



RAPPORT
MORAL

2
0
2
2

Campus
→ de la Transition

ÉCONOMIE · ÉCOLOGIE · HUMANISME

OBJECTIF DU RAPPORT MORAL

Le rapport moral est un document établi et présenté au cours de l'Assemblée Générale annuelle d'une association. Il vise à rendre compte de la gestion de celle-ci sur l'année passée et favorise la diffusion et circulation de l'information relatives aux projets de l'association. Il est complété par un rapport financier qui retrace l'ensemble de ces activités sous forme comptable et financière. Ce rapport est soumis à validation des membres de l'association lors de l'Assemblée Générale.

Après validation, ce document est public.

Le Campus de la Transition en 2022

5 ans d'existence



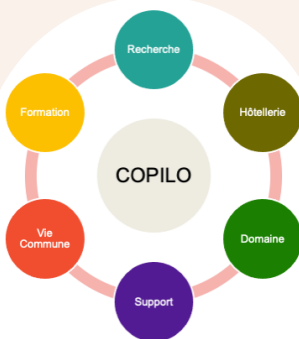
72 membres actifs



25 habitants sur site



6 Pôles



22 salariés



40 formations dispensées
(hors CY)



SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
I. Pôle Formation.....	7
1.1. Sur le plan des Ressources Humaines.....	7
1.2. Les projets du Pôle Formation	9
1.2.1. Productions sur la stratégie.....	9
1.2.2. Productions sur les outils et process.....	10
1.2.3. Productions sur la pédagogie.....	10
1.2.4. Productions sur le développement de l'offre	11
1.3. Mise en perspective : les chiffres du Pôle Formation	11
1.4. L'année 2022 branche par branche	12
1.4.1. La branche académique.....	12
1.4.2. La branche professionnelle	13
1.4.3. La branche FAC.....	14
1.4.4. L'accompagnement de CY Cergy Paris Université.....	15
II. Pôle Recherche	19
2.1. Stratégie du Pôle	19
2.2. Bilan des projets	19
2.3. Perspectives des projets en cours	26
III. Pôle Domaine	28
3.1. Activités du potager	28
3.2. Activités du parc et extérieurs.....	30
3.3. Travaux et bricolage	31
3.3.1. Au Château	31
3.3.2. Au collège	32
3.2.3. Projet de rénovation des communs.....	33
IV. Pôle Hôtellerie.....	34
V. Pôle Support	36
5.1. Economie bio-régionale	37
5.2. Communication	38
5.3. Richesses Humaines	38
5.4. Gestion administrative et financière.....	39
5.5. Mécénat	39
VI. Pôle Vie Commune	41
6.1. Naissance du Pôle Vie Commune	41
6.2. Intégration au COPILO et au CA	42
6.3. Organisation du pôle Vie Commune	42
6.4. Chantiers de 2022 des cercles thématiques.....	43
CONCLUSION.....	44

INTRODUCTION

Le bateau Campus a connu une crise de croissance en 2022. Dans un contexte marqué par la sortie progressive de la crise COVID, la guerre en Ukraine, la détérioration des services publics et la crise sociale en France, la montée des populismes et des régimes autocratiques, la situation financière critique de nombre de pays de la planète, la multiplication d'incendies, sécheresses et inondations, de multiples incertitudes... Pour nos sociétés, comme pour le Campus, des questions cruciales se posent :

- Quelle gouvernance adapter pour faire face à l'urgence écologique en temps incertain ?
- Quelle culture commune favoriser pour bien vivre et travailler ensemble ?
- Quel cap et quels itinéraires dessiner et suivre ?
- Avec quels moyens – notamment financiers ?

Pour le Campus, nous avons été conduits à réajuster notre organisation collective, après trois premières années d'existence à Forges : si nous sommes convaincus de l'importance de la vie et de l'expérimentation sur site, sur l'écolieu au service de l'éco-campus et des formations que nous organisons, cela suppose en permanence de jongler avec la complexité. Nous sommes dans un lieu *et* en réseau, nous sommes un collectif marqué par la contribution de nombreux jeunes de profils bifurqueurs *et* nous cherchons à accompagner des transformations de tous les acteurs de l'enseignement supérieur et de parties prenantes parfois beaucoup plus loin des sujets écologiques ; nous sommes identifiés comme 'hors-système' *et* comme un laboratoire de pédagogies transformatrices à grande échelle ; nous faisons cohabiter bénévoles et salariés jonglant ainsi entre vie professionnelle *et* vie personnelle... Bref, la posture radicale (au sens de "à la racine") *et* non marginale est bien au cœur de notre ADN *et*, dès lors, nous sommes sur une ligne de crête permanente.

Pour résumer les grands axes d'une année chahutée :

- **Une gouvernance adaptée** : nous sommes passés d'un Bureau très opérationnel pendant les premières années à un COPILO renforcé. Cécile a quitté le COPILO en avril 2022, et Jean de Wailly a assuré pendant un an la fonction de délégué général en charge des fonctions support, et de l'animation du COPILO, passé de 3 à 6 membres. Il nous manquait une véritable implication de la dynamique collective dans l'écolieu dans la gouvernance. Un pôle Vie Commune a été créé : il fonctionne en sociocratie, à la différence du reste du Campus, qui conserve une gouvernance associative plus classique. Une nouvelle organisation un peu plus resserrée est actuellement en place, avec un trio composé de Véronique Malé et Grégoire de Lassus comme co-dirigeants, et Célia Brange (élue après Clément Louvard) comme représentante des habitants auprès des instances de décision, au COPILO notamment.

- **Une culture politique et managériale commune en devenir** : de la diversité de nos sensibilités et de nos engagements a résulté une difficulté à mailler les points de vue différents – sur le rapport au travail, au temps, à l'autorité, aux espaces, sans oublier les contraintes du modèle économique et règles juridiques, etc. - et à nourrir une culture commune au service du renforcement des capacités de chacun dans le souci du bien commun. Le départ de plusieurs personnes, pour des raisons diverses, et le grand *turnover* qui existe au Campus, nous invitent à prendre soin de ce vivre-ensemble en clarifiant les rôles et les missions, en identifiant mieux ce qui relève de l'engagement personnel ou professionnel, en accompagnant les parcours et les fragilités individuels. La dynamique actuelle est très encourageante.
- **Un cap et des trajectoires H2+ en cours de redéfinition** : le contexte national a été marqué par la remise du rapport Jouzel à la Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et des décisions ont été prises afin de renforcer la formation à la transition dans l'enseignement supérieur sont accompagnés par une floraison d'initiatives. Ceci invite le Campus à redéfinir ses priorités. Sous l'impulsion de Véronique a été mené un travail participatif d'élaboration de la vision H3 (à 3-5 ans) du Laboratoire, et ce travail – avec une méthode par scénarios - a été aussi mené pour l'écolieu début 2023. Les axes principaux sont le recentrage sur la formation de formateurs et de personnes en responsabilité, la valorisation de la dynamique FORTES (personnes et ressources – Manuel et Petits Manuels) et de l'expérimentation de la sobriété conviviale et solidaire. Ces priorités aident à mener des discernements pour avancer, en tenant compte des contraintes financières aussi bien que des enjeux transformatifs, des effets de levier que nous cherchons à favoriser.
- **Des moyens qui atteignent leurs limites...** Le Campus a bénéficié des dons faits par diverses institutions qui nous ont permis de vivre assez sereinement l'année 2022 du point de vue financier, en investissant notamment pour embaucher des personnes afin de développer notre offre et soulager le Bureau d'une partie de sa charge opérationnelle. Nous savions que les soutiens généreux pour le démarrage se terminaient. En ce sens, 2022 était vu comme une année charnière pour passer à une étape, toujours hybride mais avec de nouvelles formes de soutien. Pour aider à ce passage, nous avons affecté ¼ du généreux don de 2021 au budget de fonctionnement. Malgré tout, même si nous avons pu assister à une croissance des formations académiques et professionnelles, nous n'avons pas réussi à développer nos formations autant que nous l'avions anticipé - avec la mise en œuvre de projets très rémunérateurs avec des grandes entreprises par exemple - même si de beaux partenariats, comme celui avec CY (Cergy Paris Université), ont été consolidés ; et même si les moyens d'accueillir progressent grandement : la chaudière à bois bûche est opérationnelle depuis mars 2022, le lieu a été reconnu ERP en juillet et l'aménagement des alcôves du premier étage est une belle réussite. Les soins mis au développement du potager et du design permacole du site sont aussi des facteurs importants de déploiement de notre projet. Enfin, l'obtention de la certification Qualiopi nous donne aussi les moyens de développer notre offre de formation.

Il nous faut transformer l'essai pour cette année qui est critique :

Les dons et subventions octroyés pour les premières années prennent fin. Or, notre modèle est **durablement hybride**, même si nous cherchons à accroître la part de recettes liées à nos activités de formation et de recherche. Nous avons également besoin de soutien financier pour pouvoir assurer la rénovation des communs, en vue de favoriser un accueil dans des conditions un peu plus confortables pour des personnes en responsabilité et des activités favorisant une mixité sociale plus grande. Les personnes qui ont accompagné le processus actuel de levée de fonds sont confiants dans notre capacité à sortir de cette mauvaise passe : l'équipage est soudé, le cap est clair, les ressources humaines, intellectuelles et pédagogiques à notre disposition sont nombreuses, mais **les moyens sont encore très insuffisants et nous sommes « sur le pont »**.

Pour ouvrir à la lecture de ce rapport, nous voudrions terminer sur **l'appel à l'espérance**. Le désespoir – ou peut-être d'abord, la déprime, l'anxiété, le doute – arrive dans l'expérience de nos failles, de nos échecs, de nos béances, du malheur. En matière écologique, il advient dans la réalisation du décalage abyssal entre notre capacité d'agir et la réalité de l'inertie d'un « système » que nous avons engendré collectivement par nos modèles économiques et nos modes de vie insoutenables et que beaucoup d'acteurs cherchent à maintenir dans un déni de l'urgence écologique. Quelles dispositions cultiver ensemble ? Comme le souligne la philosophe Corine Pelluchon dans un ouvrage récent, « l'accueil de ses émotions négatives, le fait de ne pas les juger ni de blâmer autrui, et la capacité à endurer la folie du monde en reconnaissant que nous la partageons ou qu'elle nous contamine, y compris quand nous la dénonçons, caractérisent la forme de courage nécessaire à l'ère du changement climatique. [...] Le courage, aujourd'hui, suppose la passivité. Celle-ci est la condition de l'action, laquelle n'est possible que si l'on a traversé le négatif. » Peut-être cette acceptation et cette traversée du négatif, dans l'expérience même du Campus, peut-elle nous aider à avancer plus forts parce que plus lucides sur nos fragilités, plus stratèges, et plus solidaires pour mener les bons combats.

Merci à vous qui contribuez à la navigation du bateau, de mille manières, bénévoles et salariés, impliqués au quotidien ou de loin, en le rendant plus beau, plus agile, plus adapté aux vents du large !

Le Bureau de l'Association, Cécile, Emmanuel, Arthur et Dorothée.



I. Pôle Formation

1.1. Sur le plan des Ressources Humaines

Le Pôle Formation du Campus de la Transition a en charge les formations dispensées par le Campus, que ce soit à Forges ou à l'extérieur, de la recherche des prospects à la conception en passant par leur réalisation et leur évaluation.

