

Délibération N°2024-01

Avis sur la politique emploi 2025

CONSEIL ACADEMIQUE
Réunion du 15 octobre 2024

*Vu l'article L712-6-1 du code de l'éducation ;
Vu le code général de la Fonction Publique ;
Vu l'avis du Conseil Social d'Administration d'Etablissement du 4 octobre 2024 ;*

Article 1 :

Le conseil académique émet un avis favorable à la politique d'emploi 2025 qui sera proposée au Conseil d'Administration du 18 octobre 2024.

Résultat du vote : Unanimité (38 pour).

Fait à Caen, le 16 octobre 2025.

Le Président de l'Université,


Hamri ADOUI


NOTE RELATIVE A LA POLITIQUE D'EMPLOI DE L'UNIVERSITE CAEN NORMANDIE POUR 2025

Chaque année, la campagne relative à la politique d'emploi pour l'année suivante est un processus de concertation long et complexe. Il participe de la structuration de l'activité et de l'organisation des composantes et des services de l'établissement. L'enjeu de cette concertation est la création, la publication, la transformation, voire la suppression de certains emplois des personnels, enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses, enseignants et enseignantes, et des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS). Pour toutes ses campagnes d'emploi, l'établissement doit composer avec un système de contraintes, qui met en tension des enjeux pédagogiques d'encadrement, des enjeux scientifiques, administratifs et techniques complexes, tout en maintenant une exigence équilibrée entre qualité du service à rendre aux usagers et usagères, qualité de vie au travail pour l'ensemble des personnels et contraintes budgétaires.

Cette démarche de concertation annuelle sur les supports d'emploi de l'établissement est en effet la première phase de la constitution du budget initial de l'Université pour le prochain exercice. Il convient à ce titre de rappeler que les dépenses de personnel représentent 82% du budget de l'Université. Un certain nombre de mesures de revalorisation salariale sont venues fortement les impacter (revalorisation du point d'indice, revalorisation du SMIC, prime pouvoir d'achat). Celles-ci ne sont pas intégralement compensées par l'Etat, pour les emplois consommés sous plafond législatif. Malgré cette forte contrainte, le choix porté par l'établissement pour la construction de son budget 2025 est de ne pas réduire le nombre d'emplois consommés pour la prochaine année universitaire.

Dans un contexte budgétaire particulièrement dur, il a donc été fait le choix de présenter à nouveau une politique d'emploi ambitieuse pour l'Université Caen Normandie, fruit d'un dialogue renouvelé avec les services et les composantes (1), se fondant sur le nombre précis et vérifié des départs d'agents (2) et sous-tendue par le choix politique de préservation de la richesse humaine (3).

1) La méthode : un dialogue stratégique renouvelé

La politique d'emploi pour l'année 2025 a été construite en trois étapes, au moyen d'un travail prospectif et commun à l'ensemble de l'établissement.

Des réunions préparatoires aux dialogues stratégiques ont d'abord été organisées entre mars et mai 2024, avec chaque composante, de manière à fiabiliser le nombre de départs connus et réels d'agents, et à anticiper toutes questions techniques en amont de l'adoption, par les conseils des composantes, de leur politique d'emploi. Certains services, à leur demande, ont également été rencontrés.

Les composantes, services communs, services centraux et plateformes ont par la suite été invités à **transmettre à la direction des ressources humaines leurs besoins en termes de ressources humaines pour l'année 2025**. Préalablement, chaque composante et plateforme a été invitée à débattre de sa politique d'emploi pour la période 2025-2026 au sein de son conseil d'institut, d'école, d'UFR ou de plateforme. Chaque structure s'appuie sur un processus de décision interne qui lui appartient mais qui a dû aboutir à une liste

hiérarchisée des postes qu'elle souhaite voir créer, publier, transformer voire supprimer en son sein (laboratoires et plateformes compris).

Les laboratoires de recherche et les plateformes ont pour leur part été invités à mettre à jour une fiche de renseignements, transmise à leurs directions de composante de rattachement (principale et secondaire) pour qu'elle puisse être intégrée dans la discussion du conseil d'institut, d'école ou d'UFR. Les composantes ont aussi été invitées à échanger entre elles pour les demandes de postes émanant de laboratoires et/ou de plateformes qui leurs seraient conjoints. Ces fiches de renseignement ont aussi été adressées en parallèle et à titre d'information à la direction de la recherche et de l'innovation (DRI).

