



Évaluation des établissements

RAPPORT D'ÉVALUATION DE L'EPF

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2024-2025

VAGUE E

Rapport publié le 25/07/2025

Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur

Au nom du comité d'experts :

Jean-Marie Filloque, président du comité

Pour le Hcéres :

Coralie Chevallier, présidente

Le Haut Conseil de l'évaluation de l'enseignement supérieur et de la recherche (Hcéres) est une autorité publique indépendante. Il est chargé de l'évaluation des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, des organismes de recherche, des structures et unités de recherche, et des formations.

En application des articles R. 114-15 et R. 114-10 du code de la recherche, les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts sont signés par les présidents de ces comités et contresignés par la présidente du Hcéres.

Messages clés de l'évaluation

Fondée en 1925 sous le nom d'École Polytechnique Féminine, l'EPF a été la première école d'ingénieurs ouverte exclusivement aux femmes en France. Tout en restant profondément attachée à cette mission fondatrice qui demeure dans le premier article de ses statuts, l'école s'est ouverte à la mixité en 1994 et se donne aujourd'hui pour mission d'assurer, sur ses quatre campus (Cachan, Troyes, Montpellier, Saint-Nazaire), la formation scientifique et technique d'ingénieurs généralistes qualifiés pour l'ensemble des secteurs public et privé.

Le déménagement récent (2022) de son siège de Sceaux à Cachan, où elle dispose désormais de locaux spacieux et dotés de technologies de pointe, lui a permis d'améliorer significativement les conditions de travail de ses enseignants, de ses équipes administratives et de ses étudiants, mais aussi d'enrichir et de restructurer ses partenariats académiques et socio-économiques. Les sites sur lesquels l'EPF déploie ses activités de formation et de recherche bénéficient d'une bonne implantation locale, grâce notamment à la création de plates-formes technologiques dont les activités sont en phase avec les enjeux territoriaux. Les cursus de chaque site tirent profit de cet ancrage territorial, et sont adaptés aux bassins d'emploi locaux tout en déclinant de manière cohérente la politique de formation définie à l'échelle de l'école – notamment dans le registre de l'innovation pédagogique où l'EPF engage des actions fortes.

Les perspectives de développement offertes par le campus central de Cachan et la nouvelle implantation à Saint-Nazaire rendent cependant aujourd'hui plus complexe le déploiement d'actions et de pratiques coordonnées à l'échelle de toutes les implantations et l'implication de chacune d'entre elles dans la stratégie de l'établissement. À ce titre, la définition des relations de subsidiarité entre la Fondation EPF et les différents sites, ainsi que la refonte engagée du système d'information nécessitent une vigilance particulière. En l'absence d'unité de recherche interne, l'EPF demeure par ailleurs confrontée à la difficulté consistant à se doter d'une stratégie de recherche et de valorisation lui permettant de tirer pleinement profit du potentiel de ses enseignants-chercheurs, actuellement répartis au sein de laboratoires extérieurs. Enfin, il lui reste encore des progrès importants à faire, non seulement pour augmenter son attractivité, mais aussi ouvrir plus largement ses formations au plan social et redevenir, comme elle l'entend, « l'école d'ingénieurs leader sur les femmes ». Relever ces défis nécessite en particulier que l'EPF rende bien plus visible, dans le paysage des écoles d'ingénieurs généralistes, le positionnement qu'elle revendique en matière d'inclusion et de parité.

FORCES PRINCIPALES	FAIBLESSES PARTICULIÈRE	APPELANT	UNE	VIGILANCE
<ul style="list-style-type: none">- Une dynamique positive favorisée par le nouveau site de Cachan qui offre un environnement propice à l'enseignement et à la recherche.- Des formations reconnues par les partenaires socio-économiques et qui répondent aux besoins des territoires d'implantation.- Des fonctions support efficaces et des personnels engagés dans une démarche d'amélioration continue.- Des démarches pédagogiques innovantes au service de la réussite des étudiants.- Un engagement fort en matière de DD&RS, qui s'appuie sur des bases solides.	<ul style="list-style-type: none">- Une identité peu reconnue, compte tenu d'un positionnement institutionnel insuffisamment affirmé.- Une politique de recherche encore peu structurée, et une stratégie de valorisation dont les résultats demeurent modestes.- Une ouverture sociale faible malgré l'ambition affichée par l'école.- Une faible attractivité induisant des difficultés de recrutement des étudiants.			

RECOMMANDATIONS PRINCIPALES

- Renforcer l'identité et l'attractivité de l'établissement en valorisant davantage sa vocation historique d'école d'ingénieurs engagée en faveur de l'inclusion sociale et de la parité.
- Poursuivre le travail de définition du rôle de la Fondation, en concentrant davantage celui-ci sur les financements et la valorisation de l'image de l'EPF et en laissant plus d'autonomie aux différents sites d'enseignement pour renforcer, en réseau, les alliances et la visibilité territoriales de l'école.
- Créer une fonction de secrétaire général ou du même type, afin de mettre en œuvre un management adapté au nombre de personnes encadrées et à la distance entre les services et les sites.
- Mettre en place, avec les unités de recherche qui hébergent les enseignants-chercheurs de l'EPF, des conventions partenariales qui prennent en compte le positionnement scientifique que l'école ambitionne de développer dans le cadre de son nouveau plan stratégique (Industrie innovante et responsable, Santé et vivant, Énergie et environnement).
- Définir et mettre en œuvre une stratégie de valorisation de la recherche et des collaborations avec des partenaires industriels en s'appuyant sur une politique de tarification, afin de promouvoir l'expertise de l'école dans un cadre juridique sécurisé.

Conclusion du comité d'évaluation sur le renouvellement du statut d'établissement d'enseignement supérieur privé d'intérêt général (Eespig)

L'analyse du rapport d'autoévaluation de l'EPF et l'évaluation conduite par le comité d'experts permettent de conclure que **les exigences de qualité requises par le statut d'Eespig sont atteintes**, en particulier en ce qui concerne l'insertion dans le tissu socio-économique, tant local que national, la coopération académique sur l'ensemble des sites et le caractère non lucratif de cette école ayant le statut de Fondation reconnue d'utilité publique.

Toutefois, le comité souligne **trois points de vigilance** : l'équilibre économique trop dépendant à ce jour de l'apport des droits de scolarité, en constante croissance pendant la période de référence (+17,6 %), la stratégie d'ouverture sociale qui n'a pas encore donné les résultats escomptés et qui devra faire l'objet d'un plan d'action spécifique et, enfin, la participation des étudiants à la gouvernance, qui reste informelle.

Présentation de l'établissement

1 / Caractérisation de l'établissement et de son territoire

L'établissement

- **Date de création :** 1925.
- Fondation reconnue d'utilité publique (« Fondation EPF ») depuis 1991 (décret du 29 janvier 1991).
- **Nombre d'étudiants :** 2 547¹.
- **Répartition des effectifs étudiants pour l'année 2022-2023 :**

Formation d'ingénieur	97 %
Bachelor	3 %
Pourcentage d'étudiantes	35 %
Nombre d'étudiants en mobilité sortante	20 %
Pourcentage d'étudiants étrangers	15 %
Pourcentage de boursiers du Crous	4 %
Pourcentage de boursiers du Crous et de l'école	8 %

- **Taux d'insertion :** 91,4 % de contrats signés trois mois après leur diplomation sur 81 % des diplômés pour la promotion de 2022².
- **Taux de réussite en fin de 3^e année :** le **taux d'échec** en 1^{re} année en formation sous statut étudiant est de 22 % en 2022-2023. Lorsque les étudiants ont passé le cap de la 1^{re} année, 87 % réussissent leur formation.
- **Frais d'inscription :** pour la formation généraliste, augmentation de 8 200 € en 2019-2020 à 9 640 € en 2024-2025 (+ 17,6 %)³.
- **Ressources humaines pour l'année 2022-2023 :** 179 enseignants permanents, dont 86 en CDI et 32 en CDII (majoritairement enseignants de langues) et 61 vacataires récurrents (CDDU de plus de 150 h par an). 60 enseignants permanents docteurs équivalents, et 8 enseignants permanents ayant une HDR. 31 enseignants-chercheurs (18 en 2018) se répartissant sur un large spectre disciplinaire : Mathématiques, Physique, Chimie, Mécanique, Énergétique, Automatisme, Informatique, Sciences de Gestion⁴.
- **Budget en 2023-2024 :** 25,8 M€ de produits, dont 22,7 M€ de frais de scolarité et 1,5 M€ de subventions versées par le Ministère, 25,1 M€ de dépenses, dont 9,9 M€ pour la masse salariale⁵.

¹ Dossier d'autoévaluation, DRH Ressources humaines permanentes.

² Rapport d'autoévaluation, p. 67.

³ Dossier d'autoévaluation, Évolution des droits de scolarité depuis 2019.

⁴ Rapport d'autoévaluation, p. 6.

⁵ Dossier d'autoévaluation, DAF - bilan au 31 août 2023.

- **Patrimoine immobilier¹**. L'école a plusieurs campus :
 - **Cachan** : 13 000 m², 1 559 étudiants inscrits en janvier 2024 pour une capacité d'accueil de 1 800 étudiants.
 - **Troyes** : 7 500 m², 298 étudiants inscrits en janvier 2024 pour une capacité d'accueil de 700 étudiants.
 - **Montpellier** : 5 000 m², 676 étudiants inscrits en janvier 2024 pour une capacité d'accueil de 800 étudiants.
 - **Saint-Nazaire** (locaux provisoires, bâtiment livré en 2025) : 800 m², 14 étudiants inscrits en janvier 2024 pour une capacité d'accueil de 60 étudiants.
- **Production scientifique** : 157 articles dans des revues internationales à comité de lecture entre 2018 et 2023².
- **Écoles doctorales** : L'EPF est associée à l'école doctorale n° 361 de l'université de technologie de Troyes « Sciences et Technologies » (ST) où siège l'un de ses représentants³.
- L'EPF est titulaire du label « **Bienvenue en France** » avec deux étoiles depuis 2021.
- L'école a obtenu la **qualification d'Eespig** par arrêté du 10 novembre 2015 (renouvellement par arrêté du 23 décembre 2019).

