dans les programmes MS. Il a pour objectif de réunir les étudiantes et étudiants en groupe de travail sur plusieurs semaines afin d'imaginer des futurs durables.
- Dans le cadre des MS et MSc in, des enseignements obligatoires propres à chaque programme traitent de la transition (*sustainable development, strategizing CSR and governance, sustainable purchase, sustainable supply chain, sustainable business development and project*).
- Le Mastère Spécialisé *Management de la Transition Énergétique* a accueilli en septembre 2020 sa première promotion. Développé conjointement avec ECAM Lyon, ce programme forme des futurs managers, acteurs de la transformation énergétique, via l'innovation technologique et la mise en place de nouvelles approches de travail.

De nouveaux MS et MSc in seront créés en partenariat avec d'autres institutions d'enseignement supérieur comme le programme « *AI and data science for sustainable development* » avec des écoles d'ingénieurs.

Pour les programmes International MBA et Executive MBA :

Les IMBA et EMBA ont été les pilotes du label *SDGs Inside*. En effet, ils sont les premiers à avoir été totalement redessinés autour de la RSE. Comme indiqué plus haut, cette caractéristique est reconnue par les classements internationaux et spécialisés comme distinctives parmi les programmes MBA des autres *business schools* au niveau mondial. De nombreuses heures sont dédiées aux enjeux DD&RS pour les MBA. Parmi eux, un cycle de conférences "*build your future*", un module BPI avec une matinée RSE et la Fresque du climat.

📄 Indicateurs clés de performance

- Au sein de la formation initiale 15 programmes / 19 (PGE compté comme un seul programme, tous *tracks* confondus) ont une composante RSE (cours obligatoire ou électifs RSE) soit 79% de nos programmes.

👉 Objectif cible

- 60% des cours de l'ensemble des programmes seront revus à l'aune des ODD en 2022, 100% d'ici 2023.

2.2 Nourrir l'esprit d'entreprendre et l'engagement par une pédagogie fondée sur l'expérience et l'expérimentation et engager nos parties prenantes dans une communauté active partageant notre projet éducatif ☆**📄 Politiques appliquées**

- **Pédagogie « *early makers* »**
- **Politique de soutien de la vie associative** vectrice du projet éducatif et de l'esprit d'appartenance à l'Ecole
- **Le Programme d'Engagement Responsable** au sein du Programme Grande Ecole et les projets à missions pour le Global BBA

☑ Réalisations

Pédagogie « *early makers* »

« faire pour apprendre et apprendre pour faire »

La pédagogie « *early makers* » est au cœur de notre projet académique et de nos formations. Elle est axée sur l'acquisition de connaissances fondamentales mais aussi sur l'expérience comme fondement d'une action éclairée.

Elle se traduit, en complément des enseignements classiques sous forme de cours où la notion de transition écologique fait partie intégrante de l'enseignement. Cela s'incarne dans des activités pédagogiques expérientielles comme l'engagement associatif, le Programme d'Engagement Responsable et les *makers' projects* pour le PGE ou les projets à missions pour le BBA, les projets de recherche appliquée en sciences sociales et les projets de fin d'étude.

L'engagement associatif

Partie intégrante de la culture emlyon business school

Il représente une passerelle extrêmement formatrice entre la vie étudiante et la vie active, en donnant à chacun les moyens de s'engager dans un projet qui fait sens, de s'éprouver, de s'améliorer, d'entreprendre et d'innover.

L'Ecole compte aujourd'hui 1000 étudiantes et étudiants engagés dans 56 associations sur tous nos campus.

Les étudiantes et les étudiants sont perçus comme des contributeurs clés au sein de notre chaîne de valeur. Nous favorisons en permanence la collaboration avec eux (participation à des commissions, *makers' projects*, *taskforces*...).

- Huit associations et deux collectifs ont des missions d'intérêt général : Solidari'terre, Cheer-Up, NOISE, CasaBlanca, Help'em, em'anity, Human, Astuce, le Collectif Olympe (égalité femmes/hommes) et le collectif em'brace (droits LGBT).
- Chaque mandat associatif a nommé un ou une responsable RSE qui collabore régulièrement avec le Conseil de Corporation étudiant et la Direction de l'Ecole.

Les enjeux RSE devenant de plus en plus importants, les associations s'engagent vers la labellisation de leurs événements par des labels éco-responsables.

L'association NOISE, qui développe notamment des activités liées à l'écologie peut désormais auditer et labelliser les événements associatifs grâce au partenariat avec IMPACT. Le label Ecofest porte sur l'organisation des événements et la responsabilité des associations en matière d'alimentation, de communication, de gestion des déchets, de sensibilisation, de lieu, d'hébergement, ou encore de transport. Pour obtenir ce label, un premier diagnostic est établi afin de pouvoir donner divers conseils en matière de pratiques RSE. À la suite de cela, un diagnostic final et un audit terrain sont tenus avant de pouvoir accorder ou non le label Ecofest.

C'est le cas notamment pour l'organisation du Raid Hannibal, course transalpine pluridisciplinaire de plus de 160km. Le Bureau Des Sports a aussi décidé de faire du Bol d'Air un événement sportif écoresponsable de l'Ecole. Ils ont reçu le label « événement éco-responsable - le sport s'engage ».

De nombreuses initiatives en faveur de l'environnement :

Des semaines thématiques réunissant nos étudiantes et étudiants sur des thématiques environnementales et sociales sont organisées en collaboration avec les directions et les équipes de l'Ecole, les *alumni*, les partenaires ONG et entreprises.

- Passage à l'éco-cup pour supprimer l'usage des gobelets en plastique. L'estimation de l'économie a été portée à environ 180 000 gobelets sur une année
- Tri, ramassage et recyclage des déchets sur les événements
- Achats de produits alimentaires issus de circuits courts
- Réduction de l'utilisation de papiers de façon importante (ex : Petit paumé)
- Mise en commun de matériel, vaisselle réutilisable, etc.
- Sensibilisation aux enjeux environnementaux : visite du groupe Paprec, spécialisé dans le recyclage des déchets

En 2020/2021 plusieurs semaines thématiques ont été organisées :

- Semaine de l'égalité des chances | décembre 2020
- Semaine de la vigilance | janvier 2021
- Semaine nationale de lutte contre le cancer | mars 2021
- *Women's Rights Week* | mars 2021
- SEED - Semaine étudiante du développement durable | avril 2021
- Sidaction | avril 2021
- Semaine de sensibilisation au Handicap | décembre 2021

Le Programme d'Engagement Responsable

Moteur d'un engagement pour la société

L'Ecole a créé en 2016 une initiative unique en son genre : le Parcours d'Engagement Responsable au sein du Programme Grande Ecole. Il est demandé aux étudiants de s'engager dans une mission de bénévolat à l'impact social et/ou environnemental, d'agir pour l'intérêt général. C'est devenu une obligation pour tous les étudiants en 2018. Elle vise à sensibiliser les étudiantes et étudiants aux problématiques sociales et environnementales pour en faire des acteurs conscients, prêts à s'investir et à défendre leurs valeurs pour le bien commun. Les étudiantes et étudiants s'engagent, s'investissent sur le terrain, co-crésent, participent à des projets, et développent leur potentiel à innover.

Ce programme prend la forme d'un processus d'apprentissage expérientiel progressif en trois phases :

1. **Une phase de découverte « terrain »** obligatoire de 50h d'apprentissage en lien avec les « Objectifs de Développement Durable » (ODD). Les étudiants s'investissent dans des missions « terrain » au sein d'une des 40 associations partenaires ou associations apportées par les étudiants.
2. **Une phase d'approfondissement** : cette phase, sur la base du volontariat vient renforcer la phase de découverte par un investissement de 50h supplémentaires.
3. **Une phase Création de projet et de complément académique** : le 3ème parcours concerne des étudiants qui vont professionnaliser leur démarche d'entrepreneuriat social, d'une part en suivant au moins un cours d'approfondissement spécifiques à leur mission de la phase 1 et en parallèle avec un groupe d'étudiants suivant la même mission de bénévolat, ils vont créer un projet pour la structure dans laquelle ils se sont engagés. Ils développent ainsi leur potentiel à innover. Certains créent leur propre structure ou s'investissent dans l'une des associations partenaires. Ils reçoivent alors un certificat d'entrepreneuriat social.

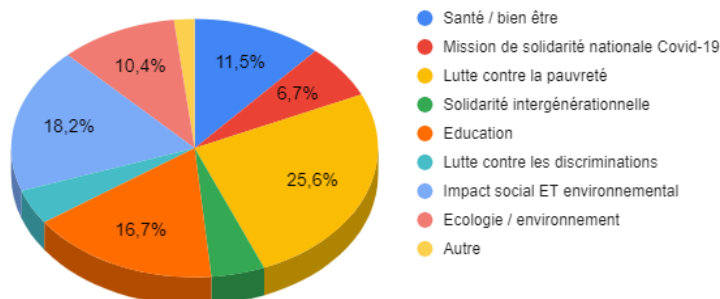
Le certificat valide l'importance de l'engagement dans la durée et la professionnalisation de la démarche tout autant que la capacité de changer et de transformer. Cela sensibilise à avoir une posture sincère et engagée.

