

MARS 2022



Convention pour la Transition
des Etablissements du Supérieur

ACCELERER LA TRANSITION DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

LIVRE BLANC

ARTICLE 0

ARTICLE 0

PRÉREQUIS – GOUVERNANCE – ACTIONS TRANSVERSALES



SOMMAIRE

Sommaire	3
1. Développer les pôles DDRS des établissements	4
2. Développer la communication et la lisibilité des actions écologiques en place	6
3. Faire évoluer les critères de classement des établissements	8
4. Valoriser les engagements non académiques	9
Des étudiant.e.s	9
Des professeurs et du personnel	10
5. Intégrer les enjeux environnementaux dans le règlement intérieur, ou via une charte	11
6. Mettre en place une certification à l'échelle nationale	13
7. Autres propositions	15
Mettre en place des groupes de travail dédiés	15
Créer un bureau d'élèves sur l'environnement	15
Créer une association inter établissements liée au développement durable	16
Une mobilisation et un soutien des directions et présidences affichés	16
Impliquer les instances de "contrôle" de l'enseignement supérieur et de la recherche	17

1. DÉVELOPPER LES PÔLES DDRS DES ÉTABLISSEMENTS

Force de l'engagement : Faible Moyen Fort

Echéance de l'action : Court terme Moyen terme Long terme

La réussite et la pérennisation des initiatives de transition socio-écologique nécessite de la part des établissements une implication importante ; c'est pourquoi il s'agit de créer ou renforcer le pôle DDRS (Développement Durable et Responsabilité Sociétale) au sein de chacun d'eux. Cela passe par la création de deux postes/groupes essentiels :

- **Une chargé-e de mission, un-e VP Environnement ou encore un duo intergénérationnel professeur-e/étudiant-e**, garant de la transition environnementale de l'établissement. Sa présence lors des conseils d'administration pourra être rendue obligatoire ;
- **Un comité de pilotage** qui associe différents profils (enseignants, collaborateurs, étudiants...) afin de construire / développer une feuille de route pour la transition de l'établissement.

À l'échelle d'une université ou d'un établissement de grande taille, il est possible de mettre en place une commission au niveau de la présidence, chargée de la conseiller et de faire des propositions. Une commission au sein de chaque UFR, elle aussi multi-profils, pourra organiser, sensibiliser, mobiliser et récolter les idées, suggestions, débats et propositions de manière spontanée et libre de toutes les parties prenantes de l'enseignement supérieur. Cette commission transmettra ensuite les idées émises à la commission de l'université qui les viabilisera. La communication entre ces différents acteurs et plus largement entre toutes les parties prenantes est essentielle dans la mise en place d'un plan d'action pour une transition écologique et sociale efficace.

Des référent-e-s par département peuvent aussi être nommé-e-s. Ils-elles pourront se charger de structurer l'offre de cours de proximité en y intégrant les enjeux environnementaux, de guider la réalisation des plans d'actions et des BGES (Bilan (d'émissions) de Gaz à Effet de Serre), ainsi que de dialoguer avec leurs homologues d'autres structures pour un partage de retours d'expérience.

Des postes sur ces enjeux pourront aussi être intégrés à la vie associative des établissements.

OBJECTIFS

L'objectif est de structurer clairement la stratégie de l'établissement sur les enjeux du DDRS. Cela permettra de rendre lisible ces enjeux, autant en interne qu'en externe, et de dégager du temps pour piloter, planifier, mesurer et coordonner la transition environnementale au sein de l'établissement.

Un poste ou une reconnaissance officielle de ces rôles est nécessaire pour qu'ils soient légitimes et visibles.

ACTEURS

C'est à la direction ou à la présidence de chaque établissement de prendre l'initiative de développer un pôle DDRS (ou de le créer si ça n'est pas déjà le cas). Lorsque des référent·e·s sont nommé·e·s, ou que le poste de chargé·e de mission DDRS est occupé par des personnes dont ce n'est pas l'emploi initial (enseignant...), une décharge d'heures devra être accordée en conséquence.

Pour la composition des commissions, l'ensemble des parties prenantes de l'établissement doivent pouvoir être l'objet de décharge d'heures. Un appel à volontaires dans chaque département pourra être organisé pour choisir / élire des référent·e·s. Ces référent·e·s devront être accompagné·e·s par l'établissement.

Le MESRI a aussi un rôle à jouer dans la généralisation de ces postes, en les intégrant aux subventions accordées aux établissements.