Contexte territorial

- **Population étudiante de la région Île-de-France** : environ 734 000 étudiants, soit le quart de la population étudiante française, dont 392 233 étudiants dans l'académie de Paris et 236 981 étudiants dans l'académie de Versailles.⁴
- La région Île-de-France accueille **36 écoles d'ingénieurs**.
- En France, **64 écoles sont labélisées Eespig**, dont 33, c'est-à-dire 52 %, sont des écoles d'ingénieurs. 14 sont situées en Île-de-France⁵.

2 / Recommandations de la précédente évaluation (rapport publié en octobre 2019)

Les recommandations du précédent rapport d'évaluation ont été considérées par le comité d'évaluation dans le cadre de ses travaux. Leur analyse est détaillée dans le corps du rapport.

Recommandations	Suivi
Mieux exploiter les relations industrielles pour développer une recherche partenariale.	Partiellement suivie d'effet
Veiller à ce que la forme d'organisation reste adaptée à la taille de l'école.	Partiellement suivie d'effet
Donner plus d'autonomie aux sites tout en maintenant la cohérence d'ensemble.	Partiellement suivie d'effet
Profiter du déménagement à Cachan pour développer la formation continue.	Non suivie d'effet

¹ Dossier d'autoévaluation, Annexe « SG - Surfaces-Étudiants ».

² Rapport d'autoévaluation, p. 32.

³ Rapport d'autoévaluation, p. 12.

⁴ Données du document Strater 2022, et du SIES, 2022-2023.

⁵ <https://www.aefinfo.fr/depeche/701917-enseignement-supérieur-prive-qui-sont-les-64-établissements-labelisés-eespig-a-ce-jour>

L'établissement n'a que partiellement pris en compte les recommandations formulées lors de la précédente évaluation conduite par le Hcéres en 2019. Parmi les quatre recommandations, une seule n'a pas été suivie d'effet, celle qui concernait le développement d'une activité de formation continue conséquent, qui est par ailleurs renouvelée dans le présent rapport et inscrite dans le nouveau projet stratégique de l'établissement. Ce dernier n'y a pas consacré de moyens spécifiques et a choisi de reporter sa mise en œuvre à la prochaine période. Durant la période considérée, plusieurs éléments sont à prendre en compte pour expliquer les choix opérés et la plus faible atteinte des objectifs, y compris beaucoup de ceux du contrat quinquennal avec le MESR. Parmi ces éléments, il faut signaler la crise sanitaire en 2019-2020 et le déménagement du site de Sceaux vers le site de Cachan, qui a demandé des efforts importants de la part des équipes. Le comité note par ailleurs que la politique d'expansion territoriale a constitué un axe important qui, à ce stade, nécessite une consolidation, tant en matière de capacité à recruter des étudiants qu'en termes de gouvernance, ce que déjà pointaient deux recommandations antérieures. L'arrivée d'un nouveau directeur général en 2023 s'accompagne d'une réorganisation de la gouvernance, dont on mesurera les effets à terme. Il estime cependant que la recommandation sur ce point a bien été prise en compte. La question du degré d'autonomie des sites par rapport au site central persiste, même si le fonctionnement des services de support est satisfaisant. Enfin, concernant la première recommandation du tableau, il est à noter la mise en œuvre de six plates-formes technologiques principalement sur fonds propres, ainsi que la création très récente d'un incubateur. Néanmoins, la recherche partenariale et les résultats obtenus en matière de valorisation de la recherche restent très limités.

3 / Rapport d'autoévaluation et visite de l'établissement

Au vu des spécificités que l'établissement a exprimées en amont de l'évaluation, notamment pendant la rencontre stratégique avec le Hcéres, trois focus évaluatifs ont été pris en compte par le comité dans le cadre de son expertise. Le premier concerne la politique impliquant la gestion de plusieurs campus comme action structurante dans le positionnement national de l'école. Le deuxième est relatif à la mise en place du nouveau système d'information (SI) et, plus largement, au pilotage opérationnel. Enfin, le troisième s'applique à la politique de la recherche de l'EPF, et plus précisément, à sa structuration et à son articulation avec la stratégie de l'établissement. À partir des éléments dont il a pu disposer dans le dossier d'autoévaluation et lors de la visite, le comité s'est attaché à moduler ses analyses pour tenir compte de ces focus évaluatifs.

Pour la présente évaluation, le rapport d'autoévaluation a été transmis au Hcéres en juin 2024. La visite de l'établissement s'est tenue du 29 au 30 octobre 2024. 30 entretiens ont été réalisés en deux jours.

Le rapport d'autoévaluation a été rédigé par les responsables de l'école sans être formellement discuté en son sein avec les personnels et les étudiants. Le comité a apprécié la conclusion de chaque domaine par une analyse SWOT, qu'il est cependant parfois difficile de rattacher aux références correspondantes. En effet, l'approche choisie dans le corps du texte paraît trop descriptive. L'exposé des résultats, dont certains sont en deçà des cibles du contrat et de celles du projet stratégique, ne débouche pas souvent sur des analyses des raisons qui expliquent ces écarts. Si l'établissement a fourni un grand nombre de documents annexes et a répondu rapidement à toutes les demandes complémentaires, confirmant sa volonté de transparence, le comité a regretté que ces annexes ne soient pas référencées dans le corps du texte, ne soient pas toutes datées et, enfin, qu'elles soient organisées en fonction d'une structuration attendue par la CTI et non en fonction des domaines du référentiel du Hcéres (sauf pour la recherche).

Le comité tient à souligner la qualité de l'accueil qu'il a reçu lors de la visite, la disponibilité des personnes rencontrées et leur souhait de répondre le plus précisément possible aux sollicitations : il y a vu une preuve de l'intérêt qu'elles portaient à cette visite synchronisée avec l'audit de la CTI.

Le comité s'est concentré sur le périmètre national qui recouvre les quatre campus cités dans la partie « caractérisation » de ce rapport. Si ces campus relèvent en effet de la labellisation « Eespig », l'EPF Africa, en revanche, qui est une école de la Fondation, n'entre pas dans le périmètre de l'évaluation.

Avis développé sur l'établissement

1 / Forces principales

a / Une dynamique positive favorisée par le nouveau site de Cachan qui offre un environnement propice à l'enseignement et à la recherche

Depuis sa création, l'EPF était installée dans des locaux à Sceaux, partagés en trois ensembles distants. Bien que situés dans un environnement verdoyant agréable, ceux-ci, anciens et devenus exigus, ne permettaient pas d'envisager d'extension de l'école et n'offraient ni aux étudiants ni aux personnels, les conditions de travail que l'on peut attendre aujourd'hui d'une école - fait souligné par la précédente évaluation du Hcéres¹. S'agrandir faisait ainsi partie des priorités stratégiques de l'école². C'est pourquoi la Fondation EPF s'est portée acquéreur des anciens locaux de l'École normale supérieure (ENS) à Cachan, dans lesquels elle s'est installée en janvier 2022. Ces locaux ont été entièrement restructurés, ce qui a mobilisé 44 M€ (achat du bâtiment historique de l'ENS Cachan, rénovation intégrale et équipement³). Cette relocation a permis notamment à l'EPF de gagner plus de 10 000 m² (de 6 000 à 16 000 m², dont 2 500 m² pour le futur incubateur)⁴ et de disposer aujourd'hui d'une capacité d'accueil qui permet d'envisager un accroissement du nombre de ses étudiants (1 600 étudiants inscrits à Cachan en 2024 pour une capacité d'accueil du site de 1 800 places). Le site de Cachan constitue désormais le véritable siège de l'EPF, à partir duquel est opéré le développement de l'école dans sa globalité, que ce soit en lien avec la recherche, la formation, la politique partenariale ou encore la vie étudiante (on y retrouve toutes les fonctions support au service de tous les sites). **Le comité a pu constater durant sa visite que l'installation de l'école sur ce site de Cachan a constitué une source importante de motivation et de cohésion, tant pour les équipes administratives, dont les conditions de travail se sont sensiblement améliorées, que pour les étudiants et les enseignants, qui bénéficient d'espaces pédagogiques modernes et bien équipés en technologies de pointe.** Les entretiens réalisés ont également montré que le cadre de vie agréable et convivial qu'offre le campus a contribué à renforcer le sentiment de fierté et d'appartenance des personnels et des étudiants.

Au-delà de ces éléments, **ce déménagement a permis de lancer des actions qui étaient inscrites au cœur du plan stratégique de l'école**. L'installation à Cachan a notamment rendu possible la création de trois plates-formes technologiques (GreenLab⁵, NeuroLab⁶ et 3D motion Lab⁷ à partir de 2021), qui, conformément au contrat pluriannuel 2020-2024 de l'école, ont vocation à offrir « des espaces de convergence d'activités d'enseignement, de recherche et de valorisation industrielles »⁸. De même, l'EPF a mis à profit les atouts de son nouveau site pour renforcer ses liens économiques et académiques. À titre d'exemple, l'école a installé au deuxième étage de ses nouveaux locaux de Cachan une « rue des entreprises », qui comporte notamment des espaces d'exposition pouvant servir de vitrines à des acteurs du monde socio-économique qui peuvent ainsi attirer l'attention des étudiants. Les partenariats académiques de l'EPF se sont également enrichis grâce à la nouvelle implantation, notamment par la création en 2021 de l'Alliance pour les sciences et la technologie Paris-Cachan qui regroupe l'EPF, Aivancy, l'ESTP⁹ et l'École supérieure d'ingénieurs des travaux de la construction de Paris¹⁰. Cette alliance constitue, pour l'EPF, une traduction concrète de sa stratégie de

¹ Hcéres, Rapport d'évaluation de l'EPF, 2019, p. 14.