En décembre 2022, l'équipe Formation était composée de :

Véronique Malé



Déléguée à la
Formation

Arthur Crozier



Responsable de la
formation des publics
entreprises et
formation
individuelles

Léa Eynaud



Responsable de la
formation des
étudiants

Tom Renault



Responsable de la
formation des
formateurs

Roxane Sansilvestri



Responsable de
l'accompagnement des
établissements
(pilotage du partenariat
avec Cergy)

Téo Saal



Chargée de projet
dans le partenariat de
Cergy
(mi-temps)

Alexandra Verguet



Chargé de projet dans
le partenariat de
Cergy

Lucas Zufic



Chargé de projet dans
le partenariat de
Cergy
(mi-temps)

Diverses personnes soutiennent également le pôle comme Fabian Moos, Christian Koenig, et de nombreux intervenants qui interviennent bénévolement pour soutenir les activités du Campus de la Transition.

La réorganisation de l'équipe au cours de l'année 2022-2023 :

Au cours de l'année 2022, Marie-Pierre Vaslet, chargée de la coordination des Formations, a quitté le Campus après 5 mois de contrat. Elle a été remplacée mi 2022 par Véronique Malé, qui depuis février 2023 assure la co-direction du Campus pour la partie Formation et Recherche.

Arthur Croizier, chargé des formations professionnelles, est parti pour le Sri Lanka en octobre 2022. Il a donc démissionné du Campus, mais continue à intervenir auprès du Campus en tant que prestataire sur l'essaimage dans le cadre du soutien de la Fondation Domorrow. Il continue également à assurer le lien pour les demandes concernant la formation professionnelle. Pour le moment, le poste de responsable sur la formation professionnelle a été gelé compte tenu de la situation financière du Campus.

Sarah Nguyen, service civique chargée de soutenir l'animation, a quitté le Campus fin février 2023 au terme de son contrat. Elle a été remplacée par Baptiste Cuche.

Solène Dailloux, chargée de l'animation des formations, a souhaité quitter le Campus en février 2023 pour se lancer dans des activités à son propre compte. Après une analyse collective des missions de ce poste, il a été décidé en Conseil Formation de ne plus avoir de poste dédié à l'animation considérant qu'il revenait à chaque responsable de formation de prendre en charge dans la construction et la réalisation des formations les trois dimensions Tête-Corps-Coeur de notre pédagogie.

Benoît Halgand a été recruté en janvier 2023 pour un premier CDD de 7 mois. Il intervient en soutien sur la formation d'étudiants et la formation de formateurs, et prend progressivement en charge seul l'animation de groupe. Un important travail de capitalisation a été réalisé par Solène et Sarah sur les intentions et outils de la facilitation dans le cadre des formations du Campus.

Concernant le partenariat avec CY Cergy Paris Université, Téo et Lucas qui intervenaient en prestation pour soutenir Roxane ont été embauchés en CDD à mi-temps en novembre 2022 étant donné le besoin régulier et constant sur ces missions. Alexandra Verguet a elle aussi été recrutée en prestation de septembre à décembre 2022 pour faire un bilan de l'accompagnement de Cergy et mettre en valeur les résultats de cette expérience. Elle est ensuite passée en CDD de janvier à décembre 2023, sur les fonds du PIA4, pour intégrer à temps plein l'équipe dédiée au partenariat avec Cergy.

Adrien Burdy avait rejoint le pôle comme stagiaire pour doter le pôle d'outils de travail. Il a ensuite été recruté comme salarié à mi-temps jusqu'en juillet pour poursuivre ce travail dans le cadre du soutien de la Fondation Domorrow - l'outillage du pôle étant un préalable indispensable à l'essaimage. A ce titre, il travaille sur quatre sujets : la mise en place d'un outil (Digiforma) qui soit conforme à Qualiopi pour la gestion des formations, une amélioration du logiciel d'hébergement du Campus, le remplacement progressif du Google DRIVE du Campus par un outil libre (Nextcloud) et une réflexion sur la sobriété numérique du Campus.

Benoît



Adrien



Solène



Baptiste



Sarah



Fabian



Christian

1.2. Les projets du Pôle Formation

Les membres du Pôle Formation sont pour la plupart intermittents, c'est-à-dire qu'ils travaillent à distance et viennent à Forges lorsque des formations sont dispensées sur site ou ponctuellement pour des séminaires et réunions de travail.

Depuis juillet 2022, les membres du Pôle Formation se retrouvent tous les 3 mois pour un temps de travail de 2 jours afin de mener un travail de fond sur des sujets communs à tous. Le premier séminaire a permis de dresser la feuille de route du pôle qui guide désormais son travail.

4 grands thèmes ont été identifiés pour constituer des groupes de travail (GT) :

- **la stratégie (avec la démarche H3 du Laboratoire),**
- **les outils et process,**
- **la pédagogie,**
- **le développement de l'offre de formation.**

1.2.1. Productions sur la stratégie

Un des chantiers travaillés concernait la stratégie de formation du Campus. Ce travail collectif a été animé par Véronique Malé, selon un processus itératif où les membres du Pôle Formation, le Comité de Pilotage Opérationnel (COPILO), les habitants, le Conseil Stratégie du Laboratoire, le Bureau et le Conseil d'Administration ont été sollicités.

Ce travail partait des constats suivants :

- le projet du Campus est très inspirant. Il trouve beaucoup d'écho, intéresse, comme en témoignent les multiples demandes de partenariats ;
- l'ambition du Campus est néanmoins très vaste : "transformer l'enseignement supérieur, les modèles économiques et les modes de vie pour une sobriété heureuse et solidaire" ;
- le contexte de l'enseignement supérieur évolue beaucoup avec le rapport Jouzel : les initiatives et prises de conscience sur la question des transitions se multiplient. La Ministre a annoncé en octobre 2022 que l'ensemble des étudiants de niveau Bac +3 devraient avoir intégré un socle commun de connaissances et de compétences d'ici à 2025. Les thématiques de sobriété et de transition qui étaient marginales dans le discours public en 2019 sont devenues centrales et reprises par de nombreux acteurs, notamment de formation, sans que les mots signifient la même chose dans le vocabulaire de chacun ;
- les salariés du Pôle Formation souffraient d'un manque de lisibilité de la proposition des formations du Campus en raison des nombreux publics à toucher et du retard pris dans l'ingénierie pédagogique.

Une première cartographie des acteurs de la formation à la transition a donc été réalisée lors du Conseil Académique de juin 2022. Elle a permis de dresser un état des lieux du paysage. Un diagnostic (format SWOT - forces/faiblesses/menaces/opportunités) a été engagé par rapport à l'offre actuelle, en vue de construire le "H3" (cf. les 3 Horizons de Bill Sharpe).

14 scénarios de H3 pour le Pôle Formation ont été produits, ramenés à 7 puis à 4, toujours selon un processus itératif. Ces 4 scénarios ont ensuite été présentés au Conseil d'Administration (CA) d'octobre 2022. Ce dernier s'est prononcé pour approfondir le scénario intitulé « être un centre de

référence concernant la formation et l'accompagnement des campus académiques sur la transition écologique et sociale », car il correspondait davantage aux motivations de la création du Campus de la Transition.

Pour ce scénario, le CA a recommandé d'accentuer particulièrement sur la **formation de formateurs** ; d'étudier les possibilités **d'adresser les formations professionnelles aux cadres dirigeants** ; et de soutenir le **développement de formations académiques de plus longue durée** (1 mois minimum par exemple) afin d'accroître l'effet transformant des formations.

1.2.2. Productions sur les outils et process

Ce groupe de travail a pour mission de consolider les outils et process existants afin d'accompagner le développement de l'activité de formation, dans une optique de mutualisation interbranches, et de mise en conformité de nos processus avec le référentiel Qualiopi.

Concrètement, ce groupe travaille au paramétrage et à l'appropriation des outils :



Digiforma

(Learning Management System) qui accompagne la conception et le suivi pédagogique et administratif des formations, en conformité avec le référentiel Qualiopi



Airtable

Notre bibliothèque de ressources intervenants-ateliers-contenus. Un outil précieux pour la conception de nos formations et le suivi de notre écosystème d'intervenants. Le travail sur ce sujet est piloté par le GT Pédagogie



Drive : notre espace de travail et de stockage partagé



Discord : notre outil de communication en équipe

1.2.3. Productions sur la pédagogie

Piloté par Léa, Roxane et Fabian, ce GT se réunit approximativement tous les mois pour suivre la feuille de route suivante :

- définir les **objectifs pédagogiques et le référentiel de compétences** des formations du Campus de la Transition en suivant la structure des 6 portes ;
- définir la **nomenclature** et remplir la base de données construite par le GT Outils (Airtable) avec **l'ensemble des contenus, intervenants et ressources utilisés** actuellement par les équipes ;
- travailler à la **théorisation et mise en pratique de la pédagogie** de façon à le rendre plus facilement compréhensible et surtout mobilisable par nos intervenants et les enseignants que nous formons.

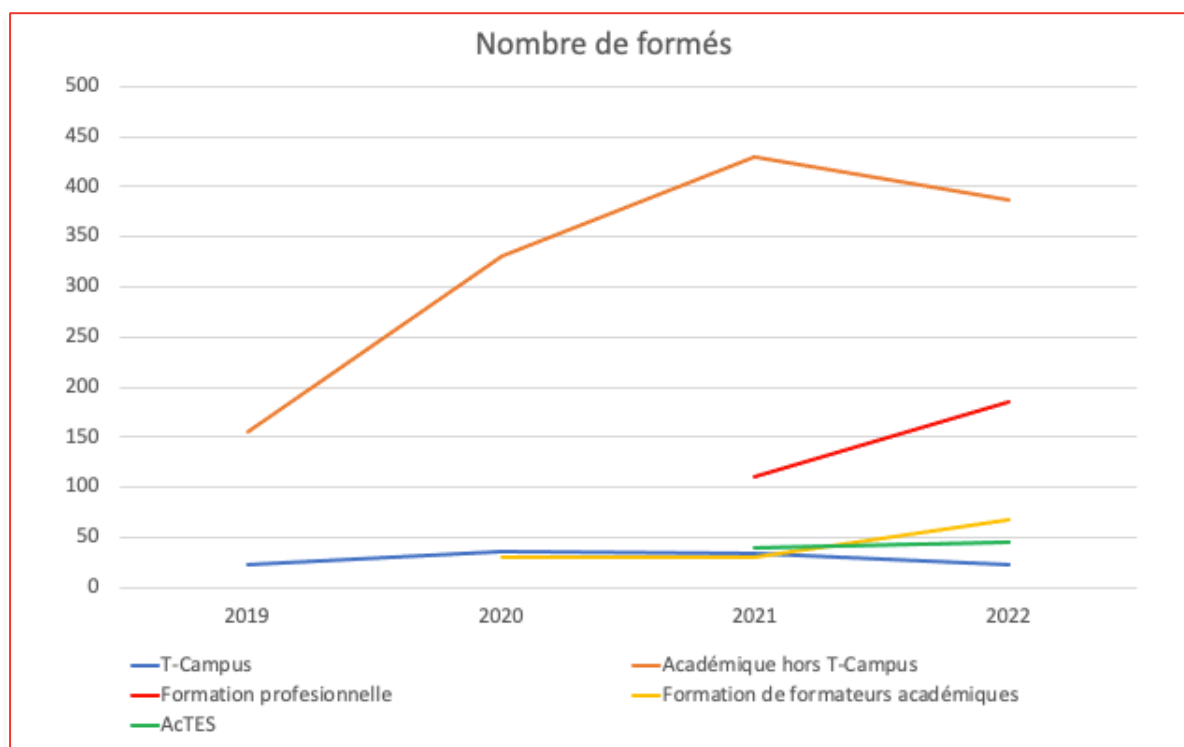
À ce jour, la nomenclature de la base de données a été réalisée et validée. Cette base de données a été largement amendée, bien que d'autres ressources pourraient encore être référencées. Les objectifs pédagogiques ont été développés, tandis que le travail sur la pédagogie vient seulement d'être amorcé. Ce travail demande beaucoup de temps, avec un besoin de bibliographie, de discussions en équipe et d'écriture. Les premières productions seront présentées au séminaire Formation de juillet 2023.