Ce parcours est unique dans notre environnement car il s'agit d'un requis au diplôme du PGE.

Indicateurs clés de performance

- **En 2020/2021, 608 étudiantes et étudiants du Programme Grande Ecole ont validé leur Engagement Responsable.**
 - Si la plupart ont effectué le niveau 1 d'engagement (50h de bénévolat / 2,5 crédits ECTS), près de 14% ont réalisé 100h de volontariat et ont ainsi validé le niveau 2 (5 crédits ECTS).
 - Ainsi, 94 étudiantes et étudiants ont validé chacun 5 crédits ECTS soit 470 ECTS.
 - Sur ces 94, 65 ont lancé un projet engagé au sein d'une structure ainsi que suivi un cours d'approfondissement et ont obtenu le Certificat d'Entrepreneuriat Social, remis en avril dernier afin de récompenser leur parcours remarquable. Plus de 70% des engagements se sont focalisés sur l'accès aux droits fondamentaux, en œuvrant pour les ODD n°1 à 5 à savoir la lutte contre l'extrême pauvreté, la lutte contre la faim, l'accès au logement, l'éducation, la lutte contre les discriminations, la solidarité intergénérationnelle ou encore la prise en charge du handicap.
 - 20% conciliaient les dimensions sociale et environnementale et le reste avait une visée exclusivement environnementale.

Répartition des engagements étudiants par type de missions



- **Part des makers' projects à impact / projets total** : en 2021/2021, 389 projets ont été validés par l'école, dont 40 dans la thématique RSE, soit un pourcentage d'environ 10,2%

- **Nombre de projets incubés et accélérés** : en 2021/2021, 44 start-up ont été incubées à Lyon, 12 à Paris ; et 185 start-up ont été accompagnées dont 125 pour entrepreneurs dans la ville et 12 projets internes inno corporate

Objectif cible

- L'Ecole se donne un objectif de faire progresser le nombre d'engagements effectués par les étudiantes et étudiants de 5 % / an jusqu'en 2025, soit un chiffre de 730 engagements responsables réalisés sur l'année 24-25 et de stabiliser le dispositif d'engagement responsable.

2.3 Renforcer l'excellence académique par une Faculté hautement qualifiée de rang mondial

Politiques appliquées

- **Politique de recrutement et d'attractivité des talents**
- **Développement de compétences**

Réalisations

emlyon business school opère dans un environnement concurrentiel local, européen et mondial. Le paysage mondial est affecté par des tendances lourdes et la compétition pour attirer les meilleurs étudiants et étudiantes et les meilleurs enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses s'intensifie.

La Faculté permanente d'emlyon business school est constituée de professeurs et de chercheurs et chercheuses hautement qualifiés. Ils sont issus de différents horizons en termes de nationalités (plus de 25) et de champs disciplinaires (notamment gestion, sociologie, psychologie, sciences des données, mathématiques, philosophie). Ils portent des perspectives et des approches diversifiées de la recherche et de la pédagogie. Chacun mobilise son expertise, son expérience et son savoir-faire au service des étudiantes et des étudiants, des participantes et des participants, de la communauté académique et, plus largement, de la société.

Aux côtés de la Faculté permanente, deux autres catégories assurent un rôle important pour aider les professeurs-chercheurs à délivrer l'ensemble des cours sur les différents campus :

- La Faculté affiliée : elle est constituée de 962 intervenants vacataires qui soutiennent les professeurs permanents dans le cadre de cours ou de programmes.
- Les instructrices et les instructeurs : ils/elles sont au service de la Faculté permanente pour délivrer des enseignements du meilleur niveau pour les étudiantes et les étudiants ainsi que les participantes et les participants. Au 30 janvier 2020, ils sont 10 EQTP au service de la Faculté et ils sont rattachés aux groupes disciplinaires.

La qualité, la sélectivité et l'exigence académique :

L'Ecole est très attachée aux critères de qualité académique. Disposant d'une grande attractivité, grâce à la réputation internationale de professeurs-chercheurs elle est en mesure de recruter des professeurs qui ont obtenu leur Doctorat/PhD dans les meilleures universités du monde, publient dans des revues académiques de haut niveau, diffusent et valorisent la connaissance dans les programmes de formation, auprès des entreprises et au sein de la société.

Les professeurs-chercheurs d'emlyon occupent pour certains d'entre eux des positions éditoriales et de directions d'associations savantes, et ont obtenu des prix et récompenses au cours des dernières années, ce qui contribue à la visibilité croissante de l'activité de recherche de l'Ecole.

Politique de recrutement et d'attractivité des talents

Près de 47% de professeurs à emlyon sont internationaux, issus de 25 nationalités différentes, et toutes nos communications sont en anglais, ce qui favorise le rayonnement international de l'École.

L'Ecole souhaite attirer les professeurs-chercheurs les plus talentueux.

Le recrutement prend pour critère principal l'excellence académique de niveau international ainsi que l'appétence pour les enjeux environnementaux et sociaux.

A la suite d'une campagne de recrutement ambitieuse, 21 nouveaux professeurs, de 12 nationalités différentes, ont rejoint emlyon business school en septembre 2021. Excellence académique et niveau élevé en recherche, disciplines variées, pédagogie innovante et inédite, et profils internationaux caractérisent ces nouveaux professeurs. Deux nouveaux professeurs intervenant sur les sujets sociaux et environnementaux ont été recrutés pour la rentrée 2021, un enseignant-chercheur spécialiste de la transition énergétique et du changement climatique ainsi qu'un professeur en RSE dont les travaux de recherche portent sur les questions du développement durable.

Les nouveaux professeurs recrutés bénéficient d'un plan d'intégration qui leur permet de s'adapter au fonctionnement de l'Ecole et de construire leur charge d'enseignement et de recherche en cohérence avec leur groupe disciplinaire.

Evaluation des professeurs :

Les professeurs sont évalués annuellement sur 3 critères : la pédagogie, via les questionnaires auxquels répondent les étudiantes et les étudiants à la fin du cours ; la recherche, c'est-à-dire via le classement mondial, l'impact ou le nombre de fois où leurs articles sont cités, et le service et citoyenneté qui se traduit par la participation à des *taskforces*, à des réunions, à des groupes de travail et au processus de recrutement. Cette évaluation influe sur la carrière, la rémunération et le niveau du professeur au sein de la Faculté.

Intégrité scientifique :

Outre le renforcement du rôle de la faculté dans l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie de l'école, le plan « Confluences 2025 » met particulièrement l'accent sur l'intégrité scientifique. L'Ecole s'est ainsi dotée d'un comité d'évaluation externe, constitué de professeurs-chercheurs venus d'autres institutions qui évaluent la production de recherche à emlyon, ainsi que d'un comité interne qui peut être mobilisé pour toute question d'intégrité scientifique.

Formation et le développement des nouvelles compétences

L'Ecole souhaite que sa Faculté développe la pédagogie « *early makers* » et qu'elle puisse s'adapter aux évolutions technologiques qui bouleversent le monde de l'enseignement. Par conséquent, elle forme et/ou recrute des professeurs capables de diriger des programmes ou des projets pédagogiques complexes et de déployer une pédagogie innovante, *i.e.* privilégiant non seulement l'acquisition de connaissances académiques mais aussi de compétences professionnelles. D'une part, le plan de formation de l'Ecole et du Décanat propose aux professeurs ayant besoin de développer leurs compétences pédagogiques, des formations externes spécifiques. D'autre part, le Décanat organise en interne des ateliers de partage d'expérience avec les professeurs permettant ainsi de bénéficier de l'expérience des enseignantes et enseignants les plus expérimentés et performants.

La formation visant à améliorer les compétences de recherche se déroule au sein des centres et elle est complétée par des modules de formation *ad hoc* sur des outils méthodologiques (utilisation du logiciel N'Vivo ou R par exemple). Ces formations sont mises en place à l'initiative du Décanat et/ou sur demande des professeurs. Sur le plan de l'amélioration des compétences pédagogiques, des ateliers internes sont proposés par une équipe d'ingénieurs pédagogiques et de soutien pédagogique.

Depuis septembre 2020, dans une perspective de mobilisation face au défi climatique, l'Ecole a proposé, à tous les collaborateurs et les collaboratrices, dont les enseignantes et les enseignants, des ateliers « La Fresque du Climat ».

