

Le Cnam, tiers-lieu public de la transition

Schéma directeur
*développement durable
et responsabilité sociétale*

2026-2030

INTRODUCTION	3
CADRAGE, AMBITIONS ET METHODE	5
LE CNAM ET LA RESPONSABILITE SOCIETALE : CADRE ET CONTINUITES.....	6
☞ UN CADRE NATIONAL ET INTERNATIONAL EXIGEANT POUR LES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE RECHERCHE..	6
☞ DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL A LA RESPONSABILITE SOCIETALE : UN CHANGEMENT DE PARADIGME POUR L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR	7
☞ MOBILISER LES MISSIONS DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR AU SERVICE DES TRANSITIONS.....	8
☞ UNE VOCATION D'UTILITE SOCIALE AU CŒUR DE L'IDENTITE DU CNAM	9
☞ AMBITIONS DU SCHEMA DIRECTEUR DD&RS DU CNAM	10
☞ CINQ LEVIERS SYSTEMIQUES POUR VALORISER L'ENGAGEMENT DU CNAM EN MATIERE DE TRANSITION SOCIO-ECOLOGIQUE	16
☞ UNE DECLINAISON EN QUATRE AXES POUR TRANSFORMER L'ETABLISSEMENT	19
UNE GOUVERNANCE PARTAGEE POUR LA MISSION DD&RS.....	21
☞ DES STRUCTURES DE PILOTAGE COORDONNEES	21
☞ UN RESEAU D'AMBASSEDEURS ET AMBASSADRICES POUR RENFORCER LA CAPILLARITE	21
☞ DEMARCHE DE PROJET, PILOTAGE ET EVALUATION CONTINUE	22
☞ VALORISER LES INITIATIVES ET FAVORISER LE PARTAGE DES REUSSITES	23
☞ UNE ANALYSE SWOT POUR MIEUX APPREHENDER LE POSITIONNEMENT DU CNAM SUR LES ENJEUX DD&RS.....	24
QUATRE AXES ET DIX-HUIT OBJECTIFS	26
AXE 1 : PILOTER LA TRANSITION DURABLE DE MANIERE INTEGREE.....	27
☞ 1.1 FORMALISER LE PILOTAGE DD&RS DE L'ETABLISSEMENT.....	28
☞ 1.2 METTRE EN ŒUVRE UNE GESTION RESPONSABLE DES RESSOURCES ET DES ACHATS	30
☞ 1.3 DEPLOYER UN PROGRAMME DE TRANSFORMATION DES PRATIQUES	31
☞ 1.4 VALORISER A L'EXTERIEUR L'ENGAGEMENT DU CNAM EN MATIERE DE RESPONSABILITE SOCIETALE	32
AXE 2 : FORMATION, RECHERCHE, DIFFUSION DE LA CULTURE SCIENTIFIQUE ET TECHNIQUE ENGAGEES DANS LES TRANSITIONS	33
☞ 2.1. INTEGRER LES ENJEUX DE TRANSITION DANS LES FORMATIONS INITIALES ET TOUT AU LONG DE LA VIE	35
☞ 2.2 ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES ET L'EVOLUTION DES METIERS	36
☞ 2.3 SOUTENIR UNE RECHERCHE CONTRIBUTIVE AU DEVELOPPEMENT DURABLE	38
☞ 2.4 METTRE LA RECHERCHE AU SERVICE DU BIEN COMMUN ET DES TRANSITIONS	39
☞ 2.5 STRUCTURER L'ECO-CONCEPTION ET LA RESPONSABILISATION DANS LES PRATIQUES PEDAGOGIQUES ET SCIENTIFIQUES.....	40
AXE 3 : QUALITE DE VIE AU TRAVAIL, INCLUSION ET DIVERSITE	41
☞ 3.1 FAVORISER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ET D'ETUDES PROPICE A L'EPANOUISSEMENT DE TOUTES ET TOUS.....	43
☞ 3.2 RENFORCER LA PARITE, L'INCLUSION ET LA DIVERSITE AU SEIN DE LA COMMUNAUTE DU CNAM.....	45
☞ 3.3 CONSOLIDER UN DIALOGUE SOCIAL DE QUALITE ET UNE GOUVERNANCE PARTAGEE, FONDES SUR LA LISIBILITE DES PARCOURS ET LA DIVERSITE DES REPRESENTATIONS	47
☞ 3.4 RENFORCER LES SERVICES ET DISPOSITIFS DE SANTE, DE PREVENTION SANTE AU TRAVAIL POUR LE PERSONNEL ET LES ELEVES	48
☞ 3.5 ACCOMPAGNER ET VALORISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LES COMPETENCES DD&RS DES PERSONNELS DU CNAM	49
☞ 3.6 SOUTENIR LA REUSSITE ET L'INSERTION DES ELEVES TOUT AU LONG DE LEUR PARCOURS.....	50
AXE 4 : VERS UN RESEAU CNAM BAS CARBONE ET CIRCULAIRE	51
☞ 4.1 POURSUIVRE LA TRAJECTOIRE DE SOBRIETE ENERGETIQUE ET DE DECARBONATION DES ACTIVITES	52
☞ 4.2 AMELIORER LA GESTION CIRCULAIRE DES RESSOURCES DANS UNE OPTIQUE DE REDUCTION DES DECHETS, DE RECYCLAGE ET DE REEMPLOI	53
☞ 4.3 BIODIVERSITE : IMPLIQUER LA COMMUNAUTE DU CNAM DANS DES PROJETS FEDERATEURS	54
ANNEXE.....	55
☞ TABLEAU DE SYNTHESE	55
☞ GLOSSAIRE.....	69

Introduction

Le Cnam, tiers-lieu public de la transition

Depuis sa création, le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam) s'est érigé comme un établissement public d'utilité sociale, œuvrant à la diffusion des savoirs techniques et scientifiques, à l'émancipation professionnelle et à la transformation des trajectoires individuelles. Aujourd'hui, dans un contexte de transitions multiples - écologique, sociale, numérique, territoriale -, il prolonge cette ambition historique en se positionnant comme un tiers-lieu public de la transition¹.

Par cette expression, nous désignons un réseau public d'espaces de coopération, de formation et de recherche, ouvert à la pluralité des publics et des territoires, propice à l'innovation et à l'interaction, et accompagnant les trajectoires d'évolution personnelle et professionnelle. Le Cnam incarne ainsi une forme institutionnelle singulière de tiers-lieu : un espace de médiation entre les savoirs académiques, les dynamiques professionnelles et les attentes sociétales, capable d'articuler recherche, formation, innovation et action publique dans une perspective de transformation systémique.

Ce tiers-lieu vise à outiller chaque personne pour devenir un acteur éclairé de la transition, en lui offrant les moyens de construire un parcours d'émancipation adapté à ses aspirations, ses contraintes et aux défis de son époque. Il ne s'agit pas seulement de transmettre des compétences techniques, mais de former des citoyennes et citoyens capables de comprendre, de choisir et de contribuer activement aux grandes mutations contemporaines.

Dans cette perspective, la démarche de développement durable et de responsabilité sociétale (DD&RS) engagée dans l'établissement constitue elle-même un tiers-lieu : un espace de dialogue transversal, associant enseignants-chercheurs, personnels administratifs et techniques, élèves, partenaires et directions, au-delà des silos organisationnels et des statuts. À l'instar des tiers-lieux identifiés dans les études sur l'enseignement supérieur (Whitchurch & Healy, 2024 ; Thorpe & Partridge, 2024)², cette gouvernance ouverte permet d'articuler des logiques diverses - scientifiques, opérationnelles, éthiques...- autour de finalités partagées. Elle fonde ainsi une culture de la co-construction, de la réflexivité et de la responsabilité collective,

¹ Le concept de tiers-lieu (ou *third place*), introduit par le sociologue Ray Oldenburg (1991), désigne initialement des espaces de sociabilité situés entre la sphère privée (premier lieu) et professionnelle (deuxième lieu), favorisant les échanges informels, la convivialité et l'engagement citoyen. Dans ses usages contemporains, notamment en contexte éducatif et territorial, le tiers-lieu est défini comme un espace hybride de coopération, d'expérimentation et d'apprentissage, souvent ouvert, co-construit, et ancré dans une logique de commun. Dans l'enseignement supérieur, les tiers-lieux sont reconnus comme des espaces intermédiaires favorisant la rencontre entre disciplines, acteurs, savoirs et pratiques (Whitchurch, 2024 ; Thorpe & Partridge, 2024) c'est-à-dire un espace organisationnel hybride, situé entre les sphères académique et professionnelle, propice à l'innovation, à la co-construction et à l'interaction entre acteurs institutionnels, étudiants, et partenaires extérieurs.

² Thorpe, C., & Partridge, H. (2024). The third space in higher education: A scoping review. *Higher Education Policy* ; Whitchurch, C., & Healy, G. (2024). The concept of third space as an enabler in complex higher education environments. *London Review of Education*, 22(1), 42.

indispensable pour que le Cnam demeure un service public en transition, au service des transitions.

L'action du Cnam s'inscrit très concrètement dans les parcours de vie professionnelle. Par la formation continue, la validation des acquis de l'expérience et l'accompagnement des évolutions de carrière tout au long de la vie, il soutient les dynamiques d'insertion, de reconversion et de montée en compétences. Il s'agit aussi de former des personnes capables d'analyser les enjeux contemporains, de prendre part aux transformations en cours et de contribuer, à leur échelle, à une société plus juste et plus soutenable. À travers son schéma directeur développement durable et responsabilité sociétale (SD DD&RS) 2026–2030, l'établissement affirme cet engagement en structurant une démarche cohérente et partagée. Il s'agit :

- ◆ Former des professionnel(le)s capables d'agir dans l'incertitude, en intégrant les enjeux de durabilité dans les contenus, les pédagogies et les référentiels de compétences, afin de développer la capacité d'analyse, de coopération et de jugement face à des contextes complexes et instables ;
- ◆ Produire des connaissances ouvertes, utiles et responsables, en soutenant des recherches à fort impact sociétal, en valorisant les démarches participatives, la science ouverte et les croisements entre savoirs scientifiques, professionnels et citoyens ;
- ◆ Soutenir les dynamiques locales de transition, en consolidant les partenariats territoriaux, et en accompagnant les initiatives portées par les acteurs et actrices de terrain au plus près des réalités sociales, économiques et environnementales ;
- ◆ Créer les conditions d'un engagement collectif durable, en développant une gouvernance transversale, en structurant des réseaux internes d'ambassadeurs et ambassadrices, et en reconnaissant la diversité des formes d'implication des personnels, des élèves et des partenaires externes.

Le Cnam conçoit ainsi la responsabilité sociétale non comme une mission supplémentaire, mais comme un fil directeur de l'ensemble de ses activités. En mobilisant ses équipes, ses départements, ses laboratoires, ses campus, ses centres régionaux et son musée, il entend incarner une responsabilité publique active, capable de relier excellence et accessibilité, innovation et sobriété, transformation individuelle et utilité collective.

Le Cnam,
tiers-lieu public de la transition

Cadrage, ambitions et méthode

Schéma directeur
*développement durable
et responsabilité sociétale*

2026-2030

Le Cnam et la responsabilité sociétale : cadre et continuités

➤ *Un cadre national et international exigeant pour les établissements d'enseignement supérieur et de recherche*

Comme l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (ESR), le Cnam est aujourd'hui appelé à **inscrire son action dans un cadre de plus en plus structurant en matière de développement durable et responsabilité sociétale**, aux échelles nationale, européenne et internationale. En tant que producteurs de savoirs, de compétences, d'innovations et de débats démocratiques, les ESR occupent en effet une place clé dans les dynamiques de transformation des sociétés contemporaines.

Cette responsabilité accrue s'inscrit dans un **cadre institutionnel désormais bien balisé** :

- ◆ Sur le plan global, l'Agenda 2030 des Nations-Unies et ses 17 objectifs de développement durable (ODD) constituent un référentiel commun ;
- ◆ À l'échelle européenne, le Pacte vert, le New European Bauhaus, et le cadre GreenComp (cadre de compétences pour la durabilité) traduisent une ambition d'innovation inclusive et systémique ;
- ◆ En France, plusieurs instruments renforcent les obligations et les attentes envers les établissements :
 - la loi n° 2015-992 relative à la transition énergétique pour la croissance verte (LTECV) ;
 - les feuilles de route du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR), notamment sur l'égalité, la sobriété et le numérique accessible ;
 - le référentiel DD&RS du Collectif pour l'intégration de la responsabilité sociétale dans l'enseignement supérieur (CIRSES), mis à disposition par le Ministère et structurant la démarche d'autoévaluation et de labellisation ;
 - la circulaire « services publics écoresponsables » , qui renforce les obligations des administrations en matière de pilotage environnemental et sociétal.

Enfin, l'exigence ministérielle de doter les ESR d'un schéma directeur développement durable et responsabilité sociétale – SD DD&RS(E) suppose une articulation stratégique entre les différents plans internes des établissements (ressources humaines, sobriété énergétique, handicap, patrimoine immobilier, numérique, vie étudiante...). **Cette approche intégrée appelle, au sein de l'établissement, une gouvernance transversale, la mutualisation des indicateurs et une évaluation renforcée des politiques publiques d'enseignement supérieur et de recherche dans une perspective de durabilité.**

7 De l'impact environnemental à la responsabilité sociétale : un changement de paradigme pour l'enseignement supérieur

Le concept de développement durable s'est imposé comme un **cadre de référence international depuis la publication du rapport Brundtland, en 1987**, qui en propose la définition fondatrice : « un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs » (Commission mondiale sur l'environnement et le développement, 1987)³. Cette approche, portée par les Nations Unies, établit un lien explicite entre les enjeux de solidarité intergénérationnelle et les impératifs de justice sociale, économique et écologique.

Dans une perspective plus opérationnelle, le développement durable est souvent défini comme **la recherche d'un équilibre entre trois dimensions complémentaires** : l'efficacité économique, l'équité sociale et la soutenabilité écologique (Martinet & Reynaud, 2004)⁴. Ces trois piliers forment la base de nombreuses stratégies institutionnelles et sont au cœur des Objectifs de développement durable (ODD) adoptés par l'ONU en 2015.

Les premières politiques publiques de l'enseignement supérieur en matière de développement durable ont d'abord été centrées **sur la seule dimension environnementale, avec une attention portée à la réduction de l'empreinte carbone, à la consommation énergétique ou à la gestion des ressources**. Dans les ESR, cette approche s'est traduite par la mise en œuvre progressive de plans verts, de démarches de sobriété énergétique et d'actions de sensibilisation ciblées ; au Cnam ces plans ont été instaurés dès le début des années 2010 sous la houlette de la direction générale des services adjointe en charge du patrimoine et des moyens généraux.

Ces dernières années, une approche plus intégrée s'est imposée au niveau national : **celle de la responsabilité sociétale, qui élargit le champ d'intervention bien au-delà de la seule performance environnementale**. Dans cette perspective, il ne s'agit plus simplement de limiter les impacts négatifs d'une organisation, mais de repenser en profondeur ses finalités, ses modes de gouvernance, ses pratiques sociales et ses relations avec les parties prenantes, dans une logique de transformation continue.

Dans le champ de l'enseignement supérieur et de la recherche, cette évolution conceptuelle a été documentée par de nombreux travaux, notamment ceux de Stadge et Barth (2025)⁵. Les auteurs définissent la responsabilité sociétale des universités « *comme la contribution des établissements d'enseignement supérieur et de recherche au développement durable. Autrement dit, la RSU désigne la manière dont les organisations académiques intègrent les principes du développement durable (développement économique, progrès social et protection de l'environnement naturel) à leurs activités de recherche et d'enseignement, ainsi qu'à leur fonctionnement* ». Elles montrent aussi que **le passage d'une logique de durabilité à une logique de responsabilité** transforme non

³ World Commission on Environment and Development. (1987). *Our common future*. Oxford University Press.