1.2.4. Productions sur le développement de l'offre

Ce GT cherche à développer et structurer l'offre de formation. Pour ce faire, plusieurs sous-chantiers ont été définis :

- mise en place d'une veille réglementaire (Qualiopi, évolution réglementaire de la formation professionnelle) : réalisé grâce à l'outil et la newsletter *Formalerte* ;
- choix des événements auxquels participer et les réseaux à entretenir : un tableau de suivi des événements a été créé et est examiné à chaque Conseil Formation ;
- veille sur les offres de formation en matière de transition et sur les évolutions du paysage : ce travail de veille n'est pas encore structuré mais le réseau du Campus y contribue via les infos qu'il communique au campus ;
- définition d'une tarification des activités de formation : une grille a été mise en place ;
- construction d'un catalogue de notre offre de formation actuelle sur toutes les branches : travail est en cours.

1.3. Mise en perspective : les chiffres du pôle Formation



1.4. L'année 2022 branche par branche

1.4.1. La branche académique

La branche académique a poursuivi les formations de l'année précédente avec des établissements tels que les Mines, Centrale Supélec ou encore l'ESSEC. Elle a également réitéré cette année la conduite du T-Campus, conduite cette fois-ci en deux lieux : au Château Arvieu au printemps en partenariat avec l'association Bienvenue en Transition et la Coopérative Oasis, Forges à l'automne.

À ces formations s'en sont ajoutées de nouvelles, telles qu'une formation doctorale avec l'université de Paris Saclay, un séjour d'une semaine avec les étudiants en architecture du POCA (Université Gustave Eiffel) ou encore une formation en anglais avec HEC.

Les chiffres clés :

- 21 formations sur l'année
- 387 étudiants formés à Forges
- 57,5 jours de formation

Les temps forts :

L'équipe a monté en puissance sur la pédagogie, la formalisation des process au sein de l'équipe et les pratiques d'accueil. Les formations de 2022 ont également été l'occasion d'élargir le panel des intervenants ainsi que les thématiques traitées.

Un participant du T-Campus :

« La formation m'a transformé, elle m'a permis d'en apprendre plus sur mes besoins, sur moi, sur les autres, la vie en communauté, et sur ma place dans cette transition. »



Promotion T-Campus, octobre 2022

Les regrets :

Deux **annulations en 2022** : la *Summer School ESSEC* et de l'école d'été pour doctorants/post-doctorants avec l'Institut Polytechnique de Paris, faute d'un nombre suffisant de candidats.

La première formation ne sera pas reconduite en 2023, mais la seconde aura bel et bien lieu, avec plus de 20 participants prévu pour fin juin 2023.

1.4.2. La branche professionnelle

Les chiffres clés :

- 14 formations dispensées
- 240 personnes formées
- 18 jours de formation
- des formations aux modalités variées : en ligne, en présentiel au Campus, chez nos clients et partenaires...

Les temps forts :

- Obtention de la **certification Qualiopi** en juin (travail inter-branches)
- Poursuite des parcours **AcTES** en ligne (éditions 5 et 7) et en présentiel au Campus (6ème édition)
- Des **formations intra-entreprises** pour Orange, Nutriset, AFD, l'ANDEV, EDF
- Des **formations à destination des fonctionnaires territoriaux** avec l'INET : sur l'adaptation, les communs, et un accueil du Cycle Supérieur de la Transition



Participants d'AcTES 6 Biodiversité et Transition, juin 2022

Les points d'amélioration :

- une offre de formation professionnelle à consolider et à valoriser
- des partenariats à développer pour nous inscrire dans des réseaux et faciliter le déploiement de nos formations

Un participant du Cycle Supérieur de la Transition :

« Très content d'avoir pu découvrir et vivre une expérience de formation singulière dans un lieu singulier. D'avoir pu y rencontrer ses "habitants", comprendre ses ambitions, tester ses productions. »

1.4.3. La branche FAC

Les chiffres clés :

- 5 formations dispensées
- 68 personnes formées
- Environ 17 jours de formation
- Formations pour des publics très divers et variés : Chefs d'établissement du groupe scolaire Marianiste, enseignants du DN MADE (Design), enseignants, enseignants chercheurs et administratifs de l'ESSEC (différentes disciplines de gestion), enseignants et enseignants chercheurs Paris 8 (SHS très interdisciplinaire), direction du groupe scolaire Batignolles-Epinettes.

Les temps forts :

- Soutien renouvelé de la Fondation d'Entreprise Michelin
- Recrutement de Luigi pour venir muscler les liens entre formation et recherche-action ainsi que l'ancrage pédagogique
- Table ronde pour le World Higher Education Conference de l'UNESCO
- Préparation de la journée de formation des directions en partenariat avec Pour un Réveil Écologique

Participante du CODIR du groupe Batignolles-Epinettes :

« Cette formation m'a permis de dédramatiser le mot écologie »

A la question "Quelle place a joué l'immersion dans l'écolieu pour votre apprentissage et réflexion face aux enjeux de transition?", un professeur de DN MADE de l'Assomption Bondy a répondu : « une place essentielle...On peut voir une mise en pratique, des expérimentations, à petite échelle face aux enjeux plus vastes. On peut y croire. Authentique. Un lien avec le corps, et un lien avec le cœur grâce à la vie du lieu...(les gens qui le font vivre) »



Présentation de la permaculture par Timothée Vernier devant le comité de direction des Batignolles Epinettes, novembre 2022

Les points d'amélioration :

- Être plus efficace dans la réponse aux sollicitations car beaucoup de temps est perdu : de nombreuses prises de contact ne sont pas concluantes car les établissements sont frileux (financièrement ou politiquement)
- La mise en place d'un système de suivi systématique à +6 mois



Intervention de Nathanaël Wallenhorst dans les locaux de Paris 8

1.4.4. L'accompagnement de CY Cergy Paris Université

- **Les temps forts de l'accompagnement**

L'équipe opérationnelle s'est agrandie (cf. 1.1) passant de 2 ETP à 3 ETP et la répartition des tâches s'est précisée entre les membres de l'équipe.

Janvier 2022 : Communication sur le projet au sein de CYU

Le 14 Janvier 2022, Téo Saal et Anne-Christine Metz (responsable de l'équipe Humanités et Design) ont présenté le travail d'accompagnement réalisé avec l'équipe Humanités et Design lors d'un webinar de communication hebdomadaire organisé par l'université auprès de sa communauté (enseignants, personnel, direction). Le webinar a été suivi par une trentaine de personnes dont des enseignants.

Mars-Avril 2022 : Travail avec les ingénieurs et ingénieures pédagogiques du Centre d'Appui aux enseignements

Le Campus de la Transition a travaillé avec les ingénieurs et ingénieures pédagogiques du CAE pour monter une nouvelle unité d'enseignement pour les étudiant.es de CYU. Ce travail conjoint a permis également de les former aux thématiques de transition et aux pédagogies utilisées par le Campus. En retour, le Campus a pu se former à l'approche par compétences et à l'alignement pédagogique.

Juin 2022 : Participation au séminaire de CODIR de l'IUT de Cergy

Roxane et Léa sont allées animer un atelier de 4 heures avec les enseignants de l'IUT. Cet atelier avait pour objectif de faire découvrir le rôle de l'enseignement dans les enjeux de la transition écologique et sociale, et faire travailler en équipe les enseignants sur un projet pédagogique et l'approche par compétences pour développer des modules au sein de l'IUT. Cet atelier a porté ses fruits auprès du public, puisque l'IUT a accepté d'être accompagné sur le long terme pour développer des modules d'enseignement et former ses enseignants. Ce travail a été entamé en Janvier 2023.

Juin 2022 : Journées de formation de l'équipe enseignante Humanités et Design

Après une première année d'expérimentation et de travail au côté du Campus, l'équipe enseignante Humanités et Design a participé à deux journées de formation avec les membres de l'équipe Formation du Campus.

Une première journée a été organisée dans les locaux de CY Tech avec pour thématiques la politisation des enseignements et la création d'un référentiel de compétences.

Une deuxième journée a été organisée sur le site de Forges avec pour thématiques les critères d'évaluation des enseignements et la méthodologie par le projet.

Septembre 2022 : Journée de rentrée des Néo-MCFs (maîtres de conférences)

Le Campus de la Transition a participé à la journée de rentrée des néo-MCFs de CYU et a eu l'occasion de présenter le partenariat et l'ensemble des activités proposées par l'association. Les néo-MCFs ont montré beaucoup d'enthousiasme quant aux sujets abordés. Cependant, la logistique de gestion interne des plannings et des programmes de formation de CYU a limité les inscriptions à notre module de formation de Mars 2023, sur 25 enseignants et

enseignantes intéressées en septembre, seulement 7 ont pu s’inscrire pour mars. Malgré tout, cette journée a reçu un accueil très enthousiaste.

Septembre 2022-Juin 2023 : Nouvelle année d’expérimentation du module “Ingénieur et Transition” délivré en collaboration entre le Campus et CY Tech

Le Campus de la Transition avait développé et expérimenté une unité d’enseignement (UE) avec CY Tech en 2021-2022. Au regard de cette expérience, des améliorations et évolutions ont été réalisées avec l’équipe enseignante, et une nouvelle expérimentation a démarré en septembre 2022 pour une nouvelle année scolaire. Pour cette année, le Campus est à nouveau au pilotage de l’UE, mais dans un objectif d’autonomisation des enseignants et enseignantes pour l’année 2023-2024 (voir section suivante).

Octobre 2022 : COPIL de rentrée du partenariat

Le 11 Octobre 2022, le COPIL de rentrée du partenariat s’est tenu à Cergy, avec l’ensemble des équipes du partenariat, afin de réaliser le bilan de l’année écoulée. Il a permis de réadapter la stratégie et la gouvernance pour l’année à venir avec la création d’une nouvelle instance de gouvernance décisionnelle plus régulière : le COSTRAT (lancé en février 2023, il se réunit tous les mois) ; le lancement d’une démarche de cartographie des formations à l’échelle de l’université ; et la validation de la création d’un MOOC pour l’ensemble des étudiants de L1 de CYU, co-créé entre CYU et le Campus de la Transition.

Novembre 2022 : Démarrage de la valorisation du partenariat pour la diffusion d’un ouvrage public

Un rapport de restitution et de retour d’expériences sur l’accompagnement de CY Cergy Paris Université sera publié en mai 2023 : “*Transformer l’offre de formation des universités à l’aune des défis de la transition écologique et sociale*”. Un événement sera organisé le 25 mai 2023 à l’Académie du Climat à l’occasion de la sortie du rapport.

- **Les modules créés et/ou dispensés**

Module “Ingénieur et Transition” à CY Tech :

Une UE dispensée auprès de 600 étudiants de première année (équivalent L1) de CY Tech. Les enseignants du pôle Humanités et Design ont été plus étroitement intégrés au suivi et à l’animation de l’UE et des projets étudiants. Cette UE représente 24h d’enseignements en présentiel et 40h de travail en équipe avec tutorat. Elle prend place au sein des locaux de CYTech, dans un amphithéâtre, le Campus a donc développé des méthodes pédagogiques nouvelles pour adapter les principes pédagogiques portés par le Campus dans des situations réelles des enseignants, enseignantes, étudiants et étudiantes. Le Campus a également développé de nouveaux outils pédagogiques

(livret pédagogique, carnet de bord et livret des tuteurs) tous mis à disposition des formateurs sur leur plateforme Teams.

La reprise de l'UE pour la troisième année consécutive à partir de la rentrée 2023 sera intégralement reprise en main par les enseignants et non plus par le Campus de la Transition.



