

# Analyse du Questionnaire de Suivi

Année 2025



Ce document présente l'analyse du questionnaire de suivi 2025 des établissements signataires de l'Accord de Grenoble, de la CTES (Convention pour la transition des Établissements du Supérieur).

Bonne lecture !

---

# Tables des matières

---

<b>Liste des acronymes</b>	<b>3</b>
<b>Liste des figures</b>	<b>4</b>
<b>Introduction</b>	<b>5</b>
<b>Méthode d'élaboration et d'exploitation du questionnaire</b>	<b>6</b>
<b>Données générales</b>	<b>6</b>
1. Les groupes de travail	6
2. La stratégie de reconnaissance/évaluation DD&RS	7
<b>Article 1 - Sensibiliser 100% des apprenant.es</b>	<b>8</b>
<b>Articles 2 et 3 : Former 100% des apprenant·es - Adapter les enseignements</b>	<b>10</b>
1. Cours dédiés	10
2. Adaptation des cours existants	12
<b>Article 4 : Proposer une formation au personnel de l'établissement</b>	<b>13</b>
1. Formation et sensibilisation	13
2. Valorisation	15
<b>Article 5 : Augmenter la participation de la recherche dans l'effort de transition</b>	<b>16</b>
1. Intégration des enjeux socio-écologiques dans la recherche	16
2. Points de blocage	17
<b>Article 6 : S'appuyer sur des partenaires divers</b>	<b>17</b>
1. Forums et événements d'entreprises	17
2. Critère de sélection	18
3. Présence des partenaires au sein du conseil d'administration	18
<b>Article 7 : Préparer les apprenant·es à adopter une posture active dans leurs futurs emplois</b>	<b>19</b>
1. Engagement et valorisation	19
2. Regard critique sur les entreprises et structures d'accueil	20
<b>Article 8 : Garantir une politique humaine et sociale</b>	<b>21</b>
1. Parité femme/homme	21
2. Cellules dédiées	22
3. Bonnes pratiques mises en place par les établissements	23
4. Détresse psychologique chez les étudiant·es	24
<b>Article 9 : Suivre et publier son empreinte carbone</b>	<b>25</b>
<b>Article 10 &amp; 11 : Réduire les émissions de gaz à effet de serre - Assurer une bonne gestion du campus</b>	<b>28</b>
<b>Partage de bonnes pratiques réalisées dans les établissements</b>	<b>30</b>
1. La gouvernance au sein de l'établissement	30
2. La rénovation et/ou la construction des bâtiments	30
3. L'exploitation des bâtiments (éclairage, chauffage)	31
4. Numérique	31
5. Alimentation	31
6. La gestion des flux (l'eau, les déchets, etc.)	32
7. La mobilité domicile travail	32
8. La mobilité professionnelle/scolaire des enseignant·es, du personnel et des étudiant·es?	33
9. La gestion des espaces extérieurs (biodiversité, perméabilité, eaux pluviales, etc) ?	34
<b>Conclusion</b>	<b>35</b>
<b>Bibliographie</b>	<b>37</b>

---

## Liste des acronymes

---

- **AFM** : Analyse Factorielle Multiple AFM
- **BGES** : Bilan des émissions de Gaz à Effet de Serre
- **BIATSS** : personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, pédagogiques, Sociaux et de Santé (= IATOS ou ATOSS)
- **CA** : Conseil d'Administration
- **CGE** : Conférence des Grandes Ecoles
- **CIRSES** : Collectif pour l'Intégration de la Responsabilité Sociétale dans l'Enseignement du Supérieur
- **CNE** : Consultation Nationale Etudiante
- **CTES** : Convention pour la Transition des Établissements du Supérieur
- **CTI** : Commission des Titres de l'Ingénieur
- **DD&RS** : Développement Durable & Responsabilité Sociétale
- **ESR** : Enseignement Supérieur et Recherche
- **FISA** : Formation d'Ingénieur sous Statut Apprenti
- **FISE** : Formation d'Ingénieur sous Statut Étudiant
- **GES** : Gaz à Effet de Serre
- **GTB** : Gestion Technique des Bâtiments
- **GTC** : Gestion Technique Centralisée
- **IA** : Intelligence Artificielle
- **LPO** : Ligue de Protection des Oiseaux
- **MESR** : Ministère de l'Enseignement du Supérieur et de la Recherche (actuellement MESRE)
- **ODDs** : Objectifs de Développement Durable de l'ONU
- **ONG** : Organisation Non Gouvernementale
- **OVE** : Observatoire national de la Vie Étudiante
- **RESES** : Réseau Étudiant pour une Société Écologique et Solidaire
- **RSE** : Responsabilité Sociale Environnementale
- **SCOP** : Société Coopérative et participative
- **TEDS** : Transition Écologique et Développement Soutenable
- **TPE/PME** : Très Petite Entreprise / Petite Moyenne Entreprise
- **UVED** : Université Virtuelle Environnement et Développement Durable
- **VSS** : Violence Sexiste et Sexuelle

---

## Liste des figures

---

Figure 1 : Nombre de signataires et de répondants au questionnaire 2024	4
Figure 2 : Part d'établissements ayant un groupe de travail sur les sujets socio-écologiques	6
Figure 3 : Part d'établissements n'ayant PAS de représentant·es dans leur groupe de travail	6
Figure 4 : Part d'établissements par type de dispositif d'évaluation/pilotage d'une démarche de transition socio-écologique	7
Figure 5 : Part d'établissements par type d'action de sensibilisation (hors enseignement commun)	8
Figure 6 : Part d'établissements en fonction de la proportion d'élèves ayant participé à un atelier de sensibilisation (2024)	9
Figure 7 : Part d'établissements en fonction de la proportion d'élèves ayant participé à un atelier de sensibilisation (2023)	9
Figure 8 : Part d'établissements ayant mis en place un enseignement interdisciplinaire dédié aux enjeux socio-écologiques	10
Figure 9 : Part d'établissements en fonction du nombre d'heures de cours dédiées aux enjeux socio-écologiques	10
Figure 10 : Part d'établissements ayant une évaluation entrant en compte dans la moyenne pour les cours dédiés	11
Figure 11 : Part d'établissements par type d'accompagnement à disposition des enseignant·es pour faire évoluer leur cours	12
Figure 12 : Part d'établissements par avancement sur la formation destinée à l'ensemble du personnel sur les enjeux socio-écologique	13
Figure 13 : Part d'établissements en fonction de la proportion de l'ensemble du personnel qui a suivi une formation à la transition socio-écologique de plus de 10h	13
Figure 14 : Part d'établissements par type de formation/sensibilisation choisie pour former le personnel	14
Figure 15 : Part d'établissements par type de point de blocage dans la mise en place d'une formation aux enjeux	14
Figure 16 : Part d'établissements en fonction de la proportion des projets de recherche travaillant spécifiquement sur la transition socio-écologique	15
Figure 17 : Part d'établissements par méthode de prise en compte des impacts socio-écologiques des projets de recherche	16
Figure 18 : Part d'établissements par points de blocage rencontrés pour impliquer le domaine de la recherche dans ces enjeux	16
Figure 19 : Part d'établissements en fonction de l'absence de certains types de structures dans les forums (non représentées ou représentant moins de 10% des structures)	17
Figure 20 : Répartition des établissements en fonction de l'importance des critères de sélection des partenaires pédagogiques et administratifs	18
Figure 21 : Part d'établissements pour lesquels les types de structures ne sont pas représentée en CA	18
Figure 22 : Part d'établissements par type de reconnaissance et/ou valorisation de l'engagement étudiant	19
Figure 23 : Part d'établissement demandant chaque type de démarche réflexive sur les enjeux socio-écologiques lors des stages, apprentissages ou alternances	20
Figure 24 : Part d'établissements qui ont une cellule dédiée sur chaque sujet	22
Figure 25 : Part des établissements par type de mesures prises pour le suivi de la santé des étudiant·es	25
Figure 26 : Part d'établissements qui ont réalisé un bilan GES	25
Figure 27 : Part d'établissements par point de blocage rencontré dans l'élaboration du BGES	26
Figure 28 : Part d'établissements par poste pris en compte dans le scope 3 du BGES	26
Figure 29 : Par d'établissements par principaux postes d'émissions (> 20% du bilan total)	27
Figure 30 : Part de répondant·es en fonction du sentiment d'atteinte de la neutralité carbone en 2050	28
Figure 31 : Part d'établissements par freins majeurs pour réduire les émissions de GES	29

# Introduction

La CTES, Convention pour la Transition des Établissements du Supérieur, est une association étudiante qui engage les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche français à accélérer leur transition sociale et environnementale, via l'Accord de Grenoble.

Le suivi des engagements pris dans le temps est essentiel pour veiller au respect des objectifs fixés. Lors de la construction de l'Accord de Grenoble, un des objectifs de l'association était la mise en place d'une enquête annuelle de suivi. Une première enquête avait été réalisée en 2023 sur l'année 2022. Vous pouvez retrouver le [rapport 2023 ici](#). Lors de l'envoi de la deuxième enquête, en novembre 2024, 111 établissements étaient signataires de l'Accord de Grenoble. Le taux de réponse des établissements au questionnaire est de 36%, avec 40 réponses sur 111 établissements signataires.

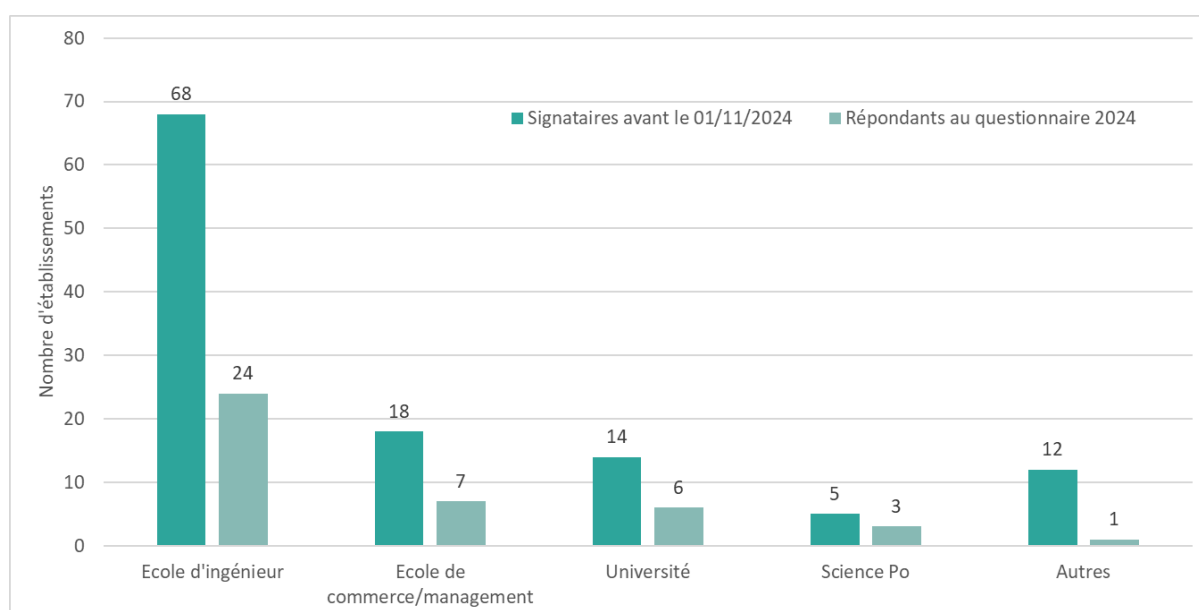


Figure 1 : Nombre de signataires et de répondants au questionnaire 2024

La répartition des composantes des différents établissements répondants est similaire à la répartition des composantes des établissements ayant signé l'accord de Grenoble avant le 01/11/2024, en cela, notre échantillon est représentatif des établissements signataires (avec une petite sous-représentation de la catégorie "autres").

L'analyse de ces réponses permet :

- de réaliser un suivi de l'action des établissements sur les questions environnementales, en particulier sur les objectifs de l'Accord de Grenoble ;
- de mieux identifier les points de blocage des établissements sur ces sujets ;
- de répertorier des bonnes initiatives à mettre en avant au sein de l'ESR ;
- donner des recommandations pour accélérer la transition socio-écologique de l'ESR.

Ce document vise à apporter des éléments de réponse concernant les engagements socio-écologiques des établissements sondés.

# Méthode d'élaboration et d'exploitation du questionnaire

L'élaboration du questionnaire a été réalisée au cours de l'année 2024, par les membres de la CTES, sur des bases identiques du précédent questionnaire réalisé en 2023. Nous avons gardé la structure des articles de l'Accord de Grenoble pour construire le questionnaire en apportant des modifications suite aux retours que nous avons eu sur la session de 2023 (retours de la CGE, du Shift Project et des établissements répondants) ainsi que nos propres pistes d'améliorations pour rendre le questionnaire plus simple et plus pertinent. Les questions ont été formulées de manière à ce que les différents types d'établissements puissent se reconnaître et pour que l'analyse quantitative soit possible.

L'outil conçu pour traiter les réponses a été créé par deux jeunes diplômé·es en statistiques qui ont réalisé une classification des établissements via une Analyse Factorielle Multiple (AFM) à partir d'une sélection de variables du questionnaire. Cela n'ayant pas permis de détacher différents profils ou catégories d'établissements, l'analyse s'est donc faite via excel et son système de macros pour réussir à croiser différentes données et questions.

## Données générales

### 1. Les groupes de travail

Lors de la signature de l'Accord de Grenoble, l'établissement s'engage à mettre en place ou pérenniser un groupe de travail dédié aux questions liées aux transitions écologiques et sociales. Ce groupe de travail n'a pas obligation à être destiné à la mise en place de l'accord.

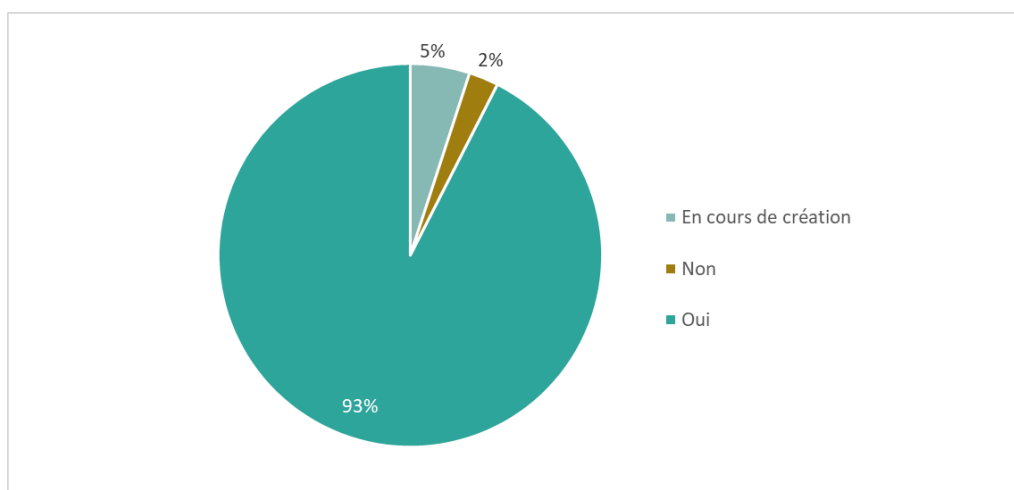


Figure 2 : Part d'établissements ayant un groupe de travail sur les sujets socio-écologiques

Ces groupes de travail sont mis en place dans la quasi-totalité des établissements, mais ils ont beaucoup de fonctionnements différents. La CTES recommande qu'un groupe de travail soit une instance de gouvernance, où chaque partie prenante a la place de s'exprimer équitablement. Ainsi, il est important que toutes soit représentées : étudiant·es,

direction, personnels administratifs, personnels techniques, enseignant-es et chercheur-euses. En première lecture, le graphique ci-dessous indique une forte proportion d'étudiant-es et d'enseignant-es avec une moindre représentation du personnel technique qui n'est pas représenté-es dans 38% des groupes de travail. La direction n'est pas représentée non plus dans un quart de ces groupes de travail. Enfin, ce graphique se base sur des chiffres de composition et ne prend pas en compte la réelle fréquentation de chaque membre des groupes de travail. De nombreux établissements nous ont remonté faire face à une difficulté pour motiver les étudiant-es à participer à la gouvernance.