RESSOURCES

Le pôle DDRS nécessitera des moyens humains, des ressources financières budgétées (création de poste, décharge d'heures...) et de temps pour sa mise en place. Mais dans la plupart des établissements, ce pôle existe déjà et doit seulement être renforcé.

INDICATEURS

- Respect du cahier des charges label DDRS sur l'axe Gouvernance
- Intégration du sujet Gouvernance dans un sondage de satisfaction auprès des étudiants
- Nombre d'équivalent temps plein consacré à la transition socio-écologique de l'établissement

LIMITES

Les actions relatives à la transition socio-écologique devraient avoir lieu à tous les niveaux de gouvernance et ne pas seulement se cantonner aux actions du pôle DDRS.

2. DÉVELOPPER LA COMMUNICATION ET LA LISIBILITÉ DES ACTIONS ÉCOLOGIQUES EN PLACE

Force de l'engagement : Faible Moyen Fort

Echéance de l'action : Court terme Moyen terme Long terme

Il s'agit de créer un espace d'affichage physique et numérique pour répertorier les cours, les ateliers et les actions relatifs aux enjeux socio-environnementaux. En effet, d'après certains échanges, de nombreuses initiatives existent déjà mais sont mal connues des élèves. Un espace d'affichage dédié et bien identifié par tous permettrait de centraliser l'information et d'assurer une meilleure communication. Un référencement clair des offres de formation doit aussi y figurer, dans l'objectif, par exemple, de donner l'opportunité aux étudiants de choisir un enseignement transversal en rapport avec les enjeux écologiques.

Il s'agit également d'améliorer la communication externe par la diffusion des initiatives (formation, campus, associations DDRS...) hors des universités. Cela peut passer par la création d'une page dédiée au sujet sur le site de l'école ou encore d'un forum aux actions solidaires et environnementales.

OBJECTIFS

En interne, les objectifs sont nombreux : sensibilisation, diffusion d'informations et de données sur l'établissement (BEGES...), démarches et réflexions en cours, CR des COPIL ou GT, référencement des cours et associations pour trouver le bon interlocuteur... Ces informations existent déjà pour la plupart ; le but ici est de les rendre plus accessibles.

En externe, cela permettra de renforcer la compréhension des métiers auxquels les étudiants seront formés et de leurs enjeux futurs. Cela permettra aussi de rendre les universités plus attractives pour les étudiants (associations, référencement des cours, stratégie DDRS...) et de développer des partenariats avec les entreprises.

ACTEURS

Les acteurs sont toutes les parties prenantes de l'établissement pouvant apporter des informations sur le sujet. Le service communication pourra être chargé de les compiler en étroite relation avec le/la chargé de mission DDRS dont le rôle sera d'être le relais entre la centralisation de l'information et sa diffusion. Le MESRI a aussi un rôle à jouer dans la généralisation de ces postes, en les intégrant aux subventions accordées aux établissements.

RESSOURCES

Le budget nécessaire est à estimer par chaque établissement. Il ne semble pas que cette partie

impacte le budget initial sauf s'il s'agit de développer une nouvelle plateforme ou un nouveau site. Il faudra cependant prendre en compte ces "nouvelles" missions du service communication dans leur fiche de poste. Une page dédiée sur le site internet et/ou l'intranet semble être l'outil le plus simple à utiliser dans un premier temps. Toutefois toute autre initiative de communication sur le sujet est à encourager. Une réflexion collective avec les étudiant.e.s sur les canaux de communication à

utiliser et la forme à employer serait permettrait certainement d'obtenir un meilleur engagement.

INDICATEURS

- Création d'un espace lisible et clair
- Nombre d'actions valorisées
- Nombre de consultations de page internet, des réseaux, de newsletter

3. FAIRE ÉVOLUER LES CRITÈRES DE CLASSEMENT DES ÉTABLISSEMENTS

Force de l'engagement : Faible Moyen Fort

Echéance de l'action : Court terme Moyen terme Long terme

Pour intégrer les évolutions à venir de l'enseignement supérieur et les aspirations des étudiants, la mise en place de nouveaux critères de classement semble nécessaire. Ils devront intégrer les enjeux socio-climatiques et être plus transparents vis-à-vis du choix des étudiants. Cette évolution aura aussi pour bénéfice d'encourager les écoles à agir sur les enjeux socio-climatiques afin qu'elles ne soient plus contraintes à privilégier d'autres objectifs que les objectifs de transition.