² Projet stratégique 2018-2023 p. 32

³ Rapport d'autoévaluation, p. 27.

⁴ Dossier d'autoévaluation, Annexe « SG - Surfaces-Étudiants ».

⁵ Cette plate-forme est consacrée aux questions de chimie environnementale.

⁶ Étudie les structures complexes monitorées.

⁷ Permet l'analyse du mouvement en 3D.

⁸ Contrat Pluriannuel École Polytechnique Féminine 2020-2024, p. 15. La création de ces plates-formes s'inscrit dans deux objectifs de ce contrat : « Objectif 2.1 - Mettre la technologie et l'innovation au cœur de l'école » ; « Objectif 2.3 - Renforcer les liens académiques et économiques avec l'industrie ».

⁹ Anciennement École Spéciale des Travaux Publics, du bâtiment et de l'industrie.

¹⁰ L'ECAM-EPMI s'étant installée sur le même site, mais cette école n'a pas encore intégré l'Alliance en question.

partenariats¹ et a ouvert la voie à des collaborations entre les quatre écoles concernées, en particulier dans le domaine de la vie étudiante et de l'entrepreneuriat². Elle contribue également à augmenter la visibilité institutionnelle de l'école auprès des établissements présents dans le périmètre académique de Cachan.

Si, selon les mots mêmes de sa direction, l'installation de l'EPF sur le site de Cachan a bel et bien ouvert « une nouvelle ère de son histoire »³, **le comité estime que l'école devra veiller désormais à ce que les dynamiques à l'œuvre au sein de son campus francilien prennent place dans un projet stratégique impliquant l'ensemble de ses sites et des personnels, en particulier ceux qui travaillent sur les sites distants**. L'enjeu qui se présente à l'école est en particulier de veiller à ce que les initiatives rendues possibles par le site de Cachan viennent accroître les synergies entre les campus, et soient envisagées de telle sorte qu'elles impliquent toutes les parties.

b / Des formations reconnues par les partenaires socio-économiques et qui répondent aux besoins des territoires d'implantation

Dans le cadre de sa stratégie d'implantation territoriale, l'EPF s'est attachée, sur chaque campus, d'une part, à porter une orientation scientifique contextualisée, en lien avec les besoins du territoire, et d'autre part, à décliner ses parcours de formation définis à l'échelle de toute l'école en fonction des spécificités socio-économiques locales (aussi bien pour les formations générales que pour les formations par apprentissage). En conséquence, **les activités de formation de l'école reposent sur un ancrage territorial extrêmement solide dont les bénéfices, pour l'environnement local, sont appréciés par les collectivités et les partenaires socio-économiques**.

Ainsi, en lien avec les priorités en matière de transition écologique retenues par la région Grand Est, le système d'information et le génie énergétique dans le domaine du bâti constituent la thématique principale pour le campus de Troyes avec ses majeures « Ingénierie et architecture durable » et « Design industriel durable ». À Montpellier, les majeures « Énergie et environnement » et « Data engineering » viennent soutenir l'ambition de la région Occitanie « de devenir la première région européenne à énergie positive en 2050⁴ » et bénéficient des liens avec le pôle de compétitivité DERBI, spécialisé en transition énergétique⁵. Le site de Saint-Nazaire répond quant à lui à la demande locale de formation dans les domaines technologiques qui correspondent aux activités de nombreuses entreprises implantées sur le site, dont Chantiers de l'Atlantique, Thalès, Bouygues Construction ou Sopra-Stéria⁶. Enfin, le site de Cachan propose plusieurs majeures spécifiques⁷ en lien avec les pôles de compétitivité auxquels il participe : Astech⁸ et Medicen⁹ et les groupements professionnels, tels que le Groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales (GIFAS), le Groupe des industries métallurgiques (GIM-IdF) ou Syntec-ingénierie. Cette stratégie d'inscription territoriale de l'EPF ne conduit pas pour autant à développer, sur chaque site, des activités de formation ou de recherche sans lien avec les autres implantations. L'école veille en effet à ce que les déclinaisons locales de ses activités s'insèrent dans de grandes thématiques qui constituent son identité scientifique¹⁰. À titre d'exemple, si la question de l'énergie constitue le marqueur thématique du campus de Montpellier, elle est également présente sur le campus de Troyes (énergie

¹ Le projet stratégique 2018-2023 de l'école indique ainsi que le format de l'alliance, en général, est « le mode de développement stratégique privilégié » (annexe : projet stratégique 2018-2023, p. 30).

² Entretiens. Les directions des 4 membres de l'alliance se réunissent chaque semestre.

³ Lancement de l'Alliance pour les sciences et la technologie Paris-Cachan, communiqué de presse du 6 septembre 2021, p. 3).

⁴ <https://www.laregion.fr/Cap-vers-la-neutralite-carbone-et-la-souverainete-energetique-en-dix-mesures>

⁵ <https://pole-derbi.com/>

⁶ Sont concernés plus particulièrement les domaines suivants : systèmes d'information, génie industriel avec des orientations vers l'électronique, logistique et mobilité décarbonée

⁷ « Matériaux et structures durables », « Aéronautique et espace », « Ingénierie et santé », « Ingénierie du numérique », « Engineering & management »

⁸ [/www.pole-astech.org](http://www.pole-astech.org)

⁹ <https://medicen.org>

¹⁰ Jusqu'à très récemment, les matériaux et l'énergie constituaient les deux axes majeurs de l'école en matière de recherche. Cette structuration est en train d'évoluer vers un positionnement scientifique et technologique autour de trois enjeux sociétaux majeurs : Industrie innovante et responsable, Santé et vivant, Energie et l'environnement. Le rapport revient plus loin sur cette évolution récente.

dans les bâtiments), sur celui de Cachan (optimisation des matériaux dans les systèmes de mobilité), et bientôt de Saint-Nazaire (énergies marines renouvelables) ¹.

Le déploiement sur chaque site de plates-formes technologiques en lien avec les spécificités locales participe également à l'inscription de l'école dans son environnement. Ainsi, outre les trois plates-formes de Cachan déjà évoquées, l'EPF met à disposition de ses élèves, de ses enseignants-chercheurs et de ses partenaires du campus de Montpellier, la plate-forme EnergyLab consacrée aux questions d'efficience énergétique des bâtiments intelligents et durables. À Troyes, la plate-forme BBC+Lab permet d'analyser le comportement énergétique d'un bâtiment à l'échelle 1 et la plate-forme FabAddLab d'étudier les questions de fabrication additive. L'ouverture d'une plate-forme SupervisionLab (dont le périmètre exact reste à préciser) est prévue en 2025 à Saint-Nazaire. Enfin, les événements régulièrement organisés dans le domaine de l'insertion professionnelle permettent de rapprocher les élèves et l'école elle-même de ses partenaires locaux (forum Carrière, Alumni Job Fair, Forum Primo Sphère, etc.)². L'EPF a notamment créé, durant la période évaluée, un Département des relations entreprises et de l'insertion professionnelle (DREIP), qui permet d'entretenir un lien fort et permanent avec les réseaux d'entreprises³. **Le comité estime qu'afin de continuer à renforcer l'insertion territoriale de ses formations, l'école aurait intérêt à déployer sur chaque site le conseil de perfectionnement actuellement en place au niveau central⁴.** Ce conseil intègre bien des responsables de majeures d'enseignement et des partenaires socio-économiques de tous les sites⁵, mais sa configuration très large paraît désormais mal adaptée à une réflexion qui se situerait au plus près des spécificités propres à chaque campus. **La mise en place de déclinaisons locales du conseil de perfectionnement de l'école permettrait de renforcer les processus d'amélioration continue des formations en lien direct avec les besoins des territoires d'implantation⁶.**

c / Des fonctions support efficaces et des personnels engagés dans une démarche d'amélioration continue

Durant la période évaluée, les fonctions support se sont indéniablement professionnalisées, en utilisant notamment de plus en plus d'outils et de briques du système d'information pour leurs activités administratives et financières. L'EPF s'est attachée à formaliser davantage ses processus, en particulier au moyen d'une cartographie⁷ dont l'objectif est d'obtenir la certification ISO 21001, et le comité a pu constater que cette démarche représente actuellement un levier efficace pour examiner et revisiter l'ensemble des procédures. À cette occasion, l'école a progressivement mis en place des éléments d'un système qualité qui, certes, manque encore d'une vision globale intégrant toutes les composantes de l'activité, mais qui a néanmoins permis d'approfondir la culture de l'amélioration continue au sein des différents services. Un comité de suivi de la qualité interne pilote l'avancée des actions et propose des améliorations et des évolutions en bénéficiant de l'accompagnement d'un consultant dans le domaine⁸. Parallèlement, l'ensemble des collaborateurs a bénéficié d'une formation relative à la démarche qualité et la certification ISO 21001 est visée pour le printemps 2025. L'école a d'ores et déjà obtenu plusieurs labels (Qualité FLE et « Bienvenue en France ») et prépare

¹ Rapport d'autoévaluation, p. 9.

² Au-delà de ces événements, l'EPF a mis en place plusieurs outils et dispositifs d'accompagnement des étudiants en vue de leur insertion professionnelle, comme un outil numérique « e-portfolio » pour tous les élèves à partir de la 3^e année et un service « Carrière, dont la mission principale est de préparer les élèves, tout au long de leur formation, à leur prise de fonction. Ces dispositifs sont efficaces si on juge par le taux d'emploi des diplômés de l'école : 91,4% d'entre eux ont un emploi trois mois après diplomation (annexes enquêtes emploi EPF 2022), ce qui est dans la moyenne des écoles d'ingénieurs françaises (92,7 % ; « résultats de l'enquête annuelle de la CGE » <https://www.cge.asso.fr/wp-content/uploads/2023/06/CGE-Enquête-insertion-2023.pdf>, p. 30).

