



AGENDA DES TRANSITIONS SOCIO-ÉCOLOGIQUES

Diagnostic

Mai 2023

AUXILIA
CONSEIL EN TRANSITION

/ SOMMAIRE

1. Rappel de la démarche
2. Anatomie de votre agenda actuel
3. Vers un agenda des transitions ambitieux ? (diagnostic)
4. A retenir (SWOT)
5. Exemples inspirants (benchmark)
6. La suite à donner

/ LA DÉMARCHE

/ CALENDRIER DU PROJET

1 Cadrage et DIAGNOSTIC

Octobre 2022  Atelier membres GT SPoTE

Novembre 2022  Atelier avec les services & composantes

Novembre 2022 - janvier 2023  Analyses documentaires

Décembre 2022 - mars 2023  Benchmark Entretiens

2 Co-construction du REFERENTIEL



Construction d'un référentiel de suivi et d'évaluation



3 Co-construction du PLAN D'ACTION et de la stratégie de MOBILISATION

Juin 2023  Forum des possibles

 Plan - Actions

Le présent diagnostic est basé sur la réalisation de deux ateliers (membres du service pour la transition écologique et services et composantes), d'entretiens complémentaires (Président, Directeur général des services, VP Culture et vie de campus, VP Formation et vie universitaire, VP étudiante) et d'une lecture des principaux documents qui structurent les actions de l'Université en matière de transition écologique et sociale.

/ CONTEXTE

Notre institution

POPULATION UNIVERSITAIRE

30 000 étudiants dont 10% de nationalité étrangère

1 400 enseignants et enseignants chercheurs

1 050 personnels BIATSS

BUDGET ANNUEL

234 millions d'€ (2021)

STRUCTURATION

2 IUT

1 école d'ingénieurs

9 Unités de Formation et de Recherche

35 laboratoires de recherche



Exemple d'un des bâtiments de l'Université : la faculté de médecine

Les enjeux de la mission

- **Être un acteur de la TE** sur le territoire tourangeau à la mesure de votre importance (1 habitant de Tours sur 4 est étudiant, l'Université est le 3^{ème} employeur du département et un acteur public local)
- Avoir un **outil de pilotage réactualisé**, et en phase avec les enjeux actuels
- Vous fournir des préconisations argumentées en termes **d'organisation, de gouvernance et de pilotage** politique et managérial
- **Co-construire** des objectifs stratégiques et des actions à conduire, alimentés et appropriés

Cohérence
Pilotage
Co-construction

/ ANATOMIE DE VOTRE AGENDA ACTUEL

État des lieux de l'existant



/ ANATOMIE DE VOTRE AGENDA ACTUEL

LES DOCUMENTS STRUCTURANTS

2021

PLAN D' ACTIONS – Plan vert

Organisation des actions passées/en cours/à venir selon les entrées du label DD&RS.

Avril 2021

BILAN CARBONE

Bilan des émissions de Gaz à effet de Serre de l'Université.

Avril 2021

ACCORD DE GRENOBLE

Engagement volontaire sur un panel d'actions plus ou moins structurantes.

Mars 2022

Référentiel SPoTE

Intégration de ces 3 documents dans un même outil de pilotage interne au SPoTE permettant le suivi de chaque action selon le document d'origine, l'état d'avancement et le niveau de priorité.

2021

FICHE ACTION PLAN CLIMAT MESRI

Chaque fiche détaille une action déjà mise en œuvre par l'Université.

Mars 2021

FEUILLE DE ROUTE POLITIQUE

Feuille de route élaborée lors de la création de la VP Transition écologique. Fiche peu détaillée d'actions concrètes datant de 2021

Novembre 2022

PLAN DE SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE

Stratégie de réduction des consommations déclinée du plan de sobriété énergétique gouvernemental.

- Outil de pilotage
- Engagement / démarche volontaire
- Document règlementaire

/ ANATOMIE DE VOTRE AGENDA ACTUEL

LES DOCUMENTS STRUCTURANTS

L'Université dispose de **plusieurs viviers d'actions et de projets concrets**. Notamment le référentiel DD&RS, le bilan Carbone, ainsi que l'accord de Grenoble, qui constituent trois documents majeurs et structurants pour la transition écologique et sociale de l'Université.

- **Le référentiel DD&RS** : la loi « Grenelle 1 » de 2009 impose à tous les établissements d'enseignement supérieur la mise en place d'une démarche de développement durable au travers d'un Plan Vert. Les critères du plan vert ont été regroupés en 2021 au sein d'un référentiel, qui permet d'obtenir la labellisation « DD&RS » selon le degré de remplissage des critères. Pour l'heure, l'Université de Tours n'est pas labellisée DD&RS. Le référentiel compile les actions faites/en cours/à venir et est organisé en 5 thématiques : Gouvernance & ancrage territorial ; Formation ; Recherche ; Protection environnementale ; Politique sociale.
- **Le bilan Carbone** : en calculant son bilan Carbone, l'Université de Tours est parmi les pionnières des universités françaises. Suite à ce bilan réalisé en 2021 pour les émissions de 2019, s'en sont suivies la création d'un comité de suivi Bilan Carbone (tableur compilant les recommandations par poste d'émissions du prestataire ayant réalisé le bilan et les engagements de l'Université vis-à-vis de l'accord de Grenoble) et une exposition de vulgarisation des résultats à destination des personnels et étudiants.
- **L'accord de Grenoble** : document structurant sur les enjeux de la transition écologique et sociale, présenté en avril 2021 lors de la COP 2 étudiante. Il expose plusieurs objectifs à tenir pour les établissements signataires en matière de formation des étudiants et personnels, gestion exemplaire des campus, politique humaine et sociale adaptée,... L'Université est engagée sur près de 140 des 180 actions de l'accord.

Par ailleurs, en septembre 2022, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR) a défini « le plan de sobriété énergétique gouvernemental » fixant l'objectif de réduction de consommation d'énergie de 10 % d'ici deux ans. À ce titre, les établissements d'enseignement supérieur et de recherche ont été invités à mettre en place une stratégie pour les années à venir » (Source : MESR). L'Université de Tours s'est donc pliée à l'exercice en se fixant des objectifs ambitieux **de réduction de 10% de la consommation d'énergie d'ici 2025, de 40% des émissions de GES, et l'atteinte de la neutralité carbone en 2050**. Le plan prend la forme d'un tableur reprenant les thématiques du plan de sobriété nationale. Le document détaille par thématique une liste d'actions et leur description, la direction qui pilote l'action, l'échéance, les jalons, les indicateurs d'avancement et les objectifs attendus.

/ ANATOMIE DE VOTRE AGENDA ACTUEL

LES DOCUMENTS STRUCTURANTS

Les actions concrètes qui émergent de l'accord de Grenoble, du bilan Carbone et du référentiel DD&RS sont regroupées dans le référentiel mis en place par le SPoTE pour les synthétiser et assurer leur suivi. Ce document de pilotage interne au SPoTE permet plusieurs types de synthèse :

- le **suivi** de chaque action par document d'origine, état d'avancement et de priorité (sous forme de graphiques et bilan);
- la répartition des actions par **état d'avancement** (fait/en cours/ en réflexion/pas fait/abandon/non défini) et selon l'indicateur choisi (objectifs de développement durable ou axe stratégique parmi stratégie & gouvernance ; ressources et énergie ; biodiversité et environnement ; alimentation durable, prévention et gestion des déchets ; transports & mobilité ; formation ; recherche ; politique sociale ; non défini);
- la répartition des actions par **temporalité** (date de début ou de fin).

Le formulaire permet aussi de rechercher des actions par mot clef ou état d'avancement, et de voir le contenu plus précis d'une action (code, actions liées, ODD concernés).

Action issue du document : Suivi bilan carbone

SAISIE DU CODE ACTION

Code action: **BC-0277**

Etat: non défini
Priorité: **P1**
Lien: non défini
Action(s) liée(s):

Action: Améliorer la qualité des données via des questionnaires (nb de km parcourus et type de véhicule utilisé)

Contact: PoTE > DAJ ; rdv le 28/01/22

Axe: 6- Transports & mobilité

Niveau 1: Poste des Déplacements - 62% du bilan carbone

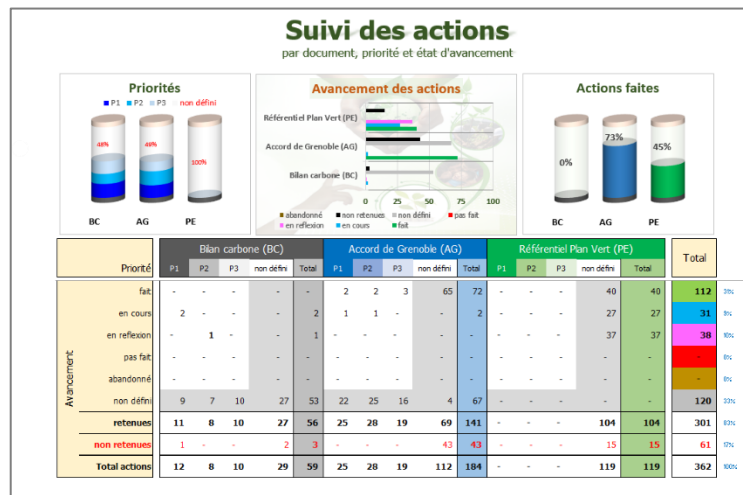
Niveau 2: Réaliser un suivi annuel des déplacements

Niveau 3:

Commentaires: Quel périmètre le RGPO nous laisse-t-il pour disposer de données aussi précises sur les déplacements des étudiants et personnels? Est-ce possible de disposer des données à la semaine entrées en interne?