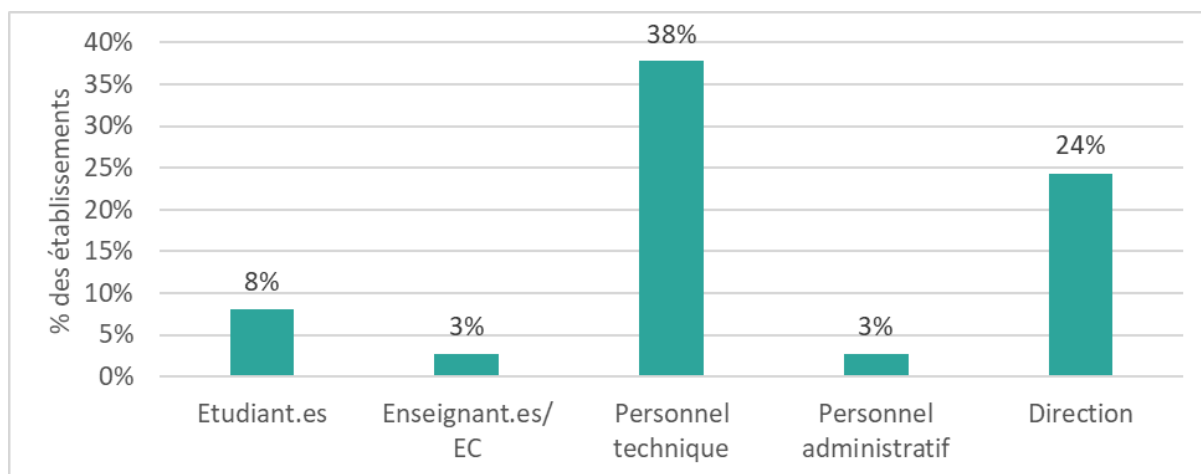


Figure 3 : Part d'établissements n'ayant **PAS** de représentant-es dans leur groupe de travail

#### Recommandation de la CTES :

Chaque établissement doit disposer au sein de sa gouvernance d'un groupe de travail tripartite pérenne dédié aux enjeux de transition. Un groupe de travail est une instance de gouvernance où chaque partie prenante à la place de s'exprimer équitablement. Toutes doivent être représentées : étudiant-es, direction, personnels administratifs, personnels techniques et enseignant-es.

## 2. La stratégie de reconnaissance/évaluation DD&RS

Comme la mise en place des groupes de travail, les dispositifs d'évaluation des démarches de transition sont de plus en plus mobilisés. La plupart s'orientent vers l'outil du [label DD&RS](#) proposé par le CIRSES. Si tous ne sont pas encore labellisés, c'est plus de 80% qui ont entamé la démarche avec l'auto-évaluation DD&RS ou qui souhaitent le faire. Un biais cependant est le fait que les établissements qui ont signé l'Accord de Grenoble sont des établissements qui souhaitent s'engager ou qui sont engagés dans une démarche DD&RS, comme les établissements visant le label. Pour le label, un des freins est souvent la charge que demande la labellisation, qu'il faut renouveler régulièrement. Ainsi, les "petits" établissements notamment, n'ont parfois pas assez de moyens humains et financiers pour mettre cela en place. L'Accord de Grenoble, moins exigeant que le label, permet à ces établissements de s'engager malgré tout dans une démarche de transition socio-écologique.

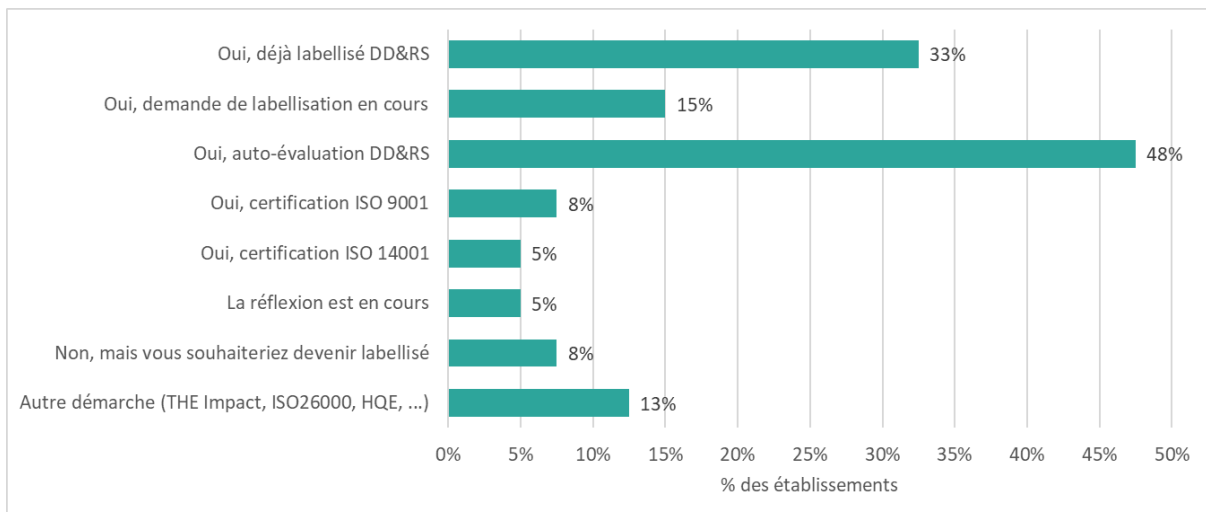


Figure 4 : Part d'établissements par type de dispositif d'évaluation/pilotage d'une démarche de transition socio-écologique

## Article 1 - Sensibiliser 100% des apprenant.es

L'intégration des enjeux socio-écologiques dans les cours doit aller de paire avec la sensibilisation des étudiant.es. Après une forte mobilisation étudiante à partir de 2018, la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, Sylvie Retailleau, a annoncé [le 20 octobre 2022](#) [8], qu'au plus tard en 2025, tout.e étudiant.e diplômé.e de premier cycle aura suivi un socle de connaissances et de compétences global, transversal et pluridisciplinaire sur les sujets des transitions socio-écologiques. À la CTES, nous distinguons la sensibilisation de la formation car nous pensons qu'une sensibilisation à ces sujets est insuffisante. Comme recommandé dans le [rapport Jouzel-Abbadie](#) [13] de 2022, l'intégration des questions de transition socio-écologique dans les enseignements déjà existants est nécessaire pour une cohérence de formation. Ce besoin n'est évidemment pas satisfait avec une simple fresque du climat. Regardons déjà ce qu'il en est de la sensibilisation.

La toute première étape de la transition socio-écologique dans les cursus est celle de généraliser une sensibilisation pour tout le monde. Il est très positif de voir qu'aujourd'hui la quasi-totalité des élèves qui poursuivent des études dans l'ESR, sont sensibilisé-es ou ont des actions de sensibilisation qui leurs sont proposées. Rappelons-nous cependant qu'en 2022, seul 50% des 25-34 ans ([INJEP, 2024 \[17\]](#)) sont diplômé-es de l'ESR, et comme dit précédemment, les établissements signataires de l'Accord de Grenoble ne sont pas représentatifs de l'ensemble de l'enseignement supérieur sur ces sujets.

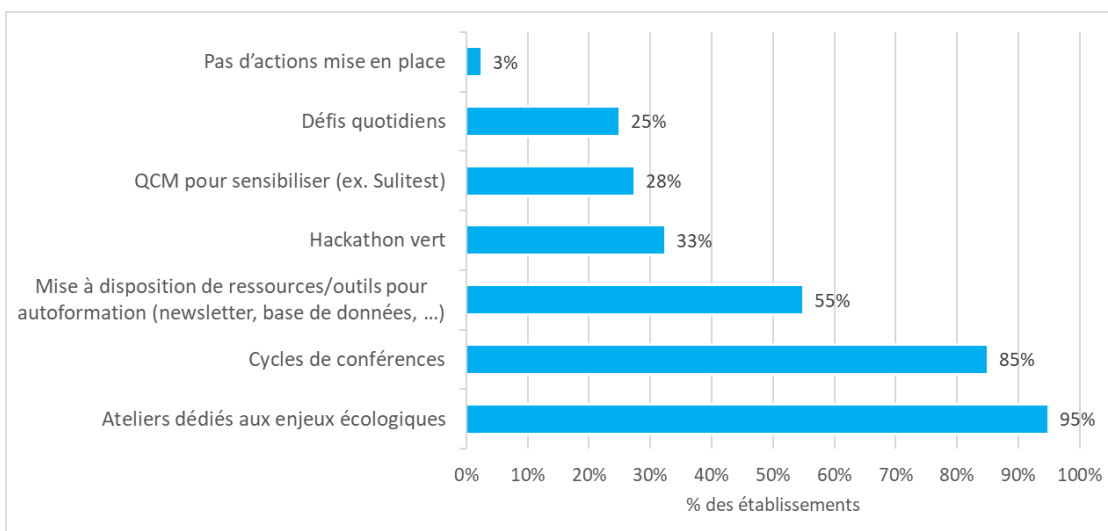


Figure 5 : Part d'établissements par type d'action de sensibilisation (hors enseignement commun)

Cette première étape (sensibilisation) est donc bien en cours dans les établissements signataires, comme représenté sur la Figure 5. La Figure 6 indique d'ailleurs qu'une large majorité des établissements ont plus de 75 % de leurs étudiant·es qui ont participé à ces actions de sensibilisation sur les différentes années du cursus et ce chiffre est en forte augmentation au regard des résultats de 2023. Cette évolution témoigne de la volonté de l'ESR à sensibiliser l'ensemble des élèves quelque soit leur filière. On peut observer qu'au départ, les établissements se sont concentrés sur les primo-entrant·es (1<sup>ère</sup> et 3<sup>e</sup> année en fonction des établissements), avant de démocratiser la sensibilisation à ces enjeux à toutes les années.

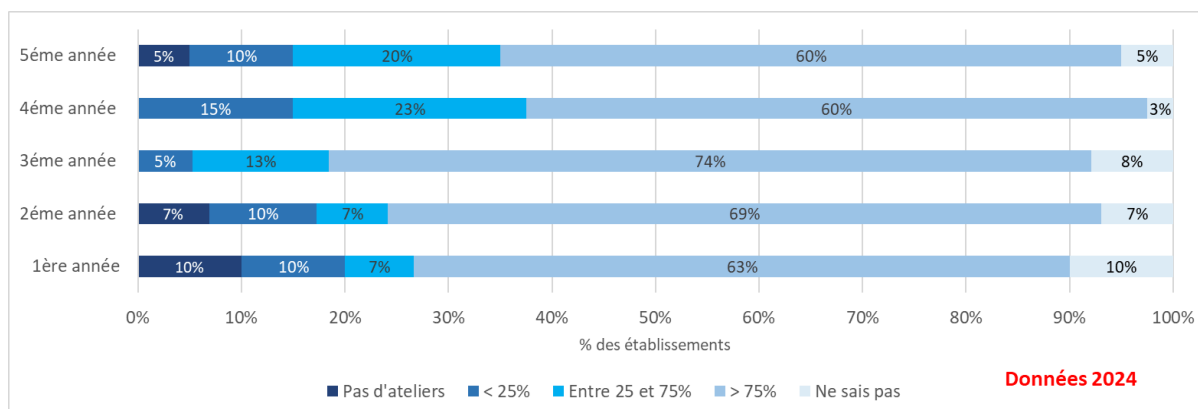


Figure 6 : Part d'établissements en fonction de la proportion d'élèves ayant participé à un atelier de sensibilisation (2024)

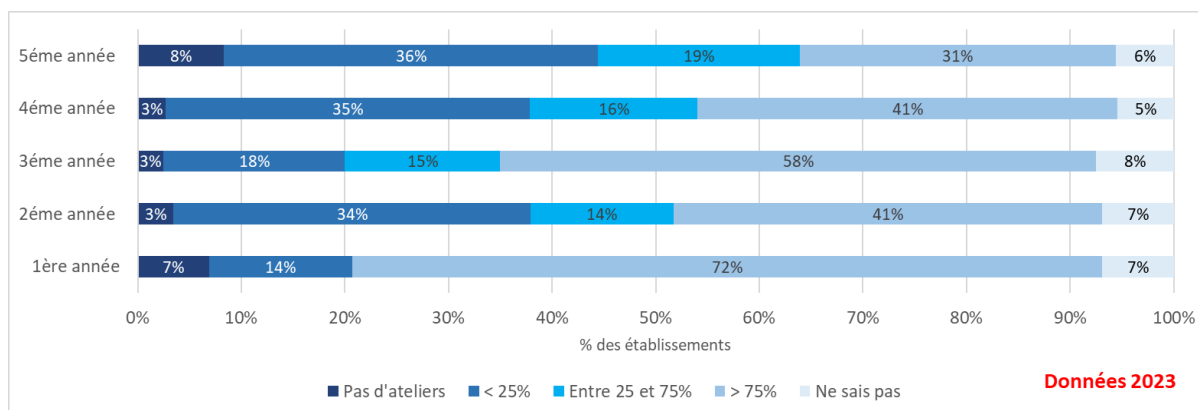


Figure 7 : Part d'établissements en fonction de la proportion d'élèves ayant participé à un atelier de sensibilisation (2023)

Pour mettre en action et contrer les phénomènes d'éco-anxiété, cette sensibilisation doit être suivie d'une formation, que nous verrons dans la suite de ce rapport. Une analyse plus poussée pourrait permettre d'observer quelles sont les raisons de mise en action (ou de non-action) des étudiant·es une fois sensibilisé·es.

## Articles 2 et 3 : Former 100% des apprenant·es - Adapter les enseignements

### 1. Cours dédiés

Les cours dédiés regroupent tous les cours qui sont uniquement tournés sur les enjeux de transition. Pour l'année scolaire 2024-2025, 76% des établissements proposent un enseignement dédié (contre 66% en 2023), dont 90% qui le proposent à l'ensemble de leurs étudiant·es. Pour les autres établissements, les cours n'existent pas encore, mais le projet est en cours de discussion ou d'élaboration. Cette évolution confirme l'avancée des établissements sur les questions de formation aux enjeux de transition, qui gagne de plus en plus d'établissements. De plus, 10% des établissements ont pour objectif de mettre en place un enseignement interdisciplinaire en 2025, nous pouvons donc nous attendre à avoir une évolution qui continue positivement.