³ Les effets de cette action se manifestent, entre autres, par la participation très forte de professionnels en exercice aux enseignements (plus de 60 % en tout, près de 80 % en Master).

⁴ Ce conseil se réunit 3 fois par an pour donner « un avis sur toutes les questions concernant l'orientation de l'enseignement, les programmes et horaires d'enseignement, les méthodes pédagogiques et la liaison entre l'enseignement et la recherche » (statuts du conseil de perfectionnement, p. 1).

⁵ Annexe Composition du conseil de perfectionnement EPF 2024.

⁶ L'adaptation des formations aux compétences attendues par l'environnement socio-professionnel fait explicitement partie des missions confiées au conseil de perfectionnement de l'école (statuts du conseil de perfectionnement, p. 5).

⁷ Cette cartographie porte majoritairement sur l'organisation des formations et les contenus de formation.

⁸ Rédaction d'un document de synthèse pour répondre aux questions suivantes : quel type de document ? quel outil utiliser ? Avec qui et comment le partager ?

actuellement sa certification DD&RS¹. Plus généralement, bien qu'une bonne part des actions évoquées ici n'a été engagée que récemment², le comité a pu constater lors de sa visite que **l'EPF possède une réelle culture de la qualité et dispose de nombreux dispositifs d'amélioration continue pour réaliser ses missions dans les meilleures conditions³. Il reste toutefois à intégrer ces dispositifs dans un système de la qualité davantage formalisé. Aussi le comité recommande-t-il que cet objectif soit associé à la démarche d'obtention de la certification ISO.**

Dans le prolongement des décisions récentes prises en matière de relocalisation de ses activités (déménagement à Cachan en 2022 et accueil de la première promotion au campus de Saint-Nazaire en 2023), et dans un contexte plus général d'expansion géographique au cours de ces 15 dernières années⁴, **l'école a engagé un certain nombre d'actions visant à passer d'un fonctionnement organisationnel fondé sur l'oralité, sans réelle capitalisation, à la mise en place de pratiques coordonnées au moyen d'outils et de procédures formalisés et partagés**. L'EPF a ainsi récemment adopté un nouvel organigramme tenant compte de son évolution organisationnelle. Trois directions générales adjointes ont été formellement identifiées : une direction générale adjointe « Stratégie et développement durable » gérant maintenant la direction des campus, qui était distincte auparavant ; une autre chargée de la formation et des recrutements ; et, enfin, une troisième, consacrée à la recherche, la valorisation et l'école doctorale. Une direction « Développement international » et une direction « Supports » (Ressources humaines, Finances et performance, Achats et patrimoine, etc.) constituent deux autres pôles autonomes par rapport aux trois directions générales. Comme le comité a pu l'observer, cette nouvelle organisation peut s'appuyer sur une refonte récente du système d'information qui vise à garantir un lien stable avec les sites distants (de façon à ce que l'éloignement ne soit pas un frein ou un inconvénient à la coordination et la collaboration des équipes). Le comité encourage l'école à parachever le développement de ce système d'information et à poursuivre l'adaptation de son fonctionnement à la complexité organisationnelle croissante, qui s'explique notamment par le dynamisme actuel des activités sur le site de Cachan et à l'implantation récente à Saint-Nazaire. Dans cette perspective, **le comité suggère à l'école de recruter, sur un poste de secrétaire général (ou du même type), une personne en charge du pilotage opérationnel des activités des services**. Ce recrutement permettrait notamment de garantir une coordination efficace entre ces services, tout particulièrement dans un contexte où l'école doit compter sur la polyvalence (et donc une mobilisation forte) de certaines personnes sur les sites distants du site de Cachan⁵.

Il convient enfin de souligner que l'ensemble de ces transformations (dont une part significative tient à la volonté de l'école de maîtriser les effets organisationnels de ses choix récents d'implantation) **ont été opérées tout en préservant la qualité de vie au travail**. L'enquête à destination des personnels conduite par l'EPF en 2024 montre ainsi que 86 % des salariés déclarent être satisfaits de cette qualité de vie⁶. Plus généralement, il est ressorti des entretiens que les personnels sont engagés, motivés et partagent les valeurs de l'école. L'EPF dispose de l'outil MyAdmin qui propose de nombreuses informations et publie une newsletter qui relaie les informations de l'école. Une partie des informations ne pouvant naturellement pas être rassemblées dans cet outil (comme celles qui circulent à l'occasion de rencontres formelles et informelles sur les lieux de travail), **le comité recommande à l'EPF d'être attentive aux besoins de proximité et de contacts directs avec la direction exprimés par le personnel des sites distants⁷**. Des déplacements plus réguliers de l'équipe de direction sur ces sites seraient, à ce titre, probablement utiles et pourraient contribuer à ce que les objectifs de l'école soient bien identifiés et partagés par tous.

¹ Elle a également sollicité en 2024 les labels « Campus sans alcool » et « Campus sans tabac » auprès de la MILDECA.

² La décision de s'engager dans l'obtention d'une certification ISO 21001 a été prise en 2024, dans le prolongement du recrutement d'un chargé des données et indicateurs en juillet 2023.

³ Le rapport revient plus sur les bénéfices que l'EPF en tire dans le domaine des méthodes pédagogiques.

⁴ Le campus de Troyes a été ouvert en 2010, et celui de Montpellier en 2012.

⁵ Si chaque site distant dispose bien d'un directeur ou d'une direction, le fonctionnement opérationnel repose en partie sur des personnels référents qui sont en lien avec l'ensemble des services supports.

⁶ 2024-02 Restitution enquête QVT EPF 2024, p. 26. Le taux de participation de 76 %.

⁷ Entretiens.

d / Des démarches pédagogiques innovantes au service de la réussite des étudiants

Au cours de la période de référence, l'EPF a su mettre en place une pédagogie centrée sur l'étudiant, et qui vise à développer des compétences solides, tout en intégrant des outils numériques et des méthodes innovantes pour favoriser la réussite.

Ces résultats tiennent en partie aux activités de la cellule d'Innovation pédagogique et numérique (IPN) créée en 2017, qui est montée progressivement en puissance depuis, et fédère désormais les enseignants et les étudiants autour des questions de transformation des modalités pédagogiques. Elle assure notamment la mise en œuvre d'un plan de formation des enseignants tout au long de l'année et accompagne ces derniers au quotidien dans leurs démarches et expérimentations pédagogiques, favorisant ainsi l'homogénéité des pratiques dans les formations proposées sur les différents sites. En 2023, 236 participants ont ainsi suivi l'une des 32 formations organisées¹. La cellule participe par ailleurs à des colloques sur la pédagogie universitaire, ce qui lui permet de communiquer sur ses actions et ses projets, et d'avoir des échanges avec la communauté éducative. La cellule IPN travaille également en étroite collaboration avec des étudiants volontaires dans le cadre de l'association « Cellule IPN Jr. ». Parmi ses réalisations, on peut citer la création en 2022 d'une plate-forme d'aide aux étudiants par les étudiants, intitulée Revis'it, et la gestion d'un blog proposant des conseils pour améliorer les méthodes d'étude de chacun.

Les transformations que l'école a introduites dans le cadre des enseignements de physique illustrent le soin que l'EPF apporte à la qualité et à l'efficacité de sa pédagogie. Confrontée à des difficultés croissantes de la part des étudiants à s'approprier les dimensions théoriques de la discipline², l'EPF a en effet entrepris en 2023 une réforme des enseignements en lien avec cette matière, avec un objectif d'adapter ses pratiques pédagogiques aux attentes des étudiants et aux exigences du monde professionnel. Cette réforme a rendu l'apprentissage plus concret et dynamique en remplaçant, entre autres, les cours magistraux par des capsules vidéo courtes, complétées par des travaux dirigés à trois niveaux de difficulté pour assurer une progression graduelle des étudiants³. **Le comité salue ces innovations pédagogiques et invite l'EPF à continuer à améliorer les méthodes d'enseignement utilisées, en s'appuyant sur la cellule IPN.**

Pendant la période de référence, l'EPF a également commencé à mettre en place une approche fondée sur les compétences. Les étudiants sont encouragés à développer des compétences pratiques, méthodologiques et analytiques à travers des projets transversaux, des évaluations régulières et l'utilisation d'un dispositif « e-portfolio ». Ce dernier a été déployé de façon expérimentale en 2019 auprès des élèves en formation d'ingénieur par apprentissage, et généralisé depuis à l'ensemble des étudiants. Il leur offre la possibilité de suivre leur avancement dans leur cursus, de repérer leurs atouts et leurs faiblesses, et de mieux gérer leurs parcours académique et professionnel. Cette méthode, plus individualisée, leur permet de suivre les compétences qu'ils développent au-delà du seul cadre académique, lors de leurs expériences professionnelles ou personnelles. **De manière générale, la qualité de l'accompagnement d'élèves aux origines disciplinaires très variées et le déploiement de méthodes de pédagogie innovantes font partie des forces dont peut se prévaloir l'EPF.**

Le comité souhaite enfin souligner que le dynamisme dont fait preuve l'école en matière de démarches pédagogiques se nourrit de l'expérience qu'elle a acquise dans le domaine de la politique de la qualité. L'EPF met ainsi en œuvre des démarches d'amélioration continue de la pédagogie qui fonctionnent, d'une part, par le biais d'enquêtes auprès des étudiants (chaque semestre, ceux-ci sont sollicités dans le cadre d'une évaluation des enseignements) et, d'autre part, par l'intermédiaire de rencontres régulières entre délégués de promotions et enseignants. Depuis 2021, l'EPF a mis également en place des enquêtes annuelles sur la qualité de vie et le bien-être des étudiants⁴. Les résultats des questionnaires servent aussi bien à l'amélioration de la

¹ Cf. rapport activité 2023 IPN.

