

RAPPORT D'EXERCICE

Référentiel DD&RS

2021



université de Caen Normandie

Table des matières

université de Caen Normandie	3
Stratégie et Gouvernance	3
1.1. Contribuer avec l'ensemble des parties prenantes (internes et externes) à la construction d'une société responsable conciliant les dimensions économique, sociétale et environnementale	3
1.2. Formaliser sa politique de Responsabilité Sociétale & Développement Durable (DD&RS) et l'intégrer à toute l'activité de l'établissement	4
1.3. Déployer (ressources humaines, techniques et financières...) et piloter la DD&RS au sein de l'Etablissement (structures, collaborateurs, tableaux de bord, ...)	5
Enseignement et Formation	6
2.1. Intégrer les problématiques de DD&RS dans les programmes et enseignements / Créer des pôles de formations spécialisées	6
2.2. Favoriser et accompagner le développement des compétences en DD&RS des étudiants	6
2.3. Favoriser et accompagner le développement des compétences en DD&RS des personnels des établissements (enseignants, chercheurs, administratifs)	7
2.4. Favoriser le développement d'une société de la connaissance respectueuse des principes du DD&RS	7
Recherche	8
3.1. Promouvoir la recherche interdisciplinaire DD&RS de l'établissement au niveau territorial, national et international	8
3.2. Mettre la recherche DD&RS, sa démarche et ses outils au service des programmes de formations initiales et continues et de la pédagogie	8
3.3. Valoriser, transférer les résultats des travaux de recherche DD&RS auprès des parties prenantes tant au niveau national qu'international	9
Gestion Environnementale	10
4.1. Développer une politique de diminution des émissions de gaz à effet de serre et d'utilisation durable et de réduction de la consommation des ressources	10
4.2. Développer une politique de prévention et de réduction des atteintes à l'environnement (dont les pollutions)	11
4.3. Développer une politique en faveur de la biodiversité	12
Politique Sociale et Ancrage Territorial	13
5.1. Favoriser une politique humaine et sociale de parité et de diversité au sein des personnels	13
5.2. Valoriser et développer les compétences et la mobilité interne	13
5.3. Développer une politique de la qualité de vie dans l'établissement (personnels et étudiants)	14
5.4. Favoriser une politique d'égalité des chances pour les étudiants	14
5.5. Engager l'établissement dans le développement DD&RS sur ses territoires	15

Stratégie et Gouvernance

1.1. Contribuer avec l'ensemble des parties prenantes (internes et externes) à la construction d'une société responsable conciliant les dimensions économique, sociétale et environnementale

NOTE: 3. Conformité

L'établissement a fixé ses exigences DD&RS au regard de ses propres risques, priorités et opportunités. Il s'engage de manière opérationnelle sur un Plan Vert et respecte les réglementations.

COMMENTAIRE: On est conforme si notre plan d'actions de 2014 est considéré comme un plan vert.

1.1.1. Sensibiliser et entraîner l'adhésion des personnels de l'établissement et de ses étudiants dans une dynamique de pratiques durables

NOTE: 2. Initiation

Diagnostic établi : parties prenantes externes identifiées et sphère d'influence intégrée aux réflexions sociétales de l'établissement. Actions ponctuelles répertoriées, émergence d'une ligne de gouvernance DD&RS.

COMMENTAIRE: Actions de sensibilisation ponctuelle. Construction d'un programme récurrent et coordonné en cours. Le Salon Normandurable est un élément majeur des programmation à venir.

1.1.2. Agir avec des réseaux d'acteurs territoriaux et internationaux pour contribuer à faire évoluer les comportements et partager ses performances durables pour co-construire une société responsable.

NOTE: 3. Conformité

Prise en compte des impacts sociaux, environnementaux et économiques résultant des décisions et activités. Respect du devoir de vigilance RS fixé par l'ISO 26000. Avec les partenaires, participation aux politiques locales au plus près des enjeux DD&RS et du développement responsable des territoires.