Objectifs de développement durables concernés (ODD)

- pas de pauvreté
- fam "zéro"
- bonne santé et bien-être
- éducation de qualité
- égalité entre les sexes
- eau propre et assainissement
- énergie propre et d'un coût abordable
- travail décent et croissance économique
- industrie, innovation et infrastructure
- inégalités réduites
- villes et communautés durables
- consommation et production responsables
- mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques
- vie aquatique
- vie terrestre
- 16- paix, justice et institutions efficaces**
- 17- partenariat pour la réalisation des objectifs**



Exemple de fiche action et de synthèse issue du référentiel mis en place par le SPoTE

/ ANATOMIE DE VOTRE AGENDA ACTUEL

UN PORTAGE ADMINISTRATIF ET POLITIQUE

L'Université est dotée d'un **Service pour la transition écologique (SPoTE)** intégré à la direction à l'Organisation et Pilotage et à la Transition Ecologique (DOpte), transversal à l'ensemble des services. Composé d'une vice-présidence, d'une responsable et d'une chargée de mission, il s'appuie sur **5 groupes de travail thématiques** reposant sur un engagement « bénévole » des personnels, étudiants et enseignants chercheurs.

- Biodiversité
- Transport et Mobilité
- Alimentation durable
- Prévention et gestion des déchets
- Ressource et énergie

Au niveau politique, la **transition écologique** est inscrite comme mission transverse sur l'organigramme ; Mathilde Gralepois en assure la vice-présidence.



Infographie réalisée par le PoTE, ancien nom du SPoTE, début 2023

/ ANATOMIE DE VOTRE AGENDA ACTUEL

ZOOM TRANSITION ECOLOGIQUE ET ENERGETIQUE

La politique immobilière de l'établissement

Plusieurs actions sont menées par l'Université de Tours dans l'optique de réduire les consommations d'énergie, notamment sur le plan immobilier :

- Un **plan massif d'intervention pluriannuel** sur l'isolation « clos et couvert » (isolation par rapport à l'eau et à l'air). Plusieurs sites sont concernés, selon des échéances temporelles différentes allant de 2015 à 2027 : IUT ; Vialle (réfection du clos et du couvert et amélioration des performances énergétiques ; remplacement de l'ensemble des installations techniques et des ouvrages intérieurs) ; Tanneurs – Bibliothèque Universitaire et amphithéâtres ; bâtiments L,G,I et E de Grandmont (isolation clos et couvert, chauffage et ventilation, finition intérieure).
- Intervention sur les **équipements de Chauffage, Ventilation, Climatisation** (CVC), identifié comme poste très consommateur par les unités de recherche : rénovation des installations CVC à Grandmont courant 2023, ayant pour objectif une réduction de 36,6% des consommations d'énergie.
- Programme de *relamping* (**renouvellement du parc d'éclairage**) en cours de déploiement
- **Intégration des énergies renouvelables** (ENR) : raccordement au Réseau de Chaleur Urbain de deux sites (Tonnelé et Tanneurs) puis de Grandmont, Portalis, Fromont et IUT à moyen terme. Le déploiement du photovoltaïque est aussi engagé par l'Université.
- Déploiement d'outils de **suivi des consommations** : compteurs électricité et chaleur et eau à venir. Les travaux ont eu lieu début 2023 et ont pour objectif de diminuer de 10% les consommations.
- **Veille opérationnelle** : étude **d'intégration de la démarche d'économie circulaire**. Un bureau d'études a été engagé pour identifier les obstacles à la généralisation des pratiques d'économie circulaire en vue de les intégrer systématiquement dans les prochains appels d'offres. Ce travail prend appui sur les travaux de réfection menés sur le site Tanneurs. Dans le cadre de la construction de l'Ecole Polytechnique de l'Université de Tours, la démarche E3C1 (performance énergétique de niveau 3 : sobriété et efficacité et recours à des énergies renouvelables ; et performance environnementale de niveau 1 : évaluation de l'empreinte Carbone et identification de leviers pour la réduire) a été visée. La récupération des eaux de pluie a aussi été développée dans le cadre de ces travaux.
- **Sensibilisation** des usagers : à travers le plan de sobriété gouvernemental, la consigne de température ambiante des bâtiments a été réglée à 19°C. De plus, lors des congés hivernaux, tous les bâtiments, exceptée la bibliothèque universitaire, ont été fermés à la communauté universitaire pendant une semaine.

Ces démarches de réduction des consommations constituent une réponse de l'Université aux défis énergétiques et participent ainsi à la baisse des émissions de gaz à effet de serre ou à la réduction des pollutions de l'air et des sols. En outre, elles allègent la facture d'énergie de l'Université et contribuent à un meilleur confort dans les bâtiments.

/ ANATOMIE DE VOTRE AGENDA ACTUEL

ACTIONS MARQUANTES

La Rentr'écolo



2 éditions : 2021 et 2022

« Un festival liant les campus autour des thèmes de la transition écologique »

75 ateliers et animations sur un après-midi banalisé

Animation de fresques



Ces différents **ateliers collaboratifs** permettent de comprendre l'essentiel des enjeux climatiques (Fresque du Climat), d'inventer une société bas carbone (Nos vies bas carbone) ou encore de comprendre les enjeux environnementaux liés au numérique (Fresque du Numérique).

Plusieurs sessions ont été mises en place à l'Université de Tours, avec une **participation des étudiants, personnels et enseignants chercheurs** sur la base du volontariat.

Au total, ce sont environ un millier de personnes sensibilisées par ces outils, dont certain.es sont même devenus animateurs et animatrices.

/ VERS UN AGENDA DES TRANSITIONS AMBITIEUX ?

Diagnostic : du grain à moudre pour
répondre au défi de la TE

/ RECONNAITRE L'UNIVERSITÉ COMME ACTEUR MAJEUR DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Un acteur majeur de la TE

- L'Université de Tours (ensemble des composantes) représente 30 000 étudiants, 1 400 enseignants chercheurs, plus de 1 050 personnels BIATSS, et 35 laboratoires et structures de recherche labellisées, sur 213 814 m² de bâtiments et 54 hectares de surface foncière (chiffres 2022). A Tours, 1 habitant sur 4 est un étudiant.

Ces chiffres importants placent l'Université comme acteur ayant un fort rôle à jouer sur le territoire tourangeau.

- Le bilan Carbone de l'Université montre bien ce rôle clef que peut jouer l'institution dans la transition. En 2019, l'ensemble de l'activité de l'Université de Tours a entraîné les émissions de 80 146 tonnes équivalent CO₂, soit l'empreinte annuelle de plus de 8 000 français (Source : Carbone 4). Les déplacements (61,5% des émissions) et les intrants (alimentation/produits/services qui représentent 28% des émissions de GES) sont les deux principaux postes émetteurs de l'Université. Si les enjeux sont donc forts sur ces deux items, cela ne signifie pas que les autres postes sont à négliger.

Une mission de service public et de transmission qui ne peut s'affranchir de la TE

En tant qu'organe public de formation des jeunes générations pendant leurs études et de lieu d'enseignement et de recherche, l'Université au sens large est un acteur clef de la société et donc des transitions qu'elle doit opérer.

Un acteur à faire reconnaître à l'échelle locale

Cette place d'acteur local est à affirmer, tout particulièrement en tissant des liens de coopération et mutualisation (compétences, moyens, actions) avec les réseaux locaux, à la fois au sein des collectivités et du para-public (ville, métropole, département, ADEME, ANAH, CEREMA....) que des acteurs économiques (chambres consulaires, syndicats, fédérations de professionnels, agences...). Sur la question de la TE, les marges de progression semblent élevées en termes d'actions partenariales. Des liens existants dans d'autres cadres (enseignement, recherche) pourraient être mobilisés.

80 146 t eq CO₂ ce sont...