 Indicateurs clés de performance

- 21 nouveaux professeurs recrutés pour la rentrée 2021 (2 autres professeurs nous rejoignent en janvier 2022)
- 156 professeurs permanents au sein de la Faculté
- 35 nationalités sont représentées, 52% sont non français
- 91% sont titulaires d'un Doctorat ou PhD, 19 % sont titulaires d'une Habilitation à Diriger des Recherches

 Objectif cible

- emlyon ambitionne de compter 200 professeurs au sein de la Faculté à horizon 2024/2025

03. Ouverture sociale : Favoriser l'égalité des chances pour l'accès aux études et à l'emploi

3.1 Faire de notre École une organisation innovante en matière d'égalité des chances qui permette à chacun(e) de se découvrir, de se projeter sur des horizons professionnels ouverts et de construire son employabilité ☆

Politiques appliquées

- Politique d'égalité des chances
- Programme d'ouverture sociale

Réalisations

Politique d'égalité des chances

Pour que le manque de moyens financiers ne soit pas un frein à l'accès à un enseignement de qualité

emlyon business school a mis en place une politique d'ouverture sociale afin de soutenir l'égalité des chances en matière d'éducation. La volonté de l'École est de permettre aux étudiantes et étudiants de disposer des mêmes opportunités, indépendamment de leur origine sociale et/ou géographique, de leur genre, de leurs moyens financiers, de leur conviction religieuse et/ou d'un éventuel handicap.

Au-delà des bourses du CROUS, qui sur la période en moyenne, ont bénéficié à 899 étudiantes et étudiants du PGE et du GBBA pour financer leurs frais de vie, l'École mobilise divers leviers au bénéfice de ceux-ci. Cela représente 10% de la population étudiante totale.

La Fondation emlyon business school :

- Placée sous l'égide de la Fondation de France, la Fondation emlyon existe depuis 1993. Elle a pour mission principale de soutenir l'égalité des chances, l'ouverture sociale et la diversité à emlyon business school par le biais de bourses et d'aides ponctuelles d'urgence. La Fondation a distribué en 2020/2021 235 bourses parmi les 899 boursiers Crous de l'échelon 4 à 7 éligibles, ce qui représente 26% de cette population.
- Un Fonds d'urgence géré par l'École et sa Fondation a été mis en place pour répondre à des situations très délicates qui peuvent survenir au cours de la scolarité. Un Comité statue sur les dossiers pour apporter une aide financière ponctuelle. En 2020/2021, 81 800€ ont été accordés à des étudiantes et étudiants en situation de précarité.
- Face à la crise de la COVID-19, la Fondation emlyon et l'École ont débloqué à l'automne 2020 un fonds de solidarité exceptionnel de plus de 200K€ pour aider ses élèves en grande difficulté (qui est venu s'ajouter au fonds de 400K€ versé début 2020).
- Dans le cadre du programme « Trait d'Union Prépas » qui accompagne chaque année 130 préparatoires boursiers aux concours des grandes écoles, la Fondation a attribué 17 bourses au mérite pour aider des jeunes préparatoires dans le financement de leur « Tour de France des oraux ».

En 2022, emlyon renforcera l'action de sa Fondation. Grâce au soutien financier des diplômées et diplômés, elle renforcera sa politique d'ouverture sociale en augmentant l'octroi de bourses d'études fondées sur les critères sociaux et académiques.

Partenariat avec l'Institut de l'Engagement :

L'Institut de l'Engagement est une association créée en 2012 à l'initiative de Martin Hirsch, qui repère des jeunes qui se sont engagés dans une mission au service de l'intérêt général et les accompagne dans leur projet d'avenir. Il permet à des milliers de jeunes qui se sont engagés dans un Service Civique, Corps Européen de Solidarité de valoriser leur engagement et de structurer leur projet d'avenir. Depuis 2021, les lauréats de l'Institut de l'Engagement sont déclarés admissibles aux concours d'Admissions sur titre du Programme Grande École, en accord avec le ministère de l'Enseignement Supérieur. Cette approche valorise les compétences acquises au cours du Service Civique. Ces étudiantes et étudiants bénéficient d'une réduction de 50% sur l'ensemble de leur scolarité à emlyon business school.

Soutien des entreprises et des institutions

- D'autres bourses sont proposées à nos étudiantes et étudiants grâce au soutien d'entreprises comme Volvo ou Limagrain.
- Des bourses destinées à favoriser la mobilité internationale étudiante sont également accessibles. Un dispositif d'aide à la Mobilité Internationale a été mis en place par la Région Auvergne-Rhône-Alpes, qui attribue à l'École une enveloppe budgétaire dont elle a la responsabilité et qu'elle doit gérer en son nom, pour attribuer des bourses aux étudiantes et étudiants en échange ou en stage à l'international. A l'École, les bourses Erasmus s'adressent à tous les étudiantes et étudiants des programmes PGE, ETD et BBA, qui

effectuent un programme d'échanges dans une université partenaire européenne ou un stage dans une entreprise européenne. En 2019/2020, l'Ecole a distribué plus de 1 200 bourses de mobilité via ces deux dispositifs.

Prêt bancaire :

Au nom des étudiantes et des étudiants, l'Ecole a négocié des modalités de prêt à taux préférentiel auprès de plusieurs banques pour le financement de leurs frais de scolarité. L'Ecole peut se porter caution pour les prêts de financement d'études octroyés par les banques partenaires. Dans certains cas, l'Ecole met en place un système de paiements échelonnés et éventuellement des échéanciers personnalisés. Ce dispositif s'est particulièrement intensifié depuis le début de la crise sanitaire.

Simulateur de financement « Toutes Mes Aides » :

Nous avons également mis en place un partenariat avec Toutes Mes Aides. Il s'agit d'une plateforme recensant l'ensemble des droits et aides auxquels les étudiantes et étudiants peuvent prétendre au sein de l'Ecole mais également des aides de l'Etat, de leur région ou de leur ville.

Dons de tickets restaurant :

Face à la situation sanitaire qui a engendré des conséquences économiques et sociales lourdes, l'Ecole a mis en place une campagne de collecte de tickets restaurant auprès des collaborateurs et collaboratrices afin d'aider les étudiants et étudiantes dans le besoin. La campagne de collecte de tickets restaurant qui s'est terminée le 15 mars dernier a ainsi pu permettre de récolter 1588 tickets restaurant dont 280 donnés par la Direction des Ressources Humaines soit un montant de 13498€ de la part de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs d'emlyon.

L'apprentissage

S'appuyant sur les opportunités offertes par la loi du 05/09/2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, emlyon business school a ouvert un CFA interne qui a accueilli ses premiers apprentis en juillet 2020. L'objectif est d'augmenter significativement le nombre de places en apprentissage au sein des programmes. En une seule année, les effectifs sont passés de 70 à 148 apprentis (Global BBA, Programme Grande Ecole, MS Juriste *Manager International*).

Cette initiative est un levier puissant pour les étudiantes et étudiants dans le financement de leurs études et pour l'accès direct à l'emploi.

Programme d'ouverture sociale

Rendre l'enseignement supérieur accessible à tous

Faisant écho à notre politique d'ouverture pour plus de mixité sociale, nous déployons des dispositifs visant à rendre l'enseignement supérieur plus accessible à des publics en difficulté ou éloignés. Ces actions ont pour objectif de lever l'autocensure des élèves en développant leurs capacités à appréhender le champ des possibles pour construire leur parcours professionnel.

Les cordées de la réussite

Nous avons mis en place dès 2006 trois dispositifs (labellisés Cordées de la Réussite par le ministère de l'Éducation Nationale) en collège, lycée et en classe préparatoire.

Nommés Trait d'Union Multi-campus Multi-quartiers (TUMM), Trait d'Union Prépa (TUP) et Trait d'Union Techno, ces programmes soutiennent l'accès à l'enseignement supérieur et à la culture des jeunes issus des quartiers de l'éducation prioritaire ou de milieu rural en association avec nos étudiantes et étudiants bénévoles. Proposé dans le Programme Grande Ecole, il vise à établir un lien social entre les étudiantes et étudiants de l'Ecole et les lycéennes et lycéens.

Ces programmes permettent l'accompagnement de lycéennes et lycéens et d'élèves en classes préparatoires par des tuteurs étudiants d'emlyon à travers des tutorats, stages de langue, ateliers de développement personnels, rédactions de cv, séances de préparation aux oraux de concours ou l'organisation d'un forum annuel d'orientation...

Depuis 2006 :

Le Programme TUMM :

- 13 lycées et collèges partenaires
- Au total 5000 collégiennes et collégiens, lycéennes et lycéens et 922 élèves de classes préparatoires ont été accompagnés par 3300 tuteurs

Le Programme TUP :

- 208 élèves ont intégré le top 10 des écoles de commerce / 105 élèves ont intégré le top 5

En 2020/2021 :

Le Programme TUP :

- 99% des élèves préparatoires accompagnés dans le programme Trait d'Union Prépa ont intégré une grande école
- 30% des élèves préparatoires ont intégrés le top 5 des grandes écoles de commerce sur 140 bénéficiaires

Le Programme TUMM :

- 20% des élèves de lycées accompagnés ont postulé sur des filières longues (sur 400 lycéennes et lycéens environ).