² Rapport d'autoévaluation, p. 60.

³ L'école a également mis en place un dispositif de remise à niveau à destination des étudiants qui n'auraient pas choisi les spécialités mathématiques/sciences physiques au lycée.

⁴ A ce propos, il faut ici souligner le fait que les étudiants bénéficient d'une offre associative riche et diversifiée, soutenue par une enveloppe de 75 000 € allouée aux projets associatifs sur l'ensemble des campus. L'engagement des étudiants dans ces activités est valorisé par des crédits ECTS au titre de l'« Engagement dans la vie de l'établissement » (EVE). Les partenariats stables avec des infrastructures sportives accessibles, quel que soit le campus (Cachan, Troyes ou Montpellier), et l'organisation d'événements impliquant plusieurs campus, tels que le gala, le week-end d'intégration et le tournoi sportif, favorisent la cohésion et l'épanouissement de la communauté étudiante.

pédagogie qu'à l'évolution des parcours de formation, en particulier dans le cadre du suivi des formations assuré par le conseil de perfectionnement et par le conseil des études.

e / Un engagement fort en matière de DD&RS, qui s'appuie sur des bases solides

Le domaine du développement durable et de la responsabilité sociale et environnementale occupe une place centrale, non seulement dans le projet stratégique de l'école et dans son contrat quinquennal¹, mais aussi dans les actions réalisées dans le cadre des missions. Les engagements de l'EPF en matière de DD&RS sont déclinés en objectifs et actions (faisant l'objet d'indicateurs de suivi) qui couvrent les différents champs que sont la formation, la vie étudiante, l'organisation et la qualité de vie au travail, le patrimoine, etc. L'EPF adhère, depuis 2005, au « Pacte Mondial » de l'Organisation des Nations unies², qui incite les entreprises et les institutions à promouvoir et à intégrer les principes relatifs aux droits de l'homme, aux normes internationales du travail et à la lutte contre la corruption. À ce titre, l'EPF a publié en 2022 sa première « Communication sur l'engagement »³, dans le cadre de laquelle elle se fait fort notamment d'intégrer dans le cursus de formation une éducation à la responsabilité, à la gestion et au leadership durable, et de favoriser une recherche respectueuse de l'environnement. Enfin, l'école a installé un Comité des référents, composé de personnels et d'étudiants, et dont les réunions trimestrielles portent sur des sujets relatifs aux questions de développement durable, d'égalité entre les femmes et les hommes, de discriminations, de harcèlement, de handicap, etc. Le travail de ce comité s'inscrit dans la démarche d'amélioration continue de l'EPF⁴. Le rapport d'autoévaluation fait également état d'un schéma directeur DD&RS en cours visant à obtenir la labellisation DD&RS dès 2024⁵ et il indique qu'une révision sous l'angle DD&RS des conventions de partenariats internationaux est engagée depuis 2023⁶.

L'EPF accorde une attention particulière aux enjeux de transition écologique. Les questions environnementales et sociétales imprègnent ainsi tous les programmes de formations⁷ et constituent entre 6% et 21% des ECTS par cursus. Tous les élèves participent à une fresque du climat⁸ (qui figure également au plan de formation des personnels) et à un parcours « Engagement citoyen » incluant le parcours digital « Impact Campus » et le stage relatif à l'engagement citoyen. Dans un autre registre, l'école calcule l'impact de l'utilisation du papier par les étudiants⁹, ainsi que son impact carbone par m². L'EPF a fait le choix, pour ses bâtiments de Cachan, d'un système de chauffage en géothermie. Un projet de végétalisation du site est à l'étude. Le bâtiment du site de Troyes bénéficie pour sa part d'une centrale de traitement d'air double flux avec puits canadien, et le campus de Saint-Nazaire dispose de panneaux photovoltaïques qui assureront la production électrique. À Montpellier, les bâtiments étant trop anciens et inadaptés à la rénovation, des stores ont été installés et les abords du bâtiment ont été amplement végétalisés afin d'absorber la chaleur et de faire de l'ombre. L'EPF affiche une politique de suivi des consommations énergétiques de ses sites de Cachan et de Troyes à l'aide d'une gestion technique de bâtiment. Il en sera de même pour le campus de Saint-Nazaire et l'implémentation d'une gestion technique de bâtiment sur le site de Montpellier est à l'étude¹⁰. Grâce à ce dispositif, l'EPF arrive à identifier les pistes de réduction de consommation d'énergie et conduit le travail de sensibilisation auprès de ses personnels. **Le comité apprécie l'ensemble des actions engagées en faveur du DD&RS et encourage l'école à les amplifier en leur assurant une visibilité la plus large possible, tant auprès des étudiants et des personnels que de ses partenaires. À cette fin, une communication spécifique pourrait être envisagée.**

¹ Cf. Annexe CQ 2020-2024 (Axe 3, p. 19 à 22).

² Cf. Annexe « Global Compact ») et <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/3392>

³ https://www.epf.fr/sites/default/files/2022-08/EPF_Global_Compact_2022.pdf

⁴ Cf. rapport d'autoévaluation, p. 20

⁵ Rapport d'autoévaluation, p. 14 et Compte rendu du comité des référents du 2/10/2023, p. 2.

⁶ Rapport d'autoévaluation, p. 10.

⁷ Rapport d'autoévaluation, p. 50.

⁸ Une association fondée en 2018 et proposant des ateliers ludiques et participatifs sur le changement climatique.

⁹ La cible définie pour 2024 reste non atteinte, mais l'évolution est positive (Indicateurs du contrat, p. 6).

¹⁰ Cf. rapport d'autoévaluation, p. 27.

2 / Faiblesses appelant une vigilance particulière

a / Une identité peu visible compte tenu d'un positionnement institutionnel insuffisamment affirmé

L'école entend porter une identité historique forte, qui se nourrit de son engagement fondateur consistant à développer la place et le rôle des femmes dans les métiers scientifiques et techniques. Cependant, **cet engagement en faveur de la parité peine à s'affirmer dans l'image que l'école renvoie à la communauté**. Le comité constate que cette identité particulièrement différenciante n'est pas déterminante dans la communication de l'EPF qui met essentiellement en avant un positionnement d'établissement formant des « ingénieurs généralistes », et qui est « engagé dans les transitions »¹.

Certes, l'EPF, devenue mixte en 1994, affiche 32% d'effectif d'étudiantes en 2023-24², soit un pourcentage supérieur à la moyenne nationale (29,7% en moyenne en France en 2023-24³). La part des diplômées atteint 38% en 2023, ce qui traduit une meilleure réussite des femmes. Le personnel de l'EPF est quant à lui à 54% féminin, mais le pourcentage de femmes n'est que de 44% chez les enseignants-chercheurs et chercheurs, et l'indice d'égalité professionnelle (89/100) reste ainsi dans la moyenne nationale⁴. Dans ce domaine, comme pour ce qui concerne la population des élèves, la politique inclusive de l'école se heurte au déficit chronique de femmes dans les filières scientifiques (étudiantes, enseignantes). **Cette difficulté, si elle n'est pas propre à l'EPF, entrave la capacité de l'école à être identifiée comme « l'école d'ingénieurs leader sur les femmes »⁵ et être, selon les ambitions qu'elle formule dans son projet stratégique 2024-2028, une référence en matière de formation des femmes dans les domaines scientifiques et technologiques⁶**. Le comité observe toutefois que très récemment (en janvier 2025, soit après la visite sur site), l'EPF a lancé le ParityLab, une initiative visant à « promouvoir la parité dans les cursus d'ingénieurs et à offrir aux femmes les outils nécessaires pour réussir dans un environnement professionnel encore marqué par des inégalités de genre⁷ ». En pratique, il s'agit d'une nouvelle voie de recrutement proposée sur Parcoursup, exclusivement réservée aux femmes, et organisée selon un processus de sélection non compétitif, qui vise à intégrer 50 jeunes femmes supplémentaires dès 2025. En complément de ce cursus, un parcours de formation spécifique est mis en place, « visant à doter les jeunes femmes des moyens » pour « une meilleure insertion professionnelle ». **Le comité encourage l'école à s'engager dans cette voie et lui recommande de renforcer encore ses actions en matière d'inclusion des femmes dans ses formations. Dans cette perspective, en lien avec les employeurs et les alumni, une attention particulière pourrait être portée aux dispositifs permettant de faciliter l'accès aux formations en alternance pour les femmes.**

Comme cela a été indiqué, l'EPF se présente également comme une « école d'ingénieurs généralistes, engagée dans les transitions ». Il apparaît que cet élément de langage, dans les faits, ne permet pas d'affirmer un positionnement nettement différenciant par rapport à d'autres écoles du même type. L'EPF dispose pourtant, de l'avis du comité, de sérieux atouts à faire valoir, que ce soit en termes de qualité des formations, d'encadrement des étudiants, d'adaptation aux compétences attendues des ingénieurs d'aujourd'hui, ou bien encore d'implantation et d'implication dans l'environnement socio-économique. L'école bénéficie en outre de locaux attractifs et modernes et d'une situation financière saine. **Le comité recommande à l'EPF de s'appuyer sur ces forces (qu'elle a par ailleurs bien identifiées) et de les mettre davantage en avant pour afficher un positionnement réellement différenciant**. Elle pourrait atteindre ainsi, parmi les écoles d'ingénieurs (et des écoles d'ingénieurs généralistes en particulier), un rang de classement en accord avec les ambitions exprimées dans son projet stratégique et dans son contrat avec le MESR.