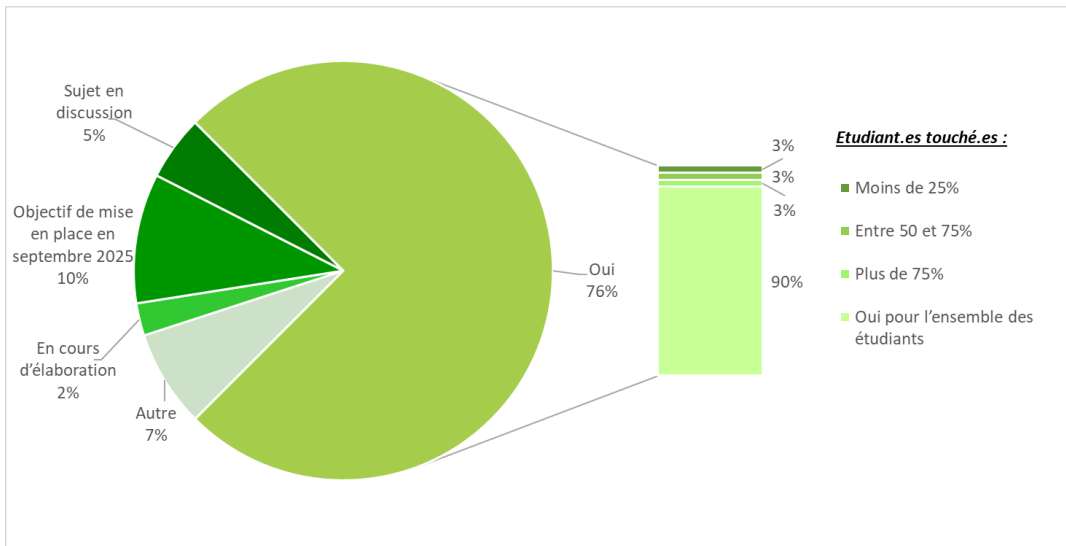


Figure 8 : Part d'établissements ayant mis en place un enseignement interdisciplinaire dédié aux enjeux socio-écologiques

La [note de cadrage du MESR de Juin 2023](#) [5] préconise un minimum de 30 heures de cours dédiés sur le premier cycle. D'après le graphique ci-dessous, cette recommandation serait respectée par 51% des établissements concernés par le 1er cycle. Pour le second cycle, 48% des établissements dédient au moins 30h des cours à ces enjeux. Si ces nombres semblent optimistes, on ne remarque cependant aucune réelle progression entre 2023 et 2024.

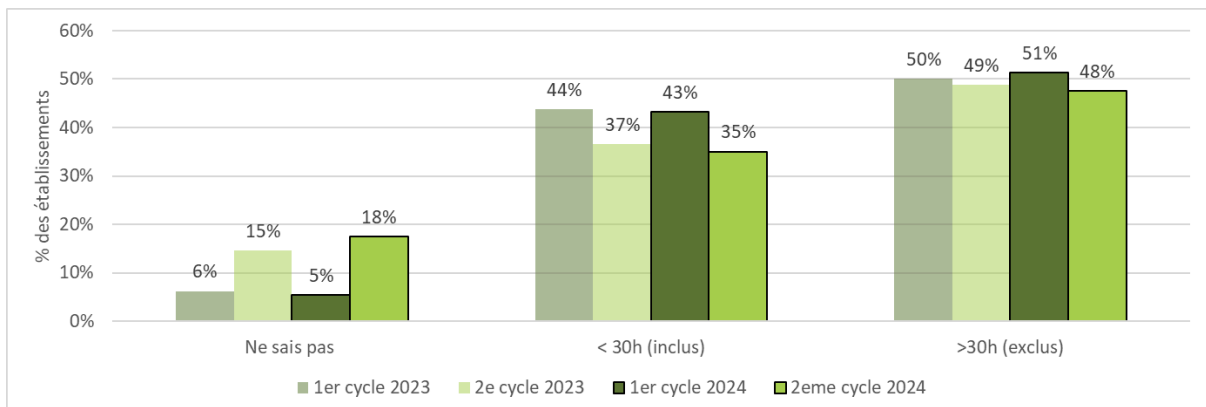


Figure 9 : Part d'établissements en fonction du nombre d'heures de cours dédiées aux enjeux socio-écologiques

Lorsque ces cours sont mis en place, il est important d'obtenir des retours pour adapter les cours mais également pour s'assurer que la notion a été bien comprise et intégrée par les étudiant-es. Pour cela, les méthodes d'évaluation les plus adaptées sont l'examen écrit sur table et l'oral (lorsque c'est possible), notamment pour tester les connaissances des élèves sans qu'ils soient aidé-es par des outils extérieurs, d'autant plus avec les enjeux du numérique et de l'explosion de l'IA générative. Si 55% des établissements utilisent une de ces deux méthodes, 30 % ont opté pour un test en ligne. La CTES préconise de n'utiliser cette méthode, seule, qu'en dernier recours et quand elle est utilisée, de l'accompagner par d'autres systèmes d'évaluations.

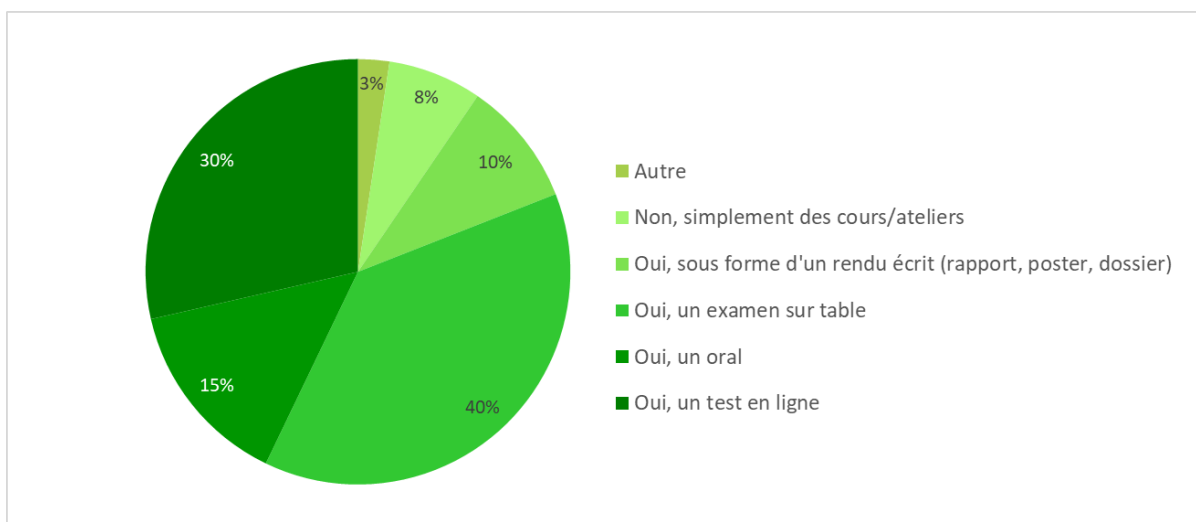


Figure 10 : Part d'établissements ayant une évaluation entrant en compte dans la moyenne pour les cours dédiés

Ces cours dédiés constituent la deuxième étape dans la transition des formations après la sensibilisation. Si elle est en cours dans de nombreux établissements, elle reste difficile pour certains. Ainsi, un besoin d'accompagnement semble nécessaire pour aider les établissements moins en avance. Le [socle S3C de l'UVED](#) [22] peut-être un bon moyen d'avancer sur ces sujets, avec des contenus vérifiés, testés, et réalisés par différent-es expert-es. Le socle comprend également des quizz d'évaluation, des supports de cours, le tout compatible avec la plateforme Moodle et avec une grande liberté d'adaptabilité en fonction du nombre d'heures disponibles. Par ailleurs, il est nécessaire que la certification à ces sujets soit pilotée par le MESR. Une certification unique lui donnerait plus de valeur car aujourd'hui, la certification est laissée à la discrétion des établissements. Chaque établissement ne demande donc pas le même niveau de connaissances sur ces sujets. Si le MESR ne prend pas en main cette certification, elle risque d'être prise en main par une structure privée.

#### Recommandation de la CTES :

Favoriser les méthodes d'évaluations via les examens écrits ou oraux pour les cours dédiés aux enjeux socio-écologiques. Les tests en ligne sont à utiliser qu'en dernier recours et quand c'est le cas, les accompagner par d'autres systèmes d'évaluations.

Avoir une certification unique aux enjeux TEDS pilotée par le MESR et des spécialistes.

## 2. Adaptation des cours existants

Les cours adaptés désignent les cours déjà existants, modifiés pour prendre en compte les enjeux socio-écologiques. Cette démarche est aussi appelée "intégration disciplinaire".

L'adaptation des cours demande donc un travail important aux enseignant-es puisqu'ils doivent modifier leurs cours. Bon nombre d'entre elleux ne sont pas formé-es aux questions de transitions socio-écologiques et il est donc difficile d'inclure ces sujets à leurs

cours. Il est donc crucial d'accompagner les enseignant·es dans la transformation de leurs enseignements pour ne pas qu'ils se sentent seul·es et démuni·es. Cela doit être intégré dans les emplois du temps pour faciliter l'écoute et la motivation des enseignant·es et éviter que cela génère une trop grande charge de travail supplémentaire. Des ateliers collectifs peuvent également être proposés. Il est très encourageant de noter qu'il y a une augmentation de l'accompagnement des enseignant·es et que ce dernier est de plus en plus pris en compte dans leur emploi du temps.

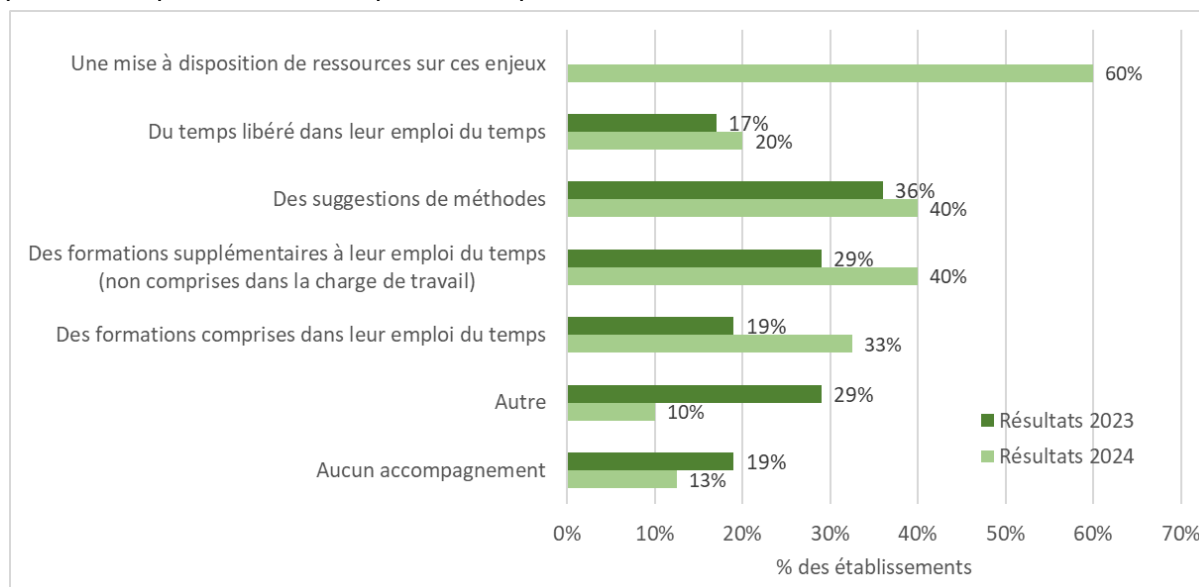


Figure 11 : Part d'établissements par type d'accompagnement à disposition des enseignant·es pour faire évoluer leur cours

La mise à disposition de ressources sur les enjeux est une nouvelle question du questionnaire 2024, et récupère donc des pourcentages de la réponse Autres présente en 2023.

## Article 4 : Proposer une formation au personnel de l'établissement

### 1. Formation et sensibilisation

La formation aux enjeux socio-écologiques ne concerne pas uniquement les étudiant·es, mais également le personnel et les enseignant·es. Suite à la formation des cadres supérieur·es et hauts fonctionnaires publics, [l'État souhaite étendre aux 2.5 millions d'agent·es publics](#) [12], une formation abordant la crise climatique, la crise de la biodiversité, la crise des ressources, ainsi que la mise en action. Les personnels et enseignant·es des établissements publics en font donc partie. De plus, pour effectuer l'intégration disciplinaire, il est nécessaire de former les enseignant·es. Aujourd'hui, il n'y a pas assez d'enseignant·es formé·es pour assurer avec crédibilité et intérêt ces heures de cours (et transformer ces cours). Modifier ses cours ou son métier en intégrant des sujets complexes nécessite de bien connaître les enjeux socio-écologiques systémiques, et donc de suivre des formations spécifiques. Parmi les répondant·es au questionnaire, plus de la moitié ont formé moins de 25% de leur personnel et leur corps professoral (*cf figure 13*). Pourtant, les personnels administratifs et techniques doivent également être formé·es afin de rendre les campus éco-responsables, les achats responsables, réaliser des budgets verts, réduire les émissions de gaz à effet de serre et bien d'autres actions.

Comme pour l'adaptation des cours, il est donc souhaitable d'intégrer les formations dans l'emploi du temps de l'ensemble du personnel, d'avoir des temps en présentiel, de créer des espaces d'échanges sur ces sujets, de pouvoir recueillir des bonnes initiatives, etc.

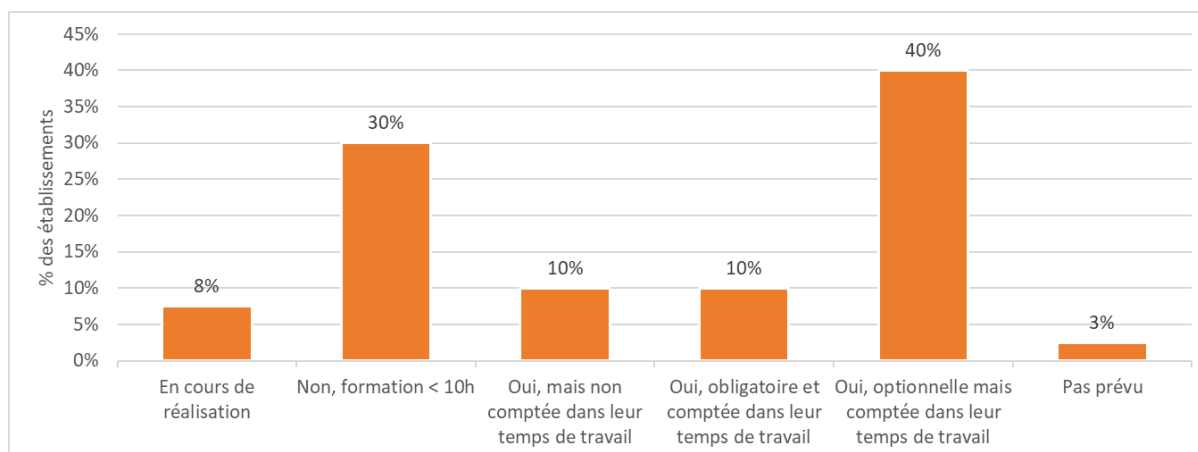


Figure 12 : Part d'établissements par avancement sur la formation destinée à l'ensemble du personnel sur les enjeux socio-écologique

Parmi les établissements qui proposent une formation supérieure à 10h sur ces enjeux, elle n'est généralisée à toutes les parties prenantes (hors étudiant·es) que pour 4% des établissements. Pour 54% des cas, la formation n'est suivie que par une minorité de volontaires (< 25%).