2021 : Nouvelle cordée de la réussite « L'ABC du Grand Oral »

- Lancé en 2020/2021 au sein du lycée Condorcet, le projet « ABC du Grand Oral » a pour objectif d'aider les lycéennes et lycéens dans la préparation de la nouvelle épreuve du baccalauréat. Il vise à apporter les clés de structuration des idées sur la partie de traitement d'une problématique et la capacité à exposer son parcours d'orientation avec un accompagnement en petit groupe sur la prise de parole en public. 24 tuteurs ont accompagné 24 élèves de terminale du lycée Condorcet.
- Le dispositif est étendu à plusieurs classes depuis la rentrée 2021.

Les challenges du management :

En plus de ces dispositifs, emlyon business school, le lycée Condorcet de Saint-Priest et l'Académie de Lyon organisent la finale du concours les « challenges du management » auprès des lycéennes et lycéens de la filière STMG ainsi que la journée dédiée aux parcours de réussite pour les lycéennes et lycéens de classes de terminale Sciences et Technologie du *Management* et de la Gestion (STMG). L'objectif de cette journée est de montrer aux lycéennes et lycéens que la filière STMG est une filière pouvant mener aux grandes écoles et à toutes les filières sélectives post bac.

Entrepreneurs dans la Ville :

À Lyon, nous menons un programme conjoint avec l'association Sport dans la Ville dont l'objectif est l'entrepreneuriat social. Ce programme nommé Entrepreneurs dans la Ville a pour objectif d'aider à l'insertion des jeunes de quartier par l'entrepreneuriat. Il commence par 6 mois au sein de l'incubateur emlyon business school suivi de 2 ans en incubation chez Sport dans la Ville. Ce dispositif possède une dimension sociale forte car il participe à l'insertion professionnelle dans des quartiers atteignant 25% à 30% de chômage en redonnant confiance à une population éloignée de l'emploi. Nous avons d'ailleurs été choisis par la BPI comme programme phare pour répondre à la feuille de route du gouvernement en matière de participation à la création d'entreprises en quartiers difficiles. Ce travail va permettre de déployer le dispositif sur tout le territoire français.

Pour 2020/2021 :

- 126 porteurs de projets ont été accompagnés
- 55% de femmes et 45% d'hommes
- 30 entreprises ont été créées

La Toile : l'École de la qualification numérique d'emlyon

École 100 % gratuite, elle a pour objectif de donner une formation qualifiante à des jeunes en décrochage scolaire et à des personnes éloignées de l'emploi, afin de les accompagner dans leur parcours d'insertion professionnelle dans les métiers du numérique.

Cette Ecole, répond tout particulièrement à la mission d'inclusion d'emlyon qui est de contribuer à la réduction des inégalités sociales ou culturelles et à la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes en assurant à toutes celles et à tous ceux qui en ont la volonté l'accès au développement de leurs compétences professionnelles. En visant un public local, emlyon souhaite également contribuer au dynamisme de son territoire.

Elle a accueilli sa première promotion le 17 mai 2021. Le processus de sélection original est basé sur la motivation à rejoindre le projet sans aucune exigence de compétence technique préalable, emlyon a intégré 2 promotions :

- **La 1ère promotion compte 22 apprenants sur les campus d'Ecully et de Saint Etienne**
 - 40% sont des jeunes décrocheurs scolaires majeurs sans qualification (bacheliers ou infra-bac)
 - Les autres candidats, de 26 à 61 ans, sont des personnes éloignées de l'emploi en reconversion professionnelle, avec des parcours très différents mais une volonté commune d'aller vers un métier du numérique porteur d'avenir
 - 20% de femmes constituent la 1ère promotion
- **La 2^{nde} promotion composée de 40 personnes à Ecully, Saint-Etienne et à Paris**
 - Plus de 70 % sont issus de quartiers prioritaires des villes et/ ou sont en situation de précarité voire de grande précarité
 - La promotion d'octobre compte 37,5% de femmes
 - 62,5 % de la formation touche des personnes entre 18 et 25 ans, de niveau infra-bac ou bacheliers
 - 50% des inscrits sont également inscrits au pôle emploi en tant que chômeurs longue durée

Indicateurs clés de performance

Politique de bourses :

- Pourcentage d'étudiantes et étudiants boursiers Crous sur la population totale : $899 / 8900 = 10\%$
- Pourcentage d'étudiantes et étudiants boursiers CROUS ayant perçu une bourse de l'École et de la Fondation : $235 / 899$ (boursiers Crous entre l'échelon 4 à 7) = 26%

Apprentissage :

- En 2020/2021 emlyon a accueilli 148 apprentis

Programmes d'ouverture sociale :

- 20% des élèves de lycées accompagnés ont postulé sur des filières longues (sur 400 lycéennes et lycéens environ).

Programme Entrepreneurs dans la Ville :

- Porteurs de projets accompagnés : 126
- % femme/homme : 55% de femmes : 45% d'hommes
- Nombre d'entreprises créées : 30

La Toile :

- Nombre d'étudiantes et étudiants : 22 pour la première session, 40 pour la seconde.

Objectifs cible

- Atteindre 30 % de boursiers dans les effectifs d'ici 2025
- Atteindre 500 apprentis en 2024-2025
- Développement des programmes d'ouverture sociale en zones rurales et au niveau national
- Pérenniser le dispositif La Toile, École de la qualification numérique

04. Politique sociale : Engager une politique interne de responsabilité sociale

4.1 Faire de notre École une organisation innovante en matière d'inclusion et respectueuse des personnes ☆

Politiques appliquées

- Politique d'égalité et de parité femmes/hommes
- Dispositif de lutte contre les Discriminations et les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS)
- Accessibilité aux étudiantes et étudiants et collaboratrices et collaborateurs en situation de handicap
- Politique de diversité
- Publications académiques et Offre de formations de l'École

Réalisations

Afin de faire de notre Ecole une organisation innovante en matière d'inclusion, l'École renforce ses politiques d'inclusion et de diversité, pilotées au sein de la Direction de l'engagement social et environnemental.

Un chargé de mission diversité et inclusion a été recruté à cette occasion le 1er septembre 2021 pour piloter ces politiques au sein de l'École. Sa mission consiste avant tout à promouvoir l'égalité en droit de tous les étudiantes et étudiants et collaboratrices et collaborateurs de l'École de lutter et prévenir toutes formes de violence et de discrimination.

Nous luttons contre les discriminations à travers 4 axes principaux :

1. La discrimination autour du genre
2. La discrimination autour du handicap
3. La discrimination liée à la question de l'orientation sexuelle
4. Et la question de l'interculturalité

Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

- **Féminisation de la gouvernance :**

Afin de poursuivre le développement de l'École, emlyon a renforcé la place des femmes au sein de son équipe dirigeante. En 2021 la part des femmes dans les instances de gouvernance est la suivante : le Directoire est composé de 60% femmes (3 femmes / 5 membres), le Comité de direction est composé de 42% femmes (10 femmes / 24 membres).

- **Politique d'égalité femmes / hommes :**

L'égalité réelle entre les femmes et les hommes est un point fondamental au sein de l'École : un accord d'entreprise a été conclu sur ce sujet. L'index égalité femmes/hommes s'établit à 84 points sur 100 pour 2020.

- Notre effectif étant composé à 64% de collaboratrices sur l'ensemble des campus, et à 66% en France, la promotion de l'égalité femme/homme est l'un des axes majeurs de notre politique sociale.
- Au-delà de la Charte emlyon en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes signée en 2014 par Najat Vallaud-Belkacem, un accord d'égalité femmes/hommes et d'inclusion a été conclu le 17 décembre 2018, entérinant les actions menées au niveau du groupe afin d'encourager de façon proactive les femmes à demander des promotions et des opportunités de mobilité au sein de notre organisation.

- **Lutter contre le sexisme et les violences :**

L'École s'est fortement engagée dans la lutte contre les discriminations et les Violences Sexuelles et Sexistes (VSS). Cette démarche s'illustre en particulier par la création et la mise en place d'un dispositif visant à accompagner les victimes et témoins de VSS au sein de la communauté emlyon business school. Près de 75 collaboratrices et collaborateurs et plus de 150 étudiantes et étudiants ont été formés sur cette thématique, en particulier les équipes de *management* dont le rôle est clé en matière de prévention et d'action.

Dans ce cadre, une plateforme de signalement en ligne accessible aux étudiantes et étudiants et aux collaboratrices et collaborateurs de l'École a été créée (speakup.emlyon.com). Le protocole engage un réseau de référents (*Wellness center*, RH, Juridique). Des sessions de sensibilisation et de formation pour les collaborateurs, professeurs et mandats associatifs ont été menées. L'École s'est engagée à instruire tous les signalements reçus.