¹ Site web de l'école le 29/10/2024 : www.EPF.fr

² Données certifiées CTI 2024.

³ La note Flash N°2024-14 : Les effectifs inscrits en cycle ingénieur en 2023-2024 (<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-effectifs-inscrits-en-cycle-ingenieur-en-2023-2024-96520>).

⁴ <https://travail-emploi.gouv.fr/resultats-2024-de-lindex-equalite-professionnelle-et-de-la-representation-equilibree>

⁵ « L'EPF veut mieux exploiter son statut de Fondation reconnue d'utilité publique et redevenir "leader sur les femmes" », dépêche AEF du 12 juin 2024.

⁶ Projet stratégique de la Fondation EPF et de ses écoles - 2024-2028, p. 3.

⁷ <https://www.epf.fr/actualites/l-epf-lance-le-paritylab-une-nouvelle-voie-de-recrutement-et-un-programme-de-formation>.

Dans cette perspective, l'école s'est jusqu'à présent insuffisamment appuyée sur sa Fondation, qui possède une grande liberté d'action du fait de sa forme juridique et de son indépendance financière. Dans le cadre de son projet stratégique 2024-2028, l'EPF entend précisément faire en sorte que la Fondation soit le principal levier de sa « différenciation stratégique », en permettant à celle-ci de déployer « des activités propres en plus des missions classiques inhérentes aux écoles d'ingénieries et d'ingénieurs »¹. Il s'agit notamment, pour la Fondation, d'œuvrer à la reconnaissance nationale et internationale de l'école en matière de formation des femmes dans les domaines scientifiques et techniques, et de développer des « alliances structurelles qui renforcent le positionnement et la visibilité de l'EPF Engineering School »². Cependant, tant les documents communiqués par l'école que les entretiens réalisés lors de la visite ont montré que la traduction opérationnelle de cette stratégie reste en grande partie à construire (même si l'initiative très récente que constitue le « ParityLab » atteste que l'école est engagée dans la bonne direction). **Le comité recommande donc à l'EPF d'approfondir le travail engagé pour identifier précisément quelle peut être, en termes d'actions, la contribution de la Fondation en matière de positionnement et de différenciation stratégique.** L'atteinte de cet objectif suppose notamment de définir plus clairement les relations de subsidiarité entre, d'une part, les sites d'enseignement et de recherche, dont le positionnement géographique permet de renforcer les alliances et la visibilité territoriales de l'école, et, d'autre part, la Fondation qui, du fait de ses statuts et de son positionnement institutionnel, est en capacité de développer les ressources issues du mécénat et d'œuvrer à l'amélioration de l'image globale de l'EPF.

b / Une politique de recherche encore peu structurée, et une stratégie de valorisation dont les résultats demeurent modestes

Pleinement intégrées au développement de l'école depuis les années 2010³, les activités de recherche de l'EPF ont connu des évolutions notables pendant la période évaluée. Le nombre d'enseignants-chercheurs, en particulier, a fortement augmenté, en passant de 18 en 2018 à 38 en 2024⁴. En l'absence de laboratoire propre à l'établissement, la très grande majorité de ces enseignants-chercheurs est accueillie au sein d'unités de recherches extérieures : six unités sur le site de Cachan⁵, trois sur le site de Montpellier⁶, deux sur le site de Saint-

¹ Projet stratégique de la Fondation EPF et de ses écoles - 2024-2028, p. 2.

² Ibid.

³ Crédit d'un conseil scientifique en 2011 puis de la direction de la recherche et de la valorisation (DRV) en 2012.

⁴ Liste EC-EF CTI 2024. Les principales disciplines représentées sont la mécanique des matériaux et des structures, la physique-chimie, la biomécanique ainsi que les sciences humaines et sociales.

⁵ Deux enseignants-chercheurs sont rattachés au Laboratoire interfaces et systèmes électrochimiques (LISE) sous tutelle de Sorbonne Université et du CNRS, représentant ainsi 17 % d'enseignants-chercheurs permanents ou non permanents du laboratoire. Cinq enseignants-chercheurs sont rattachés à l'Institut de biomécanique humaine Georges Charpak (IBHGC) sous tutelle d'Arts et métiers sciences et technologies - École nationale supérieure d'arts et métiers (ENSA) et d'Université Sorbonne Paris Nord, représentant ainsi 16 % d'enseignants-chercheurs permanents ou non permanents de l'Institut. Sept enseignants-chercheurs sont rattachés et un enseignant-chercheur en cours de rattachement au Laboratoire de mécanique Paris-Saclay (LMPS) sous tutelle de l'École normale supérieure Paris-Saclay - Université Paris Saclay, du CNRS et de CentraleSupélec - Université Paris Saclay, représentant ainsi 12 % d'enseignants-chercheurs permanents ou non permanents du laboratoire. Deux enseignants-chercheurs sont rattachés au Centre de gestion scientifique (CGS) de Mines Paris - PSL, représentant ainsi 10 % d'enseignants-chercheurs permanents ou non permanents du Centre. Un enseignant-chercheur est rattaché au Laboratoire Innovation, communication et marché (LICEM) sous tutelle d'université de Montpellier, représentant ainsi 10 % d'enseignants-chercheurs permanents ou non permanents du laboratoire. Un enseignant-chercheur est rattaché à l'Unité de recherches biomatériaux innovants et interfaces (URB2i) sous tutelle d'Université Paris Cité et d'Université Sorbonne Paris Nord, représentant ainsi 5 % d'enseignants-chercheurs permanents ou non permanents de l'Unité. Deux enseignants-chercheurs sont en cours de rattachement au Laboratoire interdisciplinaire des sciences du numérique (LISN) sous tutelle d'Université Paris Saclay, du CNRS et de CentraleSupélec - Université Paris Saclay, représentant ainsi 1,6 % d'enseignants-chercheurs permanents ou non permanents du laboratoire.

⁶ Trois enseignants-chercheurs, dont deux enseignants-chercheurs en cours de rattachement, sont affectés à l'Institut d'électronique et des systèmes sous tutelle de l'Université de Montpellier et du CNRS, représentant ainsi 4 % d'enseignants-chercheurs permanents ou non permanents de l'Institut. Trois enseignants-chercheurs sont en cours de rattachement à l'unité Territoires, environnement, télédétection et information spatiale (TETIS) sous tutelle d'AgroParisTech, du Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement (CIRAD), du CNRS et de l'Institut national de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (IRSTEA), représentant ainsi 30 % d'enseignants-chercheurs permanents ou non permanents de l'Unité. Un enseignant-chercheur est rattaché à l'unité Polymères, composites, hybrides (PCH) sous tutelle de l'École nationale supérieure des mines d'Alès (IMT Mines Alès), représentant ainsi 5 % d'enseignants-chercheurs permanents ou non permanents de l'Unité.

Nazaire¹ et une sur le site de Troyes². La production scientifique de l'EPF a connu également une légère augmentation, bien qu'à un rythme inférieur à celui de l'augmentation du nombre d'enseignants-chercheurs : le nombre d'articles publiés dans des revues internationales avec comité de lecture est passé de 23 en 2018 à 27 en 2023, et le nombre de conférences internationales avec actes a quant à lui presque doublé, passant de 12 conférences organisées en 2018 à 22 en 2023.

Parallèlement à l'accroissement du nombre d'enseignants-chercheurs, l'EPF s'est dotée, en matière de stratégie de recherche, d'ambitions clairement identifiées³ et a fait le choix, sur proposition du comité de pilotage de la recherche créé en 2024, de redéfinir son positionnement scientifique. Longtemps corrélé aux thématiques des matériaux et de l'énergie, ce positionnement repose désormais sur « trois enjeux sociétaux majeurs »⁴ : « Industrie innovante et responsable », « Santé et vivant » et « Énergie et l'environnement ». Sur le plan stratégique, cette évolution vise principalement à compenser les faiblesses inhérentes au modèle de structuration de la recherche adopté par l'école : l'absence d'unité propre et l'éparpillement des enseignants-chercheurs de l'EPF en un grand nombre d'unités relevant de tutelles extérieures ont en effet pour conséquence de réduire son autonomie scientifique⁵ et d'aboutir à une production scientifique qui est davantage le fruit d'une somme d'individualités que le résultat de synergies explicitement recherchées. **De ce fait, durant la période évaluée, et alors même que l'EPF renforçait son potentiel scientifique, celle-ci n'a pas été en mesure de structurer sa politique de recherche autour d'objectifs clairement définis, véritablement partagés et orientant les activités de ses enseignants-chercheurs. Dans ce contexte, le comité s'interroge sur la capacité de l'EPF à inscrire, au cours des années à venir, son activité de recherche dans le périmètre des trois enjeux sociétaux adoptés :** l'activité scientifique de l'école est en effet en grande partie dépendante de conventions nominatives d'hébergement la liant à différentes unités de recherche extérieures, pour des durées très variables suivant l'unité concernée (d'un à sept ans), ces conventions étant renouvelables par avenant⁶. **Par conséquent, le comité recommande à l'EPF d'engager avec ces unités de recherche des discussions visant à mettre en place, à terme, des conventions partenariales dont les attendus tiendront compte du positionnement thématique adopté par l'école. L'enjeu, pour l'EPF, est de faire converger autant que possible l'activité de ses enseignants-chercheurs au sein des unités partenaires avec les trois enjeux sociétaux qui ont vocation à structurer sa politique scientifique.**

La politique de valorisation de la recherche a pour sa part été largement repensée en fonction du développement des plates-formes technologiques présentes sur les différents sites de l'école (voir *supra*), majoritairement financées sur fonds propres. En appui de cette politique, l'EPF a créé récemment une structure (SASU EPF Innovation), dont l'une des missions est de développer les projets de recherche sous contrats⁷. Un dispositif de soutien à la création de jeunes entreprises (INCUBACT'HER), destiné à favoriser le développement de l'entrepreneuriat chez les jeunes femmes, a également été mis en place en 2024, à partir d'un modèle économique intégrant les différentes subventions possibles, ainsi que les coûts de location de locaux (sans cependant que les recettes et dépenses liées à l'usage éventuel des plates-formes soient précisées). Dans les faits, le montant total des recettes obtenues grâce à la valorisation reste non seulement inférieur de beaucoup

¹ Un enseignant-chercheur est rattaché à l'Institut de recherche en énergie électrique de Nantes Atlantique (IREENA) sous tutelle de l'Université de Nantes, représentant ainsi 4 % d'EC permanents ou non permanents de l'Institut. Un autre enseignant-chercheur est rattaché à l'Institut de Recherche en génie civil et mécanique (GeM) sous tutelle de l'Université de Nantes et du CNRS, représentant ainsi moins de 1 % d'enseignants-chercheurs permanents ou non permanents de l'Institut.