⁴ Martinet, A.-C., & Reynaud, E. (2004). Stratégies de développement durable. *Revue française de gestion*, 30(152), 103-119.

⁵ Stadge, M. et Barth, I. (2025). Pour une Responsabilité Sociétale de l'Université intégrée. *Gestion et management public*, 13(3), 39-67. <https://doi-org.proxybib-pp.cnam.fr/10.3917/gmp.133.0039>.

seulement les objectifs fixés aux établissements, mais aussi les modalités d'action : **il s'agit de passer d'une logique correctrice (réduire les externalités négatives) à une logique contributive (produire des effets positifs sur la société).**

La responsabilité sociétale⁶ des ESR s'enracine ainsi dans une conception élargie des missions des établissements : former des citoyen(ne)s capables d'agir dans des environnements incertains, produire des connaissances ouvertes et utiles à la transition, coconstruire des solutions avec les acteurs de terrain, garantir des conditions d'étude et de travail justes et inclusives.

➤ *Mobiliser les missions de l'enseignement supérieur au service des transitions*

Les ESR disposent de leviers propres pour contribuer à la responsabilité sociétale. Leur engagement dépasse la seule exemplarité institutionnelle : elle implique leur capacité à **former, produire et diffuser des savoirs**, à accompagner l'évolution des métiers et à coconstruire des solutions avec la société.

La formation constitue donc l'un de ces leviers majeurs. En intégrant les enjeux de durabilité dans les référentiels de compétences, les contenus pédagogiques, les méthodes d'apprentissage et les modalités de certification, les établissements préparent les apprenant(e)s à exercer dans des contextes professionnels en mutation. Le cadre européen GreenComp (cadre de compétences pour le développement durable) et les travaux sur les compétences transférables (ou « *soft skills* » telles que la coopération, la résolution de problèmes, la gestion de projet...), sur les compétences critiques ou la pensée systémique offrent des repères pour refonder les parcours de formation autour des capacités d'agir, de coopérer et de juger dans l'incertitude.

La recherche représente un second levier structurant. Par ses démarches pluri- et interdisciplinaires, ses partenariats socio-économiques et ses ancrages territoriaux, elle permet de documenter les effets des transformations en cours, de produire des alternatives, et d'éclairer les politiques publiques. L'essor de la science ouverte, des démarches participatives, et la reconnaissance des savoirs expérientiels et citoyens participent de cette mutation. L'approche proposée par le collectif Labo 1.5, visant à réduire l'empreinte environnementale de la recherche tout en conservant une exigence scientifique forte, en est une illustration concrète.

Enfin, les ESR peuvent jouer un rôle actif comme facilitateurs de transformation, en créant des espaces d'expérimentation, de dialogue et de médiation entre acteurs. En tant que lieux de rencontre entre sciences, techniques, professions et citoyenneté, les établissements peuvent être conçus comme de véritables infrastructures de transition, contribuant à transformer les représentations, les pratiques et les normes sociales. Cette responsabilité transversale engage

⁶ Dans le présent schéma directeur, le Cnam fait le choix de privilégier l'expression de « responsabilité sociétale » plutôt que de « responsabilité sociétale et environnementale ». Ce choix terminologique vise à s'ancrer dans un vocabulaire commun à la sphère publique, associative et économique, notamment celui utilisé par le cadre du tableau de bord CIRSES et son référentiel d'évaluation sur la plateforme PERSEES (cf. infra).

les ESR à aligner leurs missions fondamentales avec les enjeux systémiques contemporains, dans une logique de transformation institutionnelle, de coopération renforcée et de responsabilité partagée.

➤ *Une vocation d'utilité sociale au cœur de l'identité du Cnam*

Depuis sa création en 1794, le Cnam s'est construit comme un **acteur public d'utilité sociale, mobilisant les savoirs techniques et scientifiques au service de l'émancipation et du progrès collectif**. Fondé sous l'impulsion de l'abbé Grégoire pour offrir « l'instruction gratuite dans tous les genres d'arts utiles » à la classe laborieuse⁷, le Conservatoire s'est érigé comme un lieu de diffusion des connaissances, d'élévation des compétences et de transformation des parcours de vie, et s'est donné pour mission de conjuguer savoirs, techniques et justice sociale. De la diffusion des sciences aux publics populaires du XIXe siècle aux projets contemporains de lutte contre les inégalités d'accès à la formation, **le Cnam n'a cessé d'incarner une forme de responsabilité sociétale avant la lettre**.

Cette vocation d'utilité sociale reste donc pleinement d'actualité. Dans un monde traversé par des transitions multiples, le Cnam renforce sa contribution à une société plus équitable dans l'accès à la formation, aux droits fondamentaux et aux opportunités. Fidèle à sa mission de service public, il poursuit un objectif clair : **mettre la formation, la recherche et l'innovation au service du développement des compétences, des savoirs et des capacités d'action de toutes les personnes qu'il accueille et accompagne**, afin de leur permettre de choisir et de construire des trajectoires professionnelles et sociales porteuses de sens.

Cette action se déploie à trois niveaux complémentaires :

- ◆ **à l'échelle individuelle**, en facilitant l'accès à la formation, la reconnaissance des acquis et l'évolution professionnelle des apprenant(e)s comme des personnels ;
- ◆ **à l'échelle collective**, en soutenant la diffusion des compétences, la coopération entre métiers et la transformation des pratiques professionnelles ;
- ◆ **à l'échelle territoriale**, en consolidant les partenariats locaux, nationaux et internationaux, les liens associatifs et citoyens, l'ancrage institutionnel et l'innovation publique.

Ce positionnement confère au Cnam une place singulière dans le paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche : **celle d'un acteur public de la transition, à la croisée des savoirs académiques, des dynamiques professionnelles et des attentes sociétales**. Il s'inscrit ainsi dans la continuité de son histoire, tout en assumant un rôle actif face aux mutations contemporaines.

⁷ Grégoire, H. (1794). *Rapport sur l'établissement d'un Conservatoire des arts et métiers*, séance du 17 septembre 1794 devant la Convention nationale, p. 6.

➤ *Ambitions du schéma directeur DD&RS du Cnam*

Le SD DD&RS est conçu comme un cadre de transformation globale, qui s'applique à l'ensemble des fonctions de l'établissement - formation, recherche, diffusion de la culture scientifique et technique, innovation, politique sociale, patrimoine, numérique, communication - et à toutes ses composantes. Cette feuille de route est évolutive et non prescriptive.

Construire des objectifs et une trajectoire DD&RS 2026-2030 pour le Cnam

Le schéma vise à :

- ◆ Donner une direction claire et structurante à l'action en matière de responsabilité sociétale de l'établissement pour les cinq années à venir (2026–2030) ;
- ◆ Anticiper, s'adapter et accompagner les transitions en cours (écologique, numérique, sociale, démocratique) ;
- ◆ Intégrer une logique d'amélioration continue, appuyée sur des indicateurs de suivi, des revues de bilan annuelles, et une gouvernance participative.

Il s'applique à l'ensemble de l'établissement, dans sa diversité fonctionnelle, géographique et institutionnelle, et couvre l'ensemble des missions et des implantations du Cnam. Ce périmètre inclut :

- ◆ le centre parisien et l'ensemble des composantes délocalisées de l'établissement public ;
- ◆ les équipes pédagogiques nationales, le Centre de langues étrangères, le réseau de la réussite Vincent Merle et les 26 laboratoires de recherche ;
- ◆ le Musée des Arts et Métiers (MuAM), acteur clé de la médiation scientifique ;
- ◆ les directions opérationnelles, les services supports et l'ensemble des schémas stratégiques connexes ;
- ◆ l'ensemble des élèves, personnels fonctionnaires, titulaires ou contractuels, vacataires, doctorant(e)s, intervenant(e)s extérieur(e)s et agents des services ;

Les 19 centres Cnam en région sont associés avec leurs implantations locales, y compris en Outre-mer.

Articulation avec les documents structurants du Cnam

Le schéma directeur DD&RS s'inscrit dans un système stratégique articulé, au sein duquel les différents schémas directeurs partagent des objectifs convergents, des actions croisées et des outils communs de pilotage.

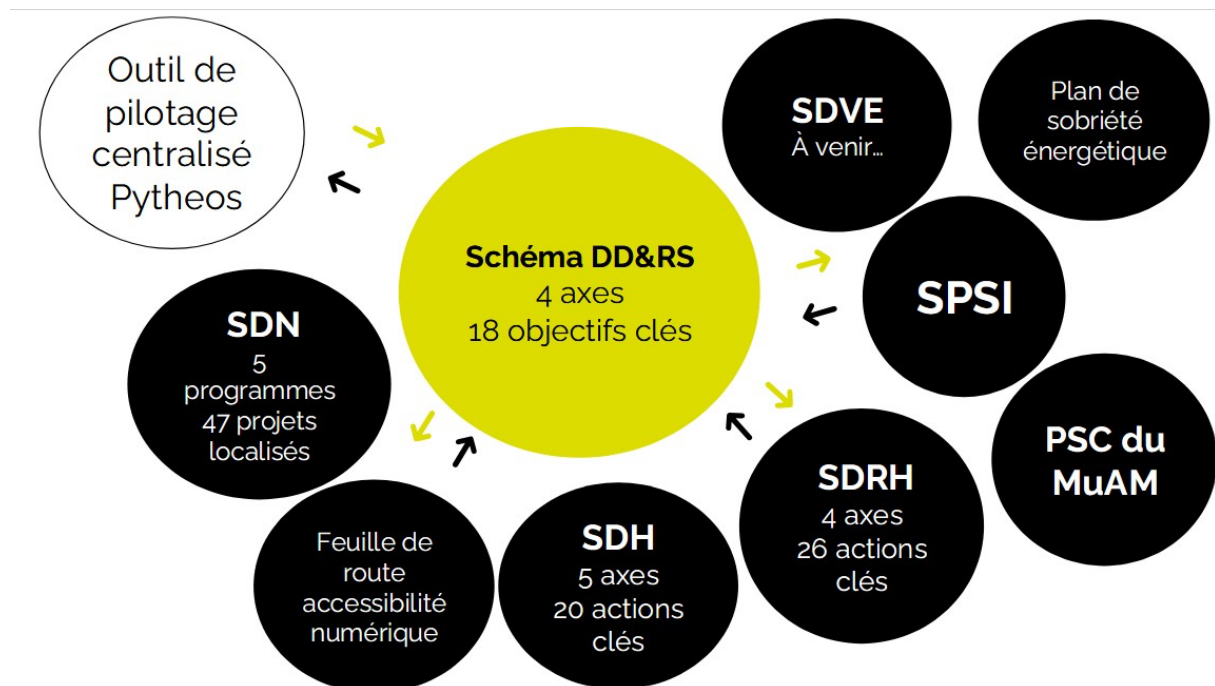
Le SD DD&RS du Cnam a été conçu en dialogue étroit avec les schémas suivants :

- ◆ le **schéma directeur des ressources humaines (SDRH)**, notamment sur les volets inclusion, égalité professionnelle, santé au travail et parcours ;

- ◆ le **schéma directeur handicap (SDH)**, pour l'accessibilité universelle, la compensation, et la formation des personnels ;
- ◆ le **schéma directeur numérique (SDN)**, autour des enjeux de sobriété numérique, d'accessibilité des services et de gouvernance des données ;
- ◆ le **schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI)**, sur la rénovation énergétique, la végétalisation et l'accessibilité bâtiminaire ;
- ◆ Le **plan de sobriété énergétique** ;
- ◆ Le **projet scientifique et culturel** du MuAM ;
- ◆ La **feuille de route sur l'accessibilité numérique** ;
- ◆ le **futur Schéma directeur de la vie étudiante (SDVE)**, pour la qualité de vie, la santé, l'engagement, les dispositifs d'accompagnement.

Cette articulation stratégique vise à éviter les redondances, favoriser les synergies et mutualiser les ressources, tout en inscrivant la durabilité comme fil rouge transversal des politiques institutionnelles du Cnam

Figure 1 –Schémas directeurs et plans du Cnam



Élaboration du schéma : méthodologie

La méthodologie adoptée pour l'élaboration du SD DD&RS du Cnam repose sur une démarche collaborative, structurée autour de la mobilisation active des parties prenantes internes.

Le processus s'est déployé en quatre grandes phases successives (cf. schéma page suivante):

- ◆ **Janvier – mars 2025** : réalisation d'un auto-diagnostic à partir du référentiel DD&RS mis à disposition par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, et mise en place d'un comité opérationnel (COMOP) chargé de piloter la structuration du schéma.
- ◆ **Avril – septembre 2025** : phase d'état des lieux et de réflexion participative, avec l'organisation de deux séminaires internes et de trois ateliers thématiques d'intelligence collective, réunissant une soixantaine d'acteurs issus de l'ensemble des composantes du Cnam. Cette phase a été organisée avec le concours du Campus de la transition pour animer les ateliers. Cette dynamique de co-construction a ensuite été enrichie par des entretiens ciblés avec les pilotes et référentes des autres schémas stratégiques (RH, numérique, patrimoine, handicap, sobriété immobilière, énergétique), afin d'assurer l'alignement du SD DD&RS avec la stratégie globale de l'établissement.

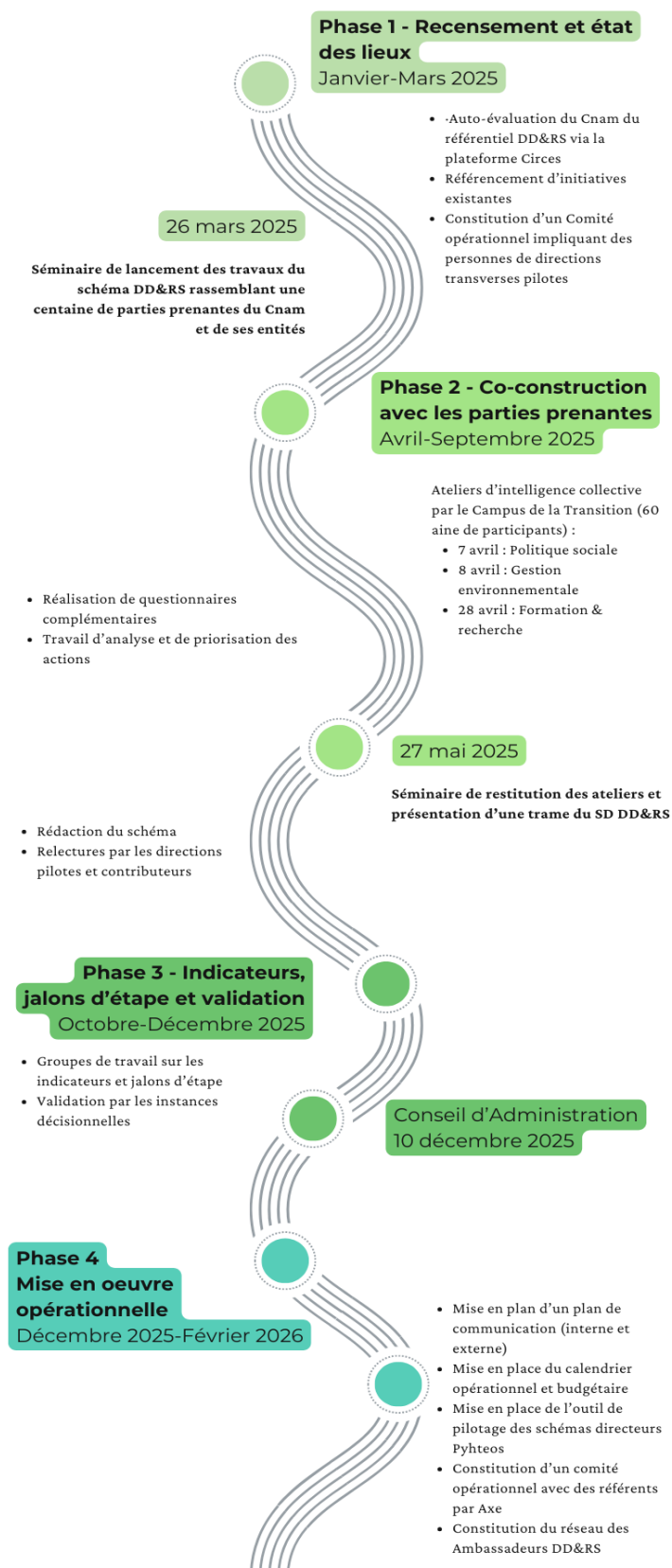
Figure 2 –Premier atelier du 7 avril 2025 portant sur la politique sociale au Cnam