Conférence avec des acteurs et actrices de la transition - UE Ingénieur et Transition (CY Tech)

UE LIBRE
COMPRENDRE LES ENJEUX DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET SOCIALE

Dans le cadre de son partenariat avec CY Cergy Paris Université, le Campus de la transition a conçu une UE libre* à destination de l'ensemble des étudiant·es de L1 et L2 (toutes filières confondues). Afin de s'adapter à la diversité des profils d'étudiant·es inscrits·es à l'UE, il a été choisi de proposer un parcours généraliste, favorisant l'échange et le débat, pour accompagner l'étudiant·e dans ses réflexions sur les enjeux de la transition écologique et sociale.

* Une UE libre sont des cours au choix ouverts à toutes et tous répondant aux enseignements obligatoires prévus dans les maquettes pédagogiques des différentes filières.

40 étudiants

14 h de cours en présentiel
(parties théoriques adaptées en distanciel)

Entre 10 et 15h de travail à la maison (dont 2h de visioconférence de 9h)

1 crédit ECTS

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les enjeux de la transition écologique et sociale et leur dimension systémique ;
- Identifier ses leviers d'action en tant que futur·e professionnel·le et citoyen·ne pour trouver sa place dans un contexte de crise et d'urgence écologique et sociale ;

Compétences

- Comprendre les mécanismes de bases du dérèglement climatique et le fonctionnement du vivant ;
- Connaître le modèle des frontières planétaires ;
- Mettre en œuvre une approche systémique pour comprendre les enjeux écologiques et sociaux et penser des réponses aux défis ;
- Comprendre et analyser un corpus de documents – faire preuve d'esprit de synthèse ;
- S'exprimer à l'oral, collectivement, défendre ses idées en argumentant sur la base de références et de sources fiables ;
- Identifier les grands récits, passés ou présents, qui structurent la société et les analyser ;
- Adopter une démarche réflexive sur soi et sur la société ;

PROGRAMME

Séance 1 Présentation de l'UE et introduction aux enjeux climatiques

Séance 2 Frontières complexes du vivant et érosion de la biodiversité

Séance 3 Non bilan carbone individuel

Séance 4 Méta des récits et des arts climatiques sur le film

Séance 5 Gouvernance climatique

Séance 6 Rencontre avec des professionnels des de la transition écologique

Séance 7 Présentation des rapports d'évaluation

Préparation du rapport d'évaluation

Travail en asynchrone

Une nouvelle UE pour les étudiants de L1 de CYU :

Le Campus de la Transition a créé et ouvert une UE Libre "Introduction aux enjeux de la transition écologique et sociale", suivie par 40 étudiants de L1 et L2 de CYU (toute filière confondue) entre Février et Avril 2023. L'UE Libre a reçu des retours positifs de la part des étudiants et sera reconduite pour le premier semestre de la rentrée 2023 (Octobre-Décembre).

Une journée de formation obligatoire pour les néo-MCFs de CYU :

Inscription d'une journée de formation dans le catalogue de formation des nouveaux maîtres de conférences de CY Cergy Paris Université avec pour objectif non seulement de transmettre les enjeux de la TES, ainsi que des outils pour penser leurs enseignements en lien avec ces enjeux, mais également de proposer une prise de recul sur la posture de l'enseignant.

Les points d'amélioration :

Le Campus de la Transition doit continuer de réfléchir sur sa posture dans ce type d'accompagnement (conseiller, formateur, expert, opérationnel...) et une synergie reste encore à créer entre l'équipe de Cergy et l'équipe Formation du Campus. Un autre point d'amélioration identifié concerne l'anticipation et la répartition de la charge de travail en fonction des missions attendues.

Enseignant.e de l'équipe H&D :

« Échanger avec le Campus de la Transition nous a permis de voir en quoi la matière qu'on enseigne peut être un point d'entrée de la thématique. Et quelle que soit la matière qu'on enseigne, les problématiques et les enjeux de transition sont présents. La transition est partout. »



Etudiant.e de l'UE Libre de CYU :

« Les séances étaient très bien organisées et j'ai vraiment ressenti la liberté de l'UE libre car les cours étaient interactifs et les intervenants et les profs impliqués »

Enseignant.e participant à la formation des néo-MCFs :

« Même quand on a déjà des sujets en lien avec ces enjeux dans nos cours, en parler avec le Campus permet d'avoir un éclairage encore plus intéressant. »



Enseignant.e de l'équipe H&D :

« Merci à l'accompagnement très proche de Roxane, Téo et Lucas qui font partie intégrante de ce projet et contribuent aux très beaux résultats que l'on a eus avec nos étudiants »

II. Pôle Recherche

2.1. Stratégie du Pôle

Comme pour la formation, un travail a été mené sur le H3 recherche, selon un processus itératif : il est parti de la production du pôle recherche, a été présenté au Conseil Stratégie Laboratoire, puis au Bureau et enfin au CA.

4 hypothèses de H3 Recherche ont été élaborées :

- Proposer un lieu d'expérimentation et d'immersion pour les chercheurs et doctorants
- Créer un laboratoire (et une école doctorale) adossé à une université
- Développer une communauté académique qui regroupe chercheurs en poste et praticiens
- Développer une équipe recherche salariée du Campus

Le CA a opté pour un H3 qui **renforce les liens avec la communauté académique du Campus afin de mettre en avant le réseau d'enseignants chercheurs et le collectif FORTES.**

2.2. Bilan des projets

- **Etude de la sobriété**

ORFEE low-tech

Les livrables du projet ORFEE ont été rendus en juin 2022 et le projet a été officiellement clôturé en novembre 2022. Ce projet démarré en mai 2020, financé par l'ADEME, a permis d'étudier le déploiement d'une démarche low-tech au Campus, notamment en repensant notre relation à la technique avec la sobriété comme guide. À ce titre, les freins et leviers associés ont été documentés.

Au cours de ce projet, plus de 10 dispositifs low-tech ont été expérimentés sur place (douches solaires, fours solaires, moteurs à énergie musculaire, bouillottes, mutualisation des espaces chauffés...). Les résultats ont été partagés sous forme de module auprès d'une trentaine de formations (couvrant au total plus de 500 étudiants). 3 événements, dont une pièce de théâtre, ont été organisés réunissant au total plus de 250 participants. La pièce de théâtre continue à être jouée régulièrement dans des lieux variés. Les résultats ont aussi été présentés lors du Forum International pour le Bien Vivre 2022.

L'étude des freins et leviers sur la mise en place d'une démarche low-tech a permis de mettre en évidence qu'il était très facile de rester ou de retourner vers les solutions



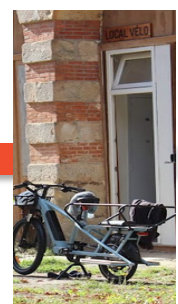
high-tech répondant au(x) même besoin(s) quand elles sont disponibles. Se pose alors la question de la mise en place et de la pérennisation d'une stratégie de sobriété en l'absence de limitation de ressources.

Mesurer sans imposer

Parallèlement à la finalisation de l'étude ORFFE, la collaboration initialement lancée avec deux chercheurs en sciences de gestion (Mathias guérineau de LEMNA-IAE et Julie Mayer - Management Research Center de l'école Polytechnique) pour valoriser les pratiques de sobriété expérimentées au Campus concernant le chauffage (Projet Opération Sibérie), s'est transformée en un projet à part entière nommé "Mesurer sans imposer". Ce projet s'appuiera sur l'expérimentation et la sobriété au Campus pour l'étude des processus sociaux par lequel se définit collectivement la sobriété, de sorte à modérer sans imposer en l'absence de limitation de ressources.

- **Mobilité**

Ce projet visait la création et l'animation d'ateliers vélos via un atelier vélo itinérant pour explorer les leviers, potentiels et freins vis-à-vis du vélo, mode de déplacement au cœur de la mobilité douce sur le territoire de Montereau.



Ce projet se composait de 4 volets complémentaires :

1. **Déploiement d'un atelier vélo itinérant** : qui visait à offrir des prestations d'accompagnement (atelier d'auto-réparation, remise en selle...) aux habitants, établissements scolaires, centres sociaux, entreprises, afin d'encourager le report modal et donner envie de faire du vélo. L'atelier vélo a été déployé avec succès et 36 ateliers ont été menés à bien. Ils nous ont permis de rencontrer les habitants. Par ce biais, nous avons également rencontré des acteurs clés du territoire. Nous n'avons cependant pas réussi à mobiliser les entreprises et les établissements scolaires. Malgré tout, ces ateliers nous ont fait gagner en visibilité sur le territoire.
2. **Étude** : ce second volet avait pour objectif d'étudier les freins et enthousiasmes à l'usage du vélo sur le territoire en recueillant les échanges informels tenus au cours des ateliers, les réponses à l'enquête et aux entretiens semi-directifs. À savoir que le territoire de Montereau présente une faible "culture cyclable", par opposition à une très forte "culture voiture". Ceci explique un système cyclable quasi-inexistant sur le territoire, par rapport à l'omniprésence de la voiture. Le frein majeur au développement de la mobilité vélo sur ce territoire sont le manque d'infrastructures et leurs lents

développements. Nous avons également mis en évidence un manque de communication et de connaissances respectives entre les nombreux acteurs que nous avons rencontrés. Il y a donc un fort enjeu à fédérer ses acteurs, pour gagner en visibilité, en reconnaissance et en pouvoir d'action pour pousser la mobilité vélo sur le territoire.

3. **Concertation avec les responsables des collectivités locales** : ce troisième volet avait pour objectif de poursuivre les échanges avec la Communauté de Commune de Montereau et la Mairie de Montereau, notamment avec les élus et les services techniques (Chargée de mission Habitat et transition énergétique, Chargée de mission Développement Économique et touristique...). Nous avons d'ailleurs contribué à l'écriture d'une proposition de projet de la CCPM en réponse à un appel à projet de d'ADEME sur la mobilité. La CCPM a été sélectionnée et a obtenu le financement. Nous avons également poursuivi les échanges avec la mairie de Montereau, et de nombreuses communes de la CCPM, dont Forges, Marolles-sur-Seine, La Grande Paroisse, Esmans, Saint Germain-Laval, Échouboulains, Cannes-Ecluse, ou encore Laval-en-Brie. À l'occasion de la nouvelle candidature LEADER, Seine-et-Marne attractivité a organisé des ateliers de réflexions durant l'année 2022. L'équipe mobilité a été sollicitée pour participer à ces ateliers et a pu activement pousser les enjeux de mobilité douce. Le projet, s'il est sélectionné, permettra de financer des projets visant à développer la mobilité douce sur le territoire.
4. **Valorisation** : ce dernier volet visait à partager les savoir-faire accessibles pour l'auto-réparation de vélo auprès des cyclistes, tout en valorisant les résultats de l'étude sous forme de publication scientifique, de module de formation et d'échange (notamment avec une journée consacrée au projet « rencontre de Forges »). Les ateliers vélo organisés nous ont permis d'accompagner 180 personnes dans la réparation de leur vélo. Un petit livret de réparation a été mis à disposition. Le projet a été valorisé dans nos formations au cours de l'année. Nous voulions élaborer un atelier pour présenter les résultats globaux, mais nous n'avons pas eu le temps d'achever sa conception. Ce travail se poursuivra donc en 2023. Il en va de même pour la valorisation et la publication des résultats sur le site internet du Campus. L'événement de restitution a eu lieu le 5 novembre 2022, l'équipe du projet Mobilité a pu présenter les principaux résultats du projet au grand public, aux associations et aux élus présents.