L'École a rejoint en décembre 2020 les 114 membres de l'initiative #StOpE de L'Oréal, qui dénonce le sexisme ordinaire au travail et œuvre avec la Fondation des femmes et a proposé à ses étudiantes et étudiants et ses collaboratrices et collaborateurs de suivre la formation/ sensibilisation StandUp, visant à lutter contre le sexisme de rue.

- **De nombreuses initiatives étudiantes viennent soutenir cette démarche :**
 - Le collectif Olympe est un collectif d'étudiantes et étudiants en faveur de l'égalité hommes/femmes et de lutte contre le sexisme initié en 2017. La création a été soutenue par la Direction de l'École. Il réunit aujourd'hui plus de 50 étudiantes et étudiants et 12 professeurs autour d'actions telles que des soirées débat, des conférences.
 - #balancetonstage : une initiative contre le sexisme en entreprise produite par trois étudiantes et étudiants de l'École. Ils ont créé via leur *makers' project* cette initiative pour sensibiliser et alerter les étudiantes et étudiants sur le sexisme en entreprise. Témoins mais aussi victimes de sexisme lors de leur stage, ils et elles ont sondé et récolté de nombreux témoignages pour faire le constat que peu d'étudiantes et d'étudiants sont préparés au sexisme et comprennent sa signification. Ils et elles ont alors lancé leur 1ère page Instagram #balancetonstage qui compte aujourd'hui près de 22 000 abonnés. Ils ont créé « *Le petit manuel du sexisme* » qui a pour objectif de donner des outils et des clés pour aider à comprendre ce qu'est le sexisme.
- **Promouvoir le *Women Empowerment* :**

Casser les stéréotypes rencontrés particulièrement dans la sphère professionnelle, représentant souvent des freins dans les carrières des femmes : c'est l'un des objectifs que se sont fixées les associations organisatrices de la *woman's rights week*. Dans le cadre de sa table ronde « *L'empowerment féminin dans l'art* », l'association Forum a reçu Isabelle Bertolotti, Directrice du musée d'art contemporain de Lyon et de la Biennale d'art contemporain et Aline Sam-Giao, Directrice de l'Auditorium et de l'Orchestre National de Lyon. Ces invitées phares ont ainsi pu définir et présenter *l'empowerment féminin dans l'art*, et donner des clés afin de mettre davantage en lumière le travail d'artistes femmes. Dans le même esprit, le BDA (Bureau Des Arts) a organisé une vente caritative présentant le travail d'illustratrices qui promeuvent le *women empowerment* à travers leurs œuvres. Une partie des fonds a ainsi permis de soutenir la Maison des femmes, structure d'accueil et d'accompagnement des femmes victimes de violences.

Inclusion et lutte contre les discriminations liées au handicap

Un des axes d'intervention de la Direction de l'Engagement Social et Environnemental, est également dédié à cette question du handicap.

Sa mission est d'accompagner ces étudiantes et étudiants et de faciliter le bon déroulement de leurs études et de la vie étudiante pour garantir des conditions favorables à leur réussite. Il est destiné aux étudiantes et étudiants en situation de handicap ou souffrant d'un trouble de santé invalidant. Il s'adresse à toutes les situations de handicap, qu'elles soient temporaires, durables ou permanentes. L'équipe référente handicap coordonne les assistances personnalisées d'accompagnement pédagogique nécessaires, les aménagements d'études et les modalités d'examen en lien avec les services de scolarité et d'examen ainsi que le prêt de matériel adapté.

En 2020/2021, l'École a accompagné 55 étudiantes et étudiants porteurs de Handicap.

- Nous avons intégré un stagiaire de l'EHESP au sein du Pôle Handicap afin de développer notre politique d'accessibilité et de travailler sur les prochains aménagements du futur **campus de Gerland**.
- L'équipe a pu **former les responsables RSE** de chacune des associations à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la vie associative et festive de l'École. Des ateliers de sensibilisation ont été proposés à tous nos étudiantes et étudiants via l'outil de réalité augmentée *reverso* immergeant nos étudiantes et étudiants dans la « peau » d'une personne en situation de handicap.
- Nous avons par ailleurs publié un **guide pour les étudiantes et étudiants** en situation de handicap en français et en anglais sur notre site institutionnel.
- Enfin nous avons obtenu la **certification Qualité Qualiopi** développée par le Ministère du Travail dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle. Elle reconnaît la qualité des programmes et de l'accompagnement d'emlyon en tant que prestataire du développement des compétences, notamment pour les personnes en situation de handicap.

La semaine du handicap à l'École a eu lieu du 29 novembre 2021 au 4 décembre 2021, proposant ainsi des événements à toutes les parties prenantes de l'École, notamment grâce au soutien de l'entreprise Wavestone avec qui nous avons mis en place un partenariat sur 3 ans.

Lutte contre les discriminations liées à la question de l'orientation sexuelle

Le collectif em'Brace est le premier collectif LGBT+ d'emlyon :

Reconnu association loi 1901, il a été créé en septembre 2020 par une quinzaine d'étudiantes et étudiants et compte désormais près de 30 membres. Le collectif em'Brace s'engage à :

- Sensibiliser et promouvoir la culture LGBT+ au sein de l'École
- Être une structure d'écoute, de soutien et d'accompagnement
- Être un espace inclusif dédié à l'information et à la discussion sur les différentes manières de vivre son orientation sexuelle
- Faire le lien entre les étudiantes et étudiants d'emlyon et les associations LGBT+ lyonnaises et nationales

Ils ont organisé deux événements à l'occasion de la *women's rights week*, et de la quinzaine d'intégration en 2021.

Le chargé de mission inclusion et diversité a pour objectif de travailler en étroite collaboration avec ce collectif ainsi qu'avec l'appui de travaux de recherches portés notamment par Lisa Buchter, enseignante-chercheuse à emlyon, pour développer et renforcer la politique d'inclusion.

Les derniers articles publiés à ce sujet sont les suivants :

- Buchter, Lisa. 2021. Escaping the Ellipsis of Diversity: Insider Activists' Use of Implementation Resources to Influence Organization Policy. *Administrative Science Quarterly*, 66 (2) : 521-565 p.
- Buchter, Lisa. 2021. Book review: Ball (Carlos A.), *The Queering of Corporate America: How Big Business Went from Igbtq Adversary to Ally*. Boston (ma), Beacon Press, 2019, 256 p., 18 \$. *Revue Française de Sociologie*, 61 (4) : 707-710 p.

Promotion de la diversité culturelle et lutte contre le racisme

A emlyon nous avons à cœur de promouvoir la diversité culturelle et de la protéger. Nous voulons renforcer l'ouverture internationale de notre Ecole et la diversité sous toutes ses formes : culturelle, sociale ou internationale. Cet objectif s'incarne par exemple dans l'internationalisation de notre corps professoral (47 % de non – français), ou encore dans la mobilité de nos étudiantes et étudiants à travers nos campus de Lyon, Saint-Etienne, Paris, Casablanca, Shanghai, Bhubaneshwar et Mumbai. Aujourd'hui notre communauté étudiante est tournée vers le monde avec **120 nationalités représentées**.

Nos pratiques quotidiennes sont revues continuellement afin de faire bénéficier à notre communauté internationale d'une intégration la plus inclusive qu'il soit. A ce titre nous avons obtenu le label « **Bienvenue en France** » attribué par Campus France en 2020 et ce pour une durée de 4 ans (cf. p 16)

Depuis la création du *Students Services Center* en avril 2021 de nombreux partenariats ont été développés afin de favoriser l'accueil et l'intégration des étudiantes et étudiants internationaux :

- LivinFrance : <https://livin-france.com/> Il s'agit de fournir aux étudiantes et étudiants étrangers en amont de leur arrivée un outil de pilotage et de conseil concernant les démarches à effectuer
- ESN : plateforme prise en main par le BDI. Il s'agit d'un *buddy system*.
- Colette / Homiz : solutions de logement intergénérationnel
- Swwitch : plateforme pour échange de logement à l'étranger

Le *Students Services Center* travaille en étroite collaboration avec le Bureau des Internationaux (association étudiante) pour accueillir et intégrer nos étudiants internationaux au quotidien.

L'international week est un nouvel événement organisé par le BDI en 2020. Son but est de sensibiliser aux richesses apportées par les étudiantes et étudiants internationaux sur nos campus et de permettre à tous les étudiantes et étudiants de partager leur culture. Cette semaine a eu lieu du 16 au 21 novembre 2020 sur tous les campus français d'emlyon (Écully, Paris, Saint-Etienne). Pour la seconde édition de novembre 2021, le BDI a décidé d'explorer le thème du *melting-pot* avec pour volonté de valoriser la diversité culturelle présente à emlyon et de faciliter l'intégration des étudiants internationaux de l'École. Cette semaine thématique prend tout son sens avec le retour des étudiants internationaux sur les campus d'emlyon business school pour cette rentrée académique.

