

« Sensibilisation et formation du personnel »

Avis du Conseil environnemental et social

29 septembre 2022

PREAMBULE

En février 2022, un groupe de travail présidé par Jean Jouzel a remis à la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation un rapport intitulé « Sensibiliser et former aux enjeux de la transition écologique et du développement durable dans l'enseignement supérieur »¹. Ce rapport affirme que préparer tous les citoyens à la transition écologique relève des missions de l'Enseignement supérieur, l'objectif étant de « faire en sorte que tout un chacun, quel que soit son âge, sa catégorie socio-professionnelle, son genre et ses croyances, puisse s'imaginer et se réaliser en tant qu'acteur du changement par l'apprentissage des méthodes d'analyse de la complexité, des incertitudes et des temporalités, de gestion des controverses et de production de consensus, dans des conditions les plus proches possibles du réel » (p. 12). Cela suppose une évolution profonde de toutes les formations de l'Enseignement supérieur, et implique une stratégie de formation des personnels universitaires à la transition écologique, à l'échelle nationale et à celle des établissements.

Conscients de ces enjeux, les membres du Conseil environnemental et social (CES) de l'Université Paris Dauphine – PSL ont conduit, au cours du printemps 2022, une réflexion sur la sensibilisation et la formation du personnel de l'Université visant à formuler des propositions et recommandations d'action qui sont présentées dans le présent avis. Celui-ci entend à la fois :

- Contribuer au Programme Dauphine Durable, l'un des deux axes stratégiques de l'Université. La sensibilisation et la formation des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs est impérative pour soutenir et développer à la fois l'offre de formation pour l'ensemble des étudiants et la recherche sur ces thématiques ;
- Enrichir l'offre de formation en matière de sensibilisation aux enjeux environnementaux en tendant à une formation très large et adaptée de l'ensemble des personnels.

¹ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-02/rapport-former-aux-enjeux-de-la-transition-ecologique-dans-l-es-pdf-16808.pdf>

CONSTATS

Les échanges lors des ateliers du CES ont dressé une série de constats que l'on peut résumer ainsi :

- Une offre de formation existe déjà, étoffée, mais insuffisamment connue.
- Les dispositifs de sensibilisation existants paraissent efficaces, mais restent souvent de l'ordre d'une démarche individuelle, voire personnelle, et sont peu articulés avec l'activité professionnelle. Il faut non seulement dépasser le cercle des convaincu·es, mais également prolonger l'effort de sensibilisation au-delà du seul temps de formation.
- Des formations pertinentes et progressives existent pour certains métiers (par exemple dans le domaine des achats), mais pas pour tous les métiers, et ne sont pas toujours soutenues dans le cadre d'une politique des services.
- Il convient de sensibiliser les responsables hiérarchiques à l'importance de ces thématiques et à la remontée de besoins de formation complémentaires. Il convient plus largement de sensibiliser et de former l'ensemble des décideurs de sorte que toutes les décisions prises à l'université intègrent ces dimensions.
- Quels qu'en soient la forme et l'objectif, les démarches engagées à l'échelle de services ou de collectifs de travail sont particulièrement efficaces. Les changements ne doivent pas en effet seulement se situer au niveau des individus mais doivent aussi concerner l'ensemble des structures et de l'organisation.
- La formation des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs est un levier décisif pour la stratégie RSU de notre Université. Il faut former les formateurs et formatrices, renforcer et actualiser leurs connaissances, si l'on veut que notre Université s'engage rapidement dans la conception d'une offre renouvelée de formation, adaptée à tous les contextes de spécialisation et de professionnalisation.

PROPOSITIONS

Partageant ces constats, les membres du Conseil environnemental et social de l'Université Paris Dauphine - PSL ont identifié trois objectifs opérationnels, qui se déclinent en neuf propositions d'action.

Objectif opérationnel 1 : Adapter les actions de sensibilisation en direction du personnel pour toucher un plus grand nombre de personnes et en faire un levier de transformation des pratiques professionnelles

Action 1 : Inciter des collectifs de travail (départements, laboratoires de recherche, services...) à organiser en leur sein des ateliers de sensibilisation.

Les enjeux sont ici pluriels : éviter la frustration d'un retour au quotidien de travail et à ses contraintes, sans possibilité d'agir ; prolonger les discussions pour modifier certaines pratiques, façons de faire, modes de fonctionnement ; créer une cohésion et du lien supplémentaires au sein du collectif.

Cette action suppose de :

- s'adresser aux directeur·ices de départements et de laboratoires pour les inciter à engager une telle démarche collective et les accompagner dans le choix des dispositifs les plus appropriés (selon les publics, les objectifs, etc.) ;
- prévoir un temps d'échange et de discussion après la participation d'un collectif de travail à de tels ateliers de sensibilisation, sur d'éventuels changements à apporter aux modes de fonctionnement et/ou pratiques.

Action 2 : *Étoffer l'offre de formation existante.*

Le plan de formation PSL comprend un chapitre intitulé « S'engager dans une démarche éthique, de responsabilité sociale et de développement durable », qui propose diverses actions :

- La Fresque du climat (comprendre les causes des changements climatiques et leurs enjeux), ainsi qu'une formation pour devenir animateur de la fresque ;
- L'atelier Sobriété Numérique (comprendre l'impact environnemental du numérique pour mieux agir à son échelle) ;
- L'atelier 2TONNES (réduire son empreinte carbone) ;
- ROSEBUD (« Ressources et Objectifs de Développement Durable pour la Semaine de l'Environnement à la Bibliothèque Universitaire de Dauphine »)².