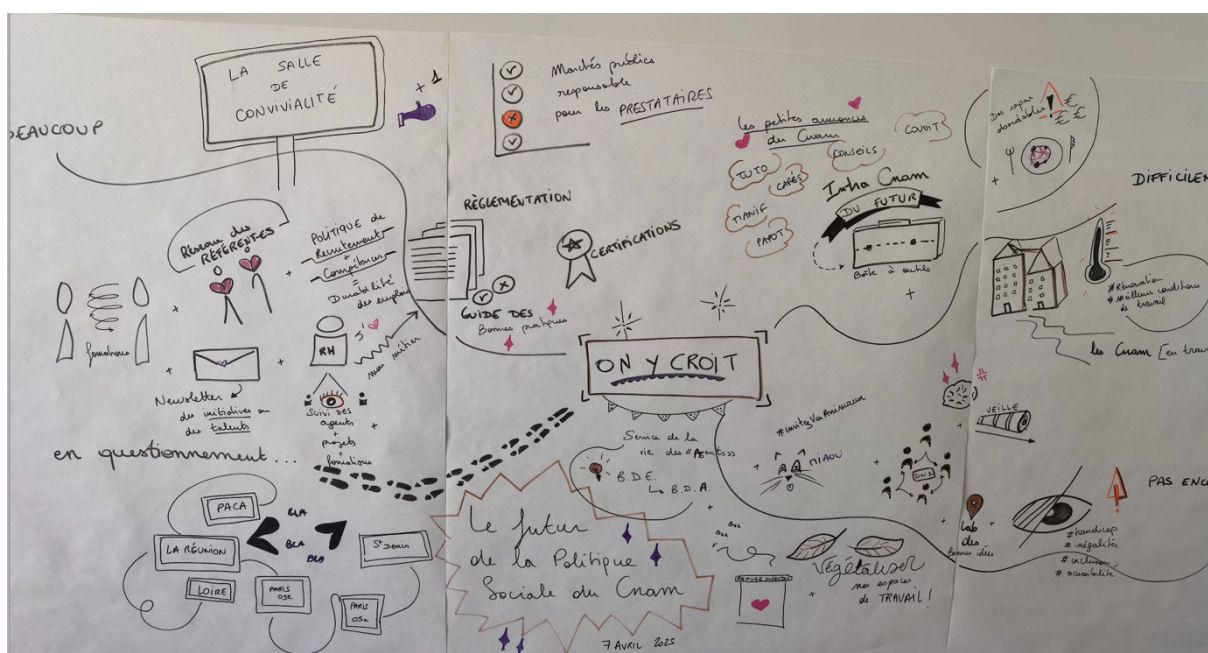
Figure 3 – Exemple de la matrice d'impact de l'atelier du 7 avril 2025 portant sur la politique sociale au Cnam (voir annexes pour le détail des matrices par atelier)



Figure 4 – Etapes-clés de construction du SD DD&RS du Cnam



- Figure 5 - Fresque Atelier 1 – 7 Avril 2025 – Par Anaïs Texier**



➤ *Cinq leviers systémiques pour valoriser l'engagement du Cnam en matière de transition socio-écologique*

La structuration nationale du Cnam, la diversité de ses composantes - formation initiale, formation tout au long de la vie, recherche partenariale, innovation territoriale – et la variété de ses publics rendent parfois difficile une appréhension unifiée de ses actions et de ses priorités. Pourtant, **les actions déployées dans le cadre des quatre axes du schéma ont fait émerger, lors des ateliers, plusieurs leviers transversaux qui contribuent à renforcer la cohérence de l'engagement du Cnam en matière de développement durable et de responsabilité sociétale.** Ces leviers traduisent des modes d'action partagés : ils traversent les missions, les services, les niveaux de gouvernance, et permettent de fédérer les dynamiques existantes.

Valoriser la richesse et l'hybridation des savoirs issus de la formation et de la recherche

Le Cnam s'appuie sur la **diversité de ses 26 laboratoires de recherche**, de ses équipes pédagogiques et de ses écoles disciplinaires et thématiques pour faire du croisement des savoirs un levier central de sa contribution aux transitions. Cette diversité disciplinaire - des sciences humaines et sociales aux sciences pour l'ingénieur - permet d'articuler formation, recherche et innovation autour des grands enjeux contemporains.

L'École des transitions écologiques incarne cette dynamique : elle propose plusieurs dizaines de parcours et d'unités d'enseignement, couvrant des champs aussi variés que la mobilité durable, la rénovation énergétique, la logistique, les matériaux ou la prospective territoriale. Ce positionnement transversal permet de **traiter la complexité des transitions dans une approche systémique**, mobilisant les savoirs académiques, professionnels et citoyens.

Le Cnam développe également des dispositifs **de sciences participatives**, associant les citoyennes et citoyens aux démarches de recherche et d'évaluation. En décroissant les disciplines, en intégrant les expertises de terrain et en favorisant les coopérations inter-métiers, **l'établissement affirme sa volonté de rester un acteur de référence dans la compréhension, l'enseignement et l'accompagnement des transitions.**

Instaurer un cadre d'engagement collectif par la coopération, la reconnaissance et la circulation de l'information

La mobilisation durable des personnels et des élèves autour des enjeux de transition suppose de créer **un cadre structuré de coopération**, où l'information circule, les initiatives sont reconnues, et l'engagement valorisé. Il ne s'agit pas seulement de s'appuyer sur la bonne volonté individuelle, mais de mettre en place des conditions organisationnelles qui rendent possible et légitime la participation de toutes et tous.

Dans cette perspective, le Cnam projette de structurer **des réseaux de référent(e)s** et de relais, au sein des composantes, des services et des centres régionaux. Ces réseaux jouent un rôle clé dans la diffusion des actions, la coordination locale, la professionnalisation des pratiques, mais aussi dans la reconnaissance de l'investissement collectif, à travers des dispositifs de formation, de facilitation ou de valorisation institutionnelle.

Favoriser l'engagement, c'est aussi **décloisonner les silos organisationnels** - entre directions, entre métiers, entre fonctions -, pour instaurer une culture partagée de la coopération, de la transversalité et de la confiance. En conjuguant réactivité face aux urgences et temps long de la transformation, le Cnam peut faire émerger des innovations institutionnelles durables, construites collectivement, adaptées aux réalités de terrain, et inscrites dans une dynamique d'amélioration continue.

Renforcer le dialogue entre sciences et société : la troisième mission du Cnam au service des transitions

La **diffusion de la culture scientifique et technique** constitue l'une des missions fondatrices du Cnam. Elle s'incarne dans une grande diversité de formats - conférences, expositions, publications, ateliers, événements grand public - et mobilise des expertises variées en médiation, valorisation de la recherche et pédagogie des sciences.

Dans le cadre du développement durable et de la responsabilité sociétale, cette mission prend une résonance nouvelle. Elle vise à **rendre les savoirs accessibles, à contribuer à une citoyenneté éclairée, et à renforcer les liens entre science, société et territoire**.

Le MuAM, intégré au Cnam, joue un rôle central dans cette démarche. **Son projet scientifique et culturel renouvelé** met en dialogue le patrimoine technique et industriel avec les enjeux contemporains, notamment ceux liés à la transition écologique et sociale. À travers des expositions comme « Empreinte carbone, l'expo ! » (2024-25), ou des événements tels que la Fête de la science, le musée offre un espace de médiation ouverte et exigeante, valorisant la recherche en train de se faire, et sensibilisant le grand public aux grandes mutations en cours.

Lieu de mémoire, de savoirs et d'expérimentations, le MuAM constitue un vecteur structurant de la stratégie DD&RS du Cnam, en inscrivant la culture scientifique dans une perspective de bien commun partagé et durable.

Concilier excellence technologique et numérique responsable : un levier d'équilibre stratégique

Établissement de référence dans la diffusion des savoirs techniques et scientifiques, le Cnam entend conjuguer deux exigences majeures : **demeurer à la pointe de l'innovation numérique, en particulier dans les champs de l'intelligence artificielle, de la modélisation ou des infrastructures, tout en assumant une responsabilité forte face aux impacts sociaux, environnementaux et éthiques du numérique.**

Ce double engagement constitue un levier transversal structurant du schéma directeur DD&RS, qui irrigue l'ensemble de ses quatre axes stratégiques : gouvernance (achats responsables, gestion des DEEE), formation et recherche (éco-conception des cours, données scientifiques responsables), politique sociale (prévention de l'hyperconnexion, qualité de vie au travail), gestion environnementale (réemploi, décarbonation des infrastructures). Cette transversalité suppose de **former les acteurs** – personnels comme élèves – à des pratiques numériques raisonnées, d'accompagner les équipes dans l'évaluation de leurs usages, et de soutenir la conception de ressources sobres, accessibles et inclusives. En s'inspirant notamment des principes du collectif *Labo 1.5*, plusieurs membres de laboratoires et d'équipes pédagogiques du Cnam souhaitent s'engager dans une démarche de numérique (et mobilités) responsables.

Les enjeux du numérique responsable sont de plus en plus intégrés aux travaux DD&RS, comme en témoigne la prise en compte renforcée de cette notion dans la prochaine version du référentiel du Label DDRS porté par le CIRSES. Dans cette perspective, des travaux devront être engagés dès 2026, puis poursuivis les années suivantes, afin de mettre à jour et de consolider le présent schéma.

Poursuivre la dynamique de coopération territoriale

La coopération territoriale constitue un levier central de la transition écologique et sociale. Elle repose sur la **capacité à travailler en réseau**, à associer les acteurs locaux aux dynamiques de transformation et à créer des alliances durables entre établissements d'enseignement supérieur, collectivités, partenaires socio-économiques et citoyen(ne)s.

Le Cnam dispose à cet égard d'un **atout stratégique unique** : un réseau de 19 centres régionaux et plus de 230 implantations sur le territoire national, y compris en Outre-mer. Ce maillage dense lui confère une **capacité d'ancrage en proximité**, qui permet de croiser les politiques nationales avec les réalités locales, et de faire de la transition un **projet partagé à l'échelle des territoires**.

Plusieurs centres sont déjà engagés dans des dynamiques remarquables :

- ◆ le **Cnam Pays-de-la-Loire**, labellisé **Lucie 26000** pour sa démarche de responsabilité sociétale ;

- ◆ le **Cnam Centre-Val de Loire**, qui développe des **open badges sur le numérique responsable** et des **certificats de compétence dédiés** pour ses personnels et ses publics ;
- ◆ le **Cnam Auvergne-Rhône-Alpes**, impliqué dans le programme doté d'un référent RSE structurant ses actions locales.

En s'appuyant sur cette diversité d'initiatives et d'expérimentations, le Cnam peut mutualiser les ressources, capitaliser les retours d'expérience et diffuser les bonnes pratiques à l'échelle nationale. Cette dynamique contribue à **faire du Cnam un acteur public de la transition territoriale, capable d'agir à la fois comme facilitateur, partenaire, et vecteur d'innovation sociale**, au plus près des besoins et des contextes.

➤ *Une déclinaison en quatre axes pour transformer l'établissement*

Afin de traduire concrètement sa vision de la responsabilité sociétale, le Cnam a structuré son Schéma directeur DD&RS autour de **quatre grands axes** (cf. partie suivante). Ces axes ne correspondent pas à des silos fonctionnels, mais à des **entrées transversales**, conçues pour irriguer l'ensemble des missions et des pratiques de l'établissement.

Un premier axe dédié au pilotage et une démarche intégrée

Le premier axe vise à consolider une **gouvernance durable et intégrée**, en dotant l'établissement des outils nécessaires pour piloter la transition de manière structurée. Il s'agit d'ancrer les enjeux de durabilité dans les circuits décisionnels, d'animer une dynamique partagée à l'échelle du réseau, et de professionnaliser l'action par la formation, la sensibilisation et la valorisation des initiatives. Cet axe traduit la volonté du Cnam d'assumer pleinement sa responsabilité d'établissement public, en cohérence avec ses valeurs fondatrices et les attentes contemporaines.

Un deuxième axe centré sur les missions clés du Cnam : former et produire des savoirs avec et pour la société

Le deuxième axe du schéma vise à ancrer les transitions écologiques, sociales et technologiques dans les missions fondamentales du Cnam, en particulier **la formation tout au long de la vie et la recherche partenariale**. Il s'agit à la fois de faire évoluer les contenus, les approches pédagogiques et les compétences visées, et de soutenir des pratiques de recherche responsables, en lien avec les acteurs de terrain.

L'objectif est double : équiper les apprenant(e)s de compétences critiques et transférables, utiles dans des environnements professionnels en mutation, et accompagner les laboratoires dans une dynamique de recherche à fort impact sociétal. Cette ambition s'accompagne d'un travail sur les

méthodes elles-mêmes, avec la promotion de démarches d'éco-conception pédagogique et scientifique, dans une logique de sobriété, d'accessibilité et de responsabilité.

Au-delà des thématiques traitées, tous les laboratoires sont invités à réinterroger leurs pratiques internes (mobilité, infrastructures, données, gouvernance), afin d'inscrire les enjeux de développement durable et de responsabilité sociétale au cœur même des processus de recherche.

Un troisième axe pour renforcer la dimension sociale et inclusive des transitions

Le troisième axe porte sur la **qualité de vie au travail et dans l'expérience étudiante** (au sens large ciblant en priorité la formation tout au long de la vie), l'inclusion et la lutte contre les inégalités. Les transitions ne peuvent être socialement soutenables que si elles s'accompagnent d'un renforcement des conditions de travail, d'apprentissage et de participation pour toutes et tous. Cet axe prolonge les dynamiques engagées dans les schémas RH, Handicap et Vie étudiante du Cnam, en mettant l'accent sur l'équité, la diversité, l'accès aux droits, la santé et l'engagement collectif. Il repose sur une approche transversale de la justice sociale, considérée comme levier essentiel de durabilité.

Un quatrième axe consacré à la transformation écologique des pratiques et des infrastructures

Enfin, le quatrième axe concerne la **gestion responsable des ressources, des espaces et des usages**. Il vise à renforcer les efforts de sobriété énergétique, à impulser une dynamique de circularité (réduction, réemploi, mutualisation), et à intégrer la biodiversité dans la conception et l'usage des lieux de formation. Cet axe repose sur une approche concrète et pragmatique de la transition environnementale, fondée sur l'implication des communautés, l'expérimentation locale et l'évolution des modes de vie au sein même de l'établissement.