Enfin de nombreux projets ont vocation à promouvoir la diversité de manière transverse comme en témoigne l'exemple ci-dessous :

- *Makers project VSS* : Pendant plusieurs mois, le département ESE, accompagné de Catou Faust, professeur à emlyon et spécialiste en *management* interculturel, a travaillé avec un groupe de 9 étudiantes et étudiants sur un projet *makers* visant à diffuser le système d'accompagnement VSS à l'étranger. Leur mission était de développer une campagne de communication et de formation interculturelle adaptée à chaque pays dans la lutte contre les VSS. L'objectif est d'adapter le système de soutien lancé par emlyon sur ses campus en France en tenant compte des particularités culturelles et sociales des différents pays.

Indicateurs clés de performance

Etudiants :

- Nombre d'étudiantes et étudiants en situation de handicap : 55
- Taux de signalements VSS instruits : 100%

Equipes :

- Pourcentage femmes/hommes dans les instances de gouvernance et dans les postes de direction :
- Le Directoire est composé de 60 % de femmes, et le Comité de direction de 42 % de femmes.
- Pourcentage de professeurs femmes/hommes : 36% de professeurs sont des femmes
- L'index égalité femmes/hommes a progressé de 76 en 2018 à 84 en 2020.
- Taux de signalements VSS instruits : 100%

Objectifs cible

- Atteindre au minimum 45 % de femmes au sein du corps professoral
- Elargir le dispositif de lutte contre les discriminations à tous les campus emlyon dans le monde
- Améliorer la formation des personnels à l'accueil et l'accompagnement des personnels en situation de handicap
- Renforcer l'information sur les dispositifs existants et la sensibilisation du personnel

4.2 Incarner dans nos pratiques de *management*, le développement de nos collaboratrices et collaborateurs

Politiques appliquées

- Accords collectifs
- Plan de formation
- Représentation des salariés au sein de la gouvernance
- Politique de mobilité interne

Réalisations

emlyon, une organisation soucieuse de la qualité de vie au travail

L'Ecole s'engage pour que tout collaborateur soit traité avec équité, tant dans l'organisation et sa charge de travail, dans la qualité des relations entretenues avec ses pairs et sa hiérarchie, que dans le développement de ses compétences et sa progression.

Accords collectifs

Dans le cadre de sa politique RH, l'Ecole a conclu des accords collectifs avec les partenaires sociaux :

- L'accord d'intéressement a été renouvelé en 2020. Il permet au personnel d'être financièrement associé au développement de l'Institution. C'est un système facultatif qu'emlyon business school a décidé de mettre en place il y a plusieurs années afin de partager avec le personnel une partie des résultats qui peuvent être réalisés.
- L'accord relatif au télétravail a été signé le 16 septembre 2015. Il est aujourd'hui en renégociation avec le CSE afin de faire évoluer les pratiques suite au retour d'expérience de la situation sanitaire de 2020.
- La Direction ainsi que les délégués syndicaux souhaitent également mettre en avant le droit à la déconnexion par le biais d'un accord ou d'une charte.
- Représentation des salariés au conseil de surveillance : un représentant des salariés élu est présent au conseil de surveillance. Il a pour vocation de défendre les intérêts d'emlyon. Il participe, en étroite collaboration avec les autres membres du conseil de surveillance, à la réflexion et aux décisions touchant à la stratégie de l'Ecole et à la surveillance de l'activité opérationnelle conduite par le Directoire. Il est lié par une obligation de confidentialité stricte.

Valorisation et développement des compétences et des mobilités internes

Les *managers* d'emlyon business school ont la responsabilité d'évaluer chaque année le niveau de développement des compétences et les performances des collaboratrices et collaborateurs. Il s'agit d'un moment clé de l'année, particulièrement important dans la mise en œuvre des principaux processus de gestion des carrières, des compétences et des rémunérations.

- La politique de mobilité interne d'emlyon business school se développe et s'inscrit dans la stratégie de l'institution par le biais de la coopération des 3 acteurs : les collaboratrices et collaborateurs, les *managers* et le service des Ressources Humaines. Il peut s'agir d'un changement de poste avec un même niveau de responsabilité (mobilité horizontale), un changement de poste avec une évolution majeure du contenu du poste (mobilité verticale), un changement de service, de direction, de campus (mobilité horizontale).
- Pour permettre aux femmes et aux hommes de notre institution d'être acteurs de l'évolution de leur parcours professionnel, nous publions en priorité les postes ouverts en interne via notre plateforme collaborative interne *makersboard*.

Politique de formation et e-learning

L'Ecole accompagne ses collaboratrices et collaborateurs dans l'évolution de leurs compétences grâce à un plan de formation annuel axé sur les piliers du plan stratégique. Les arbitrages ont été effectués en faveur de formations en lien direct avec l'activité, qui favorisent l'adaptation au poste ou qui développent l'employabilité interne et externe de nos salariés (formations qualifiantes).

Pour 2020/2021, le budget de formation représente 300K€ pour 256 personnes formées en 2020/2021 :

- Cadres : 100 personnes formées
- Non-cadres : 125 personnes formées
- Professeurs : 31 personnes formées

Sur l'année 2020-21, 372 formations ont été dispensées, dont 21% relèvent de thématiques environnementales et sociales

Au-delà des formations, de nombreux outils de e-learning sont proposés aux collaboratrices et collaborateurs :

- *Crossknowledge* : formations *management* et développement personnel.
- Vodéclic : Outils bureautiques / Communication / Internet / Multimédia / Système d'exploitation.
- Altissia : plateforme d'enseignements linguistiques d'auto-formation de 22 langues de la Communauté européenne, 5 niveaux A1 / A2 / B1 / B2 / C1
- Chinesepod : plateforme d'auto-formation du mandarin, 6 niveaux NewBie, Elementary, Pre-intermediate, Intermediate, Upper-Intermediate, Advanced

Indicateurs clés de performance

- En 2020/2021, le budget de formation représente 300K€ pour 256 personnes formées sur un total de 642 collaborateurs, soit 40% des collaborateurs formés.
 - Cadres : 100 personnes formées
 - Non-cadres : 125 personnes formées
 - Professeurs : 31 personnes formées
- Pourcentage de mobilités satisfaites par rapport à la demande : 61%

4.3 Porter une attention particulière au bien-être et à la santé de nos étudiantes et étudiants et collaboratrices et collaborateurs

Politiques appliquées

- **Le *Wellness Center*** : un lieu unique au service de la santé physique et mentale pour le bien-être et la performance des étudiantes et étudiants et des collaboratrices et collaborateurs.

Réalisations

Wellness Center for students

Depuis 2016, nous avons développé une offre « bien-être » à destination des étudiantes et étudiants et des collaboratrices et collaborateurs sous l'appellation « *Wellness Center* ». Il s'agit d'un dispositif d'accueil, de prévention, d'accompagnement et de soins des étudiantes et étudiants, qui est totalement indépendant de la scolarité et strictement confidentiel. Multi-campus, il permet également de garantir un contact avec les étudiantes et étudiants expatriés à l'étranger lors des stages et échanges académiques.

Sa mission se concentre sur 4 axes :

1. Répondre aux besoins des étudiantes et étudiants afin de leur permettre d'optimiser leur bien-être physique, social et psychologique ;
2. Mettre les étudiantes et étudiants dans des conditions favorables à la réussite de leur scolarité et faciliter leur intégration professionnelle en proposant un accompagnement sur-mesure ;
3. Aider les étudiantes et étudiants à développer des modes de vie sains et positifs par une information et une prévention omniprésente ;
4. Fournir aux étudiantes et étudiants des ressources de bien-être afin de promouvoir des modes de vie sains, réduire les comportements à risque et offrir un environnement sûr, non discriminatoire.

Un accompagnement psychologique, une permanence infirmière et une assistante sociale ainsi que des cycles réguliers d'ateliers et de conférences sur le bien-être et un travail nous permettent de remplir ces objectifs.

Exemple d'ateliers lors d'événements dédiés à la prévention et au bien-être des étudiantes et étudiants :

La semaine de la vigilance : Organisée par le Conseil de Corporation des étudiantes et étudiants dans le cadre de la Campagne de Renouvellement des associations, s'est déroulée du 18 au 22 janvier 2021. Cette semaine thématique a pour objectif de sensibiliser les étudiantes et étudiants de 1ère année candidats aux 4 grandes associations de l'École (Petit Paumé, BDE, BDA et Ski Club) aux thématiques des violences sexuelles et sexistes, de la discrimination, de l'alcool, des drogues, de la sécurité routière, ou encore du handicap. Au total, ce sont près de 1300 étudiantes et étudiants qui ont pu être sensibilisés sur ces sujets au cœur de leur quotidien, et de leurs préoccupations, d'autant plus fortes avec la crise sanitaire.