- **Biodiversité**

Le financement obtenu par l'équipe a permis de lancer depuis avril 2022, une campagne d'inventaires de la biodiversité du Campus. L'Association Naturaliste de la Vallée du Loing (ANVL), qui a vocation à promouvoir l'expertise naturaliste et la préservation de la biodiversité, a rendu son rapport en février 2023 et présenté les résultats lors d'une mensuelle Campus le lundi 13 février 2023.

Cette présentation a été suivie par un temps de travail avec l'ensemble du groupe



Biodiv (Recherche et Domaine) et les membres de l'ANVL. Cet inventaire a notamment mis en évidence un potentiel fort de la biodiversité sur site, avec des espèces à statut "vulnérable" ou "menacé". Ces résultats sont enthousiasmants car ils offrent l'opportunité de faire valoir des demandes de financement en lien avec les enjeux de biodiversité.

Roxane a également initié un projet sur le lien au vivant et a supervisé une étudiante en Master recherche, en année de césure. Nous avons invité une Enseignante-Chercheuse de l'Université de Paris à se joindre au projet pour offrir une perspective extérieure et une interlocutrice supplémentaire à l'étudiante pour la conduite de ce stage. Le projet du lien au vivant vise à comprendre comment sensibiliser le public au vivant et au sauvage, ainsi que de promouvoir le lien au vivant par les formations. Dans ce contexte et suite à une phase de bibliographie, l'étudiante de master a construit sa question de recherche, ses hypothèses. Elle s'est intéressée au rôle de l'expérience sensible dans l'engagement/la conscience écologique/environnementale et aux liens entre compréhension, expérience sensible et engagement. A l'aide de ses résultats et de Roxane, elle a ensuite développé un atelier pour les formations.

- **MC2**

En 2022, la méthodologie a été consolidée et un suivi des mesures de l'impact de l'alimentation sur le Campus, de la mobilité des visiteurs et des salariés réalisé.

En parallèle, une recherche de financement pour le développement d'une méthodologie et l'étude des émissions évitées grâce aux formations et à l'immersion du Campus a été effectuée, mais celle-ci ne s'est pas révélée concluante.

- **Erasmus+**

En 2022, les institutions partenaires (l'Université pontificale Comillas de Madrid, la Yasar University à Izmir, l'University of Humanistic Studies à Utrecht, et les écoles de la transition Arterra Bizimodu dans le Pays Basque espagnol et la Gaia Academy à Tallinn en Estonie) ont travaillé d'arrache pied pour produire les contributions (activités et cours) qui constitueront le cours de master.

Cette année, la summer school a été organisée par la Gaia Academy en Estonie. Les partenaires ont pu présenter et tester leurs contributions auprès d'étudiants. Cet événement a également permis de renforcer les liens entre les partenaires.



Summerschool du projet ERASMUS+ en Estonie, juin 2022



Transnational meeting, octobre 2022

Un “transnational meeting” a eu lieu à Utrecht au Pays bas à University of Humanistic Studies” (UvH). L'UvH est une université dédiée à l'humanisme et aux questions qui s'y rapportent. La rectrice Joke van Saane, nous a donné un aperçu de la position de l'Université des sciences humaines dans le paysage des universités néerlandaises. L'université se concentre désormais sur des sujets tels que la durabilité et le pluralisme. Elle soutient donc

fermement la vision et la mission de EU4TRANSITION, qui invite les universités à collaborer avec les écoles de transition et les éco-villages. Le directeur de la Ligue humaniste néerlandaise (Humanistisch Verbond), Robbert Bodegraven, a également fait une présentation sur la position particulière de l'humanisme dans l'histoire des Pays-Bas. Les partenaires ont aussi pu prendre le temps de clarifier des questions importantes concernant les tâches de coordination et l'état d'avancement des productions intellectuelles.

- **Pédagogies de la Transition**

Un post-doctorant, Luigi Russi, a été recruté en septembre 2022.

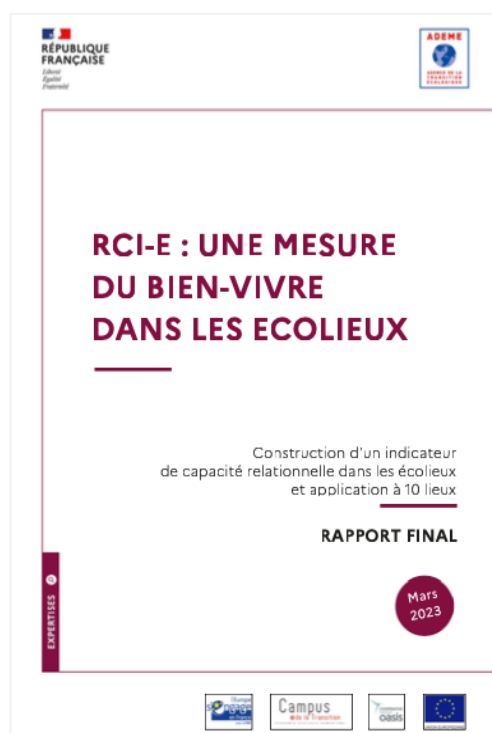
Son travail d'évaluation des formations pour les formateurs du Campus de la Transition a permis de mieux spécifier la théorie du changement implicite dans les différentes offres proposées par le Campus par rapport à l'enseignement supérieur. Les premiers résultats montrent que la sensibilisation ne conduit pas automatiquement à l'action et que les organisations sont parfois comme un “habitat fragmenté” face aux enjeux de transition, où des membres sensibilisés demeurent isolés et se font vite rattraper par les routines de leur organisation sans mettre en marche des initiatives visibles. À ce sujet, il a produit un travail écrit avec Cécile Renouard et Nathanaël Wallenhorst pour le *Journal of Business Ethics*. Cet article suit de près le parcours post-formation d'un ancien participant, ce qui aide à illustrer tous les blocages auxquels les participants aux formations du Campus peuvent se trouver confrontés après leur formation.

Par conséquent, il s'intéresse aussi aux communautés apprenantes, comme stratégie possible pour faire face à cette fragmentation des personnes sensibilisées au sein des organisations. Pour prototyper un exemple de communauté apprenante, il anime depuis décembre au sein de l'équipe formation un parcours d'analyse de pratiques qui offre aux formateurs et formatrices du Campus une expérience concrète de ce que signifie fonctionner en “communauté apprenante” et du travail que cela comporte. Ce prototype se fonde sur l'idée qu'animer une communauté apprenante demande des capacités de proposition, de sensibilité et d'improvisation qui s'apprennent mieux par

la participation directe à une telle communauté (dans le style de la sociologie clinique française ou de la recherche-action anglo-américaine).

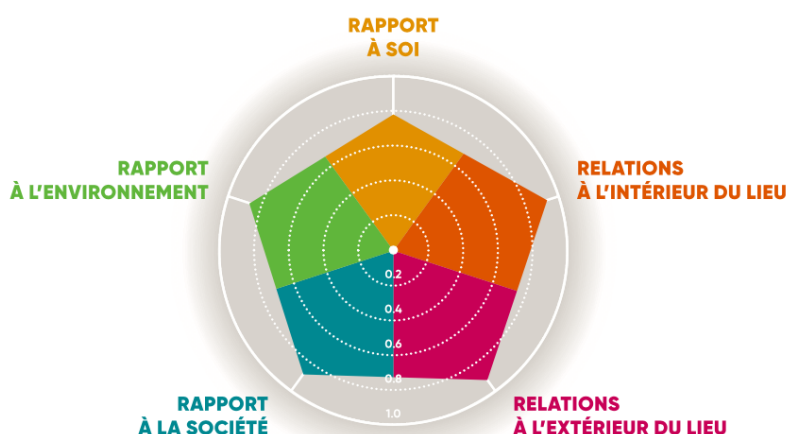
- **RCI-E**

L'étude RCI-E s'intéresse à la mesure du bien-vivre à travers la qualité des relations dans les collectifs de type écolieux visant des modes de vie sobres et solidaires. L'objectif de l'étude est d'adapter au contexte des écolieux un indicateur utilisé depuis plus de dix ans dans le cadre d'évaluations de projets de RSE dans les pays émergents, l'indicateur de Capacité Relationnelle (RCI). La question de recherche est la suivante : « Dans quelle mesure l'analyse en termes de capacités relationnelles est-elle pertinente pour mesurer le bien vivre en écolieu ? ». Pour cela, une recherche-action sur trois ans a été menée entre 2020 et 2022 par une équipe de recherche pluridisciplinaire autour du Campus de la Transition en mobilisant des méthodes mixtes qualitatives (visites terrain approfondies sur dix lieux) et quantitatives (questionnaire auprès de 120 habitants de ces lieux). L'équipe était constituée du noyau ayant déjà travaillé sur d'autres versions de l'indicateur dans le cadre du programme CODEV de l'ESSEC (Cécile Renouard, Cécile Ezvan-Dufeu, Hélène Lhuillier, Pierre-Jean Cottalorda) et a bénéficié de l'apport de Fanny Argoud comme chef de projet, et de Juliette Raynal comme stagiaire.



Rapport RCI-E, mars 2023

Cette recherche-action a permis de construire un nouvel indicateur de capacité relationnelle, articulé autour de cinq sphères de relations :



Les résultats de l'étude ont fait ressortir la capacité relationnelle élevée dans les dix écolieux concernés, soutenant l'hypothèse d'une corrélation entre modes de vie sobre et qualité des relations.

L'équipe RCI-E a travaillé à l'écriture d'une nouvelle étude. Cette nouvelle phase du projet intitulée "ACI - Appropriation collective des indicateurs", est une recherche-action sur les processus d'appropriation collective des outils d'évaluation de l'impact social. Ce projet a été soumis à un appel à projet ANR. Il n'a malheureusement pas été sélectionné.

- **FORTES**

Pour rappel, le collectif FORTES a souhaité renforcer et poursuivre le travail amorcé avec le *Manuel de la Grande Transition* en publiant un ensemble de petits manuels spécialisés sur des thématiques et disciplines cruciales au regard de l'impact qu'elles peuvent avoir pour accélérer la Grande transition. Au total, 12 Petits Manuels sont attendus pour cette collection.



2022 a ainsi vu la collection des Petits Manuels de la Grande Transition s'agrandir avec la publication des ouvrages *Santé Publique en Transition*, *Vers une autre Gestion*, *Regards indisciplinés des SHS*, et *Incarner l'écologie : s'ouvrir aux mondes vivants*. Ils viennent ainsi compléter *Pédagogie de la Transition* et *Transformation des Campus*, diffusés en décembre 2021.



Vers une autre gestion s'est rapidement retrouvé en rupture de stock, signe d'un engouement pour le sujet. Après une phase de négociation, la maison d'édition a accepté de relancer une réimpression de l'ouvrage.

À ce jour, nous n'avons pas connaissance du nombre précis d'ouvrages diffusés - que ce soit pour le Grand ou les Petits Manuels, néanmoins, la maison d'édition nous a récemment indiqué qu'en moyenne 70-100 *Manuel de la Grande Transition* étaient vendus par mois. Un travail reste donc à effectuer pour favoriser la promotion de l'ouvrage en vue d'une plus large diffusion.

2.3. Perspectives des projets en cours

SOBRIÉTÉ

La **collaboration avec les deux chercheurs en sciences de gestion** pour valoriser les pratiques de sobriété énergétique se poursuit. Une demande de financement va être déposée pour pérenniser un poste de chargé de mission sobriété au Campus pour l'étude Modérer sans imposer.

MOBILITÉ

La **valorisation** du projet mobilité se poursuit en 2023. Un **retour d'expérience** pour le site web et un **atelier** pour les formations sont en cours de création.

MC2

Le chargé de mission sobriété reprendra le calcul et le suivi de l'impact carbone du Campus. Un projet combinant **l'étude de l'impact** de l'expérience Campus sur **l'impact carbone** et la mise en place d'une **comptabilité triple capital** sera exploré.