Une gouvernance partagée pour la mission DD&RS

➤ *Des structures de pilotage coordonnées*

La gouvernance SD DD&RS du Cnam s'articulera autour de trois piliers complémentaires :

- ◆ Une **mission DD&RS**, constituée en 2025 d'une adjointe aux transitions écologiques, à la responsabilité sociétale et à la vie étudiante ainsi que d'une chargée de mission à temps plein, assurent le pilotage opérationnel et la coordination transversale avec les directions concernées. Sur le plan opérationnel, la mission implique également les écoles thématiques - dont l'école des transitions écologiques - et le réseau de la réussite du Cnam⁸, et travaille donc en lien étroit avec la chargée de mission qui co-pilote ces structures. Deux autres directions pilotes ont été étroitement associées aux travaux dès leur démarrage : la direction générale adjointe des services en charge du patrimoine et des moyens généraux (DGSA-Patrimoine) et la direction nationale d'appui à la pédagogie innovante (DNAPI).
- ◆ Un **comité de pilotage stratégique (CoPil)**, réuni une fois par an, associera les instances dirigeantes de l'établissement. Il aura pour mission de fixer les orientations, de valider les engagements annuels et de suivre la mise en œuvre globale du schéma.
- ◆ **Quatre comités opérationnels thématiques (ComOp)**, chacun rattaché à l'un des quatre axes du schéma, associeront les directions pilotes des actions concernées. Réunis deux à trois fois par an, ces ComOp seront chargés de décliner les actions, suivre les indicateurs, proposer des ajustements et favoriser les synergies entre services.

➤ *Un réseau d'ambassadeurs et ambassadrices pour renforcer la capillarité*

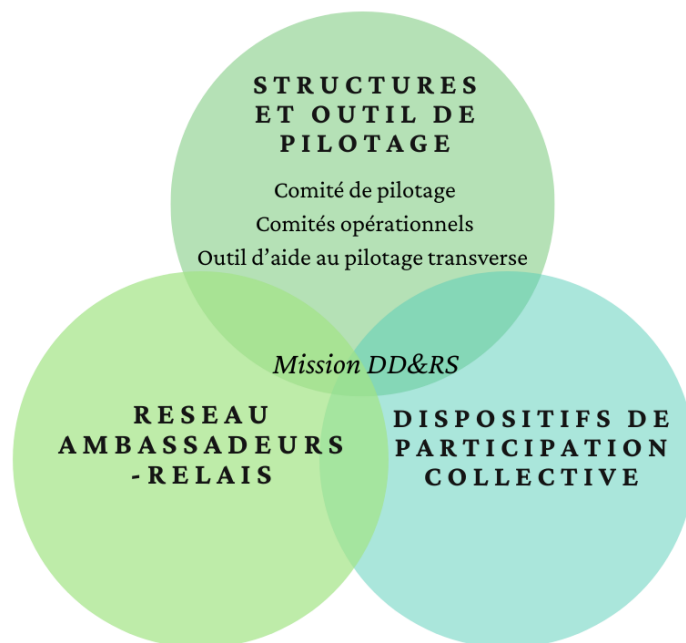
Cette gouvernance s'appuiera sur un réseau d'ambassadeurs et ambassadrices DD&RS, mobilisés dans les composantes, laboratoires, départements, services administratifs et techniques, centres Cnam en région. Ils auront pour missions de relayer les informations, de faire remonter les besoins, et d'animer localement des dynamiques collectives autour du schéma.

Les dynamiques prendront la forme de dispositifs de concertation, d'expérimentation et d'innovation collective : débats ouverts sur les campus, groupes d'expertise thématiques (associant notamment les Centres Cnam en région et le MuAM), expérimentations locales,

⁸ Réseau de la réussite Vincent Merle (RRVM) mis en place en 2014 au Cnam.

démarches collaboratives telles que la Convention citoyenne universitaire portée par l'École des transitions écologiques (2026).

Figure 6 – Modèle de gouvernance et pilotage du schéma



➤ *Démarche de projet, pilotage et évaluation continue*

L'opérationnalisation du SD DD&RS repose sur la mobilisation d'outils partagés de suivi et de pilotage, garants de la continuité et de la cohérence de la démarche dans le temps.

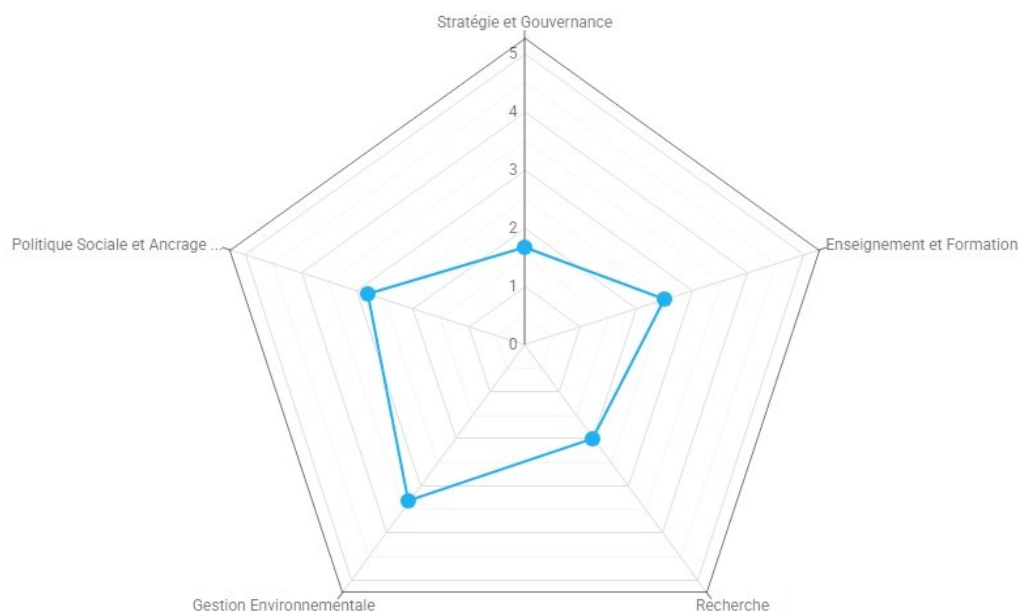
Parmi ces outils :

- ◆ **Pytheos**, plateforme de gestion de projets, permet de recenser, planifier, affecter et suivre l'avancement des actions inscrites au schéma ;
- ◆ **des indicateurs communs**, à la fois quantitatifs et qualitatifs, sont en cours de stabilisation et seront partagés entre les schémas et les directions concernées ;
- ◆ un **tableau de bord** consolidé, diffusé annuellement, offrira une vision globale de la mise en œuvre du SD DD&RS et de son articulation avec les autres démarches stratégiques ;
- ◆ enfin, des **revues croisées entre schémas**, organisées de manière semestrielle ou annuelle, permettront d'assurer un suivi coordonné, d'identifier des ajustements, et de consolider les priorités collectives.

Ce cadre de pilotage vise à faire du SD DD&RS un outil dynamique, intégré aux pratiques de gestion et d'évaluation de l'établissement, et soutenu par une gouvernance inter-directionnelle

ouverte. L'objectif est de prétendre à la labellisation DD&RS du CIRSES à l'horizon 2027 en lien avec l'outil fourni et régulièrement actualisé par le collectif.

Figure 7 - Situation du Cnam en 2024 (auto-évaluation) sur PERSEES (CIRSES)



➤ Valoriser les initiatives et favoriser le partage des réussites

La transformation attendue repose aussi sur la capacité du Cnam à **identifier, rendre visibles et diffuser les pratiques remarquables** déjà existantes au sein de l'établissement. Il ne s'agit pas de repartir de zéro, mais de s'appuyer sur une dynamique déjà en cours et de lui offrir un cadre de reconnaissance, de mutualisation et d'amplification.

Plusieurs outils seront mobilisés dans ce sens (cf. infra) :

- ◆ un **portail interne de valorisation des projets DD&RS**, alimenté par les directions, les départements, les laboratoires, les centres Cnam en région (espace Comète ouvert sur Moodle dès avril 2025) ;
- ◆ des **événements de partage d'expérience**, croisant les regards entre fonctions, sites, disciplines et statuts ;
- ◆ une **communication externe structurée**, contribuant à renforcer la lisibilité du Cnam comme acteur engagé.

7 Une analyse SWOT pour mieux appréhender le positionnement du Cnam sur les enjeux DD&RS

FORCES INTERNES

Une **diversité disciplinaire** dans le champ de la formation comme de la recherche (sciences de l'ingénieur, SHS, sciences de gestion) propice à l'interdisciplinarité en matière de développement durable

Une **existence de dispositifs structurants en formation** (TEDS) ; en **recherche** (bilan carbone expérimentaux et projets pilotes dans certains laboratoires) ; en **politique environnementale** (diagnostic bilan carbone)

Une **culture de mission de service public** et d'engagement du personnel sur ces thématiques

Un ancrage territorial large via le **réseau des Centres Cnam en région**, permettant une approche décentralisée et adapter aux territoires

Une **forte culture de professionnalisation** favorisant l'impact direct des formations et de la recherche sur les organismes publics et privés et les entreprises

POINTS DE VIGILANCE INTERNES

Des **ressources et des moyens humains limités ou dispersés** pour porter et piloter les transformations nécessaires de manière transversale

Une **stratégie encore peu visible** sur le DD&RS au niveau global de l'établissement

Un **manque de circulation de l'information** à différentes échelles de l'organisation interne du Cnam

Un **manque de clarté ou de lisibilité des dispositifs existants** en matière de politique sociale et environnementale

OPPORTUNITES

Une **labellisation DD&RS** de plus en plus reconnue et valorisée

Un **intérêt des partenaires** (entreprises, collectivités, organismes publics et privés) pour s'associer à des établissements engagés

Une **visibilité renforcée de l'établissement du Cnam** en tant qu'acteur public national, territorial et international

Une **émergence d'une culture du bien-être, santé au travail dans les politiques publiques**

Une **attente forte des nouvelles générations** vis-à-vis des conditions d'étude, de formation et de travail.

Une capacité du Cnam à devenir **un acteur de référence en matière de transformation territoriale** via notamment son réseau

MENACES

Un **risque de fragmentation** si la stratégie n'est pas portée au niveau de la gouvernance générale et si la conduite du changement des pratiques et des équipes n'est pas accompagnée

Des **tensions budgétaires** pouvant limiter l'allocation de ressources et de moyens dédiés à la mission DD&RS

Une **difficulté à maintenir une dynamique partagée dans la durée** entre les directions centrales, les pilotes, les départements et laboratoires, les CCR et les établissements partenaires

Une **pression croissante des évaluateurs institutionnels** sans outils internes adaptés

Une **perte de sens ou désengagement si les actions ne sont pas visibles** ou suivies d'effets

Une **complexité technique et réglementaire de la rénovation des bâtiments anciens** et des contraintes budgétaires pouvant ralentir les investissements en matière de gestion environnementale

Le Cnam,
tiers-lieu public de la transition

Quatre axes et dix-huit objectifs

Schéma directeur
*développement durable
et responsabilité sociétale*

2026-2030

Axe 1 : Piloter la transition durable de manière intégrée

En lien avec ses missions de service public, le Cnam mène depuis 2023 des actions pilotes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale : réalisation de son auto-évaluation via l'outil PERSEES⁹ ; premier bilan carbone en 2023 ; montée en puissance des achats responsables ; engagement RSE du musée des arts et métiers (MuAM) dans le cadre de son nouveau projet scientifique et culturel (2025) ; lancement en 2024 d'un cycle de conférences sur les transitions socio-écologiques (« *L'aventure des transitions* ») ; création d'écoles thématiques pluridisciplinaires sur les mutations contemporaines (écologie, énergie, numérique, santé), dont une « école des transitions écologiques » structurée autour de plus d'une cinquantaine de formations certifiantes et diplômantes ; et autres initiatives (cf. rapports d'activité du Cnam). Ces dynamiques s'inscrivent dans la continuité d'une stratégie de gestion environnementale volontariste, amorcée dès les années 2010 avec un plan vert, puis un plan de sobriété énergétique structurant (cf. Axe 4).

Afin de fédérer l'ensemble de ses composantes autour d'un projet collectif de transformation socio-écologique, le Cnam a nommé en décembre 2024 une adjointe en charge des transitions écologiques, de la responsabilité sociétale et de la vie étudiante. Cette nomination s'est accompagnée de la création d'une mission DD&RS, et le soutien d'une chargée de mission à temps plein. L'objectif est d'assurer un pilotage opérationnel de la transition durable, en ancrant les enjeux DD&RS à toutes les échelles de l'établissement, dans un cadre partagé de gouvernance, d'outillage et de communication.

Les volets de cet axe visent ainsi à : (1) Formaliser la gouvernance et piloter la mission DD&RS de manière transversale ; (2) Déployer une gestion responsable des ressources et des achats ; (3) Accompagner l'évolution des pratiques professionnelles, pédagogiques et organisationnelles ; (4) Mobiliser le réseau du Cnam – composantes de l'établissement public dont le musée, centres Cnam en région – comme levier de transformation sociétale.

⁹ Plateforme d'évaluation de la responsabilité sociétale des établissements d'enseignement supérieur, proposée par le collectif pour l'intégration de la responsabilité sociétale dans l'enseignement supérieur (CIRSES) qui couvre la quasi-totalité des établissements de l'ESR.

➤ 1.1 Formaliser le pilotage DD&RS de l'établissement

Contexte et objectifs









Pour engager une transformation écologique et sociétale cohérente, visible et durable, le Cnam doit s'appuyer sur une gouvernance DD&RS structurée, des référent(e)s identifié(e)s et des processus de décision partagés, mobilisant l'ensemble de ses composantes : administration générale, directions fonctionnelles, départements d'enseignement et laboratoires de recherche, services techniques, MuAM, centres Cnam en région.

En 2025, la mission DD&RS repose sur une adjointe aux transitions écologiques, à la responsabilité sociétale et à la vie étudiante, appuyée par une chargée de mission à temps plein. Plusieurs lignes budgétaires associées à des enjeux environnementaux et sociétaux - telles que l'accessibilité des sites, la rénovation du patrimoine bâti ou encore la désignation de référent(e)s handicap — sont d'ores et déjà portées par les schémas directeurs existants et les directions pilotes concernées (DGSA-Patrimoine, DRH, DGSA-Transformation numérique, DNAPI).

À l'horizon 2026 (lancement opérationnel du schéma), trois priorités structurent la feuille de route :

- ◆ Articuler et centraliser les actions DD&RS dans l'ensemble des schémas directeurs stratégiques du Cnam ;
- ◆ Renforcer l'animation participative des parties prenantes, en valorisant notamment le rôle des directions de composantes et du réseau des ambassadeurs et ambassadrices DD&RS ;
- ◆ Définir une stratégie de communication institutionnelle claire et fédératrice.

Actions

- ◆ **1.1.1 Animer une gouvernance stratégique DD&RS** associant parties prenantes, administration générale et instances représentatives
 SD DD&RS - 2026 -> 2030
- ◆ **1.1.2 Renforcer la mission DD&RS et outiller le pilotage de sa feuille de route** grâce à un tableau de bord
 SD DD&RS - 2026 -> 2030
 SDH -  SDRH -  SDN -  SPSI -  SDVE
- ◆ **1.1.3 En concertation avec les directions, départements et laboratoires, déployer des objectifs DD&RS** en les intégrant aux feuilles de route
 SD DD&RS - 2027 -> 2030

◆ **1.1.4 Définir la composition, le rôle et les modalités d'action des ambassadeurs et ambassadrices DD&RS***

🌱 SD DD&RS - 2027 -> 2030

◆ **1.1.5 Formaliser un plan de communication DD&RS** et déployer une stratégie de communication interne et externe à partir des outils institutionnels existants*

🌱 SD DD&RS - 2026 -> 2030

**actions prioritaires*

➤ 1.2 Mettre en œuvre une gestion responsable des ressources et des achats

Contexte et objectifs

Les achats publics constituent un levier majeur de la responsabilité sociétale au sein du Cnam. En orientant les pratiques de consommation internes, ils influencent directement l'empreinte environnementale de l'établissement et peuvent, par effet d'entraînement, promouvoir des comportements plus responsables auprès des fournisseurs et des usagers. Ils peuvent aussi contribuer à l'inclusion sociale et à la promotion des valeurs d'égalité au sein des entreprises prestataires.