Des dialogues stratégiques ont ensuite eu lieu entre mai et juillet 2024, avec chaque composante, service commun, service central, et plateforme. Pour ce qui est des composantes, et comme les années passées, les discussions se sont articulées en deux temps. Le premier a permis de faire un bilan des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) pour les composantes qui les ont finalisés, et pour les autres d'échanger sur leurs projets stratégiques. Le second temps a été consacré à l'étude des demandes de chaque composante dans le cadre de la politique d'emploi 2025, en lien avec le premier temps de la réunion. Pour ce qui est des services communs, services centraux et plateforme, les réunions organisées ont été consacrées aux orientations stratégiques et aux besoins humains de chaque structure pour l'année 2025 de manière à les inclure dans la stratégie globale de l'Université.

2) Une politique d'emploi fondée sur les départs réels

La construction de la politique d'emploi s'appuie systématiquement sur une projection des sorties définitives à l'effectif de l'Université.

Cette année, pour la politique d'emploi 2025, et de manière à sécuriser tant les composantes, services et plateformes, que les arbitrages stratégiques à opérer, ce sont uniquement les sorties réelles qui ont été prises en compte.

Plus précisément, pour les enseignantes-chercheuses, enseignants-chercheurs, enseignantes et enseignants, sont considérés les départs entre le 1^{er} septembre 2024, jusqu'au 31 août 2025 compris, et uniquement les départs à retraite et autres sorties définitives (mutations, démissions, etc.), les autres sorties, temporaires (détachements, disponibilités, mises à disposition, congés parentaux) faisant l'objet de mesures d'ajustement.

Pour ce qui est des personnels BIATSS, les départs considérés sont sur l'ensemble de l'année 2024 et l'année 2025 jusqu'au 31 août, et pour tous types de départs (départs à la retraite, détachements, disponibilités, fins de contrat, mutations externes, congés parentaux).

Les tableaux ci-dessous récapitulent tous ces départs par corps d'emploi.

Départs définitifs d'enseignantes-chercheuses, enseignants-chercheurs, enseignantes et enseignants

CORPS D'EMPLOI	NOMBRE DE DEPARTS (RETRAITES ET AUTRES DEPARTS DEFINITIFS)
PU	9
MCF	15
AGREGE	1
CERTIFIE	4
PROF EPS	3
CDI	1
<i>Total EC + E</i>	33

Départs de personnels BIATSS

CORPS D'EMPLOI	RETRAITES	AUTRES DEPARTS
IGR	1	0
IGE	1	6
ASI	0	1
TECH	4	7
ATRF	11	9
ADJENES	3	0
SAENES	0	2
ATTACHE	0	1
Contractuels cat. A	0	1
Magasinier des bibliothèques	0	1
<i>Total BIATSS</i>	<i>20</i>	<i>28</i>

3) Le choix politique de préservation de la richesse humaine

Si la préparation de la politique d'emploi repose sur une projection des départs, elle est aussi conditionnée par les ressources financières dont dispose l'établissement. En parallèle, il est nécessaire de prendre en compte le glissement vieillesse technicité (GVT) des personnels, qui n'est que partiellement compensé par l'Etat, mais aussi les prévisions de recettes externes à la dotation générale de service public allouée par l'Etat.

La politique d'emploi telle qu'est présentée s'inscrit dans cet exercice global, où le nombre de créations, de publications, de transformations, voire de suppressions d'emploi, doit s'équilibrer tant dans leur nombre que dans leur coût annualisé.

Le dialogue stratégique qui s'est noué avec l'ensemble des composantes, plateformes, services communs et centraux a dès lors permis, au regard des objectifs de chacun, et des orientations stratégiques de l'Université, de prendre des décisions d'arbitrages, en adéquation avec ces contraintes budgétaires.

Pour 2025, ces décisions d'arbitrages ont été sous-tendues par des choix en cohérence avec la politique menée depuis 2021 de reconstitution des équipes et d'action contre la précarité de l'emploi à l'Université.