Amélioration de la qualité de vie au travail des collaboratrices et collaborateurs

Programme « *Wellness for staff* » :

- Le programme *Wellness for Staff* prévoit la possibilité de consulter gratuitement un ou une psychologue 7/24 en français ou en anglais via une *hotline* dédiée. L'infirmière, basée sur le campus d'Ecully se tient également à disposition des collaboratrices et collaborateurs en présentiel et en distanciel que ce soit pour des problématiques liées au Covid ou autres.
- Une assistante sociale est également disponible pour les collaboratrices et collaborateurs lors de permanences sur le campus ou par téléphone / zoom.
- Enfin, le dispositif *Wellness for staff* propose également des ateliers de gestion du stress, de la sophrologie, du *mindfulness*, de nutrition et gestion du sommeil, ou bien encore lié à la Santé mentale.

Accord de télétravail :

Par ailleurs, pour permettre aux collaboratrices et collaborateurs d'articuler au mieux vie professionnelle et vie personnelle, un accord de télétravail est en vigueur depuis 2015. Une négociation avec les représentants des salariés est également en cours pour adapter cet accord de télétravail, afin de transformer les contraintes imposées par la situation sanitaire en atouts pour la Qualité de Vie au Travail et pour garantir la conformité réglementaire.

Accompagnement de la parentalité :

emlyon souhaite faciliter au maximum la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale des collaboratrices et collaborateurs-parents, hommes et femmes. Plus largement, emlyon s'engage activement pour faire évoluer les représentations liées à la parentalité en entreprise, et encourager le principe de non-discrimination des collaborateurs-parents.

Pour concrétiser cet engagement, l'École a mis en place plusieurs dispositifs, à destination de tous les collaborateurs en France :

- Rémunération des congés liés à la parentalité.
- Le salaire est maintenu à 100% pendant toute la durée du congé maternité, paternité et d'accueil et d'adoption, quelle que soit l'ancienneté au sein de l'École.
- emlyon pratique également la subrogation, afin que les collaboratrices et collaborateurs n'aient pas à supporter le décalage de trésorerie dans l'attente du versement de leurs indemnités par la Sécurité Sociale.

De nombreux autres services mis à disposition du personnel :

- Suivant ce même objectif d'articulation de vie professionnelle et vie personnelle, l'École met à disposition de tous une conciergerie d'entreprise.
- De plus, des activités sportives sont accessibles à tous les collaboratrices et collaborateurs. Elles sont organisées par le *Sport Center* ou au travers du Comité Social et Economique. Malgré le contexte sanitaire lié à la COVID-19, de nombreuses activités sportives ont pu continuer à exister en ligne.
- L'École organise également des événements permettant aux collaboratrices et collaborateurs de se retrouver dans un cadre détendu ou familial (*Unusual day, Christmas tree, etc...*).
- Enfin, une réduction des frais de scolarité est proposée pour les enfants de collaborateurs et collaboratrices étudiants à emlyon.

L'engagement solidaire :

- En cohérence avec la vision stratégique qu'elle porte, emlyon propose à ses salariés de s'engager au sein d'associations via des journées solidaires organisées avec le personnel ou à travers du mécénat de compétence. Par exemple, des initiatives autour de la rénovation d'une résidence pour demandeurs d'asile ou du travail manuel dans un jardin communautaire développé pour soutenir les populations défavorisées ont mobilisé la communauté emlyon.
- L'École a également mis en place un programme, conjointement avec les représentants du personnel, par lequel le personnel peut réaliser un don des jours de congé à des collègues qui ont besoin de longues périodes d'absence lorsqu'ils font face à une maladie grave au sein de leur famille.
- Depuis mars 2021, emlyon business school est membre du collectif d'entreprises L'Entreprise des Possibles dont l'objet est de mutualiser leurs ressources internes humaines, financières et immobilières pour les mettre à la disposition des acteurs engagés sur le terrain dans la prise en charge des sans-abris et des personnes en grande difficulté. Outre une contribution financière annuelle de l'École, le partenariat comporte : une journée de solidarité par an accordée aux collaboratrices et collaborateurs de l'École qui souhaitent participer aux actions du collectif ; le versement d'une somme équivalente à la valeur des jours de congés payés que ces derniers décident d'offrir aux associations ; un engagement à soutenir nos étudiantes et étudiants dans la réalisation de *makers' projects* auprès du collectif ; enfin, l'intégration de missions de bénévolat dans le cadre du dispositif d'Engagement Responsable du PGE.

 Indicateurs clés de performance

- Taux de satisfaction : le nombre de répondants et répondantes aux enquêtes est trop faible d'une part et la pandémie n'a pas permis de mettre en place tous les ateliers comme initialement prévus.

 Objectifs cible

- Développement de la politique QVT avec les ressources humaines et le CSE
- Développement de l'équipe médico-sociale sur l'ensemble de nos campus

05. Politique environnementale : Assurer une gestion durable des campus

5.1 Faire de notre École une organisation innovante en matière de protection de l'environnement ☆

Politiques appliquées

- Gestion de la performance énergétique
- Plan de mobilité et politique de voyage responsable
- Gestion des déchets
- Sensibilisation aux enjeux environnementaux

Réalisations

Gestion environnementale transversale

L'implantation multi-campus, multi-pays présente un défi pour la mise en place d'une gestion environnementale transversale à emlyon. L'École porte une attention particulière à la gestion durable de tous ses campus et met en place de nombreuses actions en ce sens.

Gestion de la performance énergétique

La performance énergétique est un enjeu pour l'École. Nous travaillons avec l'opérateur ENGIE pour notre campus principal d'Ecully ainsi que pour celui de Saint-Étienne ; et avec SODEXO pour notre campus de Paris. Des plans de performance énergétique ont été conclus avec ces prestataires de service afin de favoriser les économies d'énergie sur ces campus.

- Des opérations permettant d'optimiser le pilotage et la maintenance des installations ont permis de réaliser des économies de flux sur les deux campus (pilotage des extinctions d'écrans sur les campus par ex.).
- Des travaux d'améliorations des installations de CVC (Chauffage, Ventilation, Climatisation) sont réalisés sur les campus d'Ecully, Paris, Saint Etienne.
- Nous veillons également à ce que chaque nouvelle opération de construction, de renouvellement ou de grands entretiens intègrent des critères durables. Le cahier des charges du nouveau bâtiment prend en compte les critères environnementaux, sociaux et de performance énergétique.
- Les fontaines et les distributeurs de boissons ont été modifiés pour optimiser l'utilisation de contenants durables.

emlyon réalise actuellement une consultation globale des acteurs du marché quant à l'exploitation, la maintenance, la performance énergétique et l'*Hospitality management* au sein des 3 campus France. L'acteur choisi devra assurer la prise en compte d'une démarche RSE pour les trois sites en cohérence avec la stratégie groupe en la matière et la décliner au travers de contrats de prestations de service.

Pour aller plus loin, nous réalisons notre premier bilan carbone fin 2021 – début 2022 avec comme objectifs :

- De faire l'état des lieux des émissions de l'École pour ainsi identifier les postes d'émissions principaux, permettant de prioriser les actions à mettre en place pour réduire nos émissions. L'objectif est de finaliser cette étape début janvier 2022.
- De construire et mettre en place une *roadmap* d'actions pour réduire les émissions de l'École. Elle s'accompagne généralement d'une prise d'objectifs de réduction.
- D'engager individuellement et collectivement les collaboratrices et collaborateurs ainsi que les étudiantes et étudiants à la mise en œuvre de ce dernier, au travers de questionnaires de mobilités par exemple.

Notre bilan carbone s'appuie sur les outils proposés par l'entreprise Greenly selon la démarche « bilan carbone » de l'ADEME. Nous avons décidé de réaliser notre bilan pour les 3 campus France et sur les scopes 1, 2 et 3.

Plan de mobilité et politique de voyage responsable

Pour l'ensemble de nos campus, une politique de voyage et de mobilité responsable est établie basée sur des études de mobilité. Des travaux en partenariat avec les parties prenantes du territoire Auvergne-Rhône-Alpes ont été menés afin de diminuer l'impact environnemental lié à la mobilité des usagers du campus.

Afin d'encadrer et de structurer les déplacements professionnels, il a été défini des principes et des règles qui s'appliquent aux collaboratrices et collaborateurs.