OBJECTIFS

Un des arguments de ventes ou critères de sélection des formations reste encore pour beaucoup le salaire. L'objectif est de redonner du sens, de montrer que le salaire n'est pas le seul critère de choix. Il s'agit aussi d'être transparent, de faciliter la lisibilité pour les étudiants, que l'on sait très attentifs à ces questions et de plus en plus à la recherche de sens dans leur futur métier. En parallèle, l'objectif est aussi d'accélérer la mutation des établissements sur ces sujets.

ACTEURS

Pour faciliter cette évolution, il sera nécessaire de mettre en place un groupe de travail regroupant toutes les parties prenantes de l'enseignement supérieur (directions, présidences, CGE, CDEFI, BNEI, BNEM...). Les acteurs qui établissent aujourd'hui les classements devront aussi y être associés, pour accélérer l'évolution de leurs critères.

RESSOURCES

Les résultats d'enquêtes DDRS, ou d'auto-évaluation COP Étudiante pourront servir de bases de données, tout comme des questionnaires étudiants plus généraux.

INDICATEURS

- Evolution du référentiel
- Nombre de critères "DDRS"

LIMITES

- Logique déclarative des classements
- Lobbying potentiel de certaines écoles bien en place
- Volonté des étudiants en cours d'études ou fraîchement diplômés de ne pas voir leur école perdre des places dans le classement

4. VALORISER LES ENGAGEMENTS NON ACADÉMIQUES

DES ÉTUDIANT.E.S

Force de l'engagement : Faible Moyen Fort

Echéance de l'action : Court terme Moyen terme Long terme

Les enjeux socio-environnementaux, nécessitent un engagement important. Les étudiants sont aussi demandeurs de plus de reconnaissance concernant leur mobilisation. Ces engagements sont des leviers essentiels pour faire évoluer l'ESR, mais aussi plus largement nos sociétés, nos territoires car ils représentent une force d'action, de réflexion et de mobilisation. Par ailleurs, les entreprises font attention au parcours associatif des étudiants lors du recrutement. Leur engagement sociétal est donc un véritable atout qu'il faut mettre en avant.

Il s'agit donc de mettre en place des mesures permettant de valoriser les initiatives étudiantes, soit sur des projets en lien avec les enjeux climatiques, soit sur la prise en compte de critères DD&RS dans la conduite de leurs projets associatifs (organiser un événement éco-responsable, un gala ou une conférence thématique par exemple). L'engagement étudiant ne doit pas être contraint, mais accompagné et valorisé par différents dispositifs : **aménagement d'horaire, badges, validation d'UE, ECTS, facilitation à la césure, valorisation CV, portfolio...** Cet engagement peut aussi se faire par le biais de projets d'équipe facultatifs en partenariat avec des acteurs externes (ou internes sur le DRS).

Avant de valoriser ces engagements, il est nécessaire de les accompagner et de les faciliter. Cela passe par exemple avec une présentation des associations de l'établissement et du territoire dès la rentrée et la semaine d'intégration.

Une présentation des projets et des engagements pourra être faite en fin d'année dans le but, toujours, de valoriser les actions mais aussi de partager des retours d'expériences.

OBJECTIFS

Les objectifs sont multiples. Développer, favoriser et valoriser leur implication dans le milieu associatif (interne ou externe à l'école), les inciter à développer des compétences passives ou "soft skills" qui s'acquièrent par l'expérience (savoir débattre, travailler en équipe, s'organiser, communiquer vivre-ensemble...), mais aussi de créer du lien social et

un attachement à son territoire. Enfin cela d'améliorer les perspectives des étudiants lors de leur entrée sur le marché du travail.

Pour les établissements, cela peut aussi les rendre plus attractifs à la fois pour les étudiants, mais aussi les enseignants et partenaires.

ACTEURS

Les services et référents Vie Étudiante seront particulièrement mobilisés, en lien avec les instances représentatives (CEVU, CA...). Les associations et bureaux étudiants devront eux aussi être sollicités pour mettre en place cette mesure. Des enseignants pourront accompagner les étudiants dans cette démarche ; du lancement à la restitution.

Enfin, des partenariats devraient être développés avec les structures du territoire accueillant des étudiants engagés ou pouvant proposer ce cadre (associations externes, acteurs territoriaux, collectivités...).

RESSOURCES

Une liste ou une cartographie d'associations compatibles à la valorisation par crédits ECTS qui pourra être arrêtée par un groupe de travail mêlant étudiants et administration. Le processus peut être itératif et proposer un catalogue avec

des offres plus nombreuses au fur et à mesure des recherches / tests.