Aussi, l'ensemble des décisions de création, publication, transformation ou suppression d'emploi tend à :

Remplacer tous les départs

La volonté forte de stabiliser les équipes a conduit à nouveau pour cette politique d'emploi à ce que pour les 33 départs d'enseignantes-chercheuses, enseignants-chercheurs, enseignantes ou enseignants, 53 postes seront publiés lors des campagnes d'emploi 2025 (correspondant à 36 publications, 7 publications sous réserve de départ, 5 publications de postes infructueux lors de la précédente campagne d'emploi, 2 CDIisation d'enseignants du second degré, 2 ATER soclés, 1 création de MAST, 1 création de MCF). Pour ce qui est des personnels BIATSS, des remplacements ont déjà eu lieu, au gré des départs depuis le début de l'année 2024, en stricte concertation avec les composantes ou les services, de manière à assurer la continuité des missions de service public de l'Université. Les publications sur postes vacants ou susceptibles d'être vacants qui figurent à la politique d'emploi présentée ne concernent donc que les départs prévus en toute fin d'année 2024 ou dans

le courant de l'année 2025. Les départs non remplacés sont au nombre de deux (deux suppressions figurent à la politique d'emploi – v. *infra*).

Sécuriser la mobilité et l'avancement des personnels

Figurent dans la politique d'emploi 2025 plusieurs transformations de postes. Elles relèvent de demandes des services ou composantes de faire évoluer leurs organisations et leurs métiers. Il s'est agi aussi, pour cette année, de prendre en compte la réussite à des concours de certains personnels ou leur promotion sur liste d'aptitude, qu'il s'agisse d'un repyramidage ou de la voie de droit commun, pour permettre à ces agents, s'ils le souhaitent, de rester sur leur poste. Ce choix, qui nécessite un dialogue exigeant avec les composantes et les services concernés, intégrant l'évolution des missions et des structurations des services, et prenant en compte la situation individuelle des agents, relève de la volonté de sécuriser et de valoriser les carrières au sein de l'Université.

Agir contre la précarité des personnels contractuels

Figurent dans la politique d'emploi 2025 plusieurs CDIations, concernant des emplois d'enseignantes ou enseignants ou des emplois de personnels BIATSS. Dans tous les cas, la décision de CDIation a été prise au regard du caractère permanent de l'emploi occupé, de la durée des contrats déjà conclus avec l'Université, mais aussi de la situation personnelle des agents concernés. Qu'il s'agisse de leur nationalité (ne leur permettant pas de passer des concours de la fonction publique lorsque leur nationalité est étrangère), ou de leur volonté personnelle d'évoluer vers la titularisation ou vers la durée indéterminée de leur contrat.

Ces éléments de contexte exposés, les annexes figurant au projet de délibération présentent les décisions prises.

L'annexe 1 présente les emplois d'enseignants-chercheurs, d'enseignantes-chercheuses, d'enseignants et enseignantes.

L'annexe 2 présente pour sa part ceux relatifs aux personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé.

Chaque annexe détaille les emplois créés, publiés, supprimés et enfin transformés et présente les résultats par composantes et par services.

Les créations d'emplois sont possibles sur le plafond 1 d'emplois (plafond législatif) quand elles font l'objet d'une dotation spécifique de l'Etat. Ces dotations étant très limitées cette année, peu de créations figurent à la politique d'emploi 2025 (UFR Santé, UFR Sciences). Des créations d'emploi pour 2025 se feront en revanche sur le plafond 2 d'emplois correspondant à de nouveaux moyens alloués aux services ou aux composantes concernés grâce à des ressources spécifiques (Etat, appels à projet ANR, Région Normandie, AMI-CMA ou encore ressource CVEC – Contribution de Vie Etudiante et de Campus). Pour l'année 2025, 35,5 emplois temporaires seront créés (18,5 emplois BIATSS, 17 contrats temporaires d'enseignants-chercheurs).