S'y ajoutent des ressources numériques diverses, comme celles de l'Université Virtuelle Environnement et Développement durable (UVED), dont notre Université est membre fondatrice, qui propose des ressources pédagogiques numériques pour la communauté universitaire (enseignants et étudiants), des MOOC, podcasts...

Des actions de formation complémentaires pourraient être proposées et/ou étendues afin d'enrichir l'offre de formation en direction du personnel. Parmi les pistes envisagées lors des ateliers du CES, peuvent être évoqués :

- L'atelier collaboratif « Ma terre en 180 minutes », issu du monde académique, qui vise à construire des scénarios de réduction de son empreinte carbone ;
- La mise à disposition de certains cours ou supports proposés aux étudiants, comme par exemple le cours « Grands enjeux écologiques du XX^e siècle » proposé en L1 ou le SPOC « Éthique, Développement durable et Responsabilité sociale ».

² Plusieurs actions se déploient pendant une semaine. La 3^e édition en 2022 était consacrée à la notion de sobriété.

Action 3 : *Organiser une sensibilisation dans les parcours d'intégration des personnels recrutés.*

Diffuser une information générale sur ces thématiques lors des journées d'intégration de la rentrée pour les nouveaux arrivants, prolongée par des actions plus approfondies (proposer différents niveaux, de type « sensibilisation », « perfectionnement », « avancé ») et articulées aux métiers et aux pratiques professionnelles (communication, marketing, comptabilité, etc.).

Objectif opérationnel 2 : Cibler la communication autour de l'offre de formation en matière de développement durable

Action 4 : *Prévoir une communication dédiée à ces thématiques à certaines périodes de l'année.*

Profiter de la rentrée (pour être en cohérence avec les journées d'intégration) ou de certains événements (comme la Semaine du Développement Durable en septembre-octobre ou encore le lancement du cours des grands enjeux écologiques) pour déployer des actions de communication (diffusion d'un livret, articles dans les newsletters de Dauphine, conférence style « Université ouverte »).

Action 5 : *S'appuyer sur le réseau des correspondant-es RSU dans les actions d'information et de communication.*

En relais à ces actions de communication spécifiques, informer régulièrement le réseau des correspondant·es RSU de l'offre de formation, pour que les correspondant·es RSU diffusent et transmettent l'information auprès de leurs collègues au sein de leur unité, service etc., orientent vers les interlocuteurs et interlocutrices RH et formation, et partagent des retours d'expérience.

Action 6 : *S'appuyer sur les initiatives déjà prises et les expérimentations en cours dans les laboratoires.*

Identifier les personnes-ressources et les actions menées au sein des laboratoires (nomination de référents carbone, élaboration de bilans carbone, initiatives comme celle du collectif Labo 1.5...), les faire connaître au sein de l'université et s'appuyer sur leur expérience pour déployer de nouvelles actions.

Action 7 : *Relayer les informations sur l'espace numérique de travail et le site web de l'Université.*

Présenter l'ensemble des actions de formation et les initiatives et expériences menées dans les différents départements, services et laboratoires sur l'espace numérique de travail, et éventuellement le site web de l'Université. Des témoignages ou retours d'expériences pourront alimenter la rubrique. Les productions type podcasts ou pitches émanant des enseignants ou étudiants pourront également actualiser le site web³.

Objectif opérationnel 3 : Développer une offre de formation au développement durable ajustée aux différents métiers

Action 8 : *Proposer des offres de formation plus adaptées aux différents métiers (informatique, bâtiment...).*

- Identifier des métiers cibles ;
- Concevoir une offre de formation pertinente pour chaque métier ciblé, éventuellement avec plusieurs niveaux : sensibilisation, perfectionnement, avancé ;
- Trouver des intervenant·es pertinents ;
- Convaincre de la nécessité de former toutes les personnes concernées.

Action 9 : *Impliquer davantage les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs.*

Le rapport Jouzel cité plus haut souligne la nécessité d'un renforcement et d'une actualisation régulière des connaissances des enseignant·es du supérieur, qui devrait permettre la consolidation d'une « nouvelle culture commune »⁴.

- Faciliter le recours au congé pour recherches et conversions thématiques (CRCT) et au congé pour projets pédagogiques (CPP) pour permettre aux enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs de développer une nouvelle offre de formation et de nouvelles ressources pédagogiques sur les thématiques de transition écologique ;
- Instituer une école d'été à Dauphine voire au sein de PSL pour aider les enseignants à transformer leurs enseignements et les cursus de formation

³ À titre d'exemple, la série d'émissions lancée par les étudiants d'IPJ Dauphine - PSL et consacrée aux enjeux climatiques, diffusées en livestreaming sur Twitch.

⁴ « L'enseignement d'une approche systémique interdisciplinaire de la Transition écologique nécessite un renforcement et une actualisation régulière des connaissances de chacun qui facilitera l'émergence d'une nouvelle culture commune. Cela permettra également de répondre au sentiment d'absence de légitimité exprimé par certains enseignants du supérieur qui considèrent comme insuffisantes les connaissances dont ils disposent pour intégrer avec pertinence la transition écologique dans leurs enseignements. » (p. 55).

L'ensemble de ces actions doivent être pilotées par l'équipe RSU, en collaboration étroite avec notamment l'École interne de formation PSL, le service de la communication de Dauphine-PSL, le réseau des correspondant·es RSU et la commission de l'innovation pédagogique.

Certaines actions nécessiteront la constitution de groupes de travail pour approfondir la réflexion.

Les différents conseils centraux de l'Université et les instances de représentation du personnel seront informés et consultés en fonction de leurs prérogatives respectives.

Un premier bilan de ces actions sera présenté et discuté au sein du Conseil environnemental et social au cours de l'année 2023-2024.