Il n'est pas nécessaire d'y consacrer un budget conséquent.

INDICATEURS

- Pourcentage d'étudiants engagés dans une association
- Satisfaction des associations sur le travail/la motivation des étudiants
- Nombre de projets durables portés hors du cursus

LIMITES

- Engagement non obligatoire : potentiellement peu de volontaires
- Vérification de l'engagement réel de l'étudiant.

DES PROFESSEURS ET DU PERSONNEL

Force de l'engagement : Faible Moyen Fort

Echéance de l'action : Court terme Moyen terme Long terme

Il serait aussi pertinent de laisser la possibilité aux personnels et enseignants de s'engager aux côtés des étudiants. Leur mobilisation pourrait être récompensée et incitée par la **mise en place d'un quota de temps maximal (à définir) qu'ils peuvent y consacrer et intégrée dans leurs objectifs annuels (et sur la fiche de poste)** par exemple.

Leur engagement pourrait aussi être valoriser au sein des formations. Cela pourrait passer par la mise en place d'une remise de prix à décerner pour les professeurs qui intègrent avec le plus d'efficacité et de pertinence les enjeux écologiques dans leurs cours. Un tel prix devra se baser sur un suivi rigoureux et régulier par l'établissement, qui aura aussi pour rôle de faciliter l'implication de ses professeurs. Les critères d'attributions pourraient être déterminés par un groupe mixte avec les différentes parties prenantes (voir "Glorify your professor").

5. INTÉGRER LES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX DANS LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR, OU VIA UNE CHARTE

Force de l'engagement : Faible Moyen Fort

Echéance de l'action : Court terme Moyen terme Long terme

Intégrer les enjeux DDRS dans le règlement intérieur de l'établissement ou via une charte permettra de poser des bases institutionnelles ce qui jouera un rôle moteur dans les engagements de l'établissement. Bien sûr, cette charte s'adresse à toutes les parties prenantes.

Une partie de la charte peut être commune aux établissements ayant signé l'Accord de Grenoble. Cette charte peut être rappelée chaque année par le biais d'un événement de sensibilisation transversal (voir 2.1).

OBJECTIFS

L'objectif est de clarifier la « mission de l'école » en y intégrant les enjeux environnementaux, ceci en posant un cadre réglementaire, un engagement écrit. La charte peut aussi être un levier pour mieux coordonner le fonctionnement des différents départements et d'améliorer la cohésion des actions liées au DDRS au sein de l'établissement. Il est également possible d'aller plus loin en rédigeant les valeurs et principes fondamentaux jugés utiles par les parties intéressées pour participer à la construction d'un monde où la paix, l'équité serait durable. Ici on peut parler de valeurs éthiques, ainsi que de nos responsabilités partagées vis-à-vis de notre environnement.

Un groupe de travail pourra s'atteler à la rédaction de la charte ou travailler sur des propositions permettant l'évolution du règlement intérieur en ce sens. Un dialogue avec la présidence et les instances de décisions sera nécessaire. Bien sûr, les services DDRS devront y être associés, tout comme ceux de la communication et des affaires juridiques dans un deuxième temps.

RESSOURCES

Une réflexion en amont doit être menée sur la forme et le contenu d'un tel article dans le règlement intérieur, ou d'une charte. Cette réflexion peut être effectuée en interne par un groupe de travail, le pôle DD&RS de l'établissement, ou être centralisée par la rédaction d'une charte nationale avec l'ensemble des responsables DD&RS. Il est aussi

ACTEURS

possible de faire appel aux volontaires de chaque établissement pour participer à la rédaction de cette charte/règlement. Un fois rédigée, celle-ci pourra être soumise aux élèves, aux personnels et à toutes les parties prenantes pertinentes. Cela permettra aux intéressés de mieux se saisir des impacts de ce document et d'engager une discussion le cas échéant. Enfin il faut que cette charte ou cette révision du règlement soit votée en AG. Le pôle communication sera évidemment sollicité pour partager les résultats de ces échanges collectifs. Des décharges de temps pourront être accordées.

Il est possible de s'inspirer ou d'adhérer à des chartes déjà existantes, comme la charte de la terre (16 principes dans 4 axes).