Les publications d'emplois correspondent aux emplois permanents qui sont renouvelés, tous sur le plafond 1 d'emplois. Cette publication peut-être de plusieurs ordres. Il peut s'agir d'abord d'une ouverture de l'emploi à un concours ou à la mutation, que l'emploi soit vacant ou susceptible d'être vacant (sont compris les emplois d'enseignants-chercheurs ou enseignantes-chercheuses votés en politique d'emploi 2024 et non pourvus), ou non vacant (poste occupé par un agent contractuel souhaitant passer un concours ou un agent titulaire souhaitant évoluer dans sa carrière). Il peut s'agir aussi de la publication de l'offre d'emploi sur choisir-le-service-public.fr. Ce choix entre l'ouverture de l'emploi à un concours ou la publication de l'offre d'emploi se fait et se fera en concertation avec les services et les composantes concernés, et en stricte considération, le cas échéant, de la situation individuelle des agents déjà assis sur les postes concernés. La publication d'emploi recouvre aussi la CDIation de personnels contractuels détenteurs auparavant d'un contrat à durée

déterminée, dans l'objectif de leur déprécarisation lorsqu'ils occupent des emplois permanents de l'Université. 19 CDI seront signés pour l'année 2025. 11 l'ont été en 2024.

Enfin, les transformations d'emplois signifient qu'un support d'emploi pour une catégorie hiérarchique prédéfinie est modifié au bénéfice d'une autre catégorie hiérarchique. Ces transformations sont décidées au regard des demandes faites par les composantes et les services. Pour les emplois d'enseignantes-chercheuses, enseignants-chercheurs, enseignantes ou enseignants (MCF, PR, PRCE, PRAG, PEPS) ces transformations sont justifiées par l'évolution des besoins en termes d'enseignement et de recherche, suite au départ des agents. Pour les emplois de personnels BIATSS, ces transformations peuvent soit permettre de prendre en compte la réussite au concours ou à l'avancement d'un agent, lui permettant de rester sur son poste, soit précisément d'anticiper la volonté d'évolution de carrière d'un agent, contractuel ou titulaire dans le sens d'une revalorisation hiérarchique, sous réserve que les fonctions et missions aient évolué vers la catégorie supérieure.

Les suppressions d'emplois signifient que l'emploi libéré par le départ de l'agent qui l'occupait ne sera pas mis à la vacance et donc ne sera pas publié. Toute suppression est faite à la demande du service, dans l'objectif d'une restructuration, lorsque le besoin satisfait par le poste a été réévalué C'est le cas cette année pour deux postes (un ATRF, agent d'accueil, à l'IAE et un ATRF, agent d'accueil, à l'UFR STAPS).

ANNEXE 1 – PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS

AFFECTATION	Localisation	DECISION	Corps d'emploi	Section CNU Discipline	Laboratoire de rattachement	INFORMATION COMPLEMENTAIRE
ESIX	Cherbourg	Publication	MCF	29	LPC	
IAE	Caen	Publication	ESAS (CDD)			CDI
INSPE	Caen	Publication	MCF	70	CIRNEF	
INSPE	Caen	Publication	MCF	11	ERIBIA	Infructueux 2024
INSPE	Saint- Lô	Publication	ESAS			
INSPE	Caen	Publication	ESAS	E.P.S.		
IUT GON	Alençon	Publication	ESAS	Economie Gestion		
IUT GON	Alençon	Publication	ESAS	Economie Gestion		
IUT GON	Caen	Publication	ESAS	Génie électrique		
IUT GON	Caen	Publication	ESAS (CDD)	Lettres modernes		CDI
IUT GON	Caen	Publication	MCF	5	CREM	
IUT GON	Caen	Publication	MCF	6	NIMEC	
IUT GON	Caen	Publication	MCF	31	ABTE	
IUT GON	Caen	Publication	ESAS	Biochimie - génie biologique		
IUT GON	Cherbourg	Transformation	MCF	6	NIMEC	
IUT GON	Cherbourg	Transformation	MCF	62	LUSAC	
IUT GON	Cherbourg	Transformation	MCF	1	ICREJ	
IUT GON	Cherbourg	Publication	MCF	27	GREYC	Infructueux 2024
UFR Droit	Caen	Publication	PR	2	ICREJ	Infructueux 2024 – article 46-1 ou 46-3
UFR Droit	Caen	Publication	MCF	1	ICREJ	Infructueux 2024
UFR Droit	Caen	Publication	PR	2	ICREJ	Concours d'agrégation
UFR HSS	Caen	Publication	MCF	18	LASLAR	
UFR HSS	Caen	Publication	PR	19	CERREV	
UFR HSS	Caen	Publication	PR	17	Identité et subjectivité	
UFR HSS	Caen	Publication	MCF	70	CIRNEF	
UFR HSS	Caen	Publication	MCF	8	CRAHAM	
UFR HSS	Caen	Publication	MCF	9	LASLAR	Sous réserve du départ
UFR HSS	Caen	Publication	PR	22	HISTEME	Sous réserve du départ
UFR HSS / INSPE	Caen	Publication	MCF	9	LASLAR	