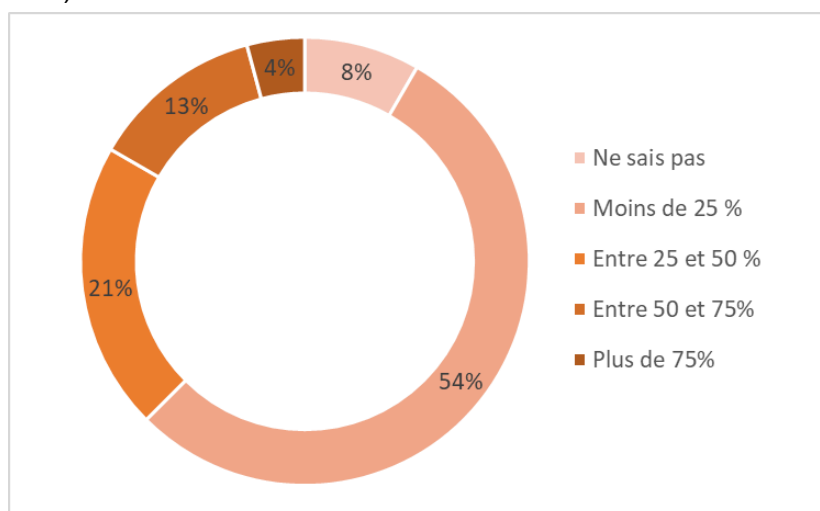


Figure 13 : Part d'établissements en fonction de la proportion de l'ensemble du personnel qui a suivi une formation à la transition socio-écologique de plus de 10h

**Attention :** Ce graphique représente uniquement les établissements ayant une formation supérieure à 10h. Ainsi les 50% des répondants qui sont à moins de 25% de personnes formées représentent 75% environ.

La sensibilisation de l'ensemble du personnel grâce à des ateliers comme la Fresque du Climat est un bon moyen pour lancer la dynamique mais la formation doit aller beaucoup plus loin. Des formations spécifiques doivent être effectuées pour les cœurs de métiers correspondants (espaces verts, achats durables, mobilités décarbonées, numérique responsable, etc.).

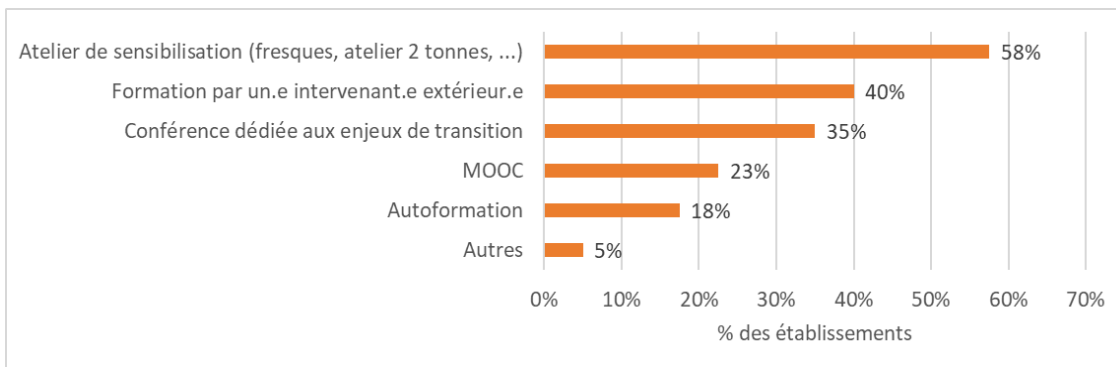


Figure 14 : Part d'établissements par type de formation/sensibilisation choisie pour former le personnel

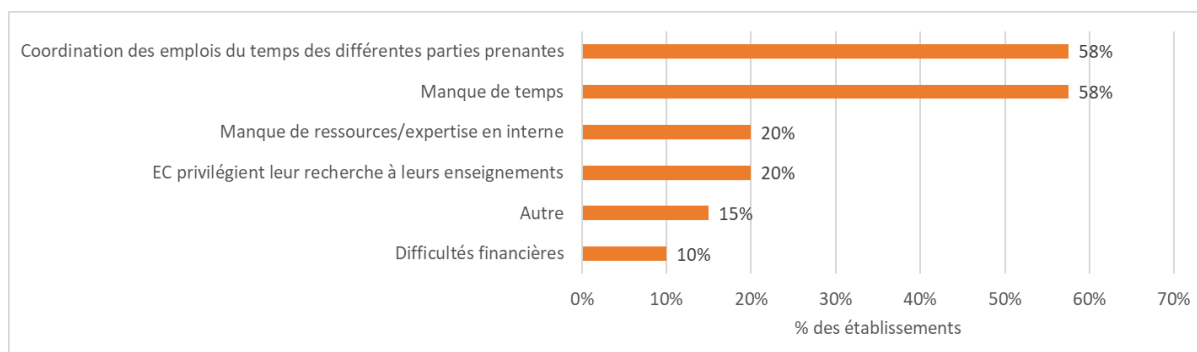


Figure 15 : Part d'établissements par type de point de blocage dans la mise en place d'une formation aux enjeux

La Figure 15 met en avant que le manque de temps et la difficulté de coordination des emplois du temps sont les points de blocages qui reviennent le plus pour mettre en place un plan de formation sur ces questions. Des retours d'expériences sur ces sujets semblent nécessaires pour pouvoir s'inspirer de bonnes pratiques pour gagner du temps, et ce sujet pourrait faire l'objet d'une réunion inter-établissement de la CTES.

### Recommandation de la CTES :

La formation des agents publics doit aller plus loin que la sensibilisation. Les enseignant-es doivent être accompagné-es pour l'intégration disciplinaire ([UVED](#), intervenant-es extérieur-es, etc.) et l'ensemble du personnel doit suivre des formations spécifiques à leur cœur de métier (enseignant-es comme BIATSS).

## 2. Valorisation

Pour aider à l'acceptation et accélérer l'engagement des personnels, la valorisation du travail effectué est importante. Divers moyens (financiers, temporels, honorifiques, etc) de valorisation sont alors possibles en fonction des capacités de l'établissement. Aujourd'hui, cela est peu réalisé puisque seulement 30 % proposent une valorisation. Cette dernière se fait généralement par des primes ou une décharge horaire.

# Article 5 : Augmenter la participation de la recherche dans l'effort de transition

## 1. Intégration des enjeux socio-écologiques dans la recherche

Parmi les établissements répondants au questionnaire, 70% sont tutelles de laboratoire et environ 40% d'entre eux ont plus de la moitié des projets de recherches qui sont spécifiquement orientés sur la transition socio-écologique.

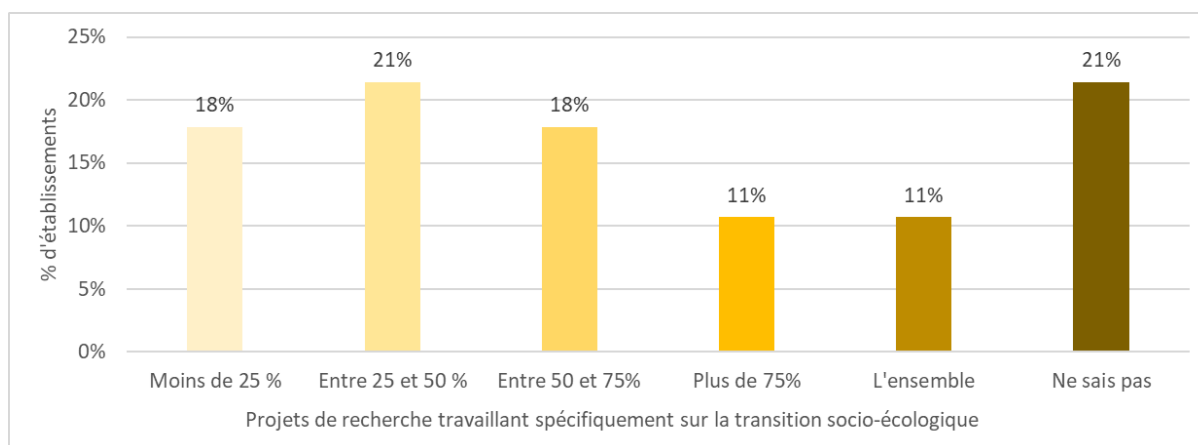


Figure 16 : Part d'établissements en fonction de la proportion des projets de recherche travaillant spécifiquement sur la transition socio-écologique

Il est rare que les établissements soient la seule tutelle d'un laboratoire, donc cela pose des difficultés pour établir des règles sur les transitions dans ces structures. Les laboratoires sont donc souvent isolés de la politique des établissements sur ces sujets. Le graphique de la Figure 17 montre que les établissements ont un regard sur l'avant projet mais très peu sur l'après projet. Il est donc compliqué d'obliger les projets de recherche à prendre en compte les impacts sociaux et environnementaux. Dans le cas où certains projets sont présentés avec une prise en compte des impacts socio-écologiques, il arrive souvent que le rendu final diverge et ne respecte pas totalement les engagements.

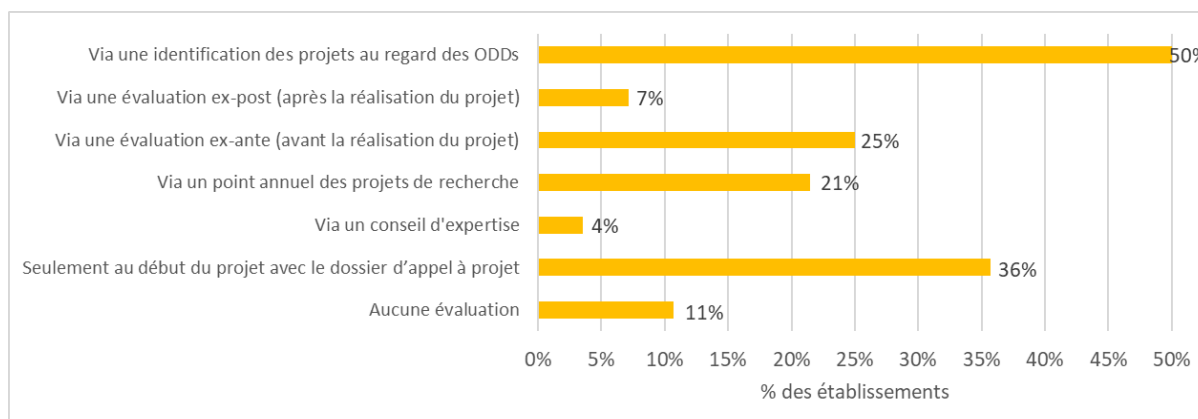


Figure 17 : Part d'établissements par méthode de prise en compte des impacts socio-écologiques des projets de recherche

Différentes méthodes permettent d'évaluer les projets de recherche sur leur impact socio-écologique. L'identification via les ODDs est très répandue, et l'évaluation au démarrage du projet également. Il est difficile de vérifier ces éléments après réalisation du projet. Ce travail nécessite une organisation sérieuse et de nombreux points de blocages existent.

## 2. Points de blocage

Les points de blocage relevés montrent que la principale difficulté est le manque de temps et/ou de considération des impacts socio-écologiques de la part des chercheur·euses. L'attractivité monétaire en valorisant financièrement les projets de recherche est utilisée par moins d'un tiers des établissements. En effet, tous n'ont pas les moyens financiers, ni les moyens organisationnels d'évaluation et, comme souligné précédemment, elles ne sont souvent pas la seule tutelle du laboratoire.

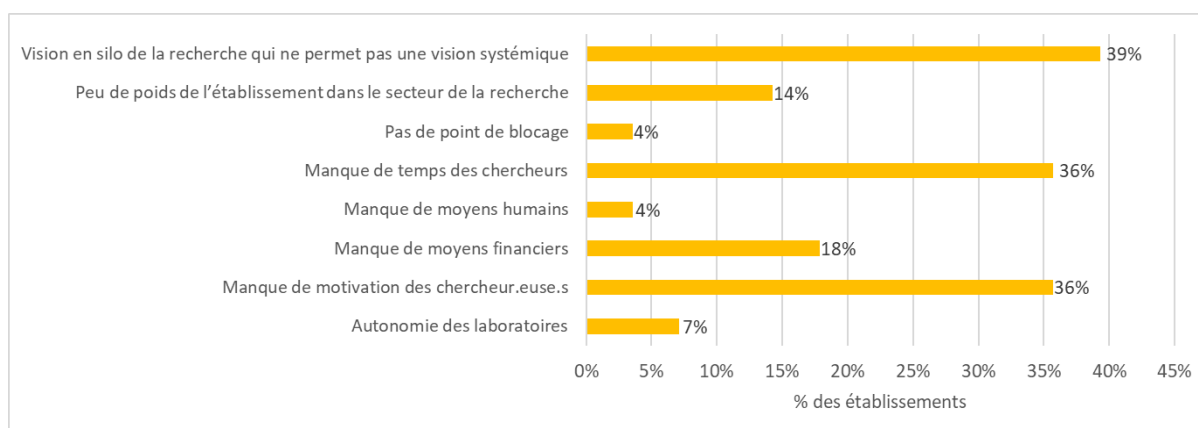


Figure 18 : Part d'établissements par points de blocage rencontrés pour impliquer le domaine de la recherche dans ces enjeux

## Article 6 : S'appuyer sur des partenaires divers

### 1. Forums et événements d'entreprises

Pour les établissements organisateurs de forums d'entreprises, les structures les plus représentées sont les grandes entreprises et les TPE/PME. Le secteur public, représenté notamment par les collectivités territoriales, les associations et ONG est sous représenté. Pourtant, il faudrait une diversité de structures pour que les étudiant·es puissent avoir une vue d'ensemble des possibilités qui existent sur le marché de l'emploi.