INDICATEURS

- Présence de la charte ou d'une évolution du règlement intérieur avec des articles intégrant les enjeux dont il est questions dans ce livre blanc.
- Nombre de signataires

LIMITES

- Impact réel de l'ajout d'un article dans le règlement intérieur
- Impossibilité pour l'établissement d'écrire les missions de l'école dans certains cas
- Question du niveau de détail de la charte : attention à ne pas confondre la communication autour de la charte et la charte en elle-même, risque de greenwashing

6. METTRE EN PLACE UNE CERTIFICATION À L'ÉCHELLE NATIONALE

Force de l'engagement : Faible Moyen Fort

Echéance de l'action : Court terme Moyen terme Long terme

Il s'agit de réfléchir à la mise en place d'une certification nationale (ou même internationale à l'image du TOEIC) permettant de valider des connaissances relatives à la transition socio-écologique. L'idée est de concevoir un test qui permettrait de diagnostiquer le niveau de connaissances et de sensibilisation des étudiants, complémentaire au Sulitest. Ce test serait semblable aux tests sur les niveaux de langue, et pourrait être structuré en trois niveaux : 1. Un premier niveau sur les connaissances relatives à la transition. 2. Un deuxième niveau sur les outils nécessaires à celle-ci. 3. Un troisième niveau adapté aux cursus spécialisés. Une partie commune à tous les établissements permettra d'évaluer un socle de connaissances communes et de reporter cette partie d'année en année. Le test pourra être structuré en trois pôles : énergie et changement climatique, biodiversité, santé. Des questions qualitatives seraient ainsi nécessaires. Des études de cas, pour une meilleure mise en situation, devront être envisagées.

OBJECTIFS

Les objectifs sont multiples : faire une mise au point sur le niveau de connaissances, des compétences concernant la transition socio-écologique, valoriser ces connaissances auprès des recruteurs, et fournir un socle commun de connaissances sur la transition socio-écologique. Faire passer le même test dans tous les établissements permettra un suivi inter-établissement. Il pourra aussi permettre aux établissements de se situer et de faire évoluer leurs enseignements si besoin. Un tel certificat serait un atout dans l'enseignement supérieur et pour la vie professionnelle.

ACTEURS

La conception sera assurée par une équipe composée de spécialistes du secteur comme des

membres du Campus de la Transition, d'étudiants, d'agents du monde professionnel comme des DRH, des spécialistes de la pédagogie. Des partenaires employeurs et associatifs pourront aussi être associés aux réflexions. Le test devra être certifié par les ministères (ESR, Transition écologique) et, à termes, une reconnaissance au niveau européen ajoutera du poids à sa légitimité et permettra de lier les établissements au niveau international. Ces auteurs pourront être rassemblés au sein d'un organisme dont le rôle sera d'élaborer, de suivre et de faire évoluer le questionnaire. Les établissements remonteront leurs résultats en vue d'une analyse et d'une communication publique.

RESSOURCES

Un organisme à part entière pourrait être créé pour suivre, faire évoluer, et corriger le test. Le

test pourrait être payant, à la manière du GRE américain ou du TOEIC et maintenu par un organisme privé, ou publique, et développé par une fondation ou une structure similaire. Il serait préférable que le test soit développé par des acteurs français ou européens afin d'éviter tout biais culturel. Une correction automatisée pourrait faciliter le déploiement du test à grande échelle.

Obtenir l'engagement des universités et grandes écoles et le soutien des ministères de l'ESRI et de la Transition écologique seront nécessaires pour la certification de ce test.

En amont, devront être mises en place des grilles de connaissances et de compétences DDRS communes ; le référentiel du même nom pourra déjà servir de base.

INDICATEURS

- Nombre d'étudiants qui passent le test

- Nombre d'établissement qui fait passer le test
- Evolution du score des étudiants au test
- Nombre d'actifs qui passent le test

LIMITES

- Le test ne pourra être adapté en tout temps aux évolutions sociétales et environnementales
- Open Badge : attention aux effets de mode : réel intérêt pour l'étudiant et la valorisation des compétences DDRS dans le milieu professionnel
- Quantification de l'engagement impossible
- Faisabilité de l'automatisation de la correction
- Pas de mise en pratique avec une automatisation des corrections

7. AUTRES PROPOSITIONS

METTRE EN PLACE DES GROUPES DE TRAVAIL DÉDIÉS

Force de l'engagement : Faible Moyen Fort

Echéance de l'action : Court terme Moyen terme Long terme

Cette action est aussi en lien étroit avec la première mesure. Dans la mise en place de nombreuses mesures, quelle qu'en soit leur ampleur, il a souvent été soulevé que cela nécessitait une réflexion collective impliquant l'ensemble des parties prenantes de l'établissement et ce en amont de la mise en place d'une mesure, idéalement dès le stade de réflexion. Le format " groupe de travail" pourra donc être démocratisé, dans la limite du raisonnable compte tenu du temps que cela demande aux participant.e-s. Un groupe de travail à l'image de ceux mis en place par la CTES pourra être pérennisé, voire constitué à une échelle plus importante (groupes d'écoles par exemple).