- Il est demandé d'utiliser des moyens de transports à faible taux d'émission de CO2 tels que le train et les transports en commun.
- L'entreprise rembourse également 50% des frais de l'abonnement au réseau des transport en commun
- A Ecully, emlyon travaille avec le SYTRAL pour mettre en place une offre de bus qui soit adaptée aux déplacements des étudiantes et étudiants dans le cadre du plan de mobilité Campus Lyon Ouest (CLOE).
- Un dispositif de co-voiturage a également été déployé en 2021 par le biais de la plateforme « En Covoit' Grand Lyon » développée par la Métropole de Lyon. Il s'adresse à tous les salariés et aux étudiantes et étudiants de l'Ecole mais aussi ceux des autres écoles du Campus Lyon Ouest.
- À Saint-Etienne une charte écomobilité a été signée avec la Métropole afin de faciliter l'accessibilité du campus via les transports publics et la mise à disposition de vélos pour favoriser les modes de transport doux.
- Concernant notre futur campus de Gerland, le lieu a été choisi du fait de sa proximité avec les réseaux de transport (étude de mobilité et de logistique). Depuis 2020, un bureau d'étude spécialisé logistique et un bureau spécialisé mobilité réalisent des études qui portent sur la logistique et sur la mobilité sur notre site actuel d'Ecully afin d'élaborer un plan de mobilité/logistique sur le futur site de Gerland. Ces deux bureaux d'études travaillent ensemble avec l'équipe projet pour affiner leurs études au fur et à mesure de l'élaboration du nouveau site.

Gestion des déchets

Réduction et tri des déchets :

Tous les campus français ont mis en place le tri des déchets via une politique d'apport volontaire et de valorisation (piles, cigarettes, verre, toner). Les poubelles individuelles ont été supprimées des bureaux afin d'inviter chacun à trier ses déchets dans les poubelles mises à disposition dans les espaces communs.

- Le recyclage de mégots par la société Cyclope depuis 2015 a permis de collecter et de valoriser près de 1 247 560 mégots collectés et valorisés pour produire 467 kWh d'énergie.



- La société Paprec a quant à elle collecté 12 535 kilos de déchets sur nos campus d'Ecully et Saint-Etienne.



Depuis janvier 2021 nos campus sont passés à « 0 plastiques à usage unique » avec la suppression de plastiques de consommation alimentaires (gobelets, couverts...). Grâce à la collaboration avec les étudiantes et étudiants des associations NOISE ET MOCGA (*Make Our Campus Great Again*). Pour soutenir cette démarche, une box zéro déchets a été distribuée à tous les étudiantes et étudiants de nos programmes (tasse réutilisable, cup, boîte et couverts en bambou réutilisables...). Pour ce qui est des collaboratrices et collaborateurs et des participantes et participants externes, une gourde, un mug ou une éco-cup ont également été distribués. De manière générale, nous avons demandé à nos parties prenantes de limiter l'utilisation des contenants et des couverts plastiques dans la restauration.

Nous avons mis en place une politique d'impression responsable afin de limiter l'utilisation des imprimantes individuelles en privilégiant le passage à du matériel professionnel XEROX de dernière génération. L'impression se fait uniquement par activation avec le badge sur l'imprimante. Enfin, la collecte et le traitement des cartouches d'encre se fait via un organisme de traitement des consommables usagés (*toner*).

Gestion des déchets IT :

- Des ordinateurs peuvent être acquis en leasing par les collaboratrices et collaborateurs. Notre prestataire Econocom collecte, remet en service et réinjecte dans la filiale commerciale ou de recyclage des produits informatiques et numériques.
- Nous avons un partenariat avec Corepile un éco-organisme en charge de la collecte et du recyclage des piles et accumulateurs.

Lutte contre le gaspillage alimentaire et circuits courts :

- Le programme too good to go a été mis en place dans les espaces de restauration d'Ecully proposant, dès 15h, 50% de réduction sur les produits alimentaires périssables. Il sera mis en place sur nos autres campus en 2022.
- A la rentrée 2020/2021, deux frigos connectés ont été installés sur le site d'Ecully. Ils permettent de composer librement son menu tout en étant attentif à l'impact environnemental. Les produits sont locaux et en circuit-courts. 90% des contenants et emballages sont en verre, collectés, nettoyés et réutilisés. Un bac de récupération des bouches est situé juste à côté de la machine ainsi qu'un bac de déchets alimentaires.

Sensibilisation aux enjeux environnementaux

Outre les actions de communication et de sensibilisation autour des actions citées précédemment, l'École s'est mobilisée lors de la SEDD – Semaine Etudiante du Développement Durable 2021

Organisée par le NOISE emlyon, cette semaine de sensibilisation a pour objectif de sensibiliser les étudiantes et étudiants, mais aussi les collaboratrices et les collaborateurs de l'Ecole au développement durable, et les pousser à l'action. Tout au long de la semaine se sont déroulés plusieurs événements aux thématiques variées : conférences, tables rondes, ateliers de sensibilisation et DIY, exposition photo, ventes de box zéro déchets, rencontres et échanges avec les alumni et les entreprises du secteur... Isabelle Huault, Présidente du Directoire et Directrice Générale a introduit cette semaine et affirmé ainsi la volonté et les engagements de l'Ecole à insuffler le Développement Durable dans l'ensemble de son fonctionnement et de son organisation. Bénédicte Bost, Directrice ESE, a également pris la parole afin de présenter les grandes actions menées par l'Ecole et celles à venir.

Actions en faveur de la biodiversité

Dans le cadre de la gestion de ses campus, et pour préserver la biodiversité, l'École engage des actions vertueuses pour l'entretien des espaces verts et des zones boisées. Cette politique est formalisée et l'École en suit la mise en œuvre.

Le campus de Lyon-Ecully jouit d'un environnement privilégié au cœur d'un domaine boisé de 8 hectares à seulement 15 minutes du centre-ville. Une politique de préservation des espaces verts via une gestion durable est en place et assurée par notre prestataire TERIDEAL (certifié AFAQ 26000 "Exemplaire" et éco-jardin).

- Des ruches connectées ont été installées sur le toit du campus d'Ecully en 2017.
- A ce jour, nos sites sont en zéro phyto. L'emploi de produits nocifs pour l'environnement, dont l'utilisation de pesticides, ont été interdits pour l'entretien des espaces verts.
- A la place, nous favorisons l'éco-pâturage par des moutons : nous réduisons le nombre de cycles de tonte des pelouses. Ces dernières sont effectuées en *mulching*, c'est-à-dire que les déchets de tontes sont directement réincorporés au sol.
- Nous avons installé des nichoirs à mésanges, prédateurs naturels des insectes.
- L'aménagement extérieur du futur campus Gerland comprendra de nombreux espaces verts propices au développement de la biodiversité.

Construction du futur campus d'emlyon

Prévu pour 2023/2024, le nouveau campus principal d'emlyon business school sera implanté au cœur de Lyon. Notre objectif est de faire du projet Gerland, un projet exemplaire en termes environnemental et de bien-être au travail, symbole de l'engagement d'emlyon business school en matière de développement durable.

Nous disposerons d'un équipement aux meilleurs standards actuels de la construction durable disposant de certifications environnementales ambitieuses pour la qualité de sa conception et d'exploitation future. La conception du bâtiment est déjà certifiée à ce jour HQE et BREEAM.

Une conception architecturale structurellement d'une grande adaptabilité voire réversibilité pour ne pas obérer l'avenir à long terme des usages de la construction qui aura été faite (et donc notamment du CO2 émis pour produire les matériaux et construire). La conception et le développement des bâtiments seront également articulés autour de la santé et du bien-être des utilisateurs du site, en attachant une attention forte aux besoins fondamentaux et facteurs critiques pour l'épanouissement au travail : air respiré, eau consommée, lumière et luminosité, opportunités d'activité physique, confort, acoustique, alimentation, bien-être psychologique.

En se connectant directement au réseau de transport collectif lourd de l'agglomération et en rapprochant significativement l'école du lieu d'hébergement de l'écrasante majorité de ses étudiants, le campus va très probablement améliorer son bilan carbone lié au transport par rapport à la situation présente (part modale TC, modes doux et piétons en augmentation). Notre Hub sera desservi par de nombreux moyens de transport : le Métro B, les Tramway T1 et T2, plusieurs lignes de bus, des stations BlueLy, des stations Vélov, mais également le parking Jean Jaurès ainsi qu'un rack de 700 vélos qui sera disponible sur le campus.

Pour la source calorifique nécessaire au fonctionnement du Hub, raccordement au chauffage urbain de la métropole (sources : ordures ménagères et biomasse) : avec bientôt 65% de sources d'énergie renouvelable, il sera sous peu un des tous premiers réseaux verts de France.

Indicateurs clés de performance

Scope 1 :

- Consommation globale en énergie primaire = 129kwh/m2/an

Scope 2 :

- Consommation d'eau au m3 = 10 219 m3
- Consommation d'eau au m3/m² de SHON/an = 0,21m3/m2

Scope 3 :

- Quantité de déchets non dangereux produits = 49 690 tonnes
- Quantités de déchets DEEE produits = en 2020, 95kg de déchets d'équipements électriques et électroniques ont été traités.

Objectifs cible

- Réalisation du bilan carbone fin 2021 début 2022
- Formalisation du plan d'action correctif et des *KPI* associés en 2022

Contact

Bénédicte Bost, Directrice de l'Engagement Social et Environnemental
+33 (0)4 78 33 70 02 | bost@em-lyon.com

emlyon business school

23, avenue Guy de Collongue CS40203 69134 Ecully Cedex France

www.em-lyon.com