UFR LVE	Caen	Publication	MCF	1	ICREJ	
UFR LVE	Caen	Publication	MCF	11	CRISCO	Infructueux 2024
UFR LVE	Caen	Publication	MCF	12	ERLIS	
UFR LVE	Caen	Publication	MCF	14	LASLAR	
UFR LVE	Caen	Publication	MCF	27	GREYC	
UFR Psychologie	Caen	Publication	PR	16	LPCN	
UFR Santé	Caen	Publication	MCF	87	ABTE	Sous réserve du départ
UFR Santé	Caen	Transformation	PR	86	COMETE	Article 46 alinéa 5
UFR Santé	Caen	Création	MCF	91	NIMH	Sous réserve financement MESRI
UFR Santé	Caen	Publication	MAST		ANTICIPE	
UFR Sciences	Caen	Publication	PR	64	CBSA	
UFR Sciences	Caen	Publication	MCF	64	BioConnect	Sous réserve du départ
UFR Sciences	Caen	Publication	PR	68	BOREA	Sous réserve du départ
UFR Sciences	Caen	Publication	PR	36	M2C	Sous réserve du départ
UFR Sciences	Caen	Publication	MCF	67	EVA	Sous réserve du départ
UFR Sciences	Caen	Publication	ATER	63	GREYC	
UFR Sciences	Caen	Publication	ATER	64		
UFR SEGGAT	Caen	Publication	MCF	6	CREM	
UFR SEGGAT	Caen	Publication	PR	23	IDEES	
UFR SEGGAT	Caen	Publication	MCF	23	IDEES	
UFR STAPS/INSPE	Caen	Publication	ESAS	E.P.S		
UFR STAPS	Caen	Publication	MCF	74	VERTEX	
UFR STAPS	Caen	Publication	PR	74	CERREV	
Carré international	Caen	Publication	ESAS	Lettres		
SUAPS	Caen	Publication	ESAS	E.P.S		

Notes :

- ✓ MCF : Maître ou maitresse de conférences
- ✓ PU : Professeur ou professeurs des universités
- ✓ MAST : Maître ou maitresse associé en services temporaire
- ✓ ESAS : Enseignants ou enseignantes du second degré affectés dans l'enseignement supérieur

ANNEXE 2 – PERSONNELS DES BIBLIOTHEQUES, INGENIEURS, ADMINISTRATIF, TECHNIQUES, SOCIAUX et de SANTE (BIATSS)

AFFECTATION	MOTIF	CORPS D'EMPLOI	BAP	EMPLOI TYPE DEFINITION DU POSTE	COMPLEMENT D'INFORMATION
Agence comptable	Transformation	Technicien recherche et formation	J		Promotion sur liste d'aptitude
Carré international	Publication	Technicien recherche et formation	J	J4C42	Sous-réserve de départ
Carré international	Transformation	Assistant ingénieur	J	J3B43	Promotion sur liste d'aptitude
Carré international	Transformation	Assistant ingénieur	F	F3B46	Promotion sur liste d'aptitude
Carré International	Publication	CDD B			CDI
Carré international / DirCom / INSPE	Transformation	Ingénieur d'études	F	F2B49 Chargé de communication	
CEMU	Publication	Ingénieur d'études	F	Ingénieur pour l'enseignement numérique	
CEMU	Publication	CDD A			CDI
CEMU	Publication	CDD A			CDI
CEMU	Publication	CDD A			CDI
CREC	Transformation	IGE	A		
CYCERON	Publication	Ingénieur d'études	B		Concours externe
DAJI	Transformation	Attaché			
DAJI	Transformation	Assistant ingénieur			
DAJI	Publication	CDD A			CDI
DAPAC	Publication	Ingénieur d'études