CRÉER UN BUREAU D'ÉLÈVES SUR L'ENVIRONNEMENT

Force de l'engagement : Faible Moyen Fort

Echéance de l'action : Court terme Moyen terme Long terme

Il s'agit de créer un bureau étudiant se focalisant sur les enjeux socio-environnementaux dans le but de sensibiliser chacun d'eux aux problématiques environnementales et de structurer leurs réflexions et leurs demandes. Cette mission peut également être intégrée à un BDE existant avec un pôle dédié. Le soutien des chargés DDRS et d'autres services de l'établissement sera nécessaire. L'idée est de permettre à des étudiants de se rencontrer et de monter des projets autour de ces problématiques. D'un côté les étudiants se mettent au service de l'environnement, et de l'autre ils peuvent y gagner en ayant des possibilités de stage, d'emploi par des relations avec des organismes extérieurs. Cette association, ce pôle pourra aussi, à terme, former les autres associations étudiantes aux enjeux environnementaux. La nécessité de trouver des financements peut être un point de blocage, mais de nombreuses subventions existent ; cela permet aussi aux étudiants de se responsabiliser et de se projeter dans le monde du travail.

CRÉER UNE ASSOCIATION INTER ÉTABLISSEMENTS LIÉE AU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Force de l'engagement : Faible Moyen Fort

Echéance de l'action : Court terme Moyen terme Long terme

La création d'une association inter établissements liée au développement durable (à l'échelle d'un même groupe ou à l'échelle nationale permettra le partage d'expérience et d'initiative menée par les antennes sur le territoire et de partager / centraliser les bonnes initiatives. Cette association étudiante pourra prendre la forme d'un think tank en parallèle.

Les objectifs sont de mettre à profit la richesse associative des établissements (d'un même groupe) pour créer une association dont les activités sont orientées vers la protection du climat et de l'écologie, de soutenir la transition vers une économie écologique et équitable, de contribuer aux débats nationaux, d'alimenter la réflexion sur les Objectifs de Développement Durable (ODD) et d'encourager les prises de consciences individuelles et collectives sur ces questions. Un soutien des directions/présidences pourra être précieux, tout comme des associations externes (The Shift Project, CTES...). Cette action peut cependant être confrontée à certaines limites : pérennité de la structure, pluridisciplinarité à maintenir, statut de la structure, financement, temps.

UNE MOBILISATION ET UN SOUTIEN DES DIRECTIONS ET PRÉSIDENTES AFFICHÉS

Force de l'engagement : Faible Moyen Fort

Echéance de l'action : Court terme Moyen terme Long terme

Cette action est en relation directe avec la première. La mobilisation, la conviction et le soutien des décideurs est un prérequis très important pour engager une rapide transition de l'ESR. Un message politique clair et engagé montrera la volonté de faire évoluer le programme pédagogique afin de répondre aux enjeux socio-écologiques. Les objectifs sont nombreux : accélérer la transition de l'établissement, favoriser l'adhésion des équipes et des étudiants, fournir des clés d'accompagnement aux enseignants... Des objectifs pourront être fixés par la direction/présidence, ils seront ensuite déclinés dans les services et départements adéquats. Des moyens en conséquence devront être réfléchis. Un soutien national, une diversification des formules et une réorganisation de certains services seront certainement à envisager. Différents cadres peuvent cependant être proposés à l'échelle nationale (par la CTI pour les écoles d'ingénieurs par exemple) et représenter un modèle à l'échelle des établissements.

IMPLIQUER LES INSTANCES DE “CONTRÔLE” DE L’ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

Force de l’engagement : Faible Moyen Fort

Echéance de l’action : Court terme Moyen terme Long terme

Comme cela a été dit, il est nécessaire de renforcer l'implication des instances de "contrôle" de l'enseignement supérieur (CTI, HCERES...) et de faire évoluer leur référentiel pour prendre en compte les enjeux DD RS de façon claire, lisible et ambitieuse. Ils devraient intégrer davantage de critères DD RS : les enjeux climatiques, énergétiques avec des évaluations et accréditations des universités/écoles d'ingénieurs.



Convention pour la Transition
des Etablissements du Supérieur