COMMENTAIRE: Création du GIEC normand co-présidé par un enseignant-chercheur de l'université de Caen Normandie (Stéphane Costa). Membre fondateur de l'IRD2 devenu ANBDD dont vice-président UNICAEN (Daniel Delahaye). De nombreux partenariats et actions entre des enseignants-chercheurs et des élus, collectivités, ministères... sur la thématique du DD. Co-organisation du Normandurable, Salon normand des métiers de la transition écologique. Temps fort rassemblant des entreprises, des chercheurs, des étudiants et grand public.

1.2. Formaliser sa politique de Responsabilité Sociétale & Développement Durable (DD&RS) et l'intégrer à toute l'activité de l'établissement

NOTE: 3. Conformité

La formalisation de la politique DD&RS est établie et adoptée par les parties prenantes (internes et/ou externes).

COMMENTAIRE: Une feuille de route cadre réalisée en 2014. Une politique de prise en compte du DD intégré au pilotage de l'établissement (Batiment, énergie, espace vert, RH notamment). Cependant une mise à jour est nécessaire via la rédaction d'un schéma directeur actif à partir de 2022.

1.2.1. Définir sa stratégie durable et élaborer un plan d'action en couvrant les trois dimensions de la DD&RS

NOTE: 3. Conformité

Stratégie au plus près des enjeux et intérêts généraux du DD&RS, intégration des compétences et missions durables.

COMMENTAIRE: Le diagnostic et la feuille de route ont été établis en 2014 mais mis de côté ensuite. Il faut donc mettre à jour le plan d'action.

1.2.2. Intégrer la démarche à l'ensemble des services/directions de l'établissement et de ses activités (Politique d'achats, pédagogie, recherche, procédures sociales, actions publiques...)

NOTE: 2. Initiation

Démarches volontaires encouragées et soutenues. Missions consacrées à l'initiation et l'implication progressive des services de l'établissement (délégation de responsabilité DD&RS, postes ou comités consacrés au DD&RS et/ou intégration de missions dédiées en temps partiel...).

COMMENTAIRE: Un comité de pilotage vient tout juste d'être relancé et le liens est passé d'être renoué avec les parties prenantes externes.

1.2.3. Communiquer auprès de toutes les parties prenantes le sens de la démarche, les objectifs et le résultat mesuré des actions DD&RS de l'établissement

NOTE: 3. Conformité

Partage d'information et plan d'action périodique DD&RS de l'établissement parfaitement opérationnels. Résultats objectifs rendus visibles tant localement qu'internationalement auprès des parties prenantes et partenaires.

COMMENTAIRE: Communication régulière sur les différents sujets DD de l'université :- au fil de l'eau, à l'obtention de financement, de résultat scientifique, d'événement marquant...- à l'occasion de semaines européennes thématiques- à l'occasion du Normandurable

1.3. Déployer (ressources humaines, techniques et financières...) et piloter la DD&RS au sein de l'Etablissement (structures, collaborateurs, tableaux de bord, ...)

NOTE: 2. Initiation

Déploiement déclenché progressivement par la mesure des impacts DD&RS et les initiatives internes d'actions.

COMMENTAIRE: Actuellement, 1 VP délégué et une chargée de mission à temps partiel (10%)

1.3.1. Affecter des moyens à la conduite du DD&RS en visant une amélioration continue

NOTE: 3. Conformité

Budget dédié au DD&RS. Missions DD&RS accompagnées de formations. Formalisation d'indicateurs de performance sociétale sur les tableaux de bord de la Direction de l'établissement et sur les évaluations annuelles des collaborateurs, dynamisation de la démarche dans tous les secteurs d'intervention de l'établissement.

COMMENTAIRE: Le DD/RS est de plus en plus pris en compte dans les différents choix de l'université mais sans coordination.

1.3.2. Evaluer, analyser et rendre compte de la performance de la démarche

NOTE: 2. Initiation

Mise en place d'un système d'évaluation de la cohérence des activités mesurant l'engagement sociétal amorcé par la gouvernance de l'établissement.

COMMENTAIRE: La démarche bien lancée en 2014 a été mise de côté jusqu'en 2020. Le niveau 3 sera vite récupéré.

2.1. Intégrer les problématiques de DD&RS dans les programmes et enseignements / Créer des pôles de formations spécialisées

NOTE: 2. Initiation

Mise en place de modules ou de filières, programmes dans certains domaines plus propices.