² Six enseignants-chercheurs, dont deux enseignants-chercheurs en cours de rattachement, sont affectés au Laboratoire des systèmes mécaniques et d'ingénierie simultanée (LASMIS) sous tutelle de l'Université de technologie de Troyes, représentant ainsi 33 % d'enseignants-chercheurs permanents ou non permanents du laboratoire.

³ rapport d'autoévaluation, p. 31 : 1) Renforcer le lien formation-recherche ; 2) Participer au rayonnement national et international ; 3) Renforcer les partenariats académiques, institutionnels et industriels ; 4) Valoriser l'inter et/ou la transdisciplinarité des projets au profit des enjeux sociétaux (ODD) ; 5) Offrir un cadre de recherche stimulant et épanouissant aux collaborateurs dans leurs disciplines ; et 6) Valoriser les plates-formes technologiques par des actions de R&D avec des industriels.

⁴ *Ibid.*

⁵ Selon les termes du rapport d'autoévaluation (p. 47) : « manque d'autonomie par rapport aux unités de recherche d'accueil des enseignants chercheurs ».

⁶ Lors des recrutements décidés par l'EPF, la définition du profil en matière de recherche est faite conjointement avec l'unité de recherche extérieure pressentie pour l'accueil.

⁷ EPF Innovation - SASU - Statuts 31 mars 2023

à la cible affichée dans le cadre du contrat pluriannuel de l'école¹, mais également bien en deçà de ce qui pourrait être attendu eu égard aux investissements très importants effectués pour les plates-formes technologiques². Il en va de même pour ce qui est du chiffre d'affaires des contrats de recherche partenariale industrielle, qui s'élève à 200 k€, soit un montant annuel de l'ordre de 40 k€. Le comité constate ainsi que, malgré une politique volontariste visant à se doter de dispositifs et d'outils lui permettant d'intensifier ses activités de valorisation et de recherche partenariale³, l'EPF peine à obtenir des résultats à la hauteur des ambitions affichées. **Par conséquent, dans le cadre de sa stratégie pour valoriser la recherche et de sa collaboration avec des partenaires industriels, le comité recommande à l'EPF de mettre en place une politique de tarification afin de faire évoluer son expertise dans un cadre juridique sécurisé, garantissant, d'une part, le respect des règles de la concurrence pour les prestations externes et, d'autre part, le contrôle de conformité réglementaire des tarifs pour les prestations internes.**

c / Une ouverture sociale faible malgré l'ambition affichée de l'école

Le comité constate que, malgré une forte ambition, portée par les projets stratégiques successifs, l'école n'a pas réussi, durant la période évaluée, à améliorer le taux d'étudiants boursiers et à diversifier ses recrutements afin d'élargir son ouverture sociale. Le pourcentage d'étudiants boursiers du supérieur (hors alternance) s'établit ainsi à 9,7 % en 2023-2024 contre 10,2 % en 2019, en dessous de l'objectif fixé dans le contrat (15 %) et bien en dessous de la moyenne nationale pour les écoles d'ingénieur (22,3%). Ainsi, le dispositif de remise sur les frais de scolarité⁴ mis en place dès 2000 dans le cadre de la Fondation n'est sollicité que par 2,2 % des élèves. Le recrutement postbac se fait essentiellement dans les séries générales et les parcours par apprentissage, susceptibles d'attirer des étudiants plus défavorisés, sont encore peu développés. Plus précisément, à Cachan, comme à Montpellier ou encore à Troyes, les programmes d'ingénieurs généralistes recrutent des élèves après le bac, dont plus de 60 % sont issus de familles où les deux parents sont cadres (seule la formation recrutant en sciences et technologies de l'industrie et du développement durable [STI2D] reste en dessous de 50 %). L'école a ainsi du mal à attirer des candidats issus de familles en dehors des CSP⁵. La situation est presque identique pour les recrutés en cycle d'ingénieur⁶, qui sont nourris par des viviers largement issus de CPGE où l'ouverture sociale est faible.

Les formations en contrats de professionnalisation et en apprentissage, déployées au niveau postbac et en première année du cycle d'ingénieur, ainsi qu'en dernière année du cursus généraliste (en contrats de professionnalisation), ont vu leurs effectifs sensiblement croître depuis 2020⁷. Elles sont présentées par l'établissement comme un moyen d'augmenter « l'ouverture sociale de ses formations d'ingénieurs »⁸, ainsi que le taux moyen de boursiers⁹. De manière générale, dans la mesure où ces formations en alternance ont les droits de scolarité pris en charge par un mécanisme tiers et où les étudiants sont rémunérés pendant la période du cursus, elles deviennent plus facilement accessibles aux élèves dont les familles ont des ressources limitées. En pratique, cependant, les contrats de professionnalisation mis en œuvre à l'EPF pour le tiers des élèves de dernière année ont peu d'effet sur la composition sociale des élèves, car ces derniers ont été recrutés par la voie initiale à l'entrée dans l'école. En revanche, l'apprentissage pratiqué dès la première année après le bac ou dès l'entrée en cycle d'ingénieur peut avoir un effet majeur sur cette attractivité. **Le comité encourage l'EPF à développer ce type de formations le plus largement possible**, comme elle l'envisage dans son projet

¹ La cible 2024 pour les « produits valorisation des activités de recherche » était de 400 k€ (EPF – Contrat pluriannuel 2020-2024, p. 23)). En 2022-2023, l'école a affiché un résultat nettement inférieur, d'un montant de 20 k€ (60 k€ pour 2018-2019).

² Entre 2021 et 2024, l'investissement en recherche représente 980 k€ entre 2021 et 2024.

³ Comme l'illustre le développement des plates-formes technologiques exposé dans les forces a/ et b/.

⁴ Cf. Annexe 5 - SUIVI BOURSES 2020-21 à 2023-24 (AU 15-02-24).pdf

⁵ Catégories socio-professionnelles (CSP) les plus favorisées en France.

⁶ Cf. Annexe Bilan 2023 Concours Avenir Post bac.pdf et Bilan 2023 Concours Post CPGE.pdf.

⁷ Les effectifs concernés par l'apprentissage sont passés de 187 en 2020 à 254 en 2024 équitablement répartis entre les sites de Cachan et Montpellier tandis que ceux concernés par les contrats de professionnalisation sont passés de 30 à 150 (Cf. Annexe : Indicateurs du contrat quinquennal 2019-2024, p. 2).

⁸ Cf. Rapport d'autoévaluation, p. 64.

⁹ Idem. p. 19.

stratégique 2024-2028¹ dans de nouveaux parcours « Formation d'ingénieur sous statut apprenti » (FSA) et « Formation d'ingénieur sous statut étudiant puis apprenti » (FSEA).

L'un des freins majeurs à l'ouverture sociale de l'école demeure le coût des droits de scolarité (y compris pour les boursiers). Ces droits représentent à l'heure actuelle 72 % des ressources de l'établissement, loin devant les recettes de l'alternance (13,6 %) et les subventions d'exploitation (10,4 %, qui incluent la contribution du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche au titre du contrat d'Eespig). Selon le comité, il sera difficile pour l'école de parvenir à augmenter significativement son ouverture sociale sans passer par une réduction des frais de scolarité. Cette réduction suppose que, pour maintenir son équilibre financier et assurer son développement, l'établissement diversifie ses recettes, celles-ci pouvant venir de la valorisation des activités de recherche (voir *supra*), des prestations rendues possibles par le statut de la Fondation, de l'activité de formation continue ou bien encore de l'alternance. **Le comité recommande à l'EPF d'actionner davantage ces différents leviers et de se donner ainsi des marges de manœuvre budgétaire pour mettre en place des droits de scolarité plus attractifs auprès des populations visées.** Le comité estime également qu'un **dispositif plus ambitieux de bourses sociales et de prêts d'honneur à taux zéro, financé par la Fondation et largement communiqué auprès de la communauté éducative, pourrait être également de nature à augmenter l'attractivité de l'EPF auprès d'élèves issus de milieux modestes.** Enfin, **le comité recommande à l'école d'exploiter davantage, sur l'ensemble de ses sites, les liens avec les lycées de proximité par l'intermédiaire des Cordées de la réussite ou encore des animations visant à faire découvrir les métiers des sciences de l'ingénieur auprès d'un public d'élèves de toutes origines sociales.**

d / Une faible attractivité induisant des difficultés de recrutement des étudiants

Aujourd'hui, l'EPF rencontre des difficultés de recrutement qui se manifestent à des intensités variables selon les campus. Le recrutement sur concours au sortir de classes préparatoires aux grandes écoles en apporte une illustration : en 2023, si ce concours n'a pas permis d'atteindre la capacité d'accueil prévue à l'échelle de tous les sites (sur les 82 places ouvertes, seuls 55 des élèves retenus ont rejoint l'EPF², tous sites confondus), on observe cependant que le campus de Cachan a largement atteint son objectif propre en termes d'effectifs, tandis que seul environ un quart des places ouvertes a été pourvu à Troyes et à Montpellier.