En 2025, près de 60 % des marchés passés par le service des achats du Cnam intègrent déjà un critère environnemental, et environ 20 % comportent une clause d'insertion sociale. Pour franchir une nouvelle étape, le Cnam s'engage à finaliser un plan d'action « achats responsables », précisant les évolutions réglementaires récentes, les priorités à court et moyen termes, ainsi que les leviers mobilisables à l'échelle des services.

Cet objectif vise un double impact :

- ◆ Réduire significativement l'empreinte carbone et la vulnérabilité de la chaîne d'approvisionnement ;
- ◆ Promouvoir des pratiques d'achat durables et inclusives, à la fois auprès des fournisseurs, des acheteurs, des prescripteurs et de l'ensemble de la communauté Cnam.

Actions

- ◆ **1.2.1 Formaliser une politique d'achats responsables interne**, à travers une charte et un guide pratique à destination des services*

🌱 SD DD&RS - 2026 -> 2030

🏠 SPSI - 🔄 SDH / Action 19

- ◆ **1.2.2 Animer des temps de présentation de la politique d'achats responsables du Cnam et former en priorité les prescripteurs** à l'intégration des critères et de la réglementation en matière de responsabilité, tout en veillant à leur mise en œuvre effective

🌱 SD DD&RS - 2027 -> 2030

- ◆ **1.2.3 Identifier les marchés à enjeu en matière d'achats responsables**, à mettre en œuvre ou à renouveler

🌱 SD DD&RS - 2028 -> 2030

**actions prioritaires*

➤ 1.3 Déployer un programme de transformation des pratiques

Contexte et objectifs

En 2025, les actions de sensibilisation aux enjeux de responsabilité sociétale demeurent dispersées et peu visibles au sein du Cnam. Pour instaurer une dynamique durable, l'établissement souhaite mobiliser l'ensemble de sa communauté : personnels administratifs, équipes techniques, enseignant(e)s-chercheur(e)s, ainsi que les équipes implantées dans les centres Cnam en région.

Une cartographie des parties prenantes internes est en cours de réalisation. Elle constituera le socle d'un programme de transformation articulant formation, production d'outils pratiques et animation de terrain. Ce programme visera à faciliter l'appropriation des éco-gestes, à rendre visibles les avancées de l'établissement et à transformer durablement les pratiques professionnelles, pédagogiques et organisationnelles.

Actions

- ◆ **1.3.1 Former le réseau des ambassadeurs et ambassadrices DD&RS à l'animation de temps de présentation de la politique de l'établissement**

🌱 SD DD&RS - 2027 -> 2030

- ◆ **1.3.2 Encourager l'engagement de la communauté du Cnam et la valorisation des compétences acquises en DD&RS**, tout en structurant l'évaluation des actions de sensibilisation menées*

🌱 SD DD&RS - 2027 -> 2030

- ◆ **1.3.3 Construire et maintenir à jour un *vademecum* DD&RS accessible à toutes et tous**, regroupant les réglementations en vigueur, les contacts clés, les référentiels utiles et une cartographie des bonnes pratiques existantes

🌱 SD DD&RS - 2027 -> 2030

**actions prioritaires*

➤ 1.4 Valoriser à l'extérieur l'engagement du Cnam en matière de responsabilité sociétale

Contexte et objectifs

Le Cnam déploie une identité plurielle à travers son architecture territoriale originale (composantes de l'établissement public à Paris et en région, centres régionaux métropolitains et ultra-marins). À l'international, cinq centres viennent compléter ce maillage unique où se développent déjà de nombreuses initiatives en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Chacun de ces relais incarne deux missions fondatrices du Cnam :

- ◆ offrir des formations accessibles à toutes et tous, sur l'ensemble du territoire et tout au long de la vie, en lien avec les bassins d'emploi locaux ;
- ◆ diffuser la culture scientifique et technique auprès du plus grand nombre.

À Paris, le musée des arts et métiers (MuAM) s'inscrit pleinement dans cette dynamique. Son projet scientifique et culturel 2025 place la responsabilité sociétale et environnementale au cœur de ses priorités : éco-conception des expositions, gestion durable des bâtiments et des collections, renforcement du dialogue entre sciences, techniques et société.

En s'appuyant sur ce réseau d'apprentissage, de recherche partenariale, de formation professionnelle et de médiation scientifique, le Cnam entend fédérer les initiatives existantes et renforcer leur visibilité, pour devenir, sur chaque territoire où il est présent, un catalyseur de la transition écologique.

Actions

- ◆ **1.4.1 Coconstruire avec les centres Cnam en région la déclinaison territoriale de la politique “responsabilité sociétale” de l'établissement**

🌱 SD DD&RS - 2027 -> 2030

- ◆ **1.4.2 Valoriser à l'extérieur l'expertise du Cnam en matière de DD&RS**

🌱 SD DD&RS - 2027 -> 2030

- ◆ **1.4.3 Déployer une stratégie de diffusion des thématiques sciences et société, en s'appuyant sur l'expertise du musée des arts et métiers (MuAM)***

🌱 SD DD&RS - 2027 -> 2030

🚲 PSC du MuAM

**actions prioritaires*

Axe 2 : Formation, recherche, diffusion de la culture scientifique et technique engagées dans les transitions

Acteur historique de la formation professionnelle pour toutes et tous, le Cnam se distingue par : la pluridisciplinarité de ses enseignements en sciences humaines et sociales - économie, droit et gestion - sciences de l'ingénieur ; ses 26 laboratoires de recherche ; sa mission de diffusion de la culture scientifique et technique à travers notamment le musée des arts et métiers et son nouveau projet scientifique et culturel ; et un maillage territorial de l'offre de formation adaptée au plus près des besoins des bassins d'emploi grâce à son réseau de centres Cnam en région.

Conformément aux préconisations du MESR, il propose depuis 2023 le module de formation *transition écologique et développement soutenable* (TEDS, sous l'intitulé "*TED001 - Enjeux des transitions écologiques : comprendre et agir*" couvrant trois crédits), accessible en ligne à l'ensemble de ses apprenant(e)s, qu'il s'agisse des élèves du Cnam ou de son personnel. Son offre de formation, riche et pluridisciplinaire, est structurée autour de départements (équipes pédagogiques nationales), dotés d'une direction, d'un budget et d'un contrat d'objectifs et de moyens annuel. Ces départements regroupent des écoles et instituts reconnus, à Paris comme en région. Pour en améliorer la lisibilité et renforcer la visibilité des grands enjeux contemporains, cette offre est également présentée à travers des écoles thématiques transversales - école des transitions écologiques, école de l'énergie, école de la santé, école du numérique et de l'intelligence artificielle -, structures légères permettant de mettre en valeur les enseignements liés aux transitions.

La politique de recherche et de diffusion des savoirs du Cnam s'inscrit dans une dynamique de coopération étroite avec les acteurs du monde socio-économique et des politiques publiques, tant à l'échelle nationale qu'internationale. Elle articule recherche fondamentale, appliquée, partenariale, pluridisciplinaire, et elle se diffuse dans les formations académiques et professionnelles dispensées au sein de l'établissement.

Plusieurs initiatives ont été engagées pour renforcer les synergies entre unités de recherche, favoriser une réponse coordonnée aux appels à projets et encourager l'interdisciplinarité. Dans le prolongement de cette orientation, certains laboratoires du Cnam ont rejoint la démarche « Labo 1.5 », engageant un bilan carbone de leurs activités et amorçant une réflexion sur les conditions d'une recherche plus sobre et responsable.

Le Cnam mène aussi une politique volontariste en matière de science ouverte, soutenue par la mise en place d'un service d'appui dédié aux chercheurs et chercheuses. À ce jour, près de 70 % des publications produites par l'établissement sont diffusées en accès libre sur la plateforme HAL, favorisant ainsi la démocratisation de la recherche et le partage des savoirs.

Cette ambition en matière de formation et de recherche s'inscrit dans une dynamique plus large visant à renforcer l'accessibilité numérique, notamment à travers la refonte des plateformes de diffusion et le développement de ressources pédagogiques plus sobres. Dans cette perspective, le Cnam souhaite structurer une démarche d'éco-conception dans les pratiques pédagogiques, documentaires et scientifiques, afin de limiter leur empreinte environnementale tout en renforçant leur accessibilité, leur qualité et leur pérennité.

L'axe 2 se décline ainsi en cinq volets complémentaires : (1) intégrer, dans chaque cursus initial ou continu, des contenus et méthodes qui placent les enjeux de transition au cœur des compétences visées ; (2) accompagner les transitions professionnelles en proposant micro-certifications, programmes de reconversion et recherches-action ; (3) soutenir une recherche à fort impact sociétal, tout en valorisant ses résultats auprès des acteurs publics et privés ; (4) diffuser une culture institutionnelle de la responsabilité et de la réflexivité grâce à des dispositifs de sensibilisation, d'engagement et de reconnaissance ; (5) éco-concevoir les ressources pédagogiques et les pratiques scientifiques afin d'en limiter l'empreinte environnementale.







➤ 2.1. Intégrer les enjeux de transition dans les formations initiales et tout au long de la vie

Contexte et objectif

Le Cnam s'engage à intégrer pleinement les enjeux de transition écologique, sociale et numérique dans l'ensemble de ses formations, en formation initiale comme tout au long de la vie. Il ne s'agit pas uniquement d'ajuster les formations aux évolutions du monde socio-économique, mais de permettre aux élèves de se doter des clés de compréhension, d'analyse critique et d'action face aux mutations contemporaines. Cette ambition se traduit par plusieurs dynamiques complémentaires : la généralisation du module « Transition écologique et développement soutenable » (TEDS) en premier cycle ; l'intégration progressive des compétences en développement durable dans les référentiels métiers et blocs de compétences, à chaque niveau de certification (du niveau 4 au niveau 7) ; l'ouverture des formations doctorales aux enjeux socio-écologiques et numériques.

Enfin, la valorisation des pratiques pédagogiques existantes, leur recensement et leur mutualisation au sein de communautés d'enseignant(e)s-chercheur(e)s constituent un levier majeur pour favoriser des approches pédagogiques critiques, transversales, inclusives et contextualisées.

Actions

- ◆ **2.1.1 Accompagner la mise en œuvre et la généralisation de l'enseignement TEDS (transition écologique et développement soutenable) en premier cycle***
 SD DD&RS - 2026 -> 2030
 SDVE
- ◆ **2.1.2 Intégrer la reconnaissance et la certification des compétences DD&RS dans les référentiels métiers et les blocs de compétences**
 SD DD&RS - 2026 -> 2030
- ◆ **2.1.3 Renforcer la présence des enjeux DD&RS dans la formation doctorale du Cnam**
 SD DD&RS - 2026 -> 2030
 SDVE
- ◆ **2.1.4 Recenser les pratiques pédagogiques existantes en matière de DD&RS afin de développer des ressources mutualisées à destination des enseignant(e)s-chercheur(e)s et de leurs équipes**
 SD DD&RS - 2026 -> 2030

**actions prioritaires*

➤ 2.2 Accompagner les transitions professionnelles et l'évolution des métiers

Contexte et objectifs

Dans un contexte de transformations profondes des organisations, des métiers et des rapports au travail, les trajectoires professionnelles sont de moins en moins linéaires et de plus en plus exposées aux effets des transitions écologiques, numériques et sociales. Pour répondre à ces défis, le Cnam entend jouer un rôle actif dans l'accompagnement de ces mutations, en mettant à disposition de ses publics des repères, des dispositifs et des ressources qui favorisent la lisibilité des parcours et le développement de compétences transversales, transférables et critiques.

Il ne s'agit pas seulement d'adapter l'offre de formation aux évolutions observées dans les métiers, mais de permettre à chacun(e) d'anticiper, questionner et accompagner les transformations du travail dans une perspective critique et durable. Cet accompagnement repose sur plusieurs leviers : valorisation des pédagogies actives par projet concret et collaboratif, reconnaissance des activités réalisées en dehors du cursus de formation dès lors qu'elles contribuent à des dynamiques de transition, soutien à l'entrepreneuriat responsable, articulation entre dynamiques internationales et enjeux de soutenabilité. Cette dimension fait l'objet d'un cadrage et d'un soutien actif du MESR depuis 2023, désigné par la "reconnaissance et la valorisation de l'engagement étudiant" ([circulaire du 23 mars 2022](#)).

L'objectif est ainsi de renforcer, dans la durée, les capacités d'analyse, d'initiative et d'adaptation des élèves, tout en contribuant à la transformation des organisations par l'ancrage de compétences ouvertes à la coopération, à l'innovation sociale et à la justice environnementale.

Actions

◆ 2.2.1 Valoriser et mieux cartographier les "pédagogies actives" par projet qui mobilisent des compétences DD&RS, y compris en entreprise

🌱 SD DD&RS - 2027 -> 2030

◆ 2.2.2 Reconnaître l'engagement des élèves dans la réalisation de projets et d'initiatives DD&RS hors formation suivie au Cnam*

🌱 SD DD&RS - 2027 -> 2030

🎓 SDVE

◆ 2.2.3 Soutenir les projets d'entrepreneuriat à impact, en lien avec l'incubateur PÉPITE du Cnam et les dispositifs d'accompagnement associés

🌱 SD DD&RS - 2026 -> 2030

◆ **2.2.4 Articuler les dynamiques internationales du Cnam avec les enjeux de transition**, dans une logique de coopération, de formation et de mobilité à impact

🌱 SD DD&RS - 2027 -> 2030

**actions prioritaires*

➤ 2.3 Soutenir une recherche contributive au développement durable

Contexte et objectifs

La recherche menée au Cnam constitue un levier essentiel pour accompagner la responsabilité sociétale. Sa vocation partenariale et orientée vers les besoins de la société conduit l'établissement à renforcer la responsabilité, la lisibilité et l'impact collectif de ses travaux, qui mobilisent une majorité de ses laboratoires et équipes dans une dynamique de contribution au développement durable.

L'enjeu est double : accroître la visibilité et la diffusion des recherches consacrées aux grands défis contemporains (climat, inégalités, transformations technologiques, santé...), tout en soutenant l'innovation responsable, la transversalité des approches et l'articulation entre recherche, formation et enjeux sociétaux.

Cette orientation se traduit par la mise en place de dispositifs spécifiques : élaboration d'un référentiel commun de production scientifique DD&RS, accompagnement à l'intégration de critères de responsabilité sociétale dès la conception des projets, et appui à l'engagement volontaire dans la démarche Labo 1.5.

Actions

- ◆ **2.3.1 Définir un référentiel sur la production scientifique DD&RS avec les laboratoires**, pour valoriser à terme les projets de recherche existants sur ces thématiques*

🌱 SD DD&RS - 2027 -> 2030

- ◆ **2.3.2 Accompagner les chercheurs dans l'intégration de critères RSE dès la conception des projets de recherche**

🌱 SD DD&RS - 2027 -> 2030

- ◆ **2.3.3 Accompagner les laboratoires volontaires vers l'engagement dans le collectif labo 1.5**, en tenant compte de leurs spécificités

🌱 SD DD&RS - 2027 -> 2030

**actions prioritaires*

➤ 2.4 Mettre la recherche au service du bien commun et des transitions

Contexte et objectifs

Le Cnam inscrit sa recherche dans une démarche ouverte, transversale et orientée vers le bien commun, en lien avec les grands enjeux de transition. Cet engagement se traduit par le développement de pratiques de science ouverte, par la promotion de formes de recherche participative, et par un renforcement des collaborations entre laboratoires, musée et réseaux internationaux. Les sciences participatives, en particulier, permettent d'associer des publics non académiques - citoyen(ne)s, salarié(e)s ...- à la production ou à l'analyse de savoirs, dans une logique de coopération, de reconnaissance des savoirs d'usage, et d'élargissement de l'impact sociétal de la recherche.