2.1.1. Adapter les enseignements des cursus traditionnels : intégration des problématiques de DD&RS dans les programmes de formation initiale y compris des programmes d'apprentissage, d'alternance et doctoraux

NOTE: 2. Initiation

Des cours de sensibilisation au DD&RS sont proposés de manière optionnelle (modules) ou intégrés partiellement dans quelques cours.

2.1.2. Intégrer le DD&RS dans les programmes de formation continue

NOTE: 2. Initiation

Quelques enseignements DD&RS sont intégrés dans les différents programmes de formation continue.

2.1.3. Créer un pôle de formations spécialisées et/ou d'une école doctorale sur les questions du DD et/ou RS

NOTE: 2. Initiation

Création d'un programme diplômant dédié au DD&RS.

COMMENTAIRE: Il y a de nombreux diplômes complètement tournés vers le DD ou sa prise en compte dans une discipline :- 3 BUT- 6 LP- 12 parcours de Master- 3 DU

2.2. Favoriser et accompagner le développement des compétences en DD&RS des étudiants

NOTE: 2. Initiation

Accompagnement de stages, missions, thèse / mémoire / projet professionnels intégrant la dimension DD&RS, à l'initiative individuelle.

2.2.1. Apprentissage à la mise en application des enseignements en DD&RS dans tous les travaux et missions de formation, y compris en entreprise.

NOTE: 2. Initiation

Le DD&RS est pris en compte par l'étudiant à titre indicatif (dans son rapport de stage).

COMMENTAIRE: Certains diplômes l'intègrent mais de façon minoritaire.

2.2.2. Accompagnement et reconnaissance des initiatives étudiantes (hors formation) dans la réalisation de projets DD&RS (étudiant en cursus normal (formation initiale) ou étudiants tout au long de leur vie (formation continue))

NOTE: 3. Conformité

L'établissement soutient et encourage directement (équipements et conditions de travail, numéraire, conseils...) les étudiants et associations étudiantes engagés dans des actions de DD&RS.

COMMENTAIRE: Au même titre que toutes les associations étudiantes de l'université, un soutien est apporté aux étudiants et asso étudiantes via des dispositifs tels que le FSDIE ou la CVEC. Ils peuvent également établir une convention avec l'université pour bénéficier de soutien matériel tels que des locaux.

2.3. Favoriser et accompagner le développement des compétences en DD&RS des personnels des établissements (enseignants, chercheurs, administratifs)

NOTE: 2. Initiation

Formation de certains salariés en fonction des besoins professionnels individuels.

COMMENTAIRE: offre de formation assez faible sur cette thématique mais existante. De plus, nous bénéficions de l'offre de formation interministérielle régionale, mieux dotée de ce point de vue. Enfin, toute demande de formation spécifique est accompagnée par le bureau de la formation de la DRH si c'est en adéquation avec ses missions professionnelles évidemment.

2.3.1. Incitation et soutien aux enseignants pour favoriser d'une part l'intégration du DD&RS d'autre part la transversalité des enseignements

NOTE: 2. Initiation

Appui et soutien des initiatives pédagogiques en réponse aux demandes.

2.3.2. Intégration dans la politique de formation des personnels d'actions de formation DD&RS (Reconnaissance et valorisation de ces compétences)

NOTE: 2. Initiation

Des actions de formation ponctuelles sont proposées en réponse aux demandes des salariés. Présentations internes, invitations à événements externes.

2.4. Favoriser le développement d'une société de la connaissance respectueuse des principes du DD&RS

NOTE: 3. Conformité

Partenariats de l'établissement sur des projets relatifs aux défis du Plan Vert (transport et mobilité, énergie, solidarité, politique d'égalité des chances...).

COMMENTAIRE: Oui : plan de mobilité, chauffage collectif avec agglos, violences faites aux femmes avec la préfecture, lutte contre la précarité étudiante, lutte contre le mal-être psychologique des étudiants, ...

2.4.1. Développer et accompagner les démarches, méthodes et supports pédagogiques favorisant la diffusion et l'accès à la connaissance des parties prenantes.