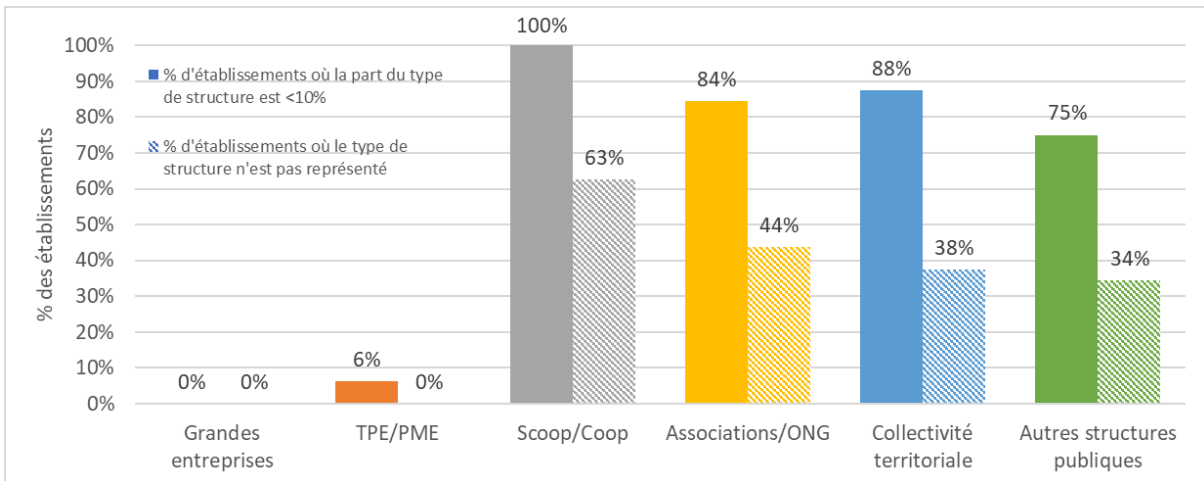


Figure 19 : Part d'établissements en fonction de l'absence de certains types de structures dans les forums (non représentées ou représentant moins de 10% des structures)

## 2. Critère de sélection

Parmi les critères de sélection des partenaires, l'engagement dans la transition socio-écologique est très peu pris en compte, et quand c'est le cas, il l'est de manière peu prioritaire. On peut donc en déduire que les responsables DD&RS des établissements sont peu impliqués dans les démarches partenariales des établissements. Il y a également le fait qu'il y a très peu de solutions pour compenser la perte de certains partenaires. Or d'après la [CNE](#) du RESES [7], 91 % des étudiant·es considèrent pertinent qu'une entreprise change de modèle économique pour intégrer les enjeux sociaux et environnementaux. Ce décalage entre volonté étudiante et relations entreprises se fait ressentir de plus en plus ces derniers temps avec de nombreuses actions étudiantes, notamment en forums d'entreprises (blocages, distributions de tracts, communications en amont de forum, fausses lettres de candidatures, articles de presse, pétitions, etc.).

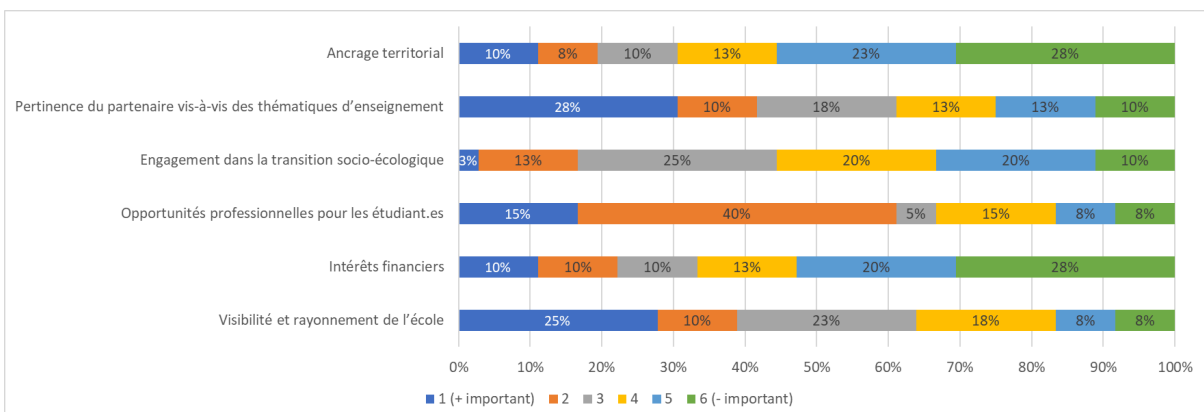


Figure 20 : Répartition des établissements en fonction de l'importance des critères de sélection des partenaires pédagogiques et administratifs

## 3. Présence des partenaires au sein du conseil d'administration

L'inclusion des différentes parties prenantes aux instances de gouvernance comme le CA renforce encore plus l'intérêt posé à la diversification des partenariats. On remarque

qu'une large majorité des établissements ont un CA qui est composé d'au moins un siège dédié à une grande entreprise. L'absence de modèles économiques alternatifs dans la gouvernance de ces entreprises (SCOP/COOP absent dans 94% des cas) ainsi que la faible présence d'association ou ONG (50%), posent des questions sur les intérêts qui sont défendus dans les prises de décision des établissements. Ce manque de diversité est un facteur qui contribue au système actuel et freine la transition de la société vers un modèle plus juste socialement. On peut cependant noter des différences importantes entre les établissements et une présence importante des collectivités territoriales (82% des établissements ont une collectivité représentée au sein de leur CA) et d'autres structures publiques.

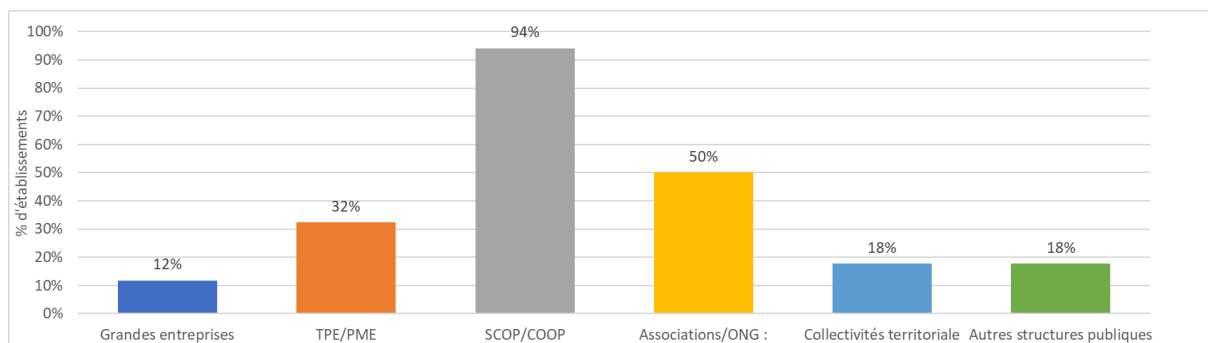


Figure 21 : Part d'établissements pour lesquels les types de structures ne sont pas représentée en CA

Aide de lecture : 12 % des établissements n'ont pas de grandes entreprises représentées dans leur CA

#### Recommandation de la CTES :

Le CA des établissements doit laisser plus de sièges aux SCOP/COOP, aux collectivités territoriales et aux associations en réduisant les places à destination des grandes entreprises. Cela permet de mettre en avant un modèle de société plus juste socialement. Une même dynamique doit être réalisée au niveau des forums et des partenaires. De plus, les partenaires doivent être des structures respectueuses des enjeux socio-écologiques.

## Article 7 : Préparer les apprenant-es à adopter une posture active dans leurs futurs emplois

### 1. Engagement et valorisation

Les résultats sur l'engagement étudiant et la valorisation de cet engagement sont très très hétérogènes. Cela s'explique notamment par le fait qu'il est difficile de définir un périmètre représentant l'engagement étudiant sur la transition socio-écologique. Qu'est-ce qu'on entend par engagement ? Que prend-on en compte ?

Les données que nous avons (trop hétérogène) ne nous permettent pas de conclure sans prendre le risque de réaliser une mauvaise analyse. Nous nous contentons donc d'analyser les différentes manières de valoriser cet engagement avec le graphique

ci-dessous. Ainsi, il est important de noter que 13% des établissements obligent un certain nombre d'heures dédiées à de l'engagement étudiant.

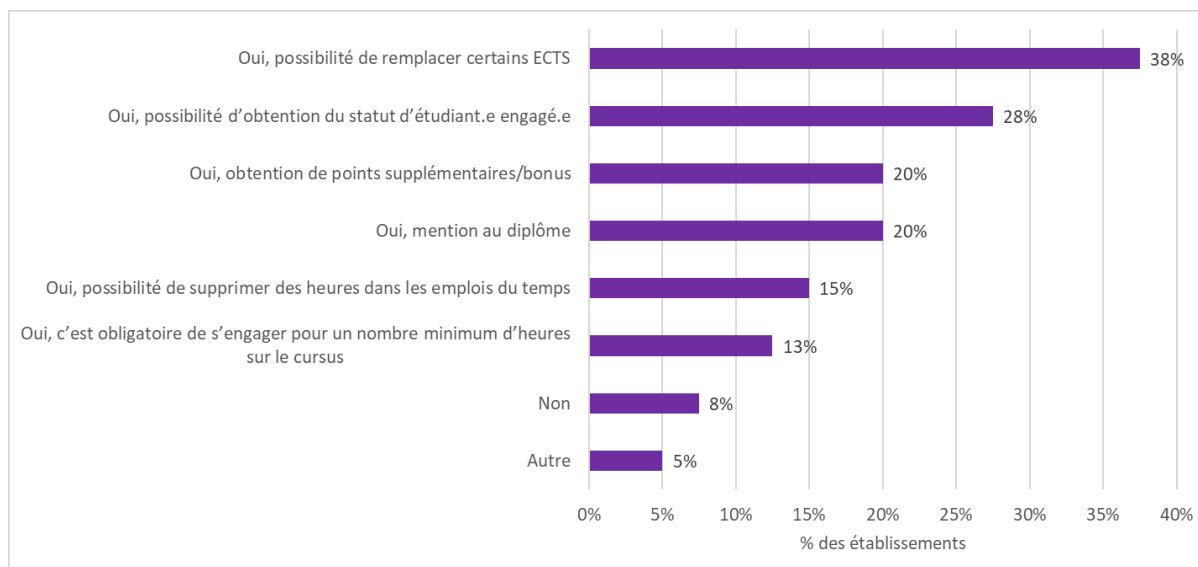


Figure 22 : Part d'établissements par type de reconnaissance et/ou valorisation de l'engagement étudiant

Les formats de valorisation de l'engagement sont d'ailleurs particulièrement variés, et peuvent s'adapter aux différentes situations et types d'engagements. Afin de faciliter un engagement étudiant, proposer différents types de valorisation est essentiel.

Nous préconisons une valorisation adaptative. Adaptée en terme de quantité de travail demandé pour être valorisé (le travail demandé pour remplacer des ECTS doit être plus grand que le travail demandé pour avoir un open badge ou un bonus), et adapté en terme de format de travail demandé (oral, écrit, vidéo, photos...) afin que l'élève choisisse le format qui lui correspond le mieux pour ne pas faire de cette valorisation une augmentation trop significative de sa charge de travail et de sa charge mentale. Bien entendu, tout cela demande également un cadre clair, disponible et présenté aux élèves dès leur arrivée dans l'établissement.

#### Recommandation de la CTES :

La valorisation de l'engagement étudiant est nécessaire car il contribue grandement au développement de connaissances et de compétences. Cette valorisation doit être adaptée à deux niveaux. Sur la quantité du travail demandé pour obtenir la valorisation (une valorisation élevée demande un travail plus important qu'une valorisation plus anecdotique), et sur le format du travail (oral, écrit, vidéo...).

## 2. Regard critique sur les entreprises et structures d'accueil

Les établissements ont pour rôle de former des hommes et des femmes acteur·rices de la transition socio-écologique avec un regard critique sur les institutions et les structures dans lesquelles ils seront amenés à travailler. Pour développer la prise de recul, les stages réalisés pendant les cursus scolaires sont les meilleurs exemples concrets. Ainsi il

est important de questionner chaque étudiant·e sur ces sujets au sein des différentes expériences professionnelles de son parcours.

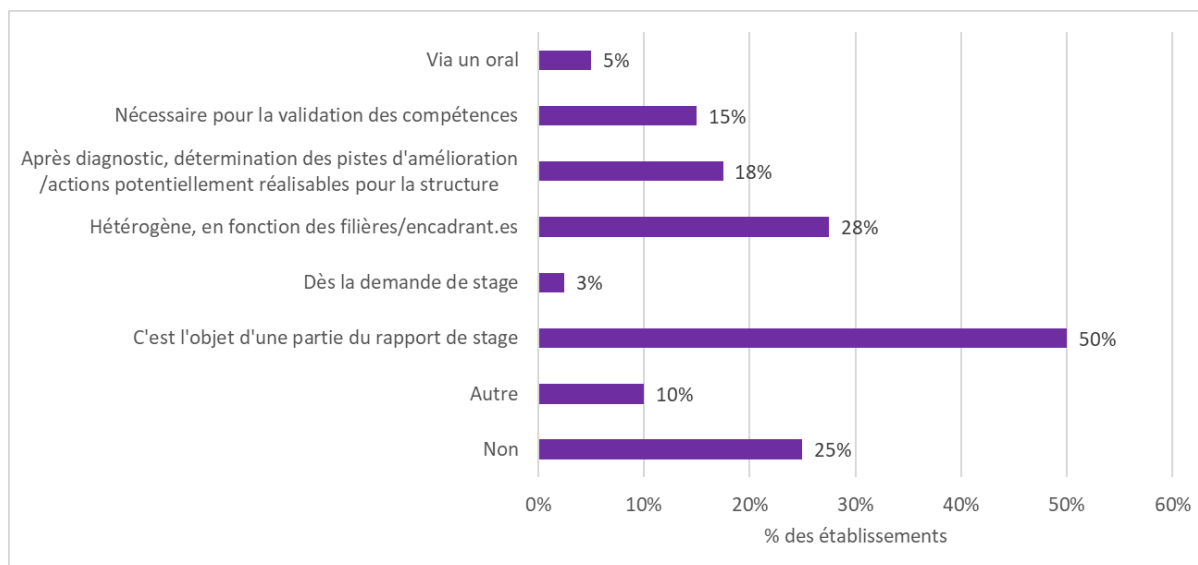


Figure 23 : Part d'établissement demandant chaque type de démarche réflexive sur les enjeux socio-écologiques lors des stages, apprentissages ou alternances

## Article 8 : Garantir une politique humaine et sociale

### 1. Parité femme/homme

Comme pour le précédent questionnaire, la parité globale des établissements ayant répondu, est presque atteinte dans les trois catégories : étudiant·es (43%), enseignant·es (40%) et direction (40%). Cependant, il y a une grande disparité en fonction des types d'établissements. Les parités sont respectées dans tous les établissements sauf pour les écoles d'ingénieurs où le taux de femmes est égal ou inférieur à 36% dans chaque catégorie. Si on regarde l'évolution des taux par rapport à 2023, ils sont restés constants ou ne fluctuent pas de manière significative.

Proportion de femmes en fonction des types d'établissements et des catégories (+ évolution avec les chiffres de 2023)			
	Parité (étudiant·es)	Parité (enseignant·es)	Parité (direction)
<b>Ecoles d'ingénieurs</b>	36% <b>0%</b>	35% <b>0%</b>	35% <b>-1%</b>
<b>Autre (dont IEP)</b>	62% <b>-4%</b>	50% <b>0%</b>	50% <b>+1%</b>
<b>Universités</b>	67% <b>+7%</b>	43% <b>-4%</b>	45% <b>-4%</b>
<b>Ecole de commerce/management</b>	49% <b>-2%</b>	50% <b>+3%</b>	48% <b>+3%</b>
<b>Total</b>	43% <b>-2%</b>	40% <b>-1%</b>	40% <b>-1%</b>

Les écoles d'ingénieurs doivent redoubler d'effort pour augmenter la part de femmes, à la fois chez les élèves, les enseignant·es et au sein des directions. Des initiatives existent mais les résultats mettent du temps à se voir (Elles bougent, le prix Ingénieuses, cordées de la réussite, etc.). Ce travail est à mener conjointement avec l'éducation nationale pour déconstruire dès le plus jeune âge certains stéréotypes de ces filières.