Le Cnam encourage également le dialogue entre production scientifique et politiques publiques, la mise à disposition de données accessibles et éthiquement encadrées, ainsi que la valorisation de son expertise en tant qu'acteur scientifique engagé dans les transitions et au service de la société.

Actions

- ◆ **2.4.1 Poursuivre, lorsque cela est pertinent, l'implication des citoyens, des personnels du Cnam et des territoires dans la production des savoirs**, via les programmes de sciences participatives portés par des laboratoires
🌱 SD DD&RS - 2027 -> 2030
- ◆ **2.4.2 Partager, valoriser et préserver les données, les méthodes et les résultats de la recherche**, dans le respect des principes d'éthique, de déontologie et de science ouverte
🌱 SD DD&RS - 2026 -> 2030
- ◆ **2.4.3 Valoriser l'expertise du Cnam en matière de formation et de recherche**, en lien avec les enjeux de transition
🌱 SD DD&RS - 2027 -> 2030
- ◆ **2.4.4 Mobiliser la recherche comme levier à la décision publique**, vecteur de dialogue sciences et société, et outil d'éclairage sur les controverses et la désinformation*
🌱 SD DD&RS - 2027 -> 2030

**actions prioritaires*




➤ 2.5 Structurer l'éco-conception et la responsabilisation dans les pratiques pédagogiques et scientifiques

Contexte et objectifs

Face à l'empreinte environnementale croissante des supports pédagogiques, des activités de recherche et du numérique, le Cnam entend structurer de façon volontariste une démarche d'éco-conception et de responsabilisation dans l'ensemble de ses pratiques. L'enjeu est double : limiter les impacts climatiques, énergétiques et matériels, tout en améliorant la qualité, l'accessibilité et la valeur sociétale des ressources produites. Cette dynamique repose sur plusieurs axes :

- ◆ Le choix des supports : privilégier des ressources mutualisables, réutilisables et produites avec des outils durables, tout en limitant le recours à l'impression papier et évitant les surplus.
- ◆ L'accessibilité : intégrer dès la conception les principes d'accessibilité universelle (sous-titres, descriptions, contrastes, navigation simplifiée) afin de répondre aux besoins de tous les publics et de favoriser une diffusion large, y compris sur des connexions limitées.
- ◆ La sobriété des formats : optimiser le poids et la conception des fichiers (images, vidéos, animations), privilégier les formats ouverts, pérennes et interopérables, et développer des contenus modulaires plus faciles à mettre à jour.
- ◆ La fin de vie et la pérennisation : anticiper la durée de vie des ressources, définir des modalités de mise à jour ou d'archivage, limiter l'obsolescence et pratiquer un désarchivage raisonné pour éviter l'accumulation de contenus inutiles.

Actions

- ◆ **2.5.1 Mettre en place un référentiel d'éco-conception pédagogique** et le diffuser sous la forme d'un guide national accompagné de fiches pratiques *
 SD DD&RS - 2026 -> 2030
- ◆ **2.5.2 Former les équipes pédagogiques et techniques à la sobriété numérique** en développant notamment un module court recommandé dans les parcours de développement professionnel
 SD DD&RS - 2027 -> 2030
- ◆ **2.5.3 Optimiser les infrastructures et encourager la mutualisation des ressources**, en encourageant notamment des formats sobres et en adaptant les outils de production pour limiter leurs impacts
 SD DD&RS – 2027 -> 2030

**actions prioritaires*

Axe 3 : Qualité de vie au travail, inclusion et diversité

L'égalité, l'inclusion et le respect de la diversité sont au cœur du projet de transformation socio-écologique du Cnam. Ces engagements traversent l'ensemble de ses missions - en particulier, la formation tout au long de la vie, la recherche et la diffusion des savoirs - et concernent aussi bien les personnels de l'établissement - fonctionnaires, titulaires, contractuels - que les personnes qui y étudient ou y interviennent, dans toute la diversité de leurs statuts (élèves, auditeurs, alternants, étudiants, vacataires, bénévoles...).

Cette ambition se traduit par une politique sociale transversale, coconstruite avec les parties prenantes, attentive à la pluralité des parcours, aux disparités persistantes selon les origines sociales, le genre, le handicap ou les situations personnelles, ainsi qu'aux facteurs de vulnérabilité qui contribuent à reproduire ces inégalités. Elle se décline en synergie avec les autres schémas stratégiques du Cnam - schémas directeurs des ressources humaines et du handicap notamment - et s'appuie sur une dynamique de terrain portée par les personnels, leurs représentants, les référents accessibilité et handicap, la cellule stop-violences et les structures de prévention.

Depuis 2024, plusieurs chantiers structurants ont été engagés : constitution d'un réseau de référents handicap, refonte de la cellule « stop violence » sur les violences sexistes et sexuelles, harcèlements et discriminations, harmonisation des pratiques RH via des guides pratiques (recrutement, temps de travail, avancement de grade, accueil des stagiaires), renforcement de la formation des encadrants, lancement de démarches participatives en matière de qualité de vie au travail.

L'écriture en cours du schéma directeur de la vie étudiante (SDVE) viendra compléter cet engagement en faveur d'un cadre d'études, un cadre de formation tout au long de la vie et un cadre de vie – *le tiers-lieu de la transition*- bienveillant, accessible et propice à la réussite, pour toutes les personnes étudiant au Cnam, quels que soient leurs statuts et modalités d'apprentissage.

Au-delà du respect des obligations légales, le Cnam souhaite incarner une vision exigeante de la responsabilité sociétale, fondée sur l'attention portée à chacun et chacune, la lutte contre toutes les formes de discriminations, et la reconnaissance des parcours et des engagements. Il entend ainsi devenir un tiers-lieu d'innovation sociale, où les politiques d'égalité, de diversité et de santé au travail contribuent pleinement à la qualité du service public et à la transformation des organisations.

En cohérence avec les actions portées par les différents schémas directeurs, ce volet du SD DD&RS vise à inscrire les enjeux d'égalité femmes-hommes, de parité, de diversité, d'inclusion et de qualité de vie au travail dans une trajectoire collective lisible, autour de six priorités : (1) Favoriser un environnement de travail et d'étude propice à l'épanouissement de toutes et tous ; (2) Renforcer la parité, l'inclusion et la diversité au sein de la communauté du Cnam ; (3) Consolider un dialogue social de qualité et une gouvernance partagée, fondés sur la lisibilité des parcours et la diversité des représentations ; (4) Renforcer les services et dispositifs de santé, de prévention santé au travail pour le personnel et les élèves ; (5) Accompagner et valoriser les parcours professionnels et les compétences DD&RS des personnels du Cnam ; (6) Soutenir la réussite et l'insertion des élèves tout au long de leur parcours.

3.1 Favoriser un environnement de travail et d'études propice à l'épanouissement de toutes et tous

Contexte et objectifs

La qualité de vie au travail, l'inclusion et la diversité constituent des piliers essentiels de la responsabilité sociétale du Cnam. Cet objectif vise à garantir un environnement favorable à la réussite et au bien-être de toutes et tous, en cohérence avec les priorités nationales (égalité des chances, bien-être au travail, non-discrimination) et les engagements internes.

Il s'appuie sur les grands schémas stratégiques de l'établissement, qu'il contribue à rendre plus lisibles et concrets, en renforçant la visibilité des actions existantes et en soutenant les démarches de sensibilisation. Il permet également d'impulser des initiatives issues du terrain : amélioration de l'accueil sur les sites, consolidation de la mission égalité femmes-hommes, création d'espaces de convivialité inclusifs, etc.

À travers cet axe, le Cnam affirme son ambition de construire un cadre d'étude et de travail durable, accessible et humain, fidèle à sa vocation d'acteur public de la promotion sociale.


Cet engagement prolonge les orientations du schéma directeur des ressources humaines (SDRH 2025-2029) « *socler les fondamentaux RH pour aborder sereinement demain* » - qui met l'accent sur le bien-être au travail, l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations - et du schéma directeur du handicap (SDH 2025-2029), dont l'ambition est de construire « *un Cnam pour tous* » en faisant de l'établissement un modèle d'accessibilité universelle.


Il s'inscrit également en synergie avec le schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI 2026–2030), qui prévoit l'aménagement d'espaces de travail et d'apprentissage plus conviviaux, modulables et accessibles. Ces transformations visent à améliorer significativement la qualité de vie et des conditions de travail, tout en facilitant l'accueil et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.



L'axe 3 consolide ainsi l'ensemble de ces dynamiques pour créer un environnement intégré, durable et inclusif, au bénéfice de toute la communauté du Cnam.



Actions


◆ 3.1.1 Valoriser et faire connaître les espaces de convivialité existants sur l'ensemble des sites


 SD DD&RS - 2026 -> 2030



 SPSI – Action III.I.2 Rénovation des espaces libérés par la délocalisation des entités


- ◆ **3.1.2 Expérimenter la mutualisation de lieux de travail et de réunion** sur la base du volontariat afin de favoriser l'interconnexion des services et l'usage partagé des espaces
 SD DD&RS - 2027 -> 2030
 SPSI – Action III.I.2 Rénovation des espaces libérés par la délocalisation des entités


- ◆ **3.1.3 Poursuivre le diagnostic des possibilités d'aménagement d'espaces de fraîcheur sur les sites**, en articulation avec le schéma pluri-annuel de la stratégie immobilière (SPSI) et les enjeux d'adaptation au changement climatique
 SD DD&RS - 2026 -> 2030
 SPSI

- ◆ **3.1.4 Capitaliser sur les bonnes pratiques ergonomiques en matière d'aménagement des postes de travail**, afin de faciliter leur diffusion et leur prise en compte dans les critères d'achat
 SD DD&RS - 2027 -> 2030

- ◆ **3.1.5 Réaliser une étude sur la qualité de l'accueil sur les sites**, en identifiant les leviers d'amélioration liés à l'aménagement, à la signalétique et à l'orientation du public*
 SD DD&RS - 2026 -> 2030

- ◆ **3.1.6 Poursuivre la mise en accessibilité physique des bâtiments et des sites**, en coordination avec le Schéma Directeur Handicap (SDH) et le Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière (SPSI)
 SD DD&RS - 2026 -> 2030
 SDH – Action 2

- ◆ **3.1.7 Renforcer les collaborations locales autour de l'alimentation responsable**, en développant des partenariats hors-les-murs et en intégrant des critères durables dans les marchés de fournisseurs
 SD DD&RS - 2027 -> 2030

- ◆ **3.1.8 Renforcer la politique de mobilité durable en valorisant les dispositifs incitatifs existants**, tels que le forfait mobilité durable*
 SD DD&RS - 2027 -> 2030

**actions prioritaires*

➤ 3.2 Renforcer la parité, l'inclusion et la diversité au sein de la communauté du Cnam

Contexte et objectifs

Le Cnam promeut une culture de l'égalité, de l'inclusion et du respect mutuel. Il reconnaît la diversité des statuts, des parcours et des identités comme une richesse, et œuvre à la construction d'un environnement accessible, bienveillant et équitable pour l'ensemble de sa communauté, ses personnels comme ses élèves. Cette ambition se traduit par des engagements concrets en matière de prévention des discriminations, d'accessibilité des outils et des espaces, de développement des compétences collectives et d'implication active des parties prenantes. La formation des personnels, l'accessibilité numérique, et la structuration de réseaux internes de référent(e)s constituent des leviers clés de cette politique.

La stratégie « *parité, inclusion et diversité* » s'articule avec plusieurs dispositifs transversaux : le schéma directeur du handicap (SDH), le schéma directeur des ressources humaines (SDRH), les actions d'éco-conception et d'accessibilité pédagogique décrites à l'axe 2, ainsi que les dispositifs d'accompagnement organisationnel évoqués à l'axe 1.

Actions

- ◆ **3.2.1 Renforcer la mission Égalité femmes/hommes** en lui consacrant des moyens dédiés et en formalisant une feuille de route opérationnelle partagée à l'échelle de la communauté

🌱 SD DD&RS - 2026 -> 2030

👤 SDRH - Action 25 (Responsabilité sociétale et environnementale du Cnam : favoriser / développer une culture de l'égalité)

- ◆ **3.2.2 Affirmer l'engagement du Cnam en faveur de la diversité et de la non-discrimination**, en appui au pilotage du SDH et aux politiques RH existantes.

🌱 SD DD&RS - 2026 -> 2030

👤 SDH – Action 16 (Charte de la diversité, obtention du label Diversité AFNOR)


- ◆ **3.2.3 Déployer des actions de sensibilisation à l'inclusion auprès de l'ensemble des publics du Cnam (élèves, personnels, vacataires)**, en lien avec les schémas directeurs du Cnam et les campagnes nationales

🌱 SD DD&RS - 2026 -> 2030

👤 SDH – Actions 18 (communication et sensibilisation) et 17 (événements nationaux)

👤 SDH - Action 13 (formation des jurys et manager(e)s)

- ◆ **3.2.4 Poursuivre l'accessibilité des ressources pédagogiques et numériques** pour l'ensemble des personnels et des élèves en lien avec la feuille de route de la DNAPI et les volets dédiés du SDH

 SD DD&RS - 2026 -> 2030

 SDH

**actions prioritaires*

➤ 3.3 Consolider un dialogue social de qualité et une gouvernance partagée, fondés sur la lisibilité des parcours et la diversité des représentations

Contexte et objectifs

Le Cnam s'engage à promouvoir un dialogue social ouvert, structuré et actif, reconnu comme un levier essentiel de la qualité de vie au travail, de l'attractivité de l'établissement et de son adaptation continue aux mutations de l'enseignement supérieur.

Ce dialogue repose sur la reconnaissance du rôle des partenaires sociaux, la construction d'espaces de concertation à tous les niveaux, et l'articulation entre dialogue institutionnel et dynamiques de terrain. Il suppose également de renforcer les échanges interservices, inter-métiers et inter-fonctions (personnels BIATSS et enseignants-chercheurs), dans une logique de coopération.

En lien étroit avec le schéma directeur des ressources humaines (SDRH), cet objectif vise à améliorer la circulation de l'information, à structurer la prévention des conflits, à rendre les parcours professionnels plus lisibles et à renforcer la transparence des dispositifs d'évolution. Il inclut enfin la participation active des élèves aux démarches d'amélioration continue de leurs conditions d'étude et de vie.

Actions

- ◆ **3.3.1 Favoriser les espaces de dialogue collectif et transversal**, en lien avec les priorités stratégiques et les dynamiques d'évaluation de l'établissement (transitions, inclusion, QVCT...)*

🌱 SD DD&RS - 2026 -> 2030

👥 SDRH – Action 8 (Favoriser la transversalité par l'animation de réseaux métiers actifs) et action 9 (Banaliser des jours de formations communes aux EC et aux BIATSS dans l'année)

- ◆ **3.3.2. Associer les élèves aux démarches d'amélioration continue** via des consultations régulières et représentatives portant sur leurs conditions d'étude et de vie

🌱 SD DD&RS - 2026 -> 2030

- ◆ **3.3.3 Contribuer à la qualité de vie au travail en renforçant la lisibilité des parcours professionnels, la reconnaissance des missions exercées et la transparence des dispositifs d'évolution**, pour toutes les catégories de personnels

🌱 SD DD&RS - 2026 -> 2030

👥 SDRH

**actions prioritaires*

➤ 3.4 Renforcer les services et dispositifs de santé, de prévention santé au travail pour le personnel et les élèves

Contexte et objectifs

Le renforcement des services de santé et des dispositifs de prévention, à destination des personnels comme des élèves, constitue un pilier de la politique de qualité de vie au travail et en formation portée par le Cnam. Il s'inscrit dans une approche globale du bien-être, de la santé mentale et de la prévention des risques professionnels.

Pour les agents, l'enjeu porte sur le développement de services de santé au travail accessibles, et sur la diffusion d'une culture de prévention durable, en lien avec les transformations organisationnelles, climatiques et réglementaires.