- **849 004 tours de la Terre** en TGV



- **13 millions de tee-shirts** fabriqués



- **157 millions de repas** végétariens



- **402 165 ordinateurs** fabriqués



- **2,5 milliards de mails** avec pièce jointe envoyés

/ LES TRANSITIONS, UNE QUESTION D'ORGANISATION

Des changements organisationnels et des circuits de décisions à opérer

A l'heure actuelle, les composantes jouissent d'une certaine autonomie bien identifiée. Mais ce cloisonnement peut rendre compliquée la transmission des informations en bout de chaîne.

Globalement, ce sont toutes les instances décisionnelles (Conseil d'Administration, Commission de la formation et de la Vie Universitaire, commissions de recherche, composantes, conseil de laboratoires...) de l'Université et leurs ordres du jour qui doivent être utilisées pour poser des jalons et assurer une résilience dans le portage de la transition écologique de l'université, de sorte à créer un effet cliquet et éviter le côté individu-dépendant de l'engagement. La transition doit infuser dans les circuits décisionnels.

Permettre d'y consacrer du temps : aménager le temps de travail et les postes

Lors des différents ateliers, l'organisation du travail a été citée comme élément central à prendre en compte dans le futur Agenda.

Actuellement, les personnels souhaitant s'engager dans des dispositifs liés aux transitions le font en plus de leurs missions principales, bénévolement, ou pour les enseignants chercheurs grâce au Congé pour Projet Pédagogique (CPP), qui octroie une décharge (une semaine ou une année) pour mener à bien un projet pédagogique en lien ou non avec les transitions (ouverture d'un master, développement d'une thématique,...). Cela interroge la limite entre vie professionnelle et vie personnelle peut être dépassée, et la compréhension vis-à-vis des autres collègues peut être délicate ; posant dans les deux cas des questions de qualité de vie au travail. Pour assurer la pérennité des actions, la transition ne peut pas uniquement passer par du « surtravail », effectué une fois les tâches principales achevées ou comme une injonction « de plus » dans un quotidien très contraint.

Toute l'interrogation réside dans le fait de prendre en compte l'engagement écologique comme une partie de la charge de travail (ex: travailler en lien étroit avec les Ressources Humaines pour modifier les fiches de poste ?), et d'intégrer les actions dites « de transition » au cœur des métiers et incarnées dans chaque service, et non pas qu'elles soient perçues comme des actions à part.

Association Les bonnes mines

Fondée en 2022 par des personnels et étudiants de l'Université de Tours, l'association a mis en place un frigo solidaire, des distributions de nourriture ou encore une friperie solidaire. Il était alors question de dédier un lot de temps pour chaque personnel souhaitant s'y investir. Cette initiative n'a pas abouti, mais l'idée reste pertinente dans une optique de légitimer le temps consacré à de tels projets.

/ DES CHANGEMENTS DE PRATIQUES À ACCOMPAGNER

Un changement qui bouscule les habitudes

Au-delà de l'organisation : les façons de faire, le contexte de travail et d'études vont être modifiés. La sédimentation des manières de faire rend le changement encore plus difficile dans un cadre de travail déjà contraint par de nombreuses injonctions. Les réticences sont nombreuses et pèsent sur la capacité de l'Université à effectuer sa transition écologique (exemple des calendriers universitaires, des déplacements à l'international).

Comment décrypter ces réticences au changement ? (décalage entre sensibilité et acceptabilité)

Une posture compréhensive pour engager des actions efficaces (ne pas juger pour éviter d'exclure, ou de renforcer les postures) :

- Les routines sont rassurantes dans un contexte d'incertitude
- Des rapports de force peuvent polluer les prises de position
- Des outils (les « cailloux dans la chaussure ») peuvent grever la réussite du changement : ex : les outils de réservation, les outils informatiques
- Les réticences peuvent traduire des situations où les individus sont confrontés à des injonctions paradoxales (exemple des déplacements à l'étranger pour les chercheurs)

Comment accompagner le changement ?

- Comprendre et accompagner la résolution d'injonctions contradictoires (arbitrage politique et managérial ?)
- Identifier tâches qu'on fait par habitude, n'ont pas de sens, aider à « renoncer » ?
- Interroger les outils

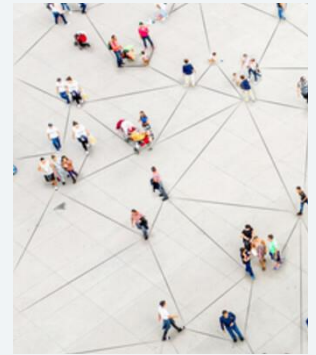
→ Mettre en place un cadre sécurisé

Une organisation universitaire par nature fragmentée

Par essence, la stratégie sur la transition fait face à la fragmentation organisationnelle de l'Université : taille de l'organisation, indépendance relative des composantes vis-à-vis des décisions politiques et managériales, éloignement des services centraux, clivage dans les statuts, cultures professionnelles d'indépendance des EC, indépendance managériale des CR CNRS, importance du télétravail, locaux multisites, etc.). Cette caractéristique constitue un frein important. Pour autant, des projets communs sont de nature à créer de la cohésion au sein de l'Université et participer à faire advenir une réelle « communauté universitaire ». A ce titre, le statut de fonctionnaire est une opportunité : un faible turnover qui peut favoriser l'identification ou l'investissement dans l'institution qui les accueille.

Pour inspiration :

Le point sur les enjeux collectifs de la transition, au-delà de l'individuel (organisationnel, institutionnel, social) :



Redirection écologique : dépasser l'approche individuelle :
<https://www.auxilia-conseil.com/actus/redirection-ecologique-depasser-lapproche-individuelle>

(article et podcast)

/ UNE GOUVERNANCE TRANSVERSALE À POURSUIVRE

La place « originale » du SPoTE

Le Service pour la Transition Ecologique ou SPoTE, est transversal, puisque porté par la direction « Organisation et pilotage ». Composé d'une vice-présidence, d'une responsable et d'une chargée de mission, il s'appuie sur 5 groupes de travail thématiques (Biodiversité, Transport et Mobilité, Alimentation durable, Prévention et gestion des déchets, Ressource et énergie) reposant sur un engagement des personnels, étudiants et enseignants chercheurs. Le SPoTE a principalement un rôle d'animation, plutôt que de prescription ou de service support fonctionnel; il est la somme des initiatives à articuler sur les courts, moyens et longs termes. Finalement, le SPoTE est l'accompagnateur des changements nécessaires (à long terme sa mission réussie doit-elle signifier sa disparition ?).

Une articulation à animer

L'Université est en passe d'élaborer son projet d'établissement 2023-2028 et est en train de travailler la refonte de sa plaquette de formation et recherche tout en conduisant une démarche sur l'immobilier. La mise en œuvre des préconisations de l'Agenda TE peut être réalisée dans un pas de temps assez court, en profitant de ces gros chantiers qui font l'actualité de l'Université. Pour son bon fonctionnement, le SPoTE nécessite d'articuler différentes stratégies (indispensables), tout en évitant un empilement paralysant. Le fonctionnement par groupes de travail et des représentations croisées dans les groupes de travail semble une organisation souple qui fonctionne et permet la transversalité (au risque de la chronophage ?).

Un portage politique fort, à pérenniser...

Au niveau politique, la transition écologique est inscrite comme mission transverse sur l'organigramme et Mathilde Gralepois en assure la vice-présidence. L'engagement fort et l'ambition de l'équipe politique envers les transitions sont reconnus par les services et ses composantes, représentant un point fort. Pour transformer l'essai, le travail autour de l'Agenda des transitions n'a pas vocation à soutenir la politique actuelle mais plutôt à le pérenniser, de sorte à créer des irréversibilités.

...qui se traduit par des engagements ambitieux et prometteurs

Lors de l'élection d'Arnaud Giacometti à la présidence de l'Université de Tours en novembre 2020, son projet était clair : faire de l'Université un acteur de la Transition Écologique. Depuis, et notamment grâce à la création du service transition écologique, l'Université a mené des actions fortes et prometteuses comme la réalisation d'un bilan Carbone ou encore la signature de l'accord de Grenoble, concrétisées par la mise en œuvre d'actions concrètes et d'outils de pilotage pour en assurer le suivi et l'évaluation. En novembre 2022, le plan de sobriété a cranté des ambitions fortes : - 10% de consommation d'énergie sur les 2 années à venir, - 40% d'émissions de GES d'ici 2030 et l'atteinte de la neutralité carbone en 2050.



/ UNE DYNAMIQUE EN RISQUE D'ESSOUFFLEMENT

Une mobilisation difficile

De manière globale, il est ressenti comme difficile de mobiliser les étudiants, et ce surtout depuis la crise du Covid où beaucoup d'étudiants se sont renfermés sur eux-mêmes. Y compris certaines associations étudiantes ont du mal à trouver des forces vives mobilisables en dehors des heures de cours.