ERASMUS +

Le Campus de la Transition organisera en 2023 (du 19 au 24 juin) la dernière **Summer School** du projet. Pour cette année les partenaires doivent réaliser des **MOOC** et finaliser le **cours de master**.

PÉDAGOGIE DE LA TRANSITION

Le projet se poursuit jusqu'à fin 2023. Une discussion sur la suite du projet a été initiée avec la Fondation Michelin et se poursuivra dans les mois à venir. Luigi prépare le lancement d'une **série de publications "Expériences et Témoignages"** du Campus de la Transition, ayant pour but de créer un exemple de valorisation "agile"

des expérimentations du Campus qui s'adapte à la variété de profils qui se trouvent à conduire des projets de recherche-action au Campus (des sciences dites dures aux sciences humaines et sociales, et du post-doctorat au master). Cette série sera lancée le 3 juin 2023, lors de la Rencontres de Forges sur le thème "Chercheurs et chercheuses en Transitions", avec une première contribution sur la recherche embarquée dans l'associatif. Un petit nombre d'autres contributions sont également envisagées.

RCI-E

Trois pistes sont ouvertes par l'étude RCI-E : **soutenir la réflexion et le dialogue** autour de la mesure du bien-vivre, **approfondir l'approche** en l'adaptant à d'autres formes de collectifs et en s'appuyant sur de la co-construction, et **accompagner le déploiement des écolieux et lieux hybrides** à travers des formats dédiés. Des discussions sont en cours notamment avec l'Agence Nationale pour la Cohésion des Territoires (ANCT) désireuse d'intégrer la mesure de la qualité relationnelle dans les projets qu'elle soutient.

FORTES

Deux autres ouvrages sont actuellement en cours de relecture par la maison d'édition (Economie et finance et Droit-Philo-Sciences Politiques). Ils devraient paraître d'ici la rentrée prochaine (septembre 2023) pour compléter les 6 premiers Petits Manuels.

La maison d'édition a fait savoir son souhait d'éditer une **seconde version du Manuel de la Grande Transition** dans une version dite Poche +, ce qui est très enthousiasmant. Le calendrier éditorial n'est cependant pas encore tout à fait finalisé (automne 2023 ou début 2024).

Nous espérons que 2023-2024 permette de clôturer la publication de la collection des Petits Manuels avec la parution des ouvrages relatifs aux sciences du climat ; sciences de l'ingénieur ; littérature-langues-arts ; et architecture-urbanisme-design.

Des contacts ont été établis avec le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche pour étudier les contributions possibles du Campus.

III. Pôle Domaine

Suite à la méiose de l'année dernière, le Pôle Site a été séparé en deux pôles : le pôle Domaine et le pôle Hôtellerie. Le pôle Domaine est aujourd'hui composé :

Joseph Billaud



Chef de projet
Travaux

Philippe Boutrel



Responsable du
Design Permacole

Eric Gressier



Agent d'entretien
des Bâtiments

Timothée Vernier



Jardinier

L'activité extérieure a été principalement occupée à lancer le nouveau potager et à sécuriser le parc. Côté travaux, la finalisation des travaux ERP et la réflexion autour des communs furent les activités phares.

3.1. Activités du potager

Après trois années de culture portées par différents jardiniers bénévoles, l'année 2022 marque un renouveau pour le potager avec l'arrivée de Timothée Vernier, salarié et habitant à plein-temps sur cette mission. Par-dessus les anciennes planches maraîchères, un **mandala circulaire de 900m²**, mêlant une architecture "à la française" avec les principes de la permaculture et du maraîchage sur Sol Vivant.

35 Tonnes de compost, broyat de bois, fumier, feuilles mortes, cartons et autres matières organiques ont été épanchés à la brouette par des centaines d'étudiants, stagiaires, habitants et visiteurs de journées découvertes. À cela s'ajoutent plus de **150 volontaires** qui ont mis régulièrement les mains dans la terre durant des séjours allant de 3 à 6 semaines.



Travail Collectif au Potager, février 2022

En matière de recyclage des déchets organiques du Campus, **6m³ de compost de cuisine et 3m³ de compost de toilettes sèches** qui ont été revalorisés sous forme d'humus au jardin. L'association a financé une formation de Guide-Composteur pour Timothée.

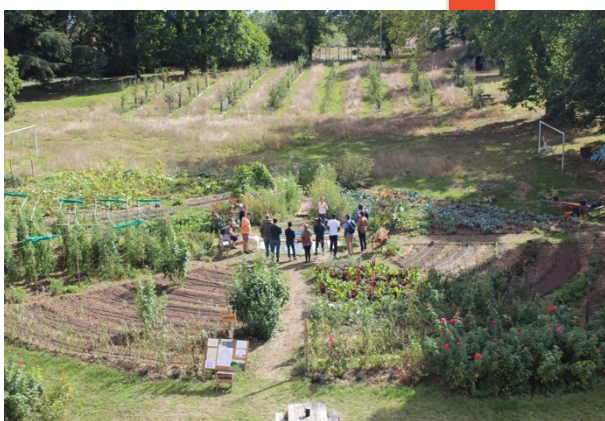
Une **trentaine d'espèces potagères et une cinquantaine de variétés** ont été cultivées au potager, pour une **récolte totale de 1750 kg entre juin et décembre**. Les légumes phares de

la saison sont les blettes (16 kg/m²) et les courgettes (550 kg en trois mois), dont une partie a été distribuée au coeur de l'été à la communauté voisine Emmaüs Brie en geste de solidarité.



Une **scène circulaire en plancher de bois a été inaugurée** à la rentrée de septembre, prête à accueillir des repas, ateliers, spectacles, théâtre et autres animations culturelles.

Les charges d'investissements (hors salaire) au potager ont été rentabilisées par la valeur monétaire de la production alimentaire biologique (en coûts évités pour la cuisine, soit environ 7000€).



N'ayant pas encore de puits ou de récupération d'eau de pluie, l'arrosage a été minimisé autant que possible pour cette première année, grâce à des méthodes économes comme le **paillage systématique**, un **réseau complet d'irrigation en goutte à goutte** et le maintien d'un **sol particulièrement vivant**, permettant une excellente rétention d'eau.



Voisin du potager, un **jardin anglais de 500m²** est sorti de terre. Plus convivial que productif, il offre aux campusiens et aux groupes accueillis un **espace de déambulation sensorielle et de détente** lors des repas. Un salon de jardin en botes de paille cultivées donne un exemple d'agriculture urbaine tout en apportant un cachet original à de nombreux apéritifs sous le soleil du soir.



En complément du coeur et du corps au jardin, la mallette pédagogique autour du vivant s'étoffe à travers des enseignements sur la permaculture, les enjeux agro-écologiques et les agricultures alternatives, les cycles de l'azote et du phosphore, des ateliers d'analyse de sol etc.

Enfin, les expérimentations au jardin sont soigneusement documentées et diffusées sur la page personnelle Instagram de

Timothée Vernier : @potager_campus_transition. L'historique du potager est lui

précieusement sauvegardé dans un album photo récapitulatif de la saison 2022.

3.2. Activités du parc et extérieurs

L'année 2022 a vu la mise en place d'un plan annuel de gestion du parc et le déploiement du Design Permacole défini en août 2020.

Un bilan de l'état de santé de la forêt a été produit par l'ONF et les arbres à abattre marqués. La mise en sécurité des chemins et des bâtiments a été faite avec l'aide d'un élagueur cordiste professionnel. Dans la forêt, les chemins ont été dégagés et aménagés avec l'installation de bancs, d'une classe en plein air autour du grand chêne, et la remise en état du dôme végétal. La forêt a aussi vu l'installation de 4 ruches dont 1 ruche-école en collaboration et partenariat avec un apiculteur qui a obtenu 40 kg de miel la première année.



En ce qui concerne le soin aux animaux, 2022 a vu la reprise en main de la basse-cour avec la remise en état du poulailler. Le vétérinaire est venu plusieurs fois pour s'occuper de Cannelle, la chèvre, et des 3 moutons (coupe d'ongle ou de corne). Un voisin est également venu pour tondre les moutons. Un plan de gestion de l'éco-pâturage a été réalisé.



Un bilan Biodiversité a été commandé à l'Association Naturaliste de la Vallée du Loing, avec 12 passages en 6 mois.

Deux marchés de producteurs ont également été organisés dans la cour des communs, conformément à ce qui été prévu dans le Design Permacole de 2020.



Malheureusement, aucun des 3 appels à projets concernant la création d'une mare n'a été retenu. En parallèle, un effort d'entretien de la partie coulant sur notre parcelle du Ru de l'étang a été fait conformément au plan de gestion du syndicat. Le verger nord a été défriché et les arbres taillés. Nous avons obtenu 650 kg de pommes, transformées en jus frais grâce au soutien des Campusiens, et en particulier de Célia Brange.

Tout ceci sans oublier l'entretien quotidien du parc.

Vous pouvez voir et suivre les activités sur les extérieurs grâce à la page Instagram [@design_parc_campus_transition](#), tenu personnellement par Philippe Boutrel !



3.3. Travaux et bricolage

Plusieurs chantiers ont eu lieu cette année, que ce soit au château et au collège afin d'accueillir les sessions de formations du Campus.

3.3.1. Au Château

L'ouverture du rez-de-chaussée et du premier étage du château en ERP (établissement recevant du public) a été l'objectif principal de l'année 2022. Les travaux ont pris du retard en début d'année. La commission de sécurité est finalement passée le 30 juin 2022. Elle a donné lieu à un avis favorable sous conditions de travaux complémentaires (cloisonnement entre le RdC et le R+1 de l'escalier Ouest). La mairie a suivi cet avis et a autorisé l'ouverture provisoire de l'établissement du 31 août 2022 au 31 décembre 2022. Les travaux demandés ont été réalisés courant octobre-novembre. Nous avons reçu l'autorisation d'ouverture définitive de la part de la mairie le 21 décembre 2022.

En parallèle, les **2 chaudières bois-bûches** ont été mises en route en février 2022 pour test. La première saison de chauffe complète 2022-2023 s'est très bien déroulée avec une adaptation progressive de l'équipe chaufferie aux besoins exprimés par le pôle hospitalité.

La fin des travaux des **salles de bains Ouest** du château a eu lieu en mai 2022.



Chaudière Bois Bûche, mars 2022



Alcôves, avril 2022

Le **chantier des alcôves** a lui repris en décembre 2022 suite aux bons retours sur les 4 premiers dortoirs. 2 nouveaux dortoirs ont ainsi été équipés d'alcôves et de rideaux et le dernier dortoir devrait être fait avant l'été 2023. Dans **le même temps toutes les chambres du 1er étage ont été repeintes pour améliorer l'accueil des groupes.**

3.3.2. Au collège

Le Collège a fait l'objet d'un grand rafraîchissement avec la **peinture** et la **pose de cimaises en OSB** dans les bureaux et les salles de cours entre juin et septembre 2022. Le toit a aussi été réparé suite à plusieurs fuites.



Peau neuve pour les salles du Collège, septembre 2022

Pour finir, des douches solaires plus durables ont été installées sur le pignon Est du collège au niveau du village des tentes. Les cabines ont été réalisées à partir des anciennes cabines de la salle de bain du R+2 du château.

Quelques chiffres clés :

- **40 stères de bois consommées cet hiver**
- à comparer avec les résultats de l'étude thermique : 250 stères avant les travaux d'isolation (ITE, fenêtres, isolation caves) et 100 stères après rénovation thermique.
Bravo pour la sobriété d'usage !
- **201 j.h :** estimation du nombre de bénévoles en bricolage en j.h sur l'année 2022

VERBATIMS MARQUANTS :

Etudiant de l'ESSEC (janvier 2023) :

« Mon confort de vie au château était mieux que ce que j'avais imaginé. Il y a des moments où j'avais froid mais les couvertures et bouillottes m'ont bien aidé. J'ai aussi beaucoup apprécié les chambres en alcôves, aussi bien au niveau esthétique que pratique »

Ancien habitant du château - à propos du réfectoire et du chauffage (mars 2023) :

« On a vraiment passé un cap en termes de confort et je ne le vois plus comme un frein pour les formations »

Membre actif depuis 2018 (mars 2023) :

« C'est super, on est là où on voulait être »

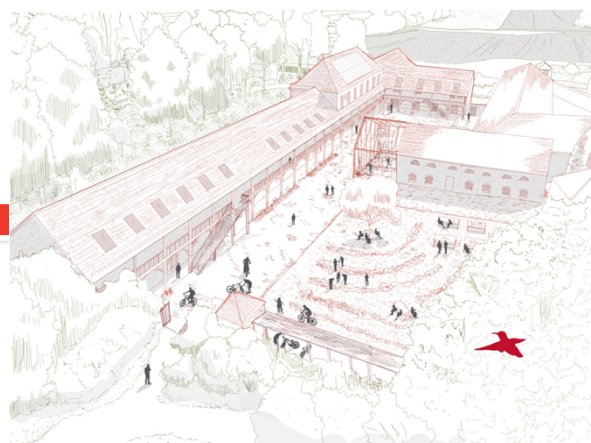
3.2.3. Projet de rénovation des communs

Lors de l'AG 2021 a été voté de poursuivre les réflexions autour de la rénovation des communs afin de pouvoir accueillir sur site un semestre long, des chercheurs en résidence et d'avantage de public. En juin-juillet 2022 a été lancé un groupe de travail pour réaliser un programme de travaux pour la rénovation des communs en collaboration avec la coopérative d'architecte Grand Huit.

Cette étude a chiffré le montant des travaux, études diverses, et assurance à engager pour la rénovation complète du bâtiment à 4,6 millions d'euros. **Le Conseil d'Administration du 19 novembre 2022 a mis en pause le projet à cause des trop grandes incertitudes actuelles.** Seule la mise hors d'eau - hors d'air du bâtiment ont été lancées afin d'éviter de plus grandes dégradations. Sur ces sujets, l'AIA a été un soutien précieux et permanent.



*Bâtiments des Communs - vue aérienne,
octobre 2022*



*Plan des Communs rénovés
novembre 2022*

IV. Pôle Hôtellerie

Suite à la méiose de l'année dernière, le Pôle Site a été séparé en deux pôles : le pôle Domaine et le pôle Hôtellerie. En décembre 2022, le pôle Hôtellerie est composé :

Natacha Gauthier



Intendante à l'hôtellerie

Mohammed Bridji



Chef cuisinier

L'année 2022 a été mouvementée du côté du management avec le départ de Clément Puech, de Virginie Larrède et le passage de quelques mois d'Agnès Hardy sur la responsabilité du pôle.

Après le départ d'Agnès, la supervision du pôle a été reprise par Jean de Wailly et Grégoire de Lassus depuis mars 2023.

Moha a repris la cuisine après le départ d'Hélène Leclerc en juillet 2022.

Chaque repas débute par une annonce avec une présentation du menu et l'explication du **concept BLS - Bio, Local et de Saison**. Ce rituel donne tout son sens à ce temps de convivialité autour de la nourriture. Moha continue à régaler les visiteurs avec ses délicieux mets, les retours sont toujours extrêmement positifs, ce qui constitue une véritable force de l'expérience immersive vécue au Campus.

Le Pôle Hôtellerie a pour objectif de **devenir un pôle Hospitality en 2023** avec la volonté de prendre davantage soin du processus d'accueil en amont, pendant et après les passages des visiteurs. Dans cette perspective, il y a d'abord eu le choix d'améliorer les conditions d'accueil des bénévoles en amont, pendant et après, dans la continuité du travail déjà accompli par Bastien Eglem en service civique, qui a été remplacé à la fin de son contrat par Thibaut Terré.



En parallèle, il y a aussi eu la volonté de **proposer deux qualités d'accueil** : l'une adaptée à des personnes de type enseignants chercheurs et autre habituées à des lieux d'accueils luxueux type hôtels/chambres d'hôtes, l'autre adaptée à des étudiants plus ouverts à des conditions d'accueil plus sobres.

Pour cela, il a été envisagé de créer cinq chambres *VIP* adaptées au public plus exigeant. D'autres réflexions sont en cours et nécessitent un management avec une vision claire et des moyens adaptés aux ambitions de cette vision pour l'appliquer, étape par étape, sur le terrain.

Cette volonté de faire bouger le pôle s'est heurté à la difficulté de recruter sur ce poste dans un contexte de pénurie dans le domaine de l'hôtellerie et un challenge non négligeable pris en compte par les candidats. Nous avons cependant reçu une proposition d'aide de la part de deux professionnels du milieu pour le recrutement et pour la réalisation sur place d'amélioration du processus (Agnès Shroka et Johanna Wagner).

V. Pôle Support

Les décisions prises en 2021 pour renforcer les moyens de pilotage (avec l'affectation à mi-temps du nouveau délégué général à la coordination du COPILO, le recrutement d'un responsable administratif et financier, d'une chargée de communication et un appui RH) et accompagner la croissance de l'activité et des effectifs, ont permis de consolider en 2022 la structuration des processus du pôle Support. Sur la base des diagnostics réalisés, en partie pro-bono par le Cabinet Smash, la décision a été prise de se fonder sur la Convention collective ECLAT (secteur de l'animation) qui permet de couvrir la diversité des fonctions des salariés du Campus. Un délégué du personnel a été élu au printemps et le Comité Social et Économique (CSE), a été réuni dans la foulée.

Jimmy Collin



Responsable administratif
et financier

Audrey Combe



Chargée de communication

François Gicqueau



Responsable Mécénat et
Levée de Fonds

Grégoire de Lassus



Co-dirigeant, délégué aux
fonctions Support et au Site

Alexis Seng



Responsable Lien au
Territoire

Elaïne Vetsel



Chargée de mission auprès
de Cécile Renouard

François Gicqueau du côté recherche de mécénat a permis l'arrivée de nouveaux mécènes, comme Domorrow par exemple. Audrey Combe et Alexis Seng ont continué leurs activités respectives de communication et de liens au territoire. Elaïne Vetsel, chargée de mission auprès de Cécile Renouard, a quant à elle été rattachée au pôle pour garantir la fluidité des échanges avec les autres branches.

Jean de Wailly, délégué général et délégué du Pôle Support, a quitté ses fonctions début 2023. Grégoire de Lassus a repris la responsabilité du pôle suite à ce départ.

5.1. Economie bio-régionale

L'ancrage territorial progresse. En effet, l'année 2022 a permis de faire découvrir le Campus de la Transition, nos activités et ainsi consolider les liens avec les différents acteurs du territoire. Ces découvertes peuvent prendre la forme de visites personnalisées pour des acteurs associatifs, des collectivités territoriales ou professionnels. À ce titre, une quinzaine de visites ont eu lieu, regroupant plus de cinquante personnes.

Des événements ont également été organisés comme un marché de producteurs, les Journées Découvertes, ou encore les Rencontres de Forges.

En parallèle, le Campus a assuré sa présence lors d'évènements locaux que ce soit à Montereau, à Nemours ou à Fontainebleau.

En termes de consolidation, le partenariat avec la mission locale et Objectif Terre 77 s'enracine dans la durée. L'entente progresse avec les mairies de Forges et Montereau, ainsi que la communauté de communes et autres syndicats. Certains professionnels sont venus nous rencontrer à plusieurs reprises. Une grande visibilité a été permise grâce aux ateliers de réparation de vélo.

Finalement, la branche économie bio-régionale est régulièrement sollicitée pour répondre aux besoins d'autres pôles car elle est un acteur de mise en réseau. Malgré tout, nous devons reconnaître que "le territoire est difficile à faire bouger !"



Marché de producteurs, avril 2022



Mission Locale en chantier, juin 2022



Rencontres de Forges sur le RCI-E, octobre 2022

5.2. Communication

Les chiffres clés :

- 3097 abonnés à la Newsletter
- 4 356 abonnés sur LinkedIn
- 7581 abonnés sur Facebook

- 3,8 publications en moyenne par semaine sur  et 
- 1 Newsletter par mois avec 44% d'ouverture
- 43% d'augmentation d'audience sur les réseaux sociaux

2022 a aussi vu une forte période d'activité durant les mois de mai et juin, avec le lancement de projets importants comme le T-Campus, les Summer-School, et les formations AcTES. Les mois de septembre à novembre ont également été particulièrement actifs notamment pour soutenir les événements comme les Journées du patrimoine, les Rencontres de Forges RCI et Mobilité, la campagne annuelle de crowdfunding ainsi que l'atelier de Travail qui Relie de février 2023.

Depuis novembre 2022, un travail de fond sur la stratégie de communication globale est en cours avec pour objectif de mieux définir les cibles et discours à adopter.

Quelques investissements matériels ont permis une professionnalisation du pôle (équipement audiovisuel, flyers, kakémono...).

5.3. Richesses Humaines

Depuis juin 2022, Blandine de Lassus a rejoint l'équipe Support en tant que responsable des Richesses Humaines à temps partiel (auto-entrepreneur). Elle est accompagnée de l'aide précieuse d'Adélaïde Kassis, en tant que bénévole depuis le début du projet.

Les premiers mois ont été consacrés à structurer les Richesses Humaines, en se servant des travaux initiés en amont et avec l'aide du cabinet SMASH :

- **élection du CSE** : nous avons aujourd'hui un Délégué syndical titulaire : Philippe Boutrel et un suppléant, Tom Renault avec qui nous réalisons un travail collaboratif et fructueux
- Mise en place de la **Convention collective ECLAT** et **homogénéisation des contrats de travail**
- **Régularisation des visites médicales** pour les personnels

Un travail de pédagogie auprès des salariés sur le temps de travail a notamment été réalisé. Les documents sont mis à disposition des salariés pour clarifier les obligations légales et conventionnelles. Un accompagnement sur demande en lien avec les managers

En ce qui concerne les services civiques, le renouvellement de l'agrément service civique a été un lourd travail de la fin de l'année. Un accompagnement plus soigné des tuteurs dans leur mission auprès des volontaires a commencé.

Les Richesses Humaines sont donc un travail de collaboration avec la direction, les managers, le CSE et la Responsable des RH. Beaucoup de chantiers restent à mener pour 2023 : règlement intérieur, entretien professionnel, mise à jour du livret d'accueil des salariés, politique de fidélisation des salariés...

5.4. Gestion administrative et financière

L'année 2022 a été marquée par la création, en mars, d'un poste sénior sur la gestion administrative et financière afin d'améliorer les processus, la collecte des données comptable, la facturation des différentes prestations, et pour créer des liens plus étroits avec les différents partenaires (CAC et cabinet comptable et paie).

Pour autant, après cette phase d'amélioration et de rattrapage, il est aujourd'hui nécessaire de sécuriser ces aspects et de les partager collectivement afin d'obtenir un pilotage plus fin, notamment sur les aspects de reporting budgétaire.

Sur le plan juridique, en collaboration avec le cabinet d'avocat LATHAM, la demande de rescrit fiscal a pu être finalisée et transmise à l'administration sur la fin d'année 2022. Bien que des éléments complémentaires nous aient été demandés, nous pouvons légitimement espérer une validation d'ici l'année 2023.

5.5. Mécénat

L'année 2022 a vu l'arrivée de nouveaux partenaires pour le Campus de la Transition avec en particulier le fonds de dotation Domorrow qui a décidé d'apporter un soutien pluriannuel de 60 000 € par an sur la période 2022-2025 pour la structuration de la démarche d'essaimage des formations du Campus de la Transition en partenariat avec d'autres éco-lieux en France. Le fonds de dotation Domorrow a également apporté un soutien décisif à la restauration des huisseries du château de Forges en contribuant à hauteur de 110 000€.



*Rencontre avec les membres du fonds
Domorrow, mars 2022*

Le Campus a également eu la chance d'être sélectionné pour pitcher aux "[Rencontres pour la Planète](#)" dans la catégorie mouvement éco-citoyen organisé par le 1% For The Planet France. Ces rencontres se sont déroulées sur deux jours en octobre 2022 et ont permis non seulement

de récolter plus de 20 000 € mais surtout de nouer des contacts importants avec la Fondation Lemarchand et le fonds F.I.C.U.S actionnaire du groupe Léa Nature.

L'année 2022 a aussi vu le renouvellement du soutien de la Fondation de France pour trois années supplémentaires, sur la période 2023-2025 à raison de 100 000 € par an. Le soutien de la Fondation de France intervient dans le cadre du programme "[Inventer Demain](#)". A la fin de l'année 2022, nous avons également pu obtenir un nouveau soutien de la Fondation de France au niveau du département "Transitions écologiques" dans le cadre de notre projet "Vivre ensemble la Transition" en partenariat avec les missions locales de Montereau et Melun de l'association Objectif Terre 77. Ce soutien est de 60k€ sur la période 2023-2025.

En septembre 2022, dans le cadre des Journées Européennes du Patrimoine, le Campus de la Transition a organisé sa traditionnelle journée à destination de ses mécènes avec au menu le bilan des activités du Campus pour l'année 2021/2022 et les perspectives pour l'année 2023.



*Journées Européennes du Patrimoine avec les mécènes,
septembre 2022*

Côté fundraising, l'année 2023 sera une année charnière pour le Campus de la Transition car un certain nombre de soutiens pluriannuels initiaux sont arrivés à leur terme entre décembre 2022 et décembre 2023. Ces mécénats représentent plusieurs centaines de milliers d'euros. Il y a donc un défi particulièrement ambitieux à relever pour maintenir le niveau de soutien des précédentes années et poursuivre les objectifs de développement de l'association.

VI. Pôle Vie Commune

Le Pôle Vie Commune a vu le jour au second semestre de l'année 2022. Avec un fonctionnement encore en pleine évolution, il porte la voix des habitants dans la gouvernance du Campus de la Transition.

6.1. Naissance du Pôle Vie Commune

Durant le premier semestre 2022, au terme d'un accompagnement par la Coopérative Oasis, un groupe de 4 campusiens élus par leurs pairs s'est vu confié l'élaboration d'un nouveau pôle dédié à l'organisation, la valorisation, et le soin de la vie des habitants et occupants du château de Forges.

Les 5 et 6 septembre 2022 ont marqué le lancement du pôle. La Charte d'Engagement Mutuel des campusiens, élaborée par ce groupe, a été publiée et signée lors d'une réunion regroupant toutes les catégories d'habitants (habitants long-terme c'est-à-dire les forjoies, et habitants moyen-terme à savoir les compagnons - regroupant majoritairement les services civiques et les stagiaires) et les intermittents (salariés n'habitant pas au château à plein temps).

Le 13 octobre a eu lieu le lancement formel de ce nouveau pôle, nommé Vie Commune, lors d'une élection sans candidat regroupant tous les habitants, qui a abouti à l'élection des 3 représentants des habitants du Cercle Cœur. Plus tard, les représentantes des intermittents ont également été élues.



- Représentante des forjoies : Célia Brange
- Représentant des compagnons : David Ries
- Représentantes des intermittents : Élaïne Vetsel et Audrey Combe
- Représentant des habitants auprès des instances de décision : Clément Louvard



6.2. Intégration au COPILO et au CA

Dès octobre, le représentant des habitants au COPILO a été intégré au COPILO afin d'y porter la voix des habitants. Une intégration gérée avec succès par Jean de Wailly, alors Délégué Général.

En novembre, la voix des habitants fut portée au Conseil d'Administration lors d'une séance en présentielle au château. Lors de cette intervention certaines difficultés rencontrées par la Vie Commune ont été présentées, telles que : la difficulté pour les campusiens motivés pour s'investir dans la Vie Commune d'y allouer suffisamment de temps en plus de leur charge de travail ; le manque de moyens financiers et humain alloués à ce pôle ; le manque d'entretien du lieu de vie perçu par les habitants ; le changement de profil des campusiens (et la baisse du nombre d'habitants long terme : forjoies) ; les problèmes de fluidité de l'hôtellerie dont la gestion retombe sur les habitants...

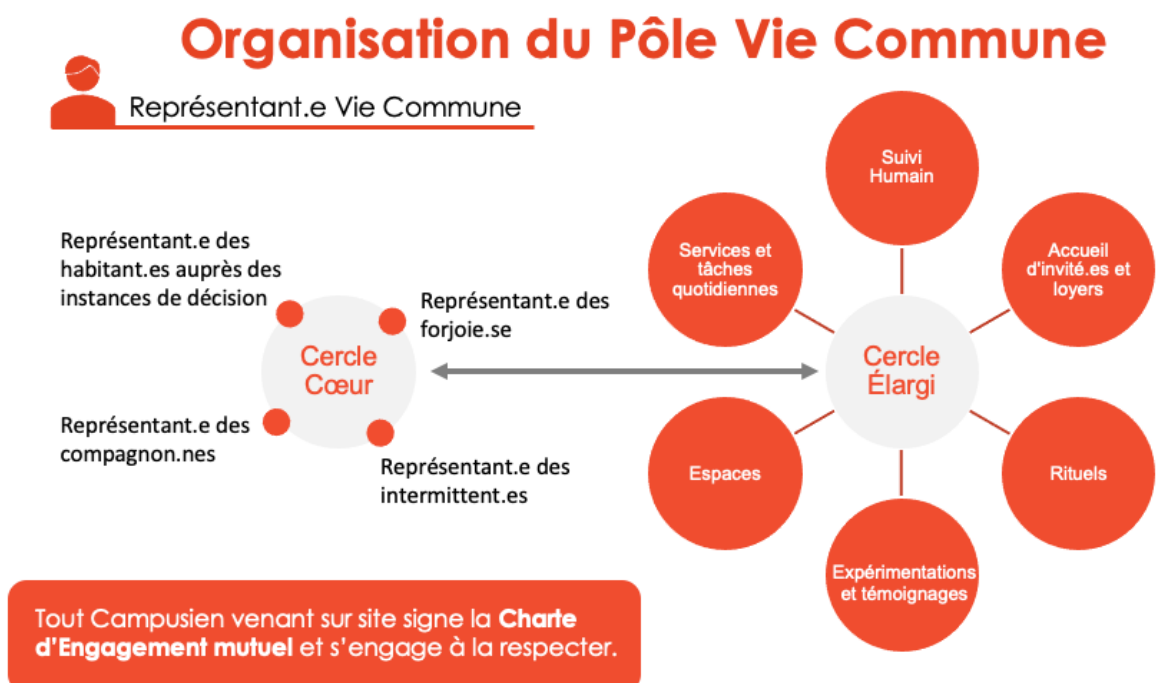
6.3. Organisation du pôle Vie Commune

Le Pôle Vie Commune est le seul pôle du Campus de la Transition qui fonctionne quasiment exclusivement sur un engagement bénévole de campusiens. Le temps dédié à la Vie Commune s'ajoute en effet au temps de leurs activités principales au Campus.

Ce pôle expérimente une gouvernance spécifique dont la clef de voûte sont les élections sans candidat des représentants au Cercle Coeur.

Cette organisation s'articule autour de cercles thématiques gérés par des référents :

- Le **Cercle Coeur** est chargé du bon fonctionnement du pôle et de la représentativité des habitants dans les instances de décision de l'association,
- Le **Cercle Élargi**, constitué des membres du Cercle Coeur et des référents de chaque cercle thématique, assure la cohésion du pôle et la cohérence des actions menées,
- Les **cercles thématiques** élaborent et mettent en œuvre des propositions/actions dans leur domaine.



6.4. Chantiers de 2022 des cercles thématiques

- **Cercle Rituels**

Après un inventaire des rituels existants, le cercle Rituels a défini des niveaux de participation et de priorité afin de les redynamiser. Deux rituels ont été créés et mis en place afin de nourrir les liens entre habitants et avec les salariés : l'Assemblée des habitants et la Soirée des Campusiens.

- **Cercle Espaces**

En 2022, le cercle Espaces a acté, avec le pôle Hôtellerie, l'autogestion des chambres compagnons (leur attribution, leur répartition, leur entretien...). Les chambres intermittentes sont également en autogestion entre les salariés qui viennent dormir régulièrement sur site.

- **Cercle Expérimentations et Témoignages**

L'opération collective "*Pisse dans un bidon plutôt qu'un violon*" a débuté à la rentrée 2022, et a permis de valoriser au jardin plus de 350 litres d'urine, soit 1400 chasses d'eau et 11 200 litres d'eau économisés. De plus, lors du T-Campus 2022 un module de toilettes sèches à séparateur d'urine/fèces ainsi que deux bacs à compost ont été construits. L'opération Sibérie (stratégies de sobriété face au froid) a intégré le cercle. Pour stimuler les témoignages et le dialogue entre groupes et habitant.es, les files d'attente des repas sont désormais mixtes. Enfin, une recette de savons artisanaux fait-maison au château a été testée.

- **Cercle Tâches et Services quotidiens**

Pour mener à bien l'accueil de groupe (préparation du réfectoire, chaudière) et la propreté des espaces des habitants (ménage), le tableau des services a été numérisé et réparti selon les statuts. La répartition des tâches associées aux week-ends de garde ont été clarifiées mais le tableau n'a pas évolué. A ce jour, la répartition des tâches reste un challenge continu dans le fonctionnement du lieu.

- **Cercle Accueils d'invités et loyers**

Ce cercle visait à clarifier, d'une part les contributions financières des habitants à travers la grille tarifaire du forfait hébergement et repas, et d'autre part les conditions d'accueil d'invités pour chaque statut d'habitants. Suite à de nombreux échanges entre le COPILO, le pôle Hôtellerie, le pôle Support et le cercle espace, la grille tarifaire et les conditions ont été validées et diffusées à l'ensemble des parties prenantes.

- **Cercle Suivi Humain**

Ce cercle a mis en place un système de marrainage/parrainage entre les forjoies.es et compagnon.nes. Cet accompagnement attribue aux habitant.es moyen-terme un contact privilégié parmi les habitant.e.s long-terme pour poser des questions sur le fonctionnement de la Vie Commune et créer du lien.



Bal Folk, septembre 2022

CONCLUSION

Les pages qui précèdent montrent combien l'année 2022 a été complexe et riche. Les débats entre nous sur bien des sujets, comme la croissance de l'association, nous ont encouragés à créer le Comité consultatif d'Éthique dont nous parlions depuis plusieurs années. Piloté par Roxane Julien, membre du Conseil d'Administration, il réunit des membres actifs et des personnes proches de notre écosystème, aux compétences variées et complémentaires : Dorothée de Kermadec-Courson, Georges Sanerot, Mireille Martini, Angel Prieto, Rémi Vincent. Il a commencé à fonctionner dès début 2023. Une manière d'ouvrir aux enjeux éthiques multiples du Campus de la Transition, de la source de nos financements à la question de la signature de pétitions ou de soutien à des actions de plaidoyer.