NOTE: 3. Conformité

Utilisation et partage avec les parties prenantes des contenus et outils pédagogiques (kits pédagogiques, vidéothèque, conférences en visio, e-learning, études de cas en ligne...).

COMMENTAIRE: Conférence, évènements, intervenants extérieurs...

2.4.2. Ouvrir à l'international dans un objectif de co-développement (notamment avec les pays en développement) concernant les étudiants et les personnels

NOTE: 4. Maîtrise

L'établissement a mis en place des programmes, des partenariats et dispositifs l'ouvrant à l'international (diplômes inter-universitaires...) permettant l'éducation partagée, la co-formation de professeurs et des personnels, ainsi que la co-diplômation avec les universités étrangères.

COMMENTAIRE: Nombreux programmes et accord avec des établissements à travers le monde, tant pour les étudiants que les personnels. Plusieurs diplômes inter-universités.

3.1. Promouvoir la recherche interdisciplinaire DD&RS de l'établissement au niveau territorial, national et international

NOTE: 2. Initiation

La production scientifique interdisciplinaire DD&RS et son affichage sont à l'initiative de chercheurs orientés dans ce domaine.

3.1.1. Développer des projets de recherche transdisciplinaires dédiés au DD&RS au niveau territorial, national et international

NOTE: 2. Initiation

Les problématiques DD&RS sont liées à un domaine d'expertise spécifique (labo...) et donnent lieu à une reconnaissance classique (AERES, ANR, publications, prix...).

3.1.2. Identifier et prendre en compte les impacts DD&RS (environnementaux, sociaux et économiques) dans la conduite des projets de recherche territoriaux, nationaux et internationaux

NOTE: 2. Initiation

Intégration partielle des principes DD&RS dans les pratiques de recherche (préconisation de lignes de conduite des équipes de recherche).

3.2. Mettre la recherche DD&RS, sa démarche et ses outils au service des programmes de formations initiales et continues et de la pédagogie

NOTE: 2. Initiation

Des liens entre la recherche DD&RS et la formation sont recensés mais ne donnent pas lieu à une formalisation et structuration.

3.2.1. Intégrer les résultats de la recherche DD&RS dans les programmes de formation et dans la pédagogie

NOTE: 2. Initiation

Les démarches individuelles sont encouragées : quelques moyens sont alloués. Projets transversaux ponctuels. Une information sur les résultats de la recherche DD&RS est faite auprès des enseignants.

3.3. Valoriser, transférer les résultats des travaux de recherche DD&RS auprès des parties prenantes tant au niveau national qu'international

NOTE: 2. Initiation

Les initiatives individuelles sont recensées, mais la direction n'a pas encore élaboré de véritable stratégie de transfert des connaissances.

3.3.1. Diffuser les résultats de la recherche DD&RS auprès des parties prenantes tant au niveau territorial, national qu'international.

NOTE: 2. Initiation

Des partenariats (conférences, colloques, think tank ...) avec les acteurs socio-économiques (nationaux, internationaux) existent. Pas de stratégie d'établissement définie.

3.3.2. Transférer les résultats de la recherche.

NOTE: 2. Initiation

Contribution ponctuelle des chercheurs sur des problématiques DD&RS de la société.

COMMENTAIRE: Est-ce que le GIEC normand constitue un élément de réponse pour le niveau 3 ? Y a-t-il d'autres exemples ?

4.1. Développer une politique de diminution des émissions de gaz à effet de serre et d'utilisation durable et de réduction de la consommation des ressources

NOTE: 4. Maîtrise

La politique est formalisée, mise en œuvre et fait l'objet d'un suivi.

4.1.1. Réduire les émissions et les pratiques émettant des gaz à effet de serre

NOTE: 4. Maîtrise

Un diagnostic (type Bilan GES) complet est effectué régulièrement et le suivi est opérationnel.

COMMENTAIRE: à confirmer avec Antoine Malot

4.1.2. Mettre en œuvre et intégrer au cahier des charges sur le bâti des critères environnementaux, sociaux et de performance énergétique au regard des usages

NOTE: 4. Maîtrise

Les opérations de construction, gros entretien et renouvellement (GER) et maintenance intègrent des critères durables : environnementaux, sociaux et de performance énergétique.