## 2. Cellules<sup>1</sup> dédiées

Si la parité homme/femme est de plus en plus respectée (hors écoles d'ingénieur·es), d'autres sujets sociaux sont aussi très importants à prendre en compte. Dans les établissements, des cellules dédiées aux différents profils d'étudiant·es sont créées pour garantir à tous et toutes une scolarité décente. Bien que les étudiant·es soient concerné·es par l'ensemble de ces cellules dédiées, leur représentativité au sein de la gouvernance des cellules est majoritairement faible.

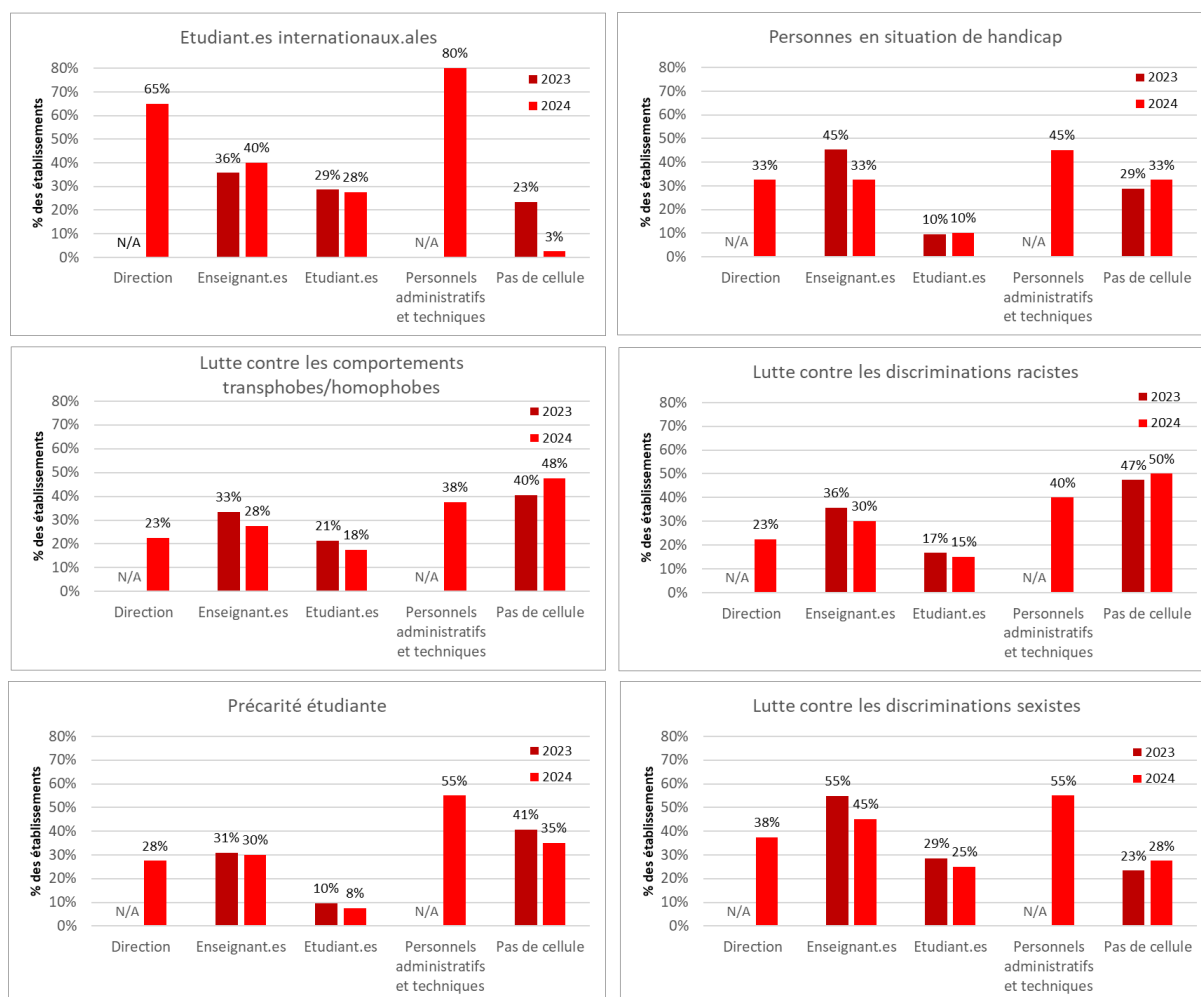


Figure 24 : Part d'établissements qui ont une cellule dédiée sur chaque sujet

<sup>1</sup> Ce terme remplace le terme "départements" initialement utilisé dans le questionnaire envoyé aux établissements. Il a été modifié pour améliorer la compréhension de l'analyse.

### 3. Bonnes pratiques mises en place par les établissements

Pour chaque cellule dédiée, il a été demandé aux répondant·es de citer les initiatives menées dans leur établissement. Voici donc certaines initiatives menées pour garantir une politique humaine et sociale :

<b>Pour les étudiant·es internationaux·ales</b>
<b>Actions mises en place par une majorité des établissements</b>
La majorité des établissements propose un accompagnement spécifique et renforcé. De nombreuses intégrations à la rentrée sont souvent gérées par les associations étudiantes.
<b>Idées innovantes ou peu mises en place</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Mise en place d'un programme de parrainage entre étudiant·es (ex : Buddy Programme).</li><li>• Obtention du <a href="#">Label Bienvenue en France</a>. [16]</li><li>• Création d'un intranet dédié aux étudiant·es internationaux·ales et création de guide ou livret d'accueil en plusieurs langues.</li></ul>

<b>Pour les personnes en situation de handicap (personnels ou étudiant·es)</b>
<b>Actions mises en place par une majorité des établissements</b>
De nombreuses actions de sensibilisation sont menées au sein des établissements comme des ateliers, des formations ou la semaine du Handicap.
<b>Idées innovantes ou peu mises en place</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Mise en place d'un·e référent·e étudiant·e en plus d'un·e référent·e personnel</li><li>• <a href="#">Label Handi Management</a> [11]</li><li>• Réseau <a href="#">Atypie Friendly</a> [1]</li></ul>

<b>Pour la lutte contre les discriminations racistes</b>
<b>Actions mises en place par une majorité des établissements</b>
La sensibilisation passe par des ateliers tels que la fresque de la diversité, les ateliers laïcité ou la semaine de lutte contre le racisme et l'antisémitisme (cinés débats, expositions, tables-rondes, etc.).
<b>Idées innovantes ou peu mises en place</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Référent "Discrimination" (qui englobe tous les types de discrimination)</li><li>• Cellule de signalement</li><li>• Accueil de l'exposition "Passeport pour la fraternité" de SOS Racisme</li></ul>

### **Pour la lutte contre les comportements transphobes et homophobes**

#### **Actions mises en place par une majorité des établissements**

De nombreuses associations, souvent étudiantes, se créent sur ces sujets.

#### **Idées innovantes ou peu mises en place**

- La possibilité d'inscription d'un·e étudiant·e sous un prénom et sexe d'usage différent de l'état civil et que ce prénom soit pris en compte sur les relevés de notes, les attestations de réussite, etc.
- La mise en place de toilettes mixtes
- Le recrutement d'étudiant·es « Alliés LGBT+ »

### **Pour lutter contre les discriminations sexistes**

#### **Actions mises en place par une majorité des établissements**

Les semaines de sensibilisation ou les interventions sur les violences sexistes et sexuelles (VSS) se démocratisent. Une majorité des établissements ont mis en place un dispositif de signalement et d'accompagnement des VSS.

#### **Idées innovantes ou peu mises en place**

- La mise en place de référent·es VSS au sein des étudiant·es et du personnel
- L'adoption de la neutralité impliquant la fin de l'utilisation des "madame" / "monsieur" sur les documents de l'établissement.

### **Précarité étudiante**

#### **Actions mises en place par une majorité des établissements**

De nombreux établissements proposent des bourses internes aux apprenant·es dans le besoin (en plus de la bourse d'études).

#### **Idées innovantes ou peu mises en place**

- Des distributions de culottes menstruelles à toutes les étudiantes ou la mise en place de distributeurs dans les toilettes femmes.
- Mise en place d'accès spécifiques aux épiceries solidaires et vestiaires solidaires
- Disposition d'une réserve de denrées sèches ou de conserves pour les urgences
- Financement intégral de leur Week-End d'Intégration

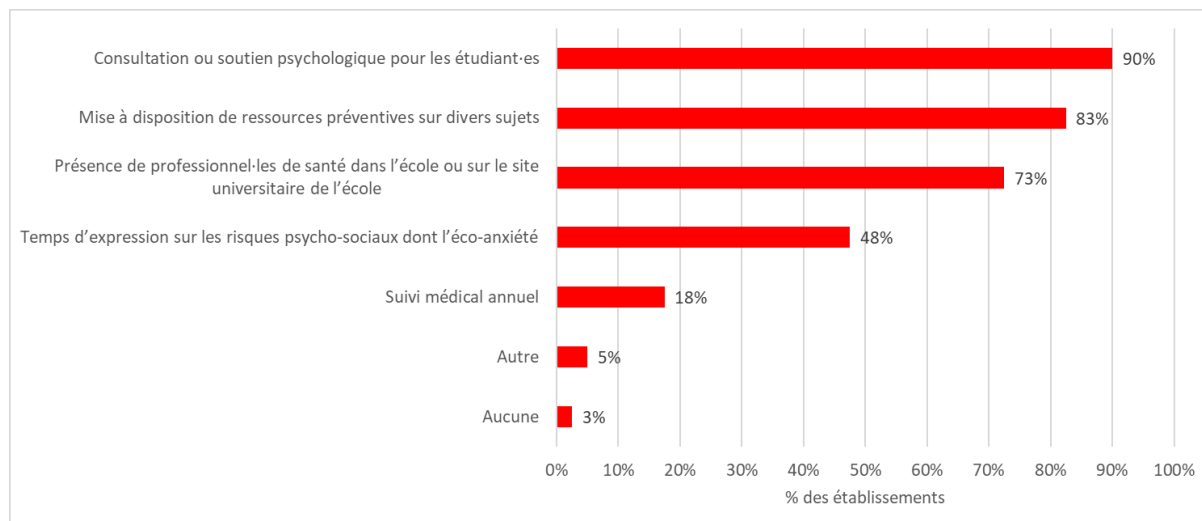
#### *4. Détresse psychologique chez les étudiant·es*

D'après une enquête menée par l'[Observatoire de la Vie Etudiante \(OVE\)](#) en 2024 [10] :

*“Un tiers des étudiant·es présentent les signes d'une détresse psychologique dans les quatre semaines qui précèdent l'enquête. Parmi les signes de détresse psychologique, 48 %*

*se déclarent souvent ou en permanence très nerveux·ses et 30 % souvent ou en permanence tristes et abattu·es.”*

La situation économique, politique, géopolitique et environnementale actuelle tend à faire augmenter le malaise des jeunes. Un suivi de la santé des étudiant·es permet donc de prévenir et assurer un accompagnement des personnes en détresse. Les établissements possèdent des ressources pour aider les étudiant·es, il reste donc à connaître l'efficacité de ces mesures pour compléter ces résultats.



*Figure 25 : Part des établissements par type de mesures prises pour le suivi de la santé des étudiant·es*

## Article 9 : Suivre et publier son empreinte carbone

La quasi totalité des établissements répondants a réalisé au moins une fois le bilan GES de leur structure. La proportion de prise en compte du scope 3 dans les bilans continue d'augmenter, ce qui permet d'avoir des bilans GES plus qualitatifs et comparables. La réalisation complète d'un bilan GES, avec les 3 scopes, demande une quantité d'informations souvent inaccessibles, inexistantes ou bien leur acquisition est très lente. Les moyens humains et financiers différents dans chaque établissement vont influencer les résultats. Ceux qui ne peuvent pas se permettre de démarcher une expertise extérieure vont demander que le bilan soit réalisé par leur pôle ou leurs chargé·es DD&RS. Certains intègrent aussi le bilan carbone dans les projets étudiants.

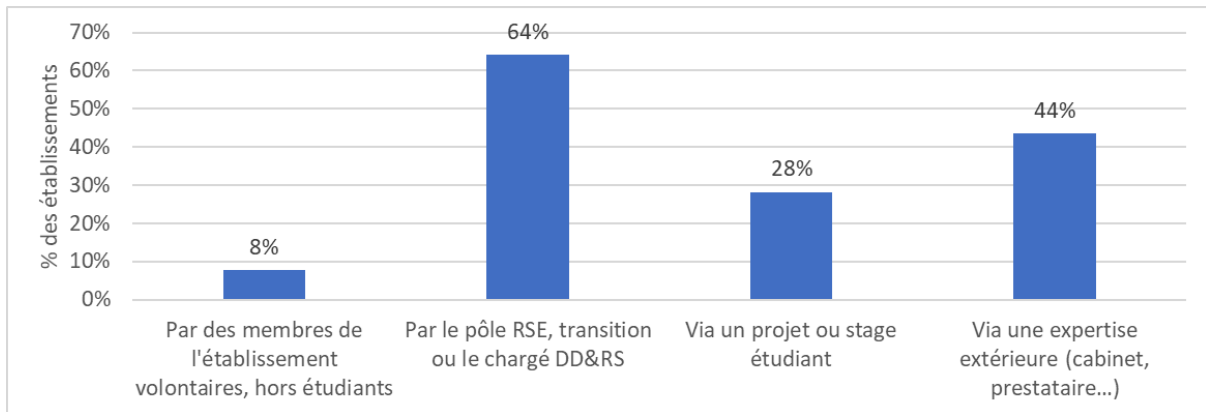


Figure 26 : Part d'établissements qui ont réalisé un bilan GES

L'accessibilité des données étant un des principaux points de blocage, il est important de faciliter leur acquisition au maximum en informant les différents services des données que chacun doit recueillir et fournir. Dans le cas où ce sont les étudiant-es qui le réalisent, il faut leur faciliter la tâche en leur préparant les données ou en légitimant leurs demandes auprès des différents services.

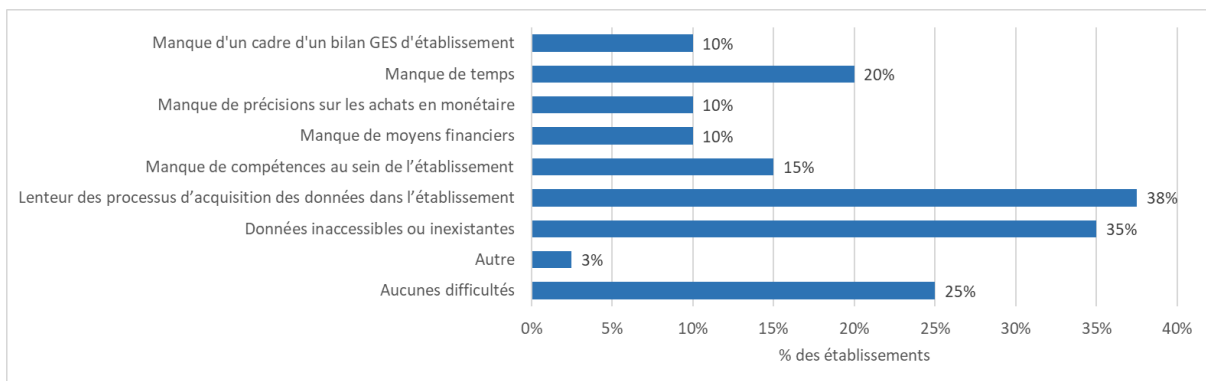


Figure 27 : Part d'établissements par point de blocage rencontré dans l'élaboration du BGES

Contrairement au précédent questionnaire où 79% des établissements prenaient en compte les 3 scopes, c'est le cas pour 97% d'entre eux en 2024. Le scope 3 peut diverger fortement entre deux structures similaires en fonction du périmètre d'étude choisi. Par exemple, certains établissements considèrent que l'associatif n'est pas à considérer car il concerne les membres des associations quand d'autres ne prennent pas en compte l'alimentation car ils l'associent au CROUS. Un consensus semble exister sur les déplacements qu'ils soient quotidiens ou exceptionnels (professionnels et internationaux) puisque ce sont des postes traités par la totalité des bilans carbone. L'accessibilité des données des déplacements permet également une meilleure prise en compte de ces postes. Il est donc important d'impliquer les différents services d'un établissement pour que les données soient rapidement recueillies et traitées.