Du côté des enseignants chercheurs, la mobilisation s'avère parfois compliquée pour d'autres raisons. Ayant le rôle et les compétences de sachant, penser maîtriser le sujet des transitions et ne pas nécessiter de formation est naturel. Un des gros enjeux va être de dialoguer avec l'ensemble de la communauté.

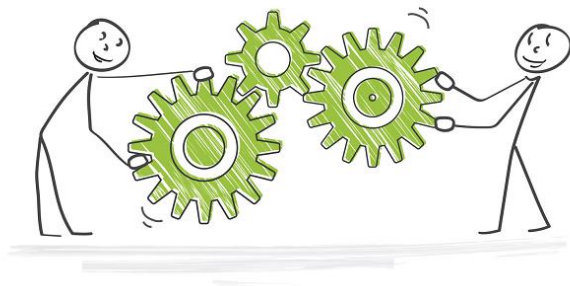
Le frein du passage à l'action

Sur la transition, tout le monde se sent concerné mais le passage à l'action paraît difficile (cf. parties précédentes). En particulier, certains enseignants-chercheurs semblent difficiles à mobiliser sur un tel projet des services.

Le constat/risque d'essoufflement

Lors des ateliers d'élaboration du présent diagnostic, les participants ont fait remonter un sentiment d'essoufflement voire de solitude dans leur engagement sur cette question écologique sur le plan de la mise en œuvre d'actions. Le constat s'oriente vers le fait que les groupes sont plutôt intéressés par des projets concrets.

Par ailleurs, un des enjeux du pilotage va être de trouver une cohérence avec l'ensemble des injonctions faites aux établissements publics. En effet, le risque de superposer des dispositifs qui nécessitent des ressources humaines est élevé, et cela peut générer de l'essoufflement.



/ MOBILISER : L'ENJEU MAJEUR DE L'AGENDA

Une mobilisation de certains cadres et responsables à faire en premier

Vu l'ambition haute en matière de transition écologique, chaque service doit s'approprier les enjeux qui le concernent pour pouvoir agir.

L'enjeu est donc de cibler les cadres qui doivent être des relais principaux. Il apparaît parfois des pertes en lignes par un manque de portage par les responsables dans les différentes entités de l'Université : les décisions du SPoTE sont-elles toujours inscrites puis mises en œuvre ?

Déficit de mobilisation des composantes, laboratoires et enseignants-chercheurs

Un manque de relais (inégal selon les UFR) est observé à l'échelle des UFR. Une des solutions est de parvenir à mobiliser les directeurs de composantes, de sorte à ce que les enjeux percolent ensuite dans chacune.

Côté recherche, pour que les enjeux se diffusent jusque dans les laboratoires, la mesure de l'empreinte Carbone est une idée prometteuse (grâce au collectif Labos 1Point5). A ce propos, le Comité d'éthique du CNRS (COMETS) a affirmé fin 2022¹ que la prise en compte des enjeux environnementaux dans la recherche doit être comprise dans l'éthique de la recherche. Cette prise en compte concerne à la fois les pratiques quotidiennes et les sujets de recherche en tant que tels. Le Comité estime que la recherche doit « maximiser son rôle moteur » pour répondre aux défis environnementaux.

La cible étudiante peut aussi être atteinte grâce à la l'implication des enseignants chercheurs qui doivent se saisir sérieusement des enjeux et les transmettre aux étudiants, comme le suggère d'ailleurs le rapport² « Sensibiliser et former aux enjeux de la transition écologique et du développement durable dans l'enseignement supérieur », remis en février 2022 par le groupe de travail présidé par Jean Jouzel à Frédérique Vidal, alors ministre de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

L'exemple inspirant des « Assises de la vie étudiante » : capitaliser sur une telle réussite ?

Les premières assises de la vie étudiante ont eu lieu en mars/avril 2022 sur les campus de Tours et de Blois. Décomposé en 2 temps, cet événement a pour buts de : 1) faire émerger la parole étudiante : propositions des étudiants lors d'ateliers créatifs et 2) Arbitrer et prioriser : élaboration d'une feuille de route dans une ambiance conviviale et festive.

Au total, près de 500 étudiants ont participé. Si ce nombre est faible par rapport à la population universitaire tourangelle, la **dynamique mérite d'être relevée et encouragée** pour qu'elle soit **amplifiée et adaptée à d'autres sujets**, tels que la transition écologique.

1 : Intégrer les enjeux environnementaux à la conduite de la recherche – Une responsabilité éthique - COMETS (Comité d'éthique du CNRS) - <https://comite-ethique.cnrs.fr/avis-du-comets-integrer-les-enjeux-environnementaux-a-la-conduite-de-la-recherche-une-responsabilite-ethique/>

2 : Sensibiliser et former aux enjeux de la transition écologique et du développement durable dans l'enseignement supérieur - Groupe de travail présidé par Jean Jouzel - <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-02/sensibiliser-et-former-aux-enjeux-de-la-transition-ecologique-dans-l-enseignement-sup-rieur-16808.pdf>

/ MOBILISER : L'ENJEU MAJEUR DE L'AGENDA

Incitation VS obligation

Pour traduire de manière égalitaire les mesures de transition, parmi les solutions, deux voies peuvent être vues comme des oppositions : l'incitation et l'obligation. Le diagnostic révèle des avis partagés qui résonnent avec la fragmentation organisationnelle de l'Université (indépendance relative des composantes, éloignement des services centraux, cultures professionnelles des EC, indépendance managériale des CR CNRS, etc.).

De ce fait, il convient d'imaginer des dispositifs différenciés adaptés, à tester et généraliser le cas échéant (bonus de financement écologique sur le modèle du bonus international ? Obligation de formation ? Etc.).

Renforcer la remontée d'actions

La vocation première du SPoTE est de faire émerger des projets par des personnes bénévoles. Or beaucoup ont des idées dans les services qui ne demandent qu'à être remontées : une réflexion est à porter sur cette remontée d'informations.

L'enjeu des associations étudiantes et locales

Les associations étudiantes sont nombreuses et surtout porteuses de projets et de plus en plus intéressées par les questions de transitions. Elles représentent un support solide sur lequel s'appuyer.

Opportunité des financements CVEC, CERCIP

Une approche par les pairs et les ambassadeurs

L'Université de Tours a mis en place des points info campus, dans lesquels des étudiants salariés renseignent les autres étudiants. Cette approche d'égal à égal fonctionne bien et serait répliquable en version « transition écologique » et pour tous les publics.

/ UNE CARTOGRAPHIE DES RELAIS A POURSUIVRE

Service/ composante	De quelle manière est concerné votre service ?	Que pourrait apporter votre service/composante à une stratégie sur la transition ?	Sur quels types d'actions vous sentez-vous pouvoir agir ?	Quels publics pouvez-vous toucher ?	Partagez le contact des « forces vives » que nous pourrions contacter si besoin
IAE Tours Val de Loire	L'IAE travaille déjà en interne mais aussi dans ses formations et grâce au réseau IAE France sur les problématiques RSE et DD (contenu de formation, fonctionnement interne, projet de labellisation...)	S'aider des actions IAE France : « mois du DD » (avec rencontres thématiques, journées dédiées au DD, serious game de l'économie circulaire, clean walk, fresque du climat et de la biodiversité, challenge ma petite planète...)	L'IAE travaille sur une cartographie des projets étudiants en DD RS et engagement citoyen (licence, master...)	Etudiants et personnels	Elise Bonneveux – 1ere directrice adjointe de l'IAE – chargée de mission DD et responsabilité sociétale
EPU	Construction d'un nouveau bâtiment Formation aux métiers d'ingénieurs qui doit être au cœur de la problématique de transition écologique Sensibilisation des élus ingénieurs via la fresque du climat	Intégration des enjeux climatiques dans la formation des élèves ingénieurs	Développement d'actions en faveur des économies d'énergies	Personnels administratifs Enseignants chercheurs Etudiants	Olivier Claire
/	Formation des étudiants Formation des enseignants/EC	Agents particulièrement sensibilisés Faire évoluer les contenus des formations et des pratiques pédagogiques Transition numérique Personnes ressources (Fresque du climat)	Sensibilisation étudiants (fresques du climat et du numérique) Accompagnement des équipes pédagogiques	Etudiants Enseignants Personnel scolarité et en relation avec les étudiants	Julien Meunier Gabriel Poluga
DAF	La sobriété au même titre que toute unité de travail de l'UT L'équipe à mobiliser Dans mon activité propre : traduire (fortement) la dimension TE dans le budget	Appuyer une programmation pluriannuelle d'opérations à visée de TE Faire évoluer les règles de gestion pour intégrer la contrainte de la TE	Service support	Directeurs, responsables administratifs, responsables finances	