Pour les élèves, ces objectifs rejoignent ceux du futur schéma directeur de la vie étudiante (SDVE), notamment en matière d'accès aux soins de proximité, de soutien à la santé mentale, et d'accompagnement spécifique des parcours en formation initiale, qu'ils relèvent de l'apprentissage ou du cursus étudiant.

Actions

- ◆ **3.4.1 Renforcer la visibilité du service de santé au travail** afin d'améliorer son accessibilité et sa capacité d'accompagnement, dans une logique de prévention et de soutien aux agents

🌱 SD DD&RS - 2026 -> 2030

- ◆ **3.4.2 Développer un service de santé accessible aux élèves**, en particulier en formation initiale, en facilitant son déploiement sur l'ensemble des sites et en consolidant les partenariats locaux en santé mentale*

🌱 SD DD&RS - 2026 -> 2030

🎓 SDVE

- ◆ **3.4.3 Promouvoir la santé globale au sein de la communauté Cnam** par des actions de sensibilisation ciblées sur les principaux déterminants (alimentation, hygiène de vie, santé mentale, stress), en lien avec les laboratoires de recherche concernés

🌱 SD DD&RS - 2027 -> 2030

- ◆ **3.4.4 Renforcer la formation et la sensibilisation des agents à la santé au travail et à la prévention des risques professionnels***

🌱 SD DD&RS - 2026 -> 2030

**actions prioritaires*

➤ 3.5 Accompagner et valoriser les parcours professionnels et les compétences DD&RS des personnels du Cnam

Contexte et objectifs

Le Cnam place le développement professionnel de ses personnels au cœur de sa politique sociale. Au-delà du droit à la formation, il s'agit de créer les conditions d'une évolution professionnelle équitable, lisible et soutenue, reposant sur la reconnaissance des compétences acquises et un accompagnement renforcé lors des transitions.

Les dispositifs proposés doivent permettre à chacun(e) - quel que soit son métier ou sa situation (mobilité, handicap, évolution de poste) - d'accéder à des ressources adaptées à ses besoins. Cette démarche s'inscrit dans une logique d'apprentissage tout au long de la vie, en cohérence avec les orientations du schéma directeur des ressources humaines (SDRH) et du schéma directeur du handicap (SDH).

Le développement des compétences en matière de responsabilité sociétale constitue un fil conducteur transversal de cette dynamique, à la fois pour anticiper les mutations à venir et pour valoriser les engagements existants.

Actions

◆ 3.5.1 Mettre en œuvre un plan de formation et une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences DD&RS*

🌱 SD DD&RS - 2027 -> 2030

👥 SDRH

◆ 3.5.2 Poursuivre le déploiement du dispositif de mentorat croisé, facilitant le partage d'expériences entre fonctions, directions ou générations, et valorisant l'engagement des agents dans l'accompagnement de leurs pairs

🌱 SD DD&RS - 2027 -> 2030

👥 SDRH

◆ 3.5.3 Engager, en lien avec le SDRH, une politique d'accompagnement individualisée pour les situations de mobilité interne ou de handicap, intégrant bilans, parcours adaptés et dispositifs collectifs

🌱 SD DD&RS - 2027 -> 2030

👥 SDRH - 🗳️ SDH

**actions prioritaires*

➤ 3.6 Soutenir la réussite et l'insertion des élèves tout au long de leur parcours

Contexte et objectifs

Fidèle à sa mission de service public d'enseignement supérieur et à sa vocation historique de formation tout au long de la vie, le Cnam place la réussite et l'insertion professionnelle de ses élèves au cœur de son engagement.

Accompagner cette réussite suppose de garantir un cadre de formation équitable, personnalisé et accessible, capable de prendre en compte la diversité des parcours, des statuts et des besoins. Cela implique de renforcer l'accueil individualisé, de détecter précocement les situations de fragilité, d'assurer l'accessibilité des ressources pédagogiques et numériques, et de reconnaître les formes d'engagement - académiques, associatives ou citoyennes - des publics formés.

Ces priorités s'inscrivent en synergie avec le futur schéma directeur de la vie étudiante (SDVE), le schéma directeur du handicap (SDH), ainsi que les actions pédagogiques et inclusives portées par l'axe 2 du SD DD&RS.

Actions

- ◆ **3.6.1 Développer un accueil individualisé et inclusif, en s'appuyant sur les dispositifs existants (Handi'Cnam, DAEL...),** afin de proposer un accompagnement adapté à la diversité des profils et des situations des élèves dès leur entrée dans le parcours de formation.

🌱 SD DD&RS - 2027 -> 2030

♿ SDH

🎓 SDVE

- ◆ **3.6.2 Favoriser l'insertion professionnelle de tous les élèves,** quels que soient leurs profils ou modalités de formation*

🌱 SD DD&RS - 2026 -> 2030

♿ SDH – Action 7

🎓 SDVE

**actions prioritaires*

Axe 4 : Vers un réseau Cnam bas carbone et circulaire

Le Cnam dispose d'un patrimoine immobilier riche et diversifié, mais exigeant et parfois peu adapté à l'évolution des usages. L'établissement compte plusieurs implantations réparties sur le territoire national dont 90% sont localisées en Ile-de-France. A Paris, le site Saint-Martin est classé monument historique sur la quasi-totalité de son périmètre.

Pilotée par la DGSA-Patrimoine, une série de chantiers a été engagée pour améliorer la performance énergétique et environnementale des bâtiments. Plusieurs réalisations notables illustrent cette dynamique, notamment dans le cadre du plan de sobriété énergétique : la construction, selon les normes HQE, du bâtiment Landy 2 dédié aux archives ; la livraison à Saint-Denis (93) du bâtiment Synergie , équipé d'un système de gestion technique centralisée et accueillant des espaces de formation, de recherche et de bureaux ; le raccordement au réseau de chauffage urbain pour plusieurs bâtiments parisiens ; la mise en œuvre progressive d'un plan d'isolation importantes des toitures et de remplacement des éclairages par des dispositifs LED.

En matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre, le bilan carbone 2023 du Cnam (associant les antennes délocalisées de l'établissement public, et ne comprenant pas les centres Cnam en région), réalisé en 2024, constituera une base pour définir un plan d'action priorisé : politique d'achats responsables (50% des émissions de GES) ; actifs immobiliers (22% des émissions de GES) ; mobilités.

En parallèle, une politique incitative en faveur des mobilités douces est portée par la DRH (forfait mobilité durable), tandis que le parc automobile est progressivement renouvelé avec des véhicules hybrides ou 100 % électriques.

À l'horizon 2030, la mise en œuvre du schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI) et la structuration de partenariats autour de la biodiversité urbaine constitueront deux piliers de la transition écologique portée par l'établissement.

Cet axe structure ainsi les actions permettant de : (1) intensifier la sobriété énergétique et définir une trajectoire carbone soutenable, (2) accélérer la transition vers une gestion circulaire des ressources (réduction, réemploi et recyclage), (3) renforcer les coopérations autour de projets de végétalisation et de sensibilisation à la biodiversité.






➤ 4.1 Poursuivre la trajectoire de sobriété énergétique et de décarbonation des activités

Contexte et objectifs

Le Cnam s'engage dans une trajectoire volontariste de réduction de son empreinte carbone et de ses consommations énergétiques, en s'appuyant sur un parc immobilier diversifié et sur des actions de sobriété déjà initiées depuis 2022. L'établissement poursuit un objectif de réduction significative de ses émissions de gaz à effet de serre (GES) à l'horizon 2030, en veillant à en garantir la soutenabilité, tant du point de vue des investissements nécessaires que des exigences de confort thermique, notamment dans le bâti ancien aux performances énergétiques limitées.

Plusieurs leviers sont mobilisés : rénovation énergétique des bâtiments, suppression des équipements les plus énergivores, développement des mobilités actives, et amélioration du suivi des consommations. La réussite de cette transition repose également sur l'implication des personnels du Cnam et la mise en œuvre d'outils de pilotage adaptés.

Actions

- ◆ **4.1.1 Définir une trajectoire soutenable de réduction des émissions de GES, à partir de la réalisation du bilan carbone du Cnam***
 SD DD&RS - 2027 -> 2030
 SPSI
Plan de sobriété énergétique / Bilan carbone
- ◆ **4.1.2 Améliorer la gestion de l'énergie et de l'eau sur les sites du Cnam grâce à des outils de suivi et à l'implication des agents, dans le prolongement du plan de sobriété énergétique**
 SD DD&RS - 2027 -> 2030
Plan de sobriété énergétique
- ◆ **4.1.3 Poursuivre les opérations de rénovation, d'entretien et de maintenance, en mettant l'accent sur l'isolation ainsi que sur la performance thermique et acoustique des bâtiments**
 SD DD&RS - 2027 -> 2030
 SPSI
Plan de sobriété énergétique / Bilan carbone

**actions prioritaires*

7 4.2 Améliorer la gestion circulaire des ressources dans une optique de réduction des déchets, de recyclage et de réemploi

Contexte et objectifs

Le poste « déchets » représente une part limitée de l'empreinte carbone globale du Cnam. Les déchets spécifiques (piles, toners, papier d'impression) sont peu volumineux et déjà traités dans des filières réglementées.

À l'horizon 2026, une priorité consiste à renforcer la lisibilité du tri à la source sur l'ensemble des sites, en améliorant la signalétique et en menant des actions ciblées de sensibilisation auprès des équipes. Une seconde étape consistera à affiner le suivi des déchets par typologie de filière, notamment pour les équipements électriques et électroniques (DEEE) et les déchets dangereux issus des laboratoires.

Dans une logique d'économie circulaire, un travail sera engagé sur le réemploi et le don en interne, avec des expérimentations pilotes portant sur le mobilier et le matériel informatique, en lien avec la réserve mutualisée à destination des personnels (cf. actions concernées de l'axe 1).

Actions

- ◆ **4.2.1 Consolider le système de tri existant** en améliorant la signalétique et les points de collecte des déchets recyclables (carton, verre, plastique, piles, toners)*

🌱 SD DD&RS - 2026 -> 2030

- ◆ **4.2.2 Améliorer le suivi du tri des ordures ménagères et des déchets spécifiques**, notamment les DEEE et les déchets dangereux issus des laboratoires

🌱 SD DD&RS - 2027 -> 2030

- ◆ **4.2.3 Conduire une expérimentation zéro déchet sur un site pilote**, en y intégrant un projet de campus sans tabac et l'installation de cendriers collecteurs

🌱 SD DD&RS - 2027 -> 2030

- ◆ **4.2.4 Fédérer les services autour d'un projet pilote de réemploi**, en expérimentant une bourse d'échange de matériel informatique interne au Cnam*

🌱 SD DD&RS – 2028 -> 2030

**actions prioritaires*

7 4.3 Biodiversité : Impliquer la communauté du Cnam dans des projets fédérateurs

Contexte et objectifs


Dans une perspective de préservation de la biodiversité et d'adaptation au changement climatique, le Cnam a engagé plusieurs démarches concrètes : mise en place d'un plan canicule, accompagné d'une communication ciblée sur les îlots de fraîcheur accessibles au sein des différents sites, et lancement d'un projet de végétalisation murale rue du Vertbois, en partenariat avec la Ville de Paris. Ce dernier contribue à améliorer le microclimat urbain et à renforcer la présence du végétal dans un environnement bâti dense.

Dans la mesure du possible, et en tenant compte des contraintes liées au patrimoine architectural de l'établissement, le Cnam souhaite impliquer sa communauté et des partenaires locaux dans des projets fédérateurs : valorisation du jardin partagé du site Saint-Martin, soutien à des initiatives étudiantes financées via la contribution à la vie étudiante et de campus (CVEC), et développement de dispositifs pédagogiques ou citoyens autour des enjeux de nature en ville.

En lien avec les objectifs du schéma directeur DD&RS et du schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI), ces actions visent à structurer une approche intégrée combinant : des projets de végétalisation des espaces intérieurs et extérieurs, des aménagements propices à la biodiversité adaptés aux spécificités des sites, et une mobilisation accrue de la communauté du Cnam dans des démarches de sensibilisation et de transition écologique.


Actions

4.3.1 Expérimenter des projets de végétalisation intérieure, de cours et de murs d'enceinte, en lien avec le calendrier de travaux du bâti

 SD DD&RS - 2027 -> 2030


 SPSI

4.3.2 Développer des aménagements favorables à la biodiversité, adaptés aux spécificités des sites, tels que des hôtels à insectes ou des zones refuges

 SD DD&RS - 2027 -> 2030

 SPSI

4.3.3 Renforcer l'implication de la communauté du Cnam dans des démarches citoyennes sur les enjeux de la biodiversité, en préfigurant un plan d'actions de sensibilisation et de diffusion des bonnes pratiques*

 SD DD&RS - 2027 -> 2030

 SPSI

**actions prioritaires*

7 Tableau de synthèse

Axe 1 - Piloter la transition durable de manière intégrée				
Objectifs	Actions	Impacts	Calendrier	Directions pilotes
Objectif 1.1 Formaliser le pilotage DD&RS de l'établissement	1.1.1. Animer une gouvernance stratégique DD&RS associant parties prenantes, administration générale et instances représentatives	++	2026-2030	Mission DD&RS
	1.1.2. Renforcer la mission DD&RS et outiller le pilotage de sa feuille de route grâce à un tableau de bord	+	2026-2030	Mission DD&RS et Direction de l'aide au pilotage
	1.1.3. Déployer les objectifs DD&RS dans les directions, départements et laboratoires, en les intégrant aux feuilles de route et aux contrats d'objectifs et de moyens	++	2027-2030	Direction générale des services et Mission DD&RS
	1.1.4. Définir la composition, le rôle et les modalités d'action des ambassadeurs et ambassadrices DD&RS	+++	2027-2030	Mission DD&RS
	1.1.5. Formaliser un plan de communication DD&RS et déployer une stratégie de communication interne et externe à partir des outils institutionnels existants	++	2026-2030	Direction de la communication et Mission DD&RS

Objectif 1.2 Mettre en œuvre une gestion responsable des ressources et des achats	1.2.1 Formaliser une politique d'achats responsables interne , à travers une charte et un guide pratique à destination des services	+++	2026-2030	Service des achats
	1.2.2. Animer des temps de présentation de la politique d'achats responsables du Cnam et former en priorité les prescripteurs à l'intégration des critères et de la réglementation en matière de responsabilité, tout en veillant à leur mise en œuvre effective	++	2027-2030	Service des achats
	1.2.3. Identifier les marchés à enjeu en matière d'achats responsables , à mettre en œuvre ou à renouveler	++	2028-2030	Service des achats
Objectif 1.3 Déployer un programme de transformation des pratiques	1.3.1. Former le réseau des ambassadeurs et ambassadrices DD&RS	++	2027-2030	Mission DD&RS
	1.3.2. Encourager l'engagement de la communauté du Cnam et la valorisation des compétences acquises en DD&RS	+++	2027-2030	Mission DD&RS
	1.3.3 Construire et maintenir à jour un vademecum DD&RS accessible à toutes et tous,	+	2027-2030	Mission DD&RS
Objectif 1.4. Valoriser l'engagement du Cnam et son écosystème à l'extérieur	1.4.1. Accompagner les centres Cnam en région dans la déclinaison territoriale de la politique RSE de l'établissement	+	2027-2030	DirAR