**Rappel :** Le **scope 1** représente les émissions directes de GES produites par l'établissement, le **scope 2** correspond aux émissions indirectes liées à l'énergie, mais qui ne se produisent pas directement sur le site de l'établissement et enfin le **scope 3** est lié aux émissions indirectes qui ne sont pas sous le contrôle direct de l'établissement.

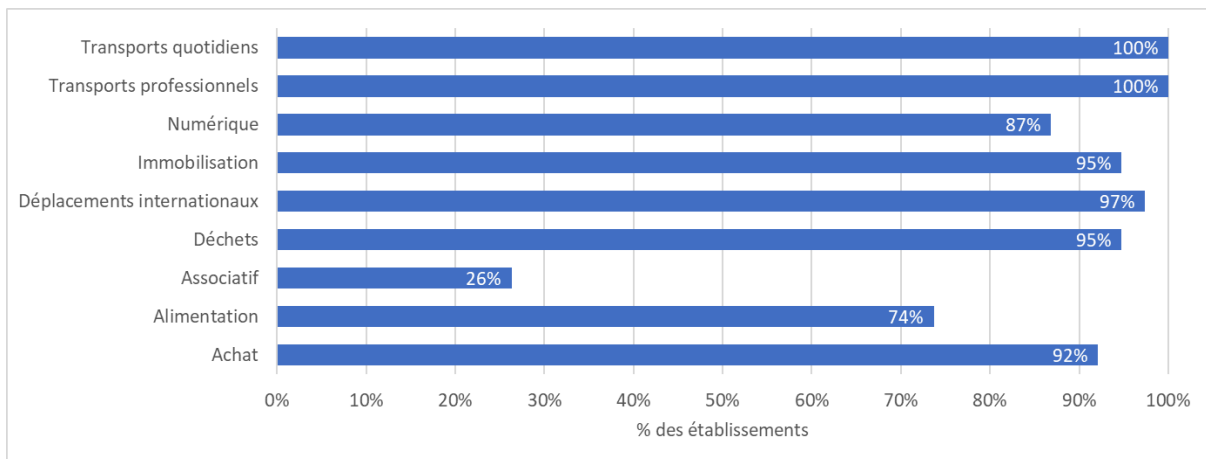


Figure 28 : Part d'établissements par poste pris en compte dans le scope 3 du BGES

Un des principaux rôles du bilan carbone est de permettre à l'établissement de cibler les secteurs où il faut qu'il agisse en priorité pour réduire sa consommation de CO2 équivalent. Comme on peut le voir, sur la Figure 29, les principaux postes d'émissions sont ceux liés aux transports. D'un côté, nous avons les transports domicile-travail qui pèsent lourd sur la balance (>20% du BGES total) pour 61% des établissements. Pour pousser plus loin l'analyse de ce thème, le futur questionnaire annuel devra référencer plus précisément les bonnes pratiques mises en place à ce sujet : forfait mobilités durables, liens avec les collectivités pour améliorer la desserte en transports en communs ou vélos libre service, communauté active pour pousser au covoiturage, diminutions des places de parkings... D'un autre côté, les déplacements professionnels et académiques, pèsent également très lourd pour 50% des répondants. Si la consommation liée aux déplacements du quotidien est compliquée à diminuer, celle liée aux autres déplacements comme les voyages professionnels ou les voyages à l'étranger, est plus aisément réalisable. L'avion étant un moyen de transport parmi les plus émetteurs de GES, il est possible d'encourager l'utilisation du train pour les déplacements professionnels et les voyages en Europe. La mise en place d'une sensibilisation, d'un quota carbone ou de primes de mobilité douce sont des solutions possibles qui commencent à se généraliser pour inciter à réduire l'utilisation de l'avion.

Enfin, bien que les incertitudes soient importantes, les achats sont un poste qui revient souvent comme très émissif. Une réflexion sur leurs limitations est à mener et quand ils sont inévitables, ils doivent suivre une politique d'achats durables. Attention cependant sur la qualité des achats, qui peuvent faire augmenter le prix, à achat équivalent, et qui reviendrait à augmenter le bilan GES s'il est réalisé à partir des simples ratios monétaires. Le bilan GES ne doit pas être le seul moyen d'arbitrage et de suivi.

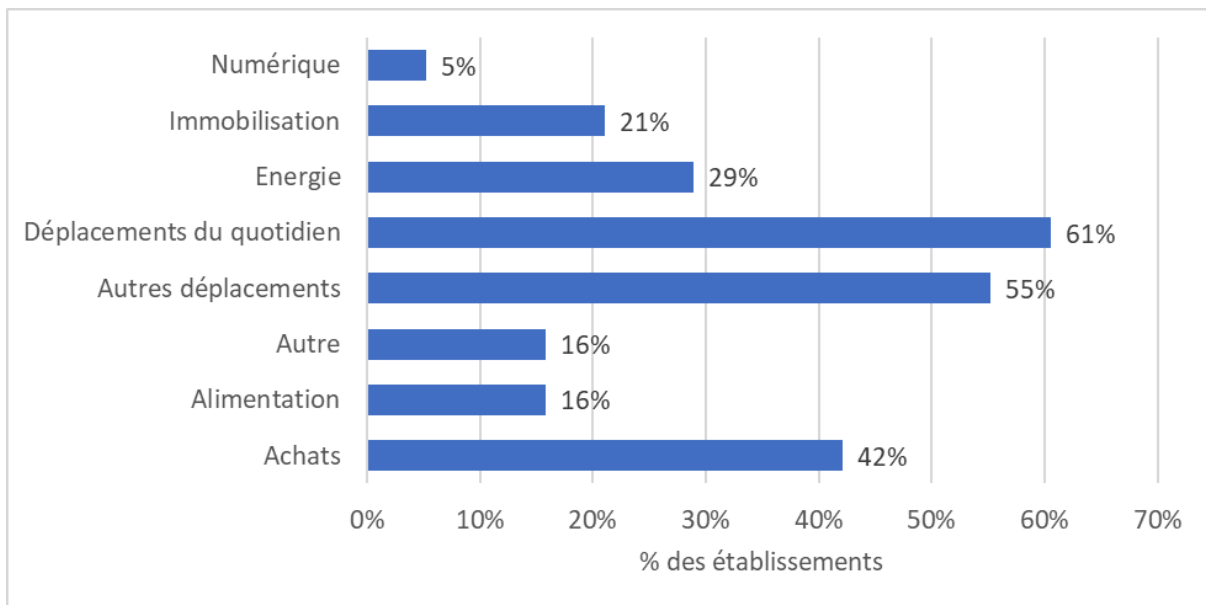


Figure 29 : Par d'établissements par principaux postes d'émissions (> 20% du bilan total)

Bien que l'énergie arrive en quatrième position, il est important de considérer que parmi les répondants, 43% sont propriétaires de leur bâtiment. La différence entre "propriétaire" ou "non propriétaire" peut jouer un rôle important sur les marges de manœuvre qu'ont les établissements pour engager des actions (*Exemple* : un établissement non propriétaire aura plus de difficultés à faire de la rénovation thermique. )

#### Recommandation de la CTES :

Sur les achats, la première piste est de réduire le volume de produits achetés (sobriété) puis ensuite, d'opter pour des achats durables. Le bilan GES ne doit pas être le seul moyen d'arbitrage et de suivi.

## Article 10 & 11 : Réduire les émissions de gaz à effet de serre - Assurer une bonne gestion du campus

Les directives de l'État demandent aux établissements d'avoir une [stratégie bas-carbone](#) [2] avec la réalisation de BGES tous les 3 ans pour les établissements publics de plus de 250 employé·es et 4 ans pour les établissements privés de plus de 500 employé·es. Le tableau ci-dessous montre bien la croissance exponentielle des établissements qui formulent une stratégie bas-carbone.

Avez vous une stratégie bas-carbone ?			
	Oui	Non	En cours d'élaboration
Année 2023	36 %	14 %	50 %
Année 2024	63 %	5 %	32 %

Cependant, la mise en place d'une stratégie ne reconforte pas les répondant-es sur la possibilité d'atteindre une neutralité carbone puisque qu'ils ne sont plus que 30% à penser que la neutralité carbone est atteignable à horizon 2050 (accompagné ou non), soit une baisse de 10 points par rapport à 2023.

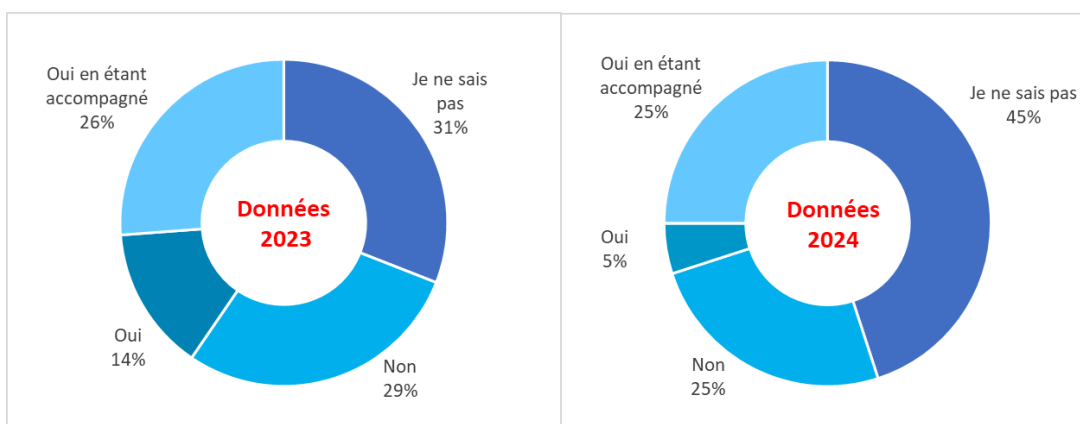


Figure 30 : Part de répondant-es en fonction du sentiment d'atteinte de la neutralité carbone en 2050

Le principal frein à la réduction des émissions, devant le budget, est l'obligation de mobilité étudiante, requise notamment pour les écoles d'ingénieurs. La [Commission des Titres de l'Ingénieur](#) [20] demande que chaque étudiant-e réalise un nombre de semaines à l'étranger : 16 semaines pour les FISE (étudiant-es) et 9 semaines pour les FISA (apprenti-es). Les émissions liées au transport aérien pour la réalisation de cette mobilité représentent une importante part des émissions de chaque établissement et rendent donc plus difficile l'atteinte de la neutralité carbone. Les comportements individuels sont également très cités, ce qui rejoint le besoin de sensibilisation et de formation de l'ensemble des parties prenantes des établissements ainsi que la définition de règles pour limiter les trajets les plus émissifs.

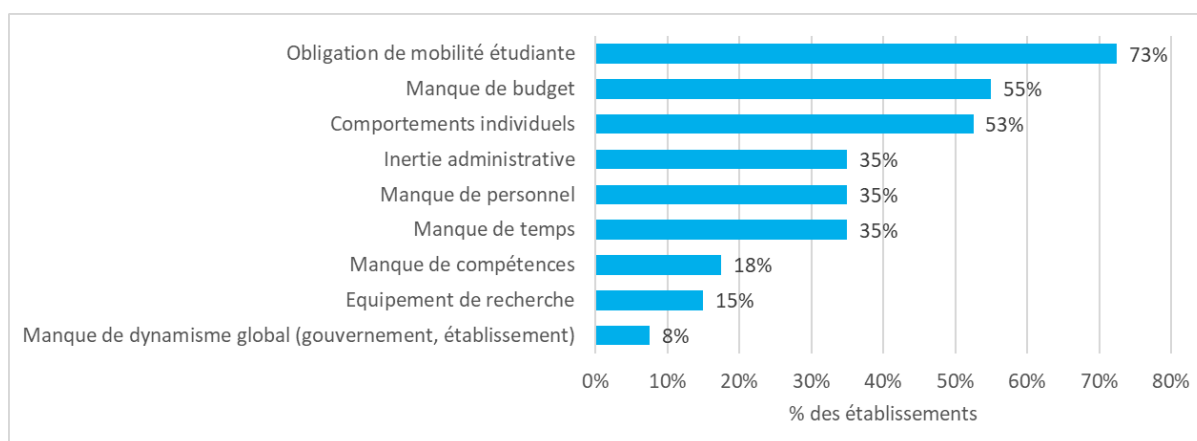


Figure 31 : Part d'établissements par freins majeurs pour réduire les émissions de GES

### Recommandation de la CTES :

La mobilité internationale ne doit pas être obligatoire et doit s'inscrire dans un projet mené par l'étudiant-e. L'établissement doit accompagner au mieux les étudiant-es et la mobilité bas-carbone doit être fortement encouragée et valorisée.

## Partage de bonnes pratiques réalisées dans les établissements

Dans les tableaux suivants sont présentées des initiatives d'établissements. Les labels cités sont ceux présents dans les réponses, non pas des labels recommandés par la CTES.

### 1. La gouvernance au sein de l'établissement

Pour accélérer la prise de décision en termes de transition socio-écologique, il est indispensable que ce sujet ait une place particulière dans la gouvernance de la structure.

Actions mises en place par une majorité des établissements	
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Mise en place de groupes de travail multipartites sur les enjeux de transition socio-écologique.</li><li>➤ Ouverture de poste dont la mission est de gérer le volet transition socio-écologique (ex : référent·es DD&amp;RS)</li></ul>	
Idées innovantes ou peu mises en place	
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Idée 1 : Changement du statut de l'établissement pour devenir société à mission</li><li>➤ Idée 2 : Intégration d'une cellule spécifique sur les sujets socio-écologiques à l'échelle de la direction. <i>Exemple : direction "Engagement sociétal" au sein du comité de direction générale</i></li><li>➤ Idée 3 : Création d'un parlement étudiant</li></ul>	
Label(s) sur le sujet	<a href="#">Label Engagé RSE ISO 26000</a> [14]

### 2. La rénovation et/ou la construction des bâtiments

L'[article 175 de la loi Elan](#) [6], issu du Décret tertiaire entré en vigueur en octobre 2019, impose la réduction des consommations d'énergie finale de l'ensemble du parc tertiaire d'au moins -40 % en 2030, -50 % en 2040, -60 % en 2050 (par rapport à 2010). L'enseignement supérieur et la recherche étant compris dans le secteur tertiaire, les établissements se doivent de suivre cette voie.