/ UNE CARTOGRAPHIE DES RELAIS A POURSUIVRE

Service/ composante	De quelle manière est concerné votre service ?	Que pourrait apporter votre service/composante à une stratégie sur la transition ?	Sur quels types d'actions vous sentez-vous pouvoir agir ?	Quels publics pouvez-vous toucher ?	Partagez le contact des « forces vives » que nous pourrions contacter si besoin
EPU	Formations des ingénieurs qui devront prendre en compte ces enjeux dans leurs pratiques professionnelles Un comportement « vertueux » de notre organisation Interaction avec les professionnels en demande sur ces sujets	Le déploiement à l'échelle d'une composante Fresque du climat Intégration des professionnels dans les réflexions sur ces thématiques : quelles sont leurs attentes en termes de professionnalisation ?	Formation, contenu des formations Sensibilisation des personnels Formation des personnels en vue d'influencer le contenu pédagogique Thématique de recherche	Etudiants Personnel admin et enseignants Moi (et quelques collègues)	Gaelle Berton EPV Claire Cageaud EPV Patricia Martineau EPV
DOPTE / organisation, pilote et TE	Production de données et d'indicateurs Pilote de projet type Plan de Sobriété	Indicateurs/gestion de projet, cartographie de processus, méthodologie, suivi de plan d'action, chefferie de projet, accompagnement au changement	Gestion de projet Accompagnement au changement	Principalement les cadres mais aussi le personnel	Lopes Brule Laëtitia (DOPTE) Vilhem Nicolas Roy Frédéric Les personnels du SPoTE (Audrey Bodin, Margot Normand, Aurélie Ménard)
Service de la vie étudiante	Accompagnement des projets étudiants/associatifs Aménagement des campus (nouveaux lieux de vie sur les campus & budget participatifs)	Orientation des financements CVEC sur des projets DD/transition écologique Transmission de la parole/des projets associatifs	Accompagnement des projets étudiants/associatifs en lien avec les thématiques DD/Transition éco Accompagnement des personnels dans le montage de projets actions/ aménagement des campus	Etudiants/associatio ns étudiantes Personnels des composantes et des services centraux	Merlin Marseault Laura Chabault

/ UNE CARTOGRAPHIE DES RELAIS A POURSUIVRE

Service/ composante	De quelle manière est concerné votre service ?	Que pourrait apporter votre service/composante à une stratégie sur la transition ?	Sur quels types d'actions vous sentez-vous pouvoir agir ?	Quels publics pouvez-vous toucher ?	Partagez le contact des « forces vives » que nous pourrions contacter si besoin
UFR Sciences humaines	Composante avec près de 5000 étudiants Problématique d'un campus en « centre-ville » Sensibilisation des étudiants aux questions climatiques	Présence sur la question des mobilités étudiantes Mettre en place des parcours de formations autour des thématiques TE (philosophie, histoire des sciences, anthropologie, sociologie...)	Accompagnement des bonnes pratiques Proposer des aménagements en termes de mobilité et réduction de l'empreinte carbone	Etudiants Personnels Riverains	Leblanc Anne Pierre Claup David Josec Pauline
DSI	Impliqué dans l'empreinte C de l'établissement (numérique) Met en place des politiques de dématérialisation Fournit les outils et moyens nécessaires au télétravail et le fonctionnement agile Projet de data center régional pour limiter l'empreinte carbone	Outils et bonnes pratiques pour favoriser le travail en mode agile Mesures d'économie en matière énergétique pour diminuer l'impact C	Favoriser le télétravail et les nouvelles pratiques collaboratives permettant de limiter les déplacements Contribuer au calcul de l'empreinte C de l'établissement en installant les outils nécessaires	Tous	
SUAPS	Concerne tous les étudiants et personnels Les activités physiques et sportives trouvent une réelle articulation avec la santé et le DD	Mobiliser les étudiants autour d'évènements sportifs et écolos Rôle de cohésion sociale par le sport au sein de la communauté universitaire au sens large	Challenges, défis, évènements	Etudiants Personnels Partenaires extérieurs	Romain Huillard (SUAPS)
Chargé de missionDDRS Polytech		Bilan C en cours pour Polytech qui veut servir d'exemple et/ou de laboratoire pour aller vers une formation bas Carbone	Déplacements des personnels et étudiants Usage et achat des matériels informatiques Organisation du travail Offre de formation (cours sur le DD)	Personnel administratif Enseignants chercheurs Etudiants	

/ UNE CARTOGRAPHIE DES RELAIS A POURSUIVRE

Service/ composante	De quelle manière est concerné votre service ?	Que pourrait apporter votre service/composante à une stratégie sur la transition ?	Sur quels types d'actions vous sentez-vous pouvoir agir ?	Quels publics pouvez-vous toucher ?	Partagez le contact des « forces vives » que nous pourrions contacter si besoin
DRV	En recherche, les activités sont très consommatrices en fluides, en CO2 à travers les déplacements et/ou les expérimentations.	Avant de pouvoir modifier les pratiques, il faut comprendre le fonctionnement des activités Recherche dans leur ensemble.	Déplacements Accompagnement au changement pour les personnels plus complexes sur les expérimentations très diverses dans une université pluridisciplinaire	Les enseignants chercheurs Les personnels de la DRV	
Affaires juridiques et partenaires / achats et marchés publics	Les achats supérieurs à 25 000 € HT passent nécessairement par le service commandes publiques. Les leviers de verdissement des achats de l'Université sont de fait intimement liés au travail du service. Politique et stratégie de l'immobilier sont un service fondamental au cœur de la direction.	Expertise et conseils en montages contractuels (clauses DD ; critère de sélection DD) Expertise bâtementaire	Stratégie d'achat Formation et acculturation des agents aux contraintes du DD lors des marchés publics	L'ensemble des prescripteurs (recherche, composantes, services)	Joachim Lebied, service Commandes publiques
Collégium santé CVL	Beaucoup de déplacements sont faits par le service au sein de la région Beaucoup d'envois postaux Des évènements accueillant des publics partenaires sont réalisés → tous ces éléments peuvent être pensés & rationalisés	Sensibilisation des partenaires et des étudiants Gestes quotidiens pour les personnels du site	Rationalisation des déplacements Ancrage écologique des actions	Partenaires étudiants et institutionnels	

/ UNE CARTOGRAPHIE DES RELAIS A POURSUIVRE

Service/ composante	De quelle manière est concerné votre service ?	Que pourrait apporter votre service/composante à une stratégie sur la transition ?	Sur quels types d'actions vous sentez-vous pouvoir agir ?	Quels publics pouvez-vous toucher ?	Partagez le contact des « forces vives » que nous pourrions contacter si besoin
UFR DESS	Exécution des axes déterminés par la direction de l'établissement	Mise en place de formation de sensibilisation Accueil logistique de formation/conférences/ateli ers	Formation Séminaire Action de sensibilisation	Etudiants Enseignants/enseig nants chercheurs Personnels administratifs	
UFR Pharmacie	Bâtiment énergivore	Via une réflexion sur nos pratiques de recherche	Economies d'énergie Rationalisation des installations	Personnel enseignants et usagers dans une moindre mesure	Philippe L'Hellier - Pharmacie
UFR L&L	UFR concerné par tous les aspects de la TE	Nombre important d'étudiants et d'enseignants à l'échelle de l'université : un travail de formation permettrait d'améliorer le bilan C de l'Université	Mobilité Biodiversité/espaces verts Formation des personnels Bonnes pratiques au quotidien	Personnel BIATSS et enseignants	
Faculté de médecine	Surface immobilière importante avec des disparités en matière de qualité thermique Présence de laboratoires de recherche avec des équipements énergivores et lourds Faculté très importante en matière de personnels	Des enseignants hospitalo universitaires soucieux de la dimension écologique (+ personnel BIATSS) Des étudiants engagés Réflexion sur la consommation des équipements de recherche Approfondissement sur une démarche engagée autour de la gestion des déchets	Formation du personnel Actions du quotidien Accompagnement au changement	Personnels d'enseignement et de recherche Personnels BIATSS Etudiants	Kay Mac Carthy (enseignante en anglais)

/ UNE CARTOGRAPHIE DES RELAIS A POURSUIVRE

Service/ composante	De quelle manière est concerné votre service ?	Que pourrait apporter votre service/composante à une stratégie sur la transition ?	Sur quels types d'actions vous sentez-vous pouvoir agir ?	Quels publics pouvez-vous toucher ?	Partagez le contact des « forces vives » que nous pourrions contacter si besoin
<p>MOIP</p>	<p>En tant que service commun à l'université, la maison de l'orientation et de l'insertion professionnelle se déplace régulièrement sur tous les sites d'enseignement → questionnement sur la mobilité</p> <p>De plus, en contact régulier avec les étudiants au sujet de leur devenir, les conseillers peuvent aborder cette thématique d'écologie et de représentation du monde professionnel.</p>	<p>Conférences, rencontres avec des professionnels sur ces thèmes</p> <p>Renseigner sur les formations à visée écologique</p>	<p>Ciné débat/ conférences/rencontres avec des professionnels agissant sur cette thématique au sein de leur entreprise</p> <p>Valorisation des formations DD auprès d'un public lycéen</p> <p>Travail sur le stockage de données numériques</p>	<p>Etudiants</p> <p>Lycéens</p>	

/ DES CHAMPS D' ACTIONS PRIORITAIRES

La formation : un levier central au cœur de la mission de l'Université

- La sensibilisation : une première entrée

Les sessions de Fresque du climat ou encore le dispositif de la Rentr'écolo, tous deux facultatifs, ont mobilisé efficacement étudiants, personnels et enseignants chercheurs. Ces deux exemples montrent qu'une première sensibilisation pourrait être un levier pour faire prendre conscience des enjeux à la population universitaire.