Le site de Troyes, en particulier, est, de l'aveu même de l'école, confronté de manière récurrente à une « difficulté de recrutement »³, dont l'une des explications tient à la concurrence interne qu'occasionne la relative proximité du campus de Cachan : comme l'ont montré les entretiens, des étudiants admis simultanément dans les formations de ces deux campus ont tendance à choisir le site francilien. Cette explication est confortée par l'analyse de l'origine géographique des entrants à Troyes, qui montre que plus de 50% des inscrits viennent de l'Île-de-France⁴, et beaucoup moins des autres régions⁵. Par ailleurs, l'absence d'un directeur permanent à Troyes jusqu'en septembre 2024 a certainement nué à la dynamique locale. Soutenu par les collectivités territoriales qui sont attachées à la présence de l'école dans le département de l'Aube et dans la Région Grand Est, l'établissement a malgré tout fait le choix de consolider et d'intensifier sa présence (doublement de la surface en 2023, qui atteint désormais 6500 m², ouverture de deux plates-formes technologiques, double diplôme avec l'université de Mons). **Le comité a pu noter lors des entretiens que les leviers qui permettraient de redonner de l'attractivité à ce campus restaient encore largement en débat. Il recommande par conséquent à l'école d'engager dès à présent une analyse précise et documentée des actions à envisager. Dans ce domaine, il conviendrait sans doute à la fois de mieux identifier les spécificités (formation, recherche) du campus de Troyes par rapport aux autres sites de l'école, et de mettre en place rapidement, auprès des élèves du territoire, des dispositifs susceptibles d'éveiller leur intérêt pour les formations de l'EPF.**

¹ Projet stratégique de la Fondation EPF et de ses écoles, p. 3.

² Bilan 2023 Concours Post CPGE.pdf

³ Rapport d'autoévaluation, p. 29.

⁴ Cf. Annexes : Bilans Parcoursup de 2019 à 2024 et bilan 2023 des concours post CPGE.

⁵ Pour la session de recrutement 2024 en formation généraliste sur le site de Troyes, 55,3 % des admis proviennent de la région Île-de-France et seulement 23,7 % du territoire Grand-Est Bourgogne Franche Comté (Annexe Bilan Parcoursup 2024, p. 21).

Envisagée cette fois-ci à l'échelle de l'ensemble des implantations, l'attractivité globale de l'école n'est pas non plus sans soulever des interrogations. Certes, les données des admissions après le bac par Parcoursup montrent que l'EPF figure parmi les choix de nombreux néo-bacheliers, avec plus de 5 000 vœux formulés en 2023 pour le campus de Cachan, 3 136 pour celui de Troyes, 3 492 pour celui de Montpellier et 2 988 pour celui de Saint-Nazaire. Ces chiffres ont peu varié depuis le début du contrat¹, même si le nombre de places offertes a augmenté de 37%, passant de 355 en 2019 à 485 en 2023. Parmi ces candidatures, plus de 90 % ont reçu une proposition d'admission pour le campus de Cachan. Ces chiffres atteignent respectivement 98%, 99% et 98% pour les campus de Troyes, Montpellier et Saint-Nazaire². Cependant, l'école n'est pas le choix prioritaire pour une majorité d'étudiants. Selon les années et les filières, l'établissement va parfois jusqu'à recruter le dernier candidat figurant sur liste d'attente³. Une des causes de ces difficultés de recrutement réside dans la forte concurrence entre les écoles généralistes, les choix des élèves étant en partie déterminés par la place de l'école dans les classements. L'importance de ces classements a d'ailleurs été parfaitement identifiée par l'EPF dans son projet stratégique : l'un des objectifs consistait en effet à placer l'école « en 5 ans dans le top 25 des écoles d'ingénieurs françaises ⁴ ». Cet objectif n'a cependant pas été atteint. D'après le rapport d'autoévaluation, en 2023, l'EPF était classée 28^e au classement général de *L'Usine Nouvelle* (sur 131 écoles), après avoir été classée 21^e en 2019 et 20^e en 2018. Le classement de *L'Étudiant* lui attribue la 114^e place sur 170 écoles en 2024, après l'avoir fait figurer entre le 80^e et 90^e rang au début du contrat sur un nombre équivalent d'écoles. Les démarches de certification dans lesquelles s'est engagée l'EPF (voir *supra*), tout comme le renforcement de sa politique de la qualité (en particulier s'agissant de la tenue de tableaux de bord sur ses activités), devraient être de nature à améliorer sa position dans les différents classements. **Toutefois, au-delà même de l'enjeu que représentent ces classements par leur effet sur l'attractivité de l'EPF, le comité estime absolument nécessaire que celle-ci mette davantage en valeur la forte inscription territoriale de ses sites, ainsi que sa vocation historique d'école inclusive.**

¹ Cf. Annexe Bilans 2019-2024 admissions Parcoursup.

² Données issues du site « opendata » du MESR https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pages/parcoursupdata/?disjunctive.fil1&refine.acad_mies=Cr%C3%A9teil&refine.fil1=Ecole%20d%27Ing%C3%A9nieur&refine.g_ea_lib_vx=EPF%20Paris-Cachan

³ Cf. Annexe Bilans 2019-2024 admissions Parcoursup.

⁴ Projet stratégique 2018-2023 p. 6.

Table des matières

Messages clés de l'évaluation.....	3
Présentation de l'établissement.....	5
Avis développé sur l'établissement.....	8
a / Une dynamique positive favorisée par le nouveau site de Cachan qui offre un environnement propice à l'enseignement et à la recherche	8
b / Des formations reconnues par les partenaires socio-économiques et qui répondent aux besoins des territoires d'implantation	9
c / Des fonctions support efficaces et des personnels engagés dans une démarche d'amélioration continue	10
d / Des démarches pédagogiques innovantes au service de la réussite des étudiants ..	12
e / Un engagement fort en matière de DD&RS, qui s'appuie sur des bases solides.....	13
a / Une identité peu visible compte tenu d'un positionnement institutionnel insuffisamment affirmé	14
b / Une politique de recherche encore peu structurée, et une stratégie de valorisation dont les résultats demeurent modestes.....	15
c / Une ouverture sociale faible malgré l'ambition affichée de l'école	17
d / Une faible attractivité induisant des difficultés de recrutement des étudiants.....	18
Table des matières	20
Observations du directeur général de l'EPF	21
Organisation de l'évaluation.....	22

Observations du directeur général de l'EPF

L'établissement n'a pas ajouté d'observation particulière à la version définitive du rapport.



Cachan, le 23 mai 2025



à L'attention de

Monsieur Pierre Glaudes
Directeur du département
d'évaluation des établissements

Monsieur Alexey Lukashkin
Charge de projet

HCERES
19 rue Poissonnière
75002 PARIS, France

Objet : Retour de l'EPF suite à l'envoi du Rapport d'évaluation en version provisoire dans le cadre de l'audit de l'EPF ayant eu lieu en octobre 2024

Monsieur le Directeur,

Nous remercions l'équipe d'audit pour la qualité de son travail, l'écoute attentive dont elle a fait preuve lors des échanges et la qualité du rapport d'évaluation que vous nous avez transmis.

Nous n'avons pas de remarques particulières sur son contenu et n'avons pas décelé d'erreurs factuelles dans celui-ci.

En conclusion, nous partageons l'ensemble des points transcrits ainsi que les préconisations et voies d'amélioration.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Directeur, en l'assurance de notre considération distinguée.

Emmanuel DUFLOS

Directeur Général

Eric SAVATTERO

Directeur général adjoint

EPF Engineering School - depuis 1925
Fondation reconnue d'utilité publique
Établissement d'enseignement supérieur privé d'intérêt général

CAMPUS DE PARIS-CACHAN , 55 avenue du Président Wilson . 94230 Cachan . +33 (0)1 41 13 01 51
CAMPUS DE TROYES , 2 rue Fernand Sastre . 10430 Rosières-près-Troyes . +33 (0)3 25 70 77 19
CAMPUS DE MONTPELLIER , 21 boulevard Berthelot . 34000 Montpellier . +33 (0)4 99 65 41 81
CAMPUS DE SAINT-NAZAIRE , 24 avenue Léon Blum . 44600 Saint-Nazaire . +33 (0)2 30 79 06 00

SIRET 391 101 581 00067 | Code NAF 85/2Z

Organisation de l'évaluation

La visite de l'évaluation de l'EPF a eu lieu du 29 au 30 octobre 2024. Le comité était présidé par Monsieur **M. Jean-Marie Filloque**, maître de conférences en informatique et ancien vice-président du conseil des études et de la vie universitaire de l'université de Bretagne Occidentale.

Ont participé à cette évaluation :

- **Mme Juliette Guéguen**, étudiante en double cursus à l'INSA Rennes et à Sciences Po Rennes ;
- **M. Christian Inard**, professeur de génie civil et vice-président recherche de l'université de La Rochelle ;
- **Mme Dominique Salles**, directrice générale des services de Bordeaux INP.

M. Nicolas Chaigneau, conseiller scientifique, et **M. Alexey Lukashkin** chargé de projet, représentaient le Hcéres.

L'évaluation porte sur l'état de l'établissement au moment où les expertises ont été réalisées.

On trouvera les CV des experts en se reportant à la Liste des experts ayant participé à une évaluation par le Hcéres à l'adresse URL <https://www.hceres.fr/fr/liste-des-experts-ayant-participe-une-evaluation>.

Évaluation des universités et des écoles
Évaluation des unités de recherche
Évaluation des formations
Évaluation des organismes nationaux de recherche
Évaluation et accréditation internationales



19 rue Poissonnière
75002 Paris, France
+33 1 89 97 44 00