COMMENTAIRE: Au moins 4, voire 5. A vérifier sur le SDIA.

4.1.3. Mettre en place une gestion des déplacements salariés et étudiants et une politique incitative de déplacements doux

NOTE: 2. Initiation

Un PDC/PDE est en cours d'élaboration et/ou des actions incitatives sont menées.

4.1.4. Mettre en place une politique d'achats responsables

NOTE: 2. Initiation

Un inventaire complet des achats hors marché a été effectué.

COMMENTAIRE: Difficile d'évaluer le poids des critères DD/RS par marché puisque différent à chaque fois. Prévoir 1 an de travail de reprendre les marchés les uns après les autres et de quantifier et planifier l'ajustement.

4.1.5. Mettre en place un management énergétique des établissements et des actions pour améliorer le comportement des personnels et des étudiants

NOTE: 4. Maîtrise

Un système de gestion responsable des énergies et des parcs d'équipements est opérationnel.

COMMENTAIRE: L'université a un manager énergie qui œuvre à la gestion responsable des ressources et des équipements ainsi qu'à leur transformation progressive.

4.1.6. Réduire et optimiser la consommation d'eau

NOTE: 3. Conformité

Un plan d'actions de restauration des réseaux et d'économie d'eau est réalisé et mis en œuvre.

4.2. Développer une politique de prévention et de réduction des atteintes à l'environnement (dont les pollutions)

NOTE: 3. Conformité

La réglementation est respectée.

4.2.1. Optimiser le traitement des effluents liquides organiques

NOTE: 2. Initiation

Les raccordements à une station d'épuration publique ou les traitements sont non exhaustifs ou non efficaces.

COMMENTAIRE: Raccord

4.2.2. Optimiser le tri et la valorisation des déchets assimilés aux ordures ménagères

NOTE: 3. Conformité

Le tri des déchets significatifs est organisé. Les filières de valorisation des déchets sont en place. Sensibilisation des usagers de l'établissement.

4.2.3. Optimiser les traitements et la réduction de la production de déchets dangereux et spécifiques (hors D.E.E.E) et d'effluents liquides dangereux

NOTE: 3. Conformité

L'établissement respecte strictement la réglementation pour tous ses déchets dangereux.

4.2.4. Optimiser les traitements et la réduction des D.E.E.E.

NOTE: 3. Conformité

Tous les D.E.E.E. sont traités selon la réglementation en vigueur.

COMMENTAIRE: A priori mais à confirmer avec DSI. La DSI souhaite également mettre en place un système de reconditionnement des vieux ordinateurs pour les distribuer aux étudiants les plus précaires. A voir mais peut-être que cette initiative pourrait être soutenue par la région qui souhaite contribuer à doter les lycéens et étudiants d'ordi reconditionnés.

4.2.5. Réduire et optimiser les traitements de la pollution atmosphérique

NOTE: 3. Conformité

La réglementation est respectée.

4.3. Développer une politique en faveur de la biodiversité

NOTE: 3. Conformité

La réglementation est respectée.

4.3.1. Mettre en place une gestion durable des milieux cultivés, des espaces verts et aménagés (voirie et parking)

NOTE: 3. Conformité

Une gestion responsable est formalisée mais ne fait pas l'objet d'un suivi.

4.3.2. Mettre en place une gestion durable des milieux naturels

NON CONCERNE: Oui

COMMENTAIRE: Nous ne gérons pas d'espaces naturels.

5.1. Favoriser une politique humaine et sociale de parité et de diversité au sein des personnels

NOTE: 3. Conformité

Plan d'actions à court, moyen et long terme et objectifs de progrès formalisés.

5.1.1. Mise en place d'actions en faveur de la parité dans le recrutement et la promotion des personnels

NOTE: 4. Maîtrise

Une stratégie est formalisée et son déploiement est suivi (indicateurs, mesures...).

COMMENTAIRE: Un plan d'égalité professionnelle femme-homme vient d'être formalisé.

5.1.2. Mise en place d'actions en faveur de la diversité dans le recrutement et la promotion des personnels

NOTE: 3. Conformité

L'établissement est en stricte conformité avec la réglementation.