- La refonte de la plaquette de formation : une opportunité pour y insérer la transition écologique

En 2024, l'Université de Tours prévoit de refondre l'offre de formation. Les réflexions qui permettront de coconstruire la plaquette peuvent être l'occasion de partager les enjeux autour des transitions et les marges de manœuvre de l'Université.

Mobilité : un impact fort et des actions faciles

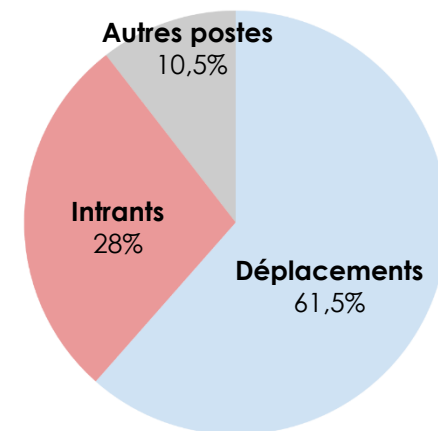
- Les déplacements représentent le premier poste d'émissions de l'Université, et 80% de ces émissions sont liées aux trajets domicile parental/université des étudiants, et près de 18% sont issus des déplacements domicile-université des étudiants et personnels.
- Agir sur les mobilités est donc primordial et quelques pistes d'actions ont déjà été évoquées comme augmenter le nombre de jours possibles télétravaillés pour les salariés, financer une partie de l'abonnement aux transports en commun, faciliter la pratique de mobilités douces, indiquer les aides à la mobilité, privilégier les déplacements en train. Certaines actions peuvent se mettre en place rapidement, notamment en lien avec le PLUM ou d'autres partenaires, et avoir un fort impact. (limite de responsabilité de l'Université)

La politique d'achats : pour une organisation à faible impact

Une priorité peut être donnée sur ce point. Au-delà de l'impact (cf. BC sur les intrants), une telle politique procure des effets de sensibilisation et d'exemplarité à même d'engager la communauté universitaire dans la stratégie globale en prônant la sobriété à un niveau directement visible. La maîtrise organisationnelle par les services de la commande publique peut en outre faciliter sa mise en œuvre.

Rappels : répartition des émissions de l'UT (bilan Carbone)

(Source : Auxilia avec les données Carbone)



/ SUIVI ET INDICATEURS

Une base solide de données, à compléter ?

L'Université peut s'enorgueillir de l'importance du travail de bilan déjà réalisé. Le bilan carbone a d'ailleurs été souligné comme un événement marquant de la stratégie passée. Des données sont une base précieuse pour guider l'action du SPoTE et de l'équipe présidentielle.

Elles pourraient être complétées à l'occasion pour avoir des données plus fines. La visibilité sur les responsabilités de l'Université, ex des étudiants qui rentrent chez eux relèvent davantage d'une logique d'affichage vers l'extérieur (performance), une approche volontariste s'intéressant plus aux leviers activables par l'Université qu'à un périmètre de responsabilité.

Des données à rendre accessibles et partager

Un partage des données et une accessibilité de celles-ci sont de nature à participer à sensibiliser tout en valorisant les actions conduites par l'Université et le SPoTE.

La constitution des données sont aussi un enjeu de mobilisation : il permet d'engager les parties prenantes dans la stratégie par la remontée d'informations (mais attention au revers de la multiplication des reporting).

Des indicateurs pour répondre aux injonctions

L'Université est régulièrement sollicitée pour compléter des indicateurs car elle doit faire remonter des informations concrètes aux tutelles (par exemple le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ou la Cour des Comptes). Un état des lieux exhaustif de ces injonctions serait à conduire, pour en faire un prérequis qui pourrait constituer la base des indicateurs de la stratégie (dans la mesure où ils doivent être produits dans tous les cas, de manière obligatoire). A partir de là, les manques, « trous dans la raquette » pourraient être identifiés pour établir un nombre mesuré d'indicateurs (qu'il permette un suivi, une animation sans rentrer dans des mises à jour chronophages).

/ À RETENIR DE LA PHASE DE DIAGNOSTIC

Analyse Atouts Faiblesses Opportunités Menaces
(AFOM)

ATOUTS

Une base solide : actions mises en place et documents structurants

Un potentiel de mobilisation croissant : prise de conscience collective ; sensibilisation entamée par la Fresque du Climat

Un portage administratif et politique : stratégie et volonté politiques ; administration capable de porter le changement

Une force de frappe potentielle : acteur public majeur sur le territoire

Une recherche et formation sur qui s'appuyer : multi disciplinarité en formation et recherche, des compétences disponibles

OPPORTUNITES

Formation : refonte de l'offre de formation 2024

Partenariats : travail en lien avec les différents acteurs locaux (CROUS, collectivités) de plus en plus sensibilisés ; réseaux ; mutualisation

Politiques externes : réponse à des appels à projets et propositions de plus de financements autour de la transition écologique ; renforcement de la transition écologique dans les missions de l'Université (LRU 2007)

Prise de conscience collective : mouvement sociétal global sur la question climatique

Mobilité : arrivée de la ligne 2 du Tram

FAIBLESSES

Articulation et utilisation des différentes démarches et documents : superposition des outils de pilotage ; difficulté d'intégration de la démarche DDRS dans certains enseignements

Moyens humains et financiers

Diffusion des actions et documents : difficultés de diffusion et transmission / communication au sein des établissements

Spécificités et nombre de sites

Gouvernance fragmentée

Politiques externes : peu de critères environnementaux

Freins sociaux : résistance aux changements, cultures professionnelles différenciées

Partenariats : manque de coopérations avec les partenaires

MENACES

Freins sociaux : défaut d'acceptabilité ; conservatisme ; retard dans la prise de conscience (rejet social, injonctions contradictoires...) ; difficulté de mobilisation ; sentiment d'impuissance ; inertie provoquée par le manque de temps, injonctions contradictoires, surtravail

Moyens humains et financiers, essoufflement, anxiété

Politiques externes : empilement des réglementations qui évoluent sans cesse

Politique interne : alternance politique vers une équipe moins engagée écologiquement

Perte d'attractivité : insertion professionnelle des étudiants si l'Université ne s'engage pas dans la démarche

/ EXEMPLES INSPIRANTS

Parangonnage de 3 Universités

	BORDEAUX
Informations générales	<p>57 000 étudiants – 6 000 personnels 18 campus en Nouvelle-Aquitaine 570 M€ de budget annuel total (2021)</p>
Stratégie et gouvernance	<p>L'université est signataire de l'accord de Grenoble et une des premières à être labellisée DD&RS. En 2017, elle sort son premier rapport sur la responsabilité sociétale.</p> <p>Son document cadre « Horizon 2030 » comporte des enjeux de transition écologique et elle s'est dotée en 2021 d'une feuille de route des transitions environnementales et sociétales. Par ailleurs, des projets de recherche tels que ACT (Augmented University for Campus and world Transition - incubateur et laboratoire de projets au service des transitions), InnovationS, ENLIGHT ou RESET sont structurants sur ces questions.</p> <p>En termes quantitatifs, 70% des formations initiales intègrent les enjeux DD&RS et 25% des marchés publics comprennent une clause sociale ou environnementale.</p> <p>La feuille de route des transitions environnementales et sociétales (2021), « <i>fruit d'une co-construction avec les communautés de l'université, pose 24 engagements pour accompagner et accélérer les transformations de l'université et répondre aux enjeux de transitions</i> ». Cette feuille de route a été co-construite (étudiants, élus, personnels...) ». Elle comporte 24 actions organisées en 4 thématiques : s'organiser pour répondre aux enjeux de transition ; s'engager pour l'environnement ; promouvoir une politique sociale ; formation, recherche, société : rassembler autour des enjeux de transition.</p>
Pilotage, mise en œuvre, suivi	<p>Une vice-présidence (Eric Macé, VP transitions environnementales et sociétales) dédiée aux transitions environnementales & sociétales a été créée.</p> <p>Le conseil des transitions (instance statutaire) « veille à la mise en œuvre de la politique de l'établissement » : 30 membres (10 experts, 20 représentants de la communauté universitaire, présidence extérieure).</p> <p>En termes de pilotage, l'Université dispose d'un tableau de bord des données et de pilotage par l'impact et d'un institut des transitions (direction du pôle Pilotage et Aide à la stratégie) qui initie, coordonne et anime les actions (en partenariat avec les partenaires territoriaux – aux échelles locale & européenne).</p>
Moyens humains et techniques	<p>En termes techniques, des capteurs et indicateurs de mesure d'impact environnemental (émissions de GES, consommations d'énergie, déchets, achats, production ENR, biodiversité sur les campus...).</p> <p>Dans le cadre du label DD&RS, un audit extérieur est réalisé.</p>

/ À RETENIR DE CETTE UNIVERSITÉ POUR VOTRE AGENDA

Stratégie et gouvernance

« Horizon 2030 »

Feuille de route des transitions environnementales et sociétales
Documents politiques

ACT, InnovationS, ENLIGHT, RESET...