	1.4.2. Valoriser à l'extérieur l'expertise du Cnam en matière de DD&RS	++	2027-2030	Adjoint au développement, partenariats et relations extérieures
	1.4.3. Déployer une stratégie de diffusion des thématiques sciences et société , en s'appuyant sur l'expertise du musée des arts et métiers (MuAM)	+	2027-2030	MuAM et Conseillère patrimoine, culture, histoire
Axe 2 -Recherche, formation, diffusion de la culture scientifique et technique engagées dans les transitions				
Objectifs	Actions	Impacts	Calendriers	Directions pilotes
Objectif 2.1. Intégrer les enjeux de transitions formation initiales et tout au long de la vie	2.1.1. Accompagner la mise en œuvre et la généralisation de l'enseignement TEDS (transition écologique et développement soutenable) en premier cycle	+++	2026-2030	Service d'appui à la formation
	2.1.2. Intégrer la reconnaissance et la certification des compétences DD&RS dans les référentiels métiers et les blocs de compétences	++	2026-2030	Direction nationale de la formation
	2.1.3. Renforcer la présence des enjeux DD&RS dans la formation doctorale du Cnam	+	2026-2030	Ecoles doctorales
	2.1.4 Recenser les pratiques pédagogiques existantes en matière de DD&RS afin de développer des ressources mutualisées à destination des enseignant(e)s-chercheur(e)s et de leurs équipes	++	2026-2030	Direction nationale d'appui à la pédagogie et à l'innovation

Objectif 2.2 Accompagner l'évolution des transitions professionnelles et des métiers	2.2.1 Valoriser et mieux cartographier les “pédagogies actives” par projet qui mobilisent des compétences DD&RS, y compris en entreprise	+	2027-2030	Direction nationale de la formation et service d'appui à la formation
	2.2.2 Reconnaître l'engagement des élèves dans la réalisation de projets et d'initiatives DD&RS hors formation suivie au Cnam	++	2027-2030	Adjointe à la formation et adjointe à la transition écologique, responsabilité sociétale et vie étudiante
	2.2.3 Soutenir les projets d'entrepreneuriat à impact , en lien avec l'incubateur PÉPITE du Cnam et les dispositifs d'accompagnement associés	+	2026-2030	Adjoint au développement, aux partenariats, aux relations extérieures, Adjoint aux territoires et adjointe à la transition écologique, responsabilité sociétale et vie étudiante
	2.2.4 Articuler les dynamiques internationales du Cnam avec les enjeux de transition, dans une logique de coopération, de formation et de mobilité à impact	+	2027-2030	Direction des affaires européennes et internationales ; Adjoint au développement, aux partenariats, aux relations extérieures
Objectif 2.3 Soutenir une recherche contributive au développement durable	2.3.1 Définir un référentiel sur la production scientifique DD&RS avec les laboratoires, pour valoriser à terme les projets de recherche existants sur ces thématiques	+++	2027-2030	Direction de la recherche, en collaboration avec les laboratoires et doctorants

	2.3.2. Accompagner les chercheurs dans l'intégration de critères RSE dès la conception des projets de recherche	+	2027-2030	Bureau de la veille, des partenariats et de la valorisation de la Direction de la recherche
	2.3.3 Accompagner les laboratoires volontaires vers l'engagement dans le collectif labo 1.5 , en tenant compte de leurs spécificités	++	2027-2030	Référent du collectif labo 1.5 et laboratoires volontaires
Objectif 2.4 - Mettre la recherche au service du bien commun et des transitions	2.4.1 Poursuivre, lorsque cela est pertinent, l'implication des citoyens, des personnels du Cnam et des territoires dans la production des savoirs, via les programmes de sciences participatives portés par des laboratoires	+	2027-2030	Direction de la recherche
	2.4.2 Partager, valoriser et préserver les données, les méthodes et les résultats de la recherche , dans le respect des principes d'éthique, de déontologie et de science ouverte	++	2026-2030	Direction des bibliothèques et de la documentation ; comité science ouverte
	2.4.3 Valoriser l'expertise du Cnam en matière de formation et de recherche , en lien avec les enjeux de transition	+	2027-2030	Adjoint au développement, partenariat, relations extérieures ; Direction de la communication

	2.4.4 Mobiliser la recherche comme levier à la décision publique , vecteur de dialogue sciences et société, et outil d'éclairage sur les controverses et la désinformation	+++	2027-2030	Adjoint à la recherche, Adjoint au développement, partenariat et relations extérieures ; Conseillère patrimoine, histoire et culture ; Adjointe à la transition écologique, responsabilité sociétale et vie étudiante
Objectif 2.5 - Structurer l'éco-conception et la responsabilisation dans les pratiques pédagogiques et scientifiques	2.5.1 Mettre en place un référentiel d'éco-conception pédagogique et le diffuser sous la forme d'un guide national accompagné de fiches pratiques	++	2026-2030	Direction nationale d'appui à la pédagogie et à l'innovation
	2.5.2 Former les équipes pédagogiques et techniques à la sobriété numérique en développant notamment un module court recommandé dans les parcours de développement professionnel	+++	2027-2030	Direction nationale d'appui à la pédagogie et à l'innovation
	2.5.3 Optimiser les infrastructures et encourager la mutualisation des ressources , en encourageant notamment des formats sobres et en adaptant les outils de production pour limiter leurs impacts	++	2027-2030	Direction nationale d'appui à la pédagogie et à l'innovation

Axe 3 - Qualité de vie au travail, inclusion et diversité				
Objectifs	Actions	Impacts	Calendrier	Directions pilotes
Objectif 3.1 Favoriser un environnement de travail et d'étude propice à l'épanouissement de toutes et tous	3.1.1 Valoriser et faire connaître les espaces de convivialité existants sur l'ensemble des sites	++	2026-2030	DGSA-Patrimoine et Mission DD&RS
	3.1.2 Expérimenter la mutualisation de lieux de travail et de réunion afin de favoriser l'interconnexion des services et l'usage partagé des espaces	+	2027-2030	DGSA-Patrimoine et Mission DD&RS
	3.1.3 Poursuivre le diagnostic des possibilités d'aménagement d'espaces de fraîcheur sur les sites , en articulation avec le schéma pluri-annuel de la stratégie immobilière (SPSI) et les enjeux d'adaptation au changement climatique	++	2026-2030	DGSA-Patrimoine et Mission DD&RS
	3.1.4 Capitaliser sur les bonnes pratiques ergonomiques en matière d'aménagement des postes de travail, afin de faciliter leur diffusion et leur prise en compte dans les critères d'achat	+	2027-2030	Direction des ressources humaines et équipe de recherche en ergonomie

	3.1.5 Réaliser une étude sur la qualité de l'accueil sur les sites, en identifiant les leviers d'amélioration liés à l'aménagement, à la signalétique et à l'orientation du public	++	2026-2030	DGSA-Patrimoine et Mission DD&RS
	3.1.6 Poursuivre la mise en accessibilité physique des bâtiments et des sites, en coordination avec le Schéma Directeur Handicap (SDH) et le Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière (SPSI)	+++	2026-2030	DGSA-Patrimoine et Mission DD&RS
	3.1.7 Renforcer les collaborations locales autour de l'alimentation responsable, en développant des partenariats hors-les-murs et en intégrant des critères durables dans les marchés de fournisseurs.	++	2027-2030	Mission DD&RS
	3.1.8 Renforcer la politique de mobilité durable en valorisant les dispositifs incitatifs existants, tels que le forfait mobilité durable	+++	2027-2030	Direction des ressources humaines
Objectif 3.2 – Renforcer la parité, l'inclusion et la diversité au sein de la communauté du Cnam	3.2.1 Renforcer la mission Égalité femmes/hommes en lui consacrant des moyens dédiés et en formalisant une feuille de route opérationnelle partagée à l'échelle de la communauté	++	2026-2030	Direction des ressources humaines ; cellule stop Violence ; Mission DD&RS

	3.2.2 Affirmer l'engagement du Cnam en faveur de la diversité et de la non-discrimination , en appui au pilotage des politiques RH existantes	+++	2026-2030	Direction des ressources humaines
	3.2.3 Déployer des actions de sensibilisation à l'inclusion auprès de l'ensemble des publics du Cnam (élèves, personnels, vacataires), en lien avec les schémas directeurs du Cnam et les campagnes nationales	++	2026-2030	Direction des ressources humaines
	3.2.4 Poursuivre l'accessibilité des ressources pédagogiques et numériques pour l'ensemble des personnels et des élèves	++	2026-2030	Direction nationale de l'appui à la pédagogie et à l'innovation
Objectif 3.3 - Consolidar un dialogue social de qualité et une gouvernance partagée, fondés sur la lisibilité des parcours et la diversité des représentations	3.3.1 Favoriser les espaces de dialogue collectif et transversal , en lien avec les priorités stratégiques et les dynamiques d'évaluation de l'établissement (transitions, inclusion, QVCT...)	++	2026-2030	Direction des ressources humaines et Mission DD&RS

	3.3.2 Associer les élèves aux démarches d'amélioration continue via des consultations régulières et représentatives portant sur leurs conditions d'étude et de vie	+	2026-2030	Mission DD&RS et représentants des EPN
	3.3.3 Contribuer à la qualité de vie au travail en renforçant la lisibilité des parcours professionnels, la reconnaissance des missions exercées et la transparence des dispositifs d'évolution, pour toutes les catégories de personnels	+++	2026-2030	Direction des ressources humaines et Mission DD&RS
Objectif 3.4 - Renforcer les services et dispositifs de santé, de prévention santé au travail pour le personnel et les élèves	3.4.1 Renforcer la visibilité du service de santé au travail afin d'améliorer son accessibilité et sa capacité d'accompagnement, dans une logique de prévention et de soutien aux agents	+	2026-2030	Direction des ressources humaines
	3.4.2 Développer un service de santé accessible aux élèves, en particulier en formation initiale, en facilitant son déploiement sur l'ensemble des sites et en consolidant les partenariats locaux en santé mentale	+++	2026-2030	Mission DD&RS

	3.4.3 Promouvoir la santé globale au sein de la communauté Cnam par des actions de sensibilisation ciblées sur les principaux déterminants (alimentation, hygiène de vie, santé mentale, stress), en lien avec les laboratoires de recherche concernés	+	2027-2030	Mission DD&RS et école thématique de la santé
	3.4.4 Renforcer la formation et la sensibilisation des agents à la santé au travail et à la prévention des risques professionnels	+	2026-2030	DGSA-Patrimoine et Mission DD&RS
Objectif 3.5 Accompagner et valoriser les parcours professionnels et les compétences DD&RS des personnels du Cnam	3.5.1 Mettre en œuvre un plan de formation et une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences DD&RS	++	2027-2030	Direction des ressources humaines
	3.5.2 Poursuivre le déploiement du dispositif de mentorat croisé , facilitant le partage d'expériences entre fonctions, directions ou générations, et valorisant l'engagement des agents dans l'accompagnement de leurs pairs	++	2027-2030	Direction des ressources humaines et Mission DD&RS

	3.5.3 Engager une politique d'accompagnement individualisée pour les situations de mobilité interne ou de handicap, intégrant bilans, parcours adaptés et dispositifs collectifs	+	2027-2030	Direction des ressources humaines et Mission DD&RS
Objectif 3.6 - Soutenir la réussite et l'insertion des élèves tout au long de leur parcours	3.6.1 Développer un accueil individualisé et inclusif , en s'appuyant sur les dispositifs existants (Handi'Cnam, DAEI...), afin de proposer un accompagnement adapté à la diversité des profils et des situations des élèves dès leur entrée dans le parcours de formation.	++	2027-2030	Mission DD&RS, Direction des ressources humaines et Directions des affaires européennes et internationales
	3.6.2 Favoriser l'insertion professionnelle de tous les élèves , quels que soient leurs profils ou modalités de formation	+	2026-2030	Adjoint au développement, partenariat et relations extérieures et Mission DD&RS
Axe 4 - Réseau Cnam bas carbone, circulaire et vivant				
Objectifs	Actions	Impacts	Calendrier	Directions impliquées
Objectif 4.1 - Poursuivre la trajectoire de sobriété énergétique et de décarbonation des activités	4.1.1 Définir une trajectoire soutenable de réduction des émissions de GES , à partir de la réalisation du bilan carbone du Cnam	++	2027-2030	DGSA-Patrimoine ; services des achats ; Mission DD&RS

	4.1.2 Améliorer la gestion de l'énergie et de l'eau sur les sites du Cnam grâce à des outils de suivi et à l'implication des agents, dans le prolongement du plan de sobriété énergétique	+++	2027-2030	DGSA-Patrimoine et Mission DD&RS
	4.1.3 Poursuivre les opérations de rénovation, de gros entretien et de maintenance , en mettant l'accent sur l'isolation ainsi que sur la performance thermique et acoustique des bâtiments	+++	2027-2030	DGSA-Patrimoine, service des achats et Mission DD&RS
Objectif 4.2 – Améliorer la gestion circulaire des ressources dans une optique de réduction recyclage et réemploi	4.2.1 Consolider le système de tri existant en améliorant la signalétique et les points de collecte des déchets recyclables (carton, verre, plastique, piles, toners)	++	2026-2030	DGSA-Patrimoine ; service des achats ; Mission DD&RS
	4.2.3 Améliorer le suivi du tri des ordures ménagères et des déchets spécifiques , notamment les DEEE et les déchets dangereux issus des laboratoires	+++	2027-2030	DGSA-Patrimoine ; service des achats ; Mission DD&RS
	4.2.4 Conduire une expérimentation zéro déchet sur un site pilote, en y intégrant un projet de campus sans tabac et l'installation de cendriers collecteurs	+	2027-2030	DGSA-Patrimoine, Adjointe à la transition écologique, responsabilité sociétale et vie étudiante ; Commission CVEC

	4.2.5 Fédérer les services autour d'un projet pilote de réemploi , en expérimentant une bourse d'échange de matériel informatique interne au Cnam	+++	2028-2030	DGSA-Patrimoine et Mission DD&RS
Objectif 4.3 - Biodiversité : Impliquer la communauté du Cnam dans des projets fédérateurs	4.3.1 Expérimenter des projets de végétalisation intérieure , de cours et de murs d'enceinte, en lien avec le calendrier de travaux du bâti	+	2027-2030	DGSA-Patrimoine
	4.3.2 Développer des aménagements favorables à la biodiversité , adaptés aux spécificités des sites, tels que des hôtels à insectes ou des zones refuges	++	2027-2030	DGSA-Patrimoine et Mission DD&RS
	4.3.3 Renforcer l'implication de la communauté du Cnam dans des démarches citoyennes sur les enjeux de la biodiversité, en préfigurant un plan d'actions de sensibilisation et de diffusion des bonnes pratiques	+	2027-2030	Laboratoires volontaires et Mission DD&RS

CCR	Centres Cnam en région
CVEC	Contribution de vie étudiante et de campus
DAF	Direction des affaires financières
DAP	Direction d'aide au pilotage
DD&RS	Développement durable et responsabilité sociétale
DEEE	Déchets d'équipements électriques et électroniques
DGS	Direction générale des services
DGSA-Patrimoine	Direction générale des services adjointe au patrimoine et immobilier
DirAR	Direction de l'action régionale
DNAPI	Direction nationale d'appui à la pédagogie et à l'innovation
DNF	Direction nationale de la formation
DSI	Direction des systèmes d'information
ESR	Enseignement supérieur et recherche
GES	Gaz à effet de serre
HQE	Haute qualité environnementale (certification bâimentaire)
MuAM	Musée des Arts et Métiers
ODD	Objectifs de développement durable
PERSEES	Plateforme d'Evaluation de la Responsabilité Sociétale des Etablissements d'Enseignement Supérieur
PSC	Projet scientifique et culturel
QVCT	Qualité de vie et des conditions de travail
RSE/RSO	Responsabilité sociétale des entreprises/organisations
SAF	Service d'appui à la formation
SD DD&RS	Schéma directeur Développement Durable et Responsabilité sociétale
SDH	Schéma directeur du Handicap
SDN	Schéma directeur du Numérique
SDRH	Schéma directeur des Ressources Humaines
SDVE	Schéma directeur de la Vie étudiante
VSS	Violences sexistes et sexuelles