Actions mises en place par une majorité des établissements	
Les établissements s'activent donc pour respecter le Décret Tertiaire. Lorsque les bâtiments ne sont pas récents, soit la rénovation est réalisée petit à petit (isolation, rénovation...), soit les bâtiments sont totalement reconstruits. Beaucoup ont ainsi des plans pluriannuels d'investissement.	
Idées innovantes ou peu mises en place	
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Idée 1 : Pose de panneaux solaire ou d'ombrières solaires</li><li>➤ Idée 2 : Recrutement d'économe de flux</li></ul>	
Label(s) sur le sujet	<a href="#">Label HQE</a> [18] ou <a href="#">label BREEAM</a> [23]

### 3. L'exploitation des bâtiments (éclairage, chauffage)

L'exploitation des bâtiments avec la gestion de l'éclairage et le chauffage, est également concernée par le décret tertiaire.

Actions mises en place par une majorité des établissements
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Relamping (remplacement des ampoules par des LED)</li><li>➤ Gestion du chauffage et de l'éclairage via une GTC (Gestion Technique Centralisée) ou GTB (Gestion Technique du Bâtiment).</li><li>➤ Augmentation des horaires d'arrêts et des périodes de fermetures totales.</li></ul>
Idées innovantes ou peu mises en place
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Idée 1 : Raccordement au réseau de géothermie ou au réseau de chauffage urbain</li><li>➤ Idée 2 : Installation de capteur de présence et de luminosité dans nos bâtiments</li><li>➤ Idée 3 : Plan de sobriété et/ou d'adaptation</li></ul>

### 4. Numérique

Le numérique prend de plus en plus de place dans les réflexions de stratégie de sobriété. La flotte des ordinateurs est importante dans les établissements donc leur gestion relève d'une démarche économique et écologique.

Actions mises en place par une majorité des établissements	
Ainsi, de nombreuses démarches commencent à se mettre en place : <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Atelier sur le numérique responsable pour sensibiliser les utilisateur·rices</li><li>➤ Instauration de groupe de travail sur le numérique responsable, voir de rédaction de schéma directeur spécifique au numérique</li><li>➤ Extension de la garantie d'utilisation et de la durée de vie des appareils (pour passer de 5 ans à 7/10 ans)</li></ul>	
Idées innovantes ou peu mises en place	
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Idée 1 : Utilisation de la chaleur des salles serveurs pour chauffer l'établissement</li><li>➤ Idée 2 : Don de matériel aux personnels et associations. Les ordinateurs sont fournis en l'état, avec le système d'exploitation Linux Ubuntu</li><li>➤ Idée 3 : Achat de 25% de matériels recyclés pour les téléphones mobiles</li><li>➤ Idée 4 : Déplacements des serveurs au CINES (Centre informatique national de l'Enseignement du Supérieur)</li></ul>	
Label(s) sur le sujet	<a href="#">Label Energystar</a> [9] ; <a href="#">label LUCIE</a> [21]

### 5. Alimentation

L'alimentation est un sujet traité de manière très hétérogène en fonction du mode de restauration présent au sein des établissements. La restauration est souvent régie par le CROUS, qui a ses propres objectifs en termes de transition et sur lequel les établissements

n'ont pas réellement de poids. Les structures ayant une restauration interne doivent engager des actions pour une alimentation plus soutenable. L'alimentation prend ici en compte la restauration principale mais également les distributeurs et les repas proposés par l'établissement dans le cas d'événements (buffet, plateau repas, petit-déjeuner). Tout le monde est donc impliqué dans la question de l'alimentation.

#### Actions mises en place par une majorité des établissements

Les CROUS sont engagés dans le "lundi vert" (tous les lundis la viande et le poisson sont remplacés) et proposent au moins un plat végétarien par jour. Certains établissements avec un restaurant interne suivent ces engagements.

#### Idées innovantes ou peu mises en place

- Idée 1 : Alimentation uniquement végétarienne pour les événements organisés par l'établissement (buffet, forum, etc.)
- Idée 2 : Offre des distributeurs : 80% de produits nutri-score A-C et sans huile de palme ; boissons et snacks bio/responsables.
- Idée 3 : Ateliers collectifs avec le collectif des fermes urbaines

### 6. La gestion des flux (l'eau, les déchets, etc.)

#### Actions mises en place par une majorité des établissements

Une quasi totalité des structures ont repensé leur système de tri des déchets en mettant en place des îlots de tri en apport volontaire. Le nombre de flux a augmenté pour atteindre jusqu'à 8 flux différents. Pour que cela fonctionne des campagnes de sensibilisation et d'affichage sont mises en place.

Pour la gestion de l'eau, beaucoup utilisent des limiteurs ou régulateurs de débit dans les robinets

#### Idées innovantes ou peu mises en place

- Idée 1 : Chasses d'eau alimentées par eaux de pluies
- Idée 2 : Désimperméabilisation des sols
- Idée 3 : Suppression des poubelles de bureau pour forcer le tri
- Idée 4 : Mise en place d'une plateforme d'échange de matériels entre personnels.
- Idée 5 : Suppression des bouteilles d'eau et mise en place de fontaines.

### 7. La mobilité domicile travail

Cette mobilité a un poids différent dans la stratégie des établissements en fonction de la localisation géographique du bâtiment et du lieu de résidence des étudiant-es et du personnel.

#### Actions mises en place par une majorité des établissements

De nombreux établissements mettent en place des plateformes de covoiturage, une politique de télétravail (2 jours/semaine), des challenges mobilité mais également des plans de mobilité pour structurer les actions et les projets.

#### Idées innovantes ou peu mises en place

- Idée 1 : Favoriser le vélo auprès de tous·tes:
  - Prêt vélos électrique au personnel
  - Réparation et entretien de vélo à la recyclerie
  - Prises électriques dans le garage à vélo et au niveau du stationnement des véhicules
  - Garages à vélo sécurisés
- Idée 2 : Mise en place de navettes entre la gare et le campus pour un usage plus aisé des transports en commun
- Idée 3 : Conventionnement avec la Métropole pour tout ce qui a trait aux transports en commun pour les salarié·es

Label(s) sur le sujet [Label Employeur Pro-Vélo](#) [19]

### 8. La mobilité professionnelle/scolaire des enseignant·es, du personnel et des étudiant·es?

Chaque année des étudiant·es partent à l'étranger pour faire un stage, un Erasmus ou une césure. Cette mobilité pèse parfois lourd dans les émissions totales de GES, surtout pour les établissements où cette mobilité est obligatoire pour la validation du diplôme ou du cursus.

#### Actions mises en place par une majorité des établissements

Pour les étudiant·es, la bourse de mobilité Erasmus Verte est accessible à tous·tes et incite à l'utilisation des mobilités douces. Beaucoup d'enquêtes de mobilité sont partagées pour permettre de réaliser les bilans carbone et d'adapter les actions à mettre en place.

#### Idées innovantes ou peu mises en place

- Idée 1 : Pour le personnel, le train en seconde classe est la règle. Tout autre mode de déplacement doit recueillir l'aval de la direction, sur la base d'une demande motivée.
- Idée 2 : Un "Quota carbone" pour la mobilité de chaque étudiant·es (2T/an pour leurs déplacements à l'international)
- Idée 3 : L'incitation financière en plus de la bourse Erasmus Verte.

## 9. La gestion des espaces extérieurs (biodiversité, perméabilité, eaux pluviales, etc) ?

Pour les structures qui ont des espaces extérieurs, de nombreuses actions peuvent être menées pour favoriser la biodiversité et lutter contre les îlots de chaleur. Pour celles qui n'ont pas d'espaces extérieurs, il est également possible d'agir.

### Actions mises en place par une majorité des établissements

Sur les grands espaces, la gestion différenciée s'est généralisée pour permettre de favoriser une diversité d'espèces. Avec le réchauffement climatique et les périodes de sécheresse et de canicule, nombreux sont les établissements qui mettent en place des îlots de fraîcheurs.

### Idées innovantes ou peu mises en place

- Idée 1 : Réalisation d'un inventaire botanique et faunistique et d'un diagnostic biodiversité. (Cela est faisable même pour les sites avec très peu ou sans espaces extérieurs)
- Idée 2 : Entretien d'un jardin, et d'une zone en éco-pâturage sans aucun produit phytosanitaire.
- Idée 3 : Désimperméabilisation et réflexion sur l'infiltration ou la récupération d'eau pluviale pour les toilettes et l'arrosage.
- Idée 4 : Installation de ruches (sur les toits ou dans les espaces verts), de nichoirs ou de gîtes à chauve-souris.

Label(s) sur le sujet

[Refuge LPO](#) [3], [Label Mare remarquable](#)[15], [label Ecojardin](#)[4]

## Conclusion

L'Accord de Grenoble reste aujourd'hui un document cadre qui permet de garder un œil systémique dans un établissement sans avoir besoin de mettre la même implication sur la forme que ce qui est demandé par le label DD&RS porté par le CIRSES. Pour les établissements n'ayant pas la possibilité ou la volonté d'aller vers ce label, l'Accord de Grenoble permet donc d'avoir une boussole pour enclencher ou renforcer une dynamique profonde au sein de l'établissement. Dans tous les cas, le suivi proposé par la CTES permet de diffuser les bonnes pratiques et points de blocage présents dans l'ESR et de faire état de l'avancée des signataires sur les différents objectifs de l'accord.

Ce questionnaire met en évidence une dynamique positive des établissements pour la transition socio-écologique bien qu'il reste encore beaucoup d'hétérogénéités parmi les établissements et de nombreux points de blocage. En reprenant les objectifs de l'accord, nous pouvons remarquer une généralisation de la sensibilisation des apprenant·es (objectif 1) au sein des signataires, ainsi que dans la formation dédiée aux enjeux socio-écologiques (objectif 2). Cependant, un travail important est nécessaire aujourd'hui pour former les élèves dans leurs disciplines afin de transformer la société dans tous les secteurs. L'intégration disciplinaire (objectif 3) nécessite de gros moyens et il est nécessaire de diffuser des bonnes initiatives afin de pouvoir s'inspirer de ce qui se fait dans notre écosystème très riche. Cette intégration disciplinaire ne sera à la hauteur qu'à la condition que les enseignant·es soient eux-mêmes formé·es à ces sujets (objectif 4). L'effort de la recherche dans la transition socio-écologique (objectif 5) est également un point incontournable pour agir dans tous les secteurs de la société. Aujourd'hui, encore trop d'établissements n'ont pas de vision globale de la recherche dans leur établissement et la transition socio-écologique est trop souvent oubliée dans la réflexion de ces projets et appels à projets. Liée en partie avec les projets de recherche dans de nombreux laboratoires, la politique partenariale des établissements pose question. C'est sans aucun doute l'objectif de l'accord le moins atteint aujourd'hui par les signataires, avoir des partenariats diversifiés et respectueux des enjeux socio-écologiques (objectif 6). En effet, on constate aujourd'hui une représentation très forte des grandes entreprises au sein des partenaires, et une surreprésentation de ce type de structures dans le CA des établissements et les forums. Plus de places doivent être laissées pour les scop, associations, collectivités et structures publiques diverses. Comment vouloir transformer le modèle actuel, faire évoluer les imaginaires, aller vers de nouvelles solutions, sans montrer la diversité de ce qui existe et laisser la place aux entreprises qui dépendent d'un modèle qui ne doit pas bouger ? Pour garantir une cohérence de l'établissement, il est essentiel de faire évoluer les partenaires en parallèle des avancées sur les autres sujets.

La valorisation de l'engagement (objectif 7) est un sujet difficile à traiter dans ce questionnaire, car il est difficile de cadrer ce que l'on entend par "engagement". On peut malgré tout conclure que pour susciter plus d'engagement étudiant sur ces sujets, ou préserver l'équilibre des élèves qui s'engagent, il faut proposer une valorisation adaptée en volume et dans la forme. Une politique humaine et sociale (objectif 8) est mise en place dans les établissements avec des cellules dédiées. Les points à améliorer sont la parité au sein des écoles d'ingénieurs dans toutes les catégories (direction, élèves, personnels) ainsi

que l'accompagnement des élèves sur les questions psychologiques. De nombreuses bonnes initiatives existent cependant sur ces sujets.

Enfin, les établissements augmentent leur connaissance de leur impact carbone avec des bilans de GES qui intègrent un scope 3 de plus en plus complets (objectif 9) avec une marge de progression sur l'alimentation mais surtout sur la vie associative. Les actions sont à continuer pour réduire les émissions (objectif 10), et ainsi coller au mieux avec les objectifs nationaux de réduction mais aussi pour une gestion plus durable des campus dans leur ensemble. Sur ce sujet également, de nombreuses actions sont en cours.

Voilà le point d'avancement 2025 des signataires de l'Accord de Grenoble, qui marque une action certaine des établissements sur ces sujets.

Pour l'an prochain, nous continuerons à intégrer les retours que nous avons eu sur ce questionnaire pour améliorer encore l'impact de celui-ci et son utilité auprès de l'enseignement supérieur et de la recherche. D'ici là, nous restons à votre disposition pour toute question, sollicitation ou suggestion de votre part.

A l'année prochaine pour une nouvelle enquête !

L'équipe de la CTES

## Bibliographie

- [1] [« À propos ». Atypie-Friendly.](#)
- [2] [« Bilan EGES et Plan de Transition ». portail-rse.beta.gouv.fr.](#)
- [3] [Dans mon établissement - LPO \(Ligue pour la Protection des Oiseaux\).](#)
- [4] [Démarche ÉcoJardin | Label EcoJardin.](#)
- [5] [Cadrage et préconisations du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. « Former à la transition écologique pour un développement soutenable les étudiants de 1er cycle ». Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, Juin 2023.](#)
- [6] [Éco Énergie Tertiaire \(EET\) | Ministères Aménagement du territoire Transition écologique.](#)
- [7] [Écologies, solidarités : L'Enseignement Supérieur face aux attentes étudiantes. RESES. Consultation Nationale Etudiante n°6.](#)
- [8] [EN DIRECT - Former à la transition écologique dans l'enseignement supérieur : défis et solutions. Youtube. Ministère Enseignement supérieur et Recherche, 2022.](#)
- [9] [ENERGY STAR Certification | ENERGY STAR.](#)
- [10] [Enquête Bien-Être et Santé des étudiant-es 2024. Observatoire Nationale de la Vie Etudiante.](#)
- [11] [« Formation Handimanagement ». Companieros.](#)
- [12] [Généralisation de la formation à la transition écologique à tous les agents de l'État | Le portail de la fonction publique.](#)
- [13] [Jouzel, Jean, et Luc Abbadie. Rapport du groupe de travail "Enseigner la transition écologique dans le supérieur". Ministre de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, 2020.](#)
- [14] [Label Engagé RSE. AFNOR.](#)
- [15] [« Label « Mares remarquables » ». Groupe Mares.](#)
- [16] [« Le Label "Bienvenue en France" ». Campus France, 29 octobre 2025.](#)
- [17] [Les chiffres clés Jeunesse 2024. Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire \(INJEP\), Juillet 2024.](#)
- [18] [« NF Habitat - NF Habitat HQE ». Qualitel | Professionnels, 5 avril 2019.](#)
- [19] [« Objectif Employeur Pro Vélo ». OEPV.](#)
- [20] [Références et orientations de la Commission des titres d'ingénieur. Commission des Titres de l'Ingénieur, 2025.](#)
- [21] [« Se labelliser ». Agence Lucie.](#)
- [22] [Socle S3C - Socle commun de connaissances et de compétences transversales sur l'anthropocène. UVED.](#)
- [23] [« Why Partner with BREEAM? » BREEAM.](#)