Projets de recherche orientés TE

Clauses environnementales

Marchés publics

70% des formations initiales intègrent les enjeux DD

Formation

Pilotage, mise en œuvre, suivi

Institut des transitions

Pilotage, mise en œuvre, suivi

Tableau de bord des données et de pilotage par l'impact

Suivi

Conseil des transitions – instance statutaire

Veille à la mise en œuvre de la politique DD&RS

Moyens techniques

Capteurs et indicateurs de mesure d'impact environnemental

Moyens techniques

	LIMOGES (1/2)
Informations générales	<p>16 258 étudiants – Plus de 1 000 enseignants chercheurs 5 UFR ; 4 instituts 164M€ de budget annuel total (2018)</p>
Stratégie et gouvernance (avant 2020)	<p>L'université est signataire de l'accord de Grenoble mais pas labellisée DD&RS. Au niveau politique, le portage est assuré par la vice-présidence <i>Développement durable et patrimoine</i> (Joseph Absi).</p> <p>L'Université de Limoges est dotée d'un plan d'action 2018-2022 en vue de la labellisation DDRS comportant 7 ambitions et 101 actions (dont une ambition spécifique qui consolide l'ensemble : renforcer la gouvernance et la stratégie DDRS ; renforcer les dispositifs d'enseignement et de formation en DDRS ; Soutenir une recherche durable et responsable ; Agir sur la lisibilité des actions et initiatives DD RS ; Promouvoir les pratiques de mobilité durables ; S'engager dans une consommation durable et une production raisonnée ; Améliorer les pratiques et la qualité environnementale des campus ; Optimiser notre politique humaine et sociale de parité et de diversité).</p>
Moyens humains et techniques (avant 2020)	<p>La mission DD&RS est transversale dans l'organigramme fonctionnel.</p> <p>Il existe un référent développement durable auprès de l'équipe présidentielle (Serge Mazen - enseignant chercheur en compatibilité électromagnétique, écologie et développement durable en école d'ingénieurs et en licence à l'IUT du Limousin).</p>
Mobilisation des acteurs (avant 2020)	<p>1500 étudiants et personnels ont été sensibilisés <i>via</i> la Fresque du Climat.</p> <p>Partenaires institutionnels et financiers : Conseil départemental de la Haute-Vienne ; Limoges métropole ; Région Nouvelle-Aquitaine ; association CIRSES ; ville de Limoges ; CROUS ; préfecture de Haute-Vienne.</p>

Source : informations disponibles sur le site internet de l'Université de Limoges : <https://www.unilim.fr/wp-content/uploads/sites/8/2018/12/Strategie-DDRS-2018-2022-compressed.pdf> (en date de 2018).

LIMOGES (2/2)

La mise en œuvre du projet de labellisation DD&RS de l'établissement est orchestrée par un **système de management de la qualité (SMQ)** avec comme socle le référentiel Plan Vert.

Portage

Comitologie : comité de pilotage DD&RS se réunissant 2 fois/an (membres du bureau, membres du Conseil des directeurs, directrices et doyens, présidé par le Président de l'Université de Limoges → définition des ambitions & objectifs, examen de l'état d'avancement du projet, de ses ajustements, adaptations et orientations ; évaluation des livrables et arbitrage/validation des actions à engager.

Animation

Equipe projet DD&RS (1 réunion/semaine) animée par VP DD & patrimoine et VP égalité F/H et qualité de vie au travail et 4 agent.e.s constituant les membres permanents. Des membres experts peuvent aussi venir ponctuellement selon les ordres du jour.

Rôles de l'équipe projet :

- définir la méthodologie et de planifier des étapes du projet
- assurer la mise en œuvre et le suivi du projet et son bon déroulement
- organiser, coordonner et animer les groupes de travail
- gérer des interfaces avec les instances décisionnaires
- construire et publier le Plan Stratégique DD&RS. De piloter son plan d'action et son évaluation
- établir les bilans annuels/rapports et revues périodiques sur les processus et performances en matière de DD&RS et d'assurer une veille scientifique et juridique sur le sujet
- - communiquer auprès de toutes les parties prenantes
- rôle de facilitateur / interface entre politique et ingénierie de projets (apporter les éléments à équipe présidentielle pour objectiver sa décision)

Par ailleurs, 5 GT (enseignants-chercheurs, personnels, étudiants) en lien avec les thématiques du label DDRS ont été mis en place et se réunissent 1 fois /trimestre. Ils comportent 68 membres en tout. Ces GT sont animés par l'équipe projet et il y a 1 GT étudiant sur les questions de développement durable.

Pilotage, mise
en œuvre, suivi
(avant 2020)

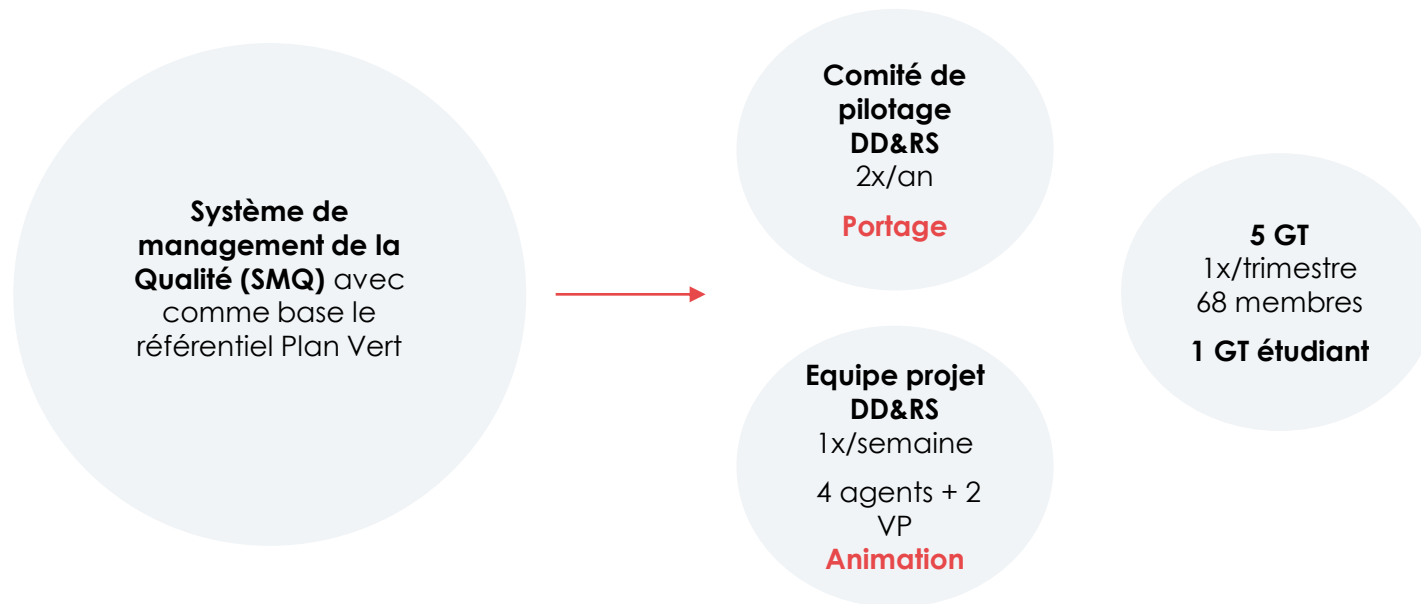
/ À RETENIR DE CETTE UNIVERSITÉ POUR VOTRE AGENDA

Stratégie et gouvernance

En termes de stratégie et gouvernance, de mobilisation des acteurs ou de moyens (techniques et humains) l'Université de Limoges ne présente pas particulièrement d'innovation par rapport à l'Université de Tours.