5.2. Valoriser et développer les compétences et la mobilité interne

NOTE: 3. Conformité

Un plan de formation est mis en place et validé. Les personnels sont informés des possibilités de formation et de mobilité interne, via une publication interne.

5.2.1. Formation professionnelle des personnels

NOTE: 3. Conformité

Mise en place d'une politique de formation des personnels, avec un plan de formation validé et mise en place d'indicateurs.

COMMENTAIRE: un plan de formation est édité tout les ans. Un outil de GPEEC est en cours de déploiement.

5.2.2. Valorisation des compétences des personnels permettant la mobilité

NOTE: 2. Initiation

Initiation d'une démarche de gestion des emplois et des compétences.

COMMENTAIRE: Un outil de GPEEC est en cours de déploiement.

5.3. Développer une politique de la qualité de vie dans l'établissement (personnels et étudiants)

NOTE: 2. Initiation

Quelques actions ponctuelles de prévention sont mises en œuvre mais ne sont pas inscrites dans une politique globale.

COMMENTAIRE: Un politique de QVT est en cours d'élaboration.

5.3.1. Mise en place d'une politique de prévention, de sécurité et de santé

NOTE: 3. Conformité

Conformité réglementaire aux normes d'hygiène, de sécurité et de santé. Elaboration du document unique annuel, CHSCT...

5.3.2. Mise en place d'une politique de qualité de vie

NOTE: 2. Initiation

Quelques actions sont mises en œuvre : capitalisation des offres locales de logements, activités et événements culturels et sportifs, soutien des initiatives des salariés et des étudiants (solidarité, culture, sport)...

5.4. Favoriser une politique d'égalité des chances pour les étudiants

NOTE: 3. Conformité

Politique d'égalité des chances pour les étudiants en partenariat avec les parties prenantes : développement d'actions spécifiques.

COMMENTAIRE: On ne doit pas être loin du niveau 4, point à faire avec l'EOI savoir s'ils ont une stratégie, des indicateurs et un suivi.

5.4.1. Mise en place d'une politique d'égalité des chances pour tous les étudiants dès leur admission dans l'établissement jusqu'à leur insertion professionnelle

NOTE: 3. Conformité

Politique d'égalité des chances pour les étudiants, en partenariat avec les parties prenantes (la ville, le rectorat, la région, fondations diverses...). Suivi spécifique des boursiers d'état et d'étudiants en situation particulières.

5.4.2. Mise en place d'action(s) et de services en faveur de l'accueil et l'intégration des étudiants internationaux

NOTE: 4. Maîtrise

Une stratégie globale d'intégration des étudiants internationaux a été développée, des partenariats externes sont noués. Le plan d'actions donne lieu à une évaluation annuelle.

COMMENTAIRE: Labellisation Bienvenue en France 2 étoiles (sur 3).

5.4.3. Mise en place de services d'aide aux étudiants (offres d'emploi, bourses, fonds de solidarité ...)

NOTE: 4. Maîtrise

Stratégie formalisée, déploiement suivi et évalué (indicateurs, mesures, consultations...) par un service/mission approprié(e). Stratégie d'insertion professionnelle définie, analyse de l'employabilité des étudiants. Projet personnel et professionnel. Suivi personnalisé. Déploiement des réseaux professionnels.

5.5. Engager l'établissement dans le développement DD&RS sur ses territoires

NOTE: 3. Conformité

Engagement de l'établissement dans le développement de ses territoires en partenariat avec les acteurs locaux.

COMMENTAIRE: A voir mais le niveau 5 ne doit pas être loin.

5.5.1. Implication de l'établissement sur ses territoires au travers de sa politique DD&RS et engagement vis-à-vis de la collectivité dans sa politique DD&RS.

NOTE: 3. Conformité

Définition et mise en œuvre de projets transversaux de développement du territoire. L'établissement s'inscrit dans le schéma de cohérence et d'organisation territoriale.

COMMENTAIRE: Niveau 3 sûr, niveau à confirmé avec CIRSES les attendus. Notre université est très engagée dans le maillage territorial.