Un entretien a été réalisé avec Jordan Gamaire, chargé de développement Transitions et enjeux climatiques et Fabienne Caurat Diganet, assistante à la cellule qualité en charge de la sensibilisation aux enjeux climatiques. Les interlocuteurs ont insisté sur l'importance du portage politique sur les sujets de la transition écologique et sociale, qui peut, s'il manque, rendre difficiles les actions et projets y étant liés.

Pilotage, mise en œuvre, suivi (avant 2020)



ROUEN (1/2)

Informations
générales

32 000 étudiants – 2 500 personnels
250 M€ de budget annuel (date non mentionnée, site internet de l'Université consulté en janvier 2023)

Stratégie et
gouvernance

L'université de Rouen n'est **pas signataire de l'accord de Grenoble** mais est en revanche la **première labellisée DD&RS** en France. Elle est engagée depuis plus de 10 ans pour le développement durable et la sobriété énergétique. Elle a pour ambition de devenir « l'Université des transitions ».

Sa priorité est aujourd'hui de donner les clefs de compréhension pour que l'ensemble de la communauté universitaire s'engage dans la transformation de la société :

Ambition n° 1 : Une Université responsable qui s'inscrit dans une démarche DD&RS structurée et intégrée

Ambition n° 2 : Une Université qui sensibilise et forme les citoyens et acteurs aux enjeux de transitions (FI, FTLV), en s'appuyant sur une pédagogie transformante

Ambition n° 3 : Une Université qui s'engage dans une recherche transdisciplinaire pour répondre aux enjeux de société et de développement durable des territoires

Ambition n° 4 : Une Université qui s'engage dans la diminution de ses impacts sur l'environnement

Ambition n° 5 : Une Université qui améliore les conditions de vie au travail sur les campus pour les membres de sa communauté

Ambition n° 6 : Une Université qui s'implique avec ses partenaires pour un territoire d'innovations durables.

L'Université de Rouen a un **projet phare ambitieux : le [projet TRANSITION](#)** approuvé le 6 janvier 2023 (**coût complet 51,8M€ dont 6,9M€ demandés aux partenaires**). Dans le cadre de l'AAP ExcellencES, ce projet d'une durée de 8 ans en partenariat avec l'INSA, l'Ecole nationale supérieure d'architecture de Normandie et le CHU est mis en place pour développer « *une recherche innovante et transversale pour répondre aux multirisques dans les changements environnementaux, et éclairer les prises de décisions des acteurs locaux et nationaux. Ils ambitionnent également de sensibiliser et former les étudiants, les formateurs, les décideurs et les citoyens aux enjeux des transitions socio-écologiques et à la culture multirisques pour une société et des territoires résilients et durables. Ces nouvelles approches en formation et recherche comporteront un large volet d'innovation et de valorisation. Elles conduiront jusqu'au doctorat via la création d'une Graduate School multirisques, permettront la création d'un tiers-lieu d'échanges et d'ouverture à la connaissance et rendront possible la mise en application des solutions au cœur d'un Urban Living Lab métropolitain. Plus largement, à l'échelle européenne, les neuf partenaires de l'URN de l'alliance INGENIUM seront un terrain de comparaison idéal des diverses approches développées localement* ».

	ROUEN (2/2)
<p>Pilotage, mise en œuvre, suivi</p>	<p>Décembre 2022 : création de la commission T.URN (rouage du projet TRANSITION) → sera chargée de réfléchir et de proposer des orientations stratégiques en matière de transition socio-écologique, de discuter sur le plan d'actions annuelles et/ou pluriannuelles de la feuille de route du développement durable et de la responsabilité sociétale (DD&RS) qui sera mis en œuvre par l'Institut T.URN. L'institut T.URN de par son fonctionnement doit permettre la mise en œuvre des 6 ambitions de la responsabilité sociétale de l'université de Rouen Normandie. L'Institut des Transitions au service de la transformation pour un développement durable des territoires et de la société aura pour but de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre la stratégie Développement Durable et Responsabilité Sociétale (DD&RS) de l'URN, contribuer au pilotage et aider à la prise de décision ; • Mobiliser, accompagner, fédérer, valoriser, structurer autour des enjeux DD&RS ; • Démontrer une vision partagée des enjeux de transition socio-écologique et œuvrer à leur intégration dans les missions de l'URN (enseignement, recherche, campus responsable, qualité de vie à l'Université) avec les parties prenantes internes à l'URN (composantes, laboratoires, services, étudiants...) en partenariat avec les parties prenantes externes (universités, écoles, collectivités, entreprises...); • Réaliser les plans d'actions annuelles sur les 6 ambitions stratégiques de l'URN
<p>Moyens humains et techniques</p>	<p>2 GT DD&RS (formation ; recherche) ; 1 GT vie de campus → au total plus de 100 référents DD&RS qui relaient et opèrent la démarche au sein des composantes, laboratoires et services</p> <p>Service Développement durable et Responsabilité sociétale (02 35 14 65 73, direction.ddrs@univ-rouen.fr) comportant 3 pôles (Recherche et DD&RS ; Formation et DD&RS, Vie de campus et DD&RS) et 9 personnes (pas d'indications du nombre d'ETP)</p> <p>Directrice générale adjointe en charge de la recherche, de l'innovation, des partenariats, de l'entrepreneuriat et DD&RS : Laurence PUECHBERTY</p> <p>Responsable DD&RS : Fabien THOUMIRE</p>

/ À RETENIR DE CETTE UNIVERSITÉ POUR VOTRE AGENDA

Stratégie et gouvernance

Politique
« Université des
transitions »
reposant sur 6
grandes ambitions
Documents
politiques

TRANSITION (AAP
Excellences)
51,8M€ de budget
total
Projet phare en
matière de DD&RS

Commission T.URN
Réflexion et
proposition des
orientations
stratégiques en
matière TES
Pilotage, mise en
œuvre, suivi

Pilotage, mise en œuvre, suivi

Institut des
transitions (Institut
T.URN)

- **Mettre en œuvre la stratégie** DD&RS, contribuer au pilotage et aider à la prise de décision ;
- **Mobiliser, accompagner, fédérer, valoriser, structurer autour des enjeux DD&RS ;**
- **Intégrer les enjeux TES dans les missions de l'Université** : enseignement, recherche, campus responsable, qualité de vie à l'Université
- **Réaliser les plans d'actions annuelles** sur les 6 ambitions stratégiques

Moyens humains

2 GT DD&RS + 1 GT
Vie de campus =
100aine de
référents → **relais**
dans les
composantes,
labos, services
Moyens humains

/ LA SUITE

Premières préconisations et axes de travail

1. Un contexte d'incertitude qui interroge le rôle des « stratégie »

Un contexte d'incertitude, tout d'abord environnemental (changement climatique, crise énergétique, etc.). Mais aussi institutionnel : fonctionnement par projet, injonctions au changement, fonctionnement par fenêtres de financement. Des contraintes et opportunités qui changent rapidement. → La fin des grands plans ?

Nécessité d'une agilité des plans d'actions, passage par le faire pour se mettre en capacité de changer vite et s'adapter → saisir opportunités et répondre aux contraintes

Une réponse à la question récurrente des moyens ? être prêt pour les opportunités + mutualisation, appui sur les forces vives

2. Passer par l'expérimentation pour « faire la preuve »

Pour contrer l'essoufflement, pour démontrer que c'est faisable et accessible (du concret au-delà des engagements stratégiques), pour obtenir des petites victoires rapides, pour mobiliser : passer par des actions expérimentales, capitaliser et diffuser ensuite à grande échelle.

Tirer parti de la richesse des compétences locales.

3. Une approche par les pairs

Miser sur l'effet de groupe et l'identification pour mobiliser les différents publics de la communauté universitaire, favoriser la convivialité et les retrouvailles.

4. Actualiser le référentiel, et reprioriser

Une agilité qui passe par un référentiel de suivi facilement appropriable et à réviser rapidement. C'est la feuille de route du SPoTE qui lui donne une vue exhaustive des priorités et permet de réagir rapidement aux sollicitations, opportunités et injonctions. Il faut alors capitaliser sur l'existant (de qualité) tout en répondant aux ambitions de labellisation (DD&RS)

/ PROCHAINES ÉTAPES



Le référentiel

Quel travail d'actualisation et priorisation ?



Le forum des futurs possibles

Ne pas faire qu'une n-ième priorisation co-construite, forcément décevante au vu du contexte et lourde à traiter pour le SPoTE → du concret

Proposition : tourner le forum vers l'engagement : qui veut/peut faire quoi ? Formation de groupe d'actions, axer sur la convivialité, le pair à pair et l'expérimentation

Quelle diffusion du diagnostic ?

Un nom pour la démarche ?

AUXILIA

CONSEIL EN TRANSITION



Contact

Nicolas BATAILLE – Chef de projet

nicolas.bataille@auxilia-conseil.com

www.auxilia-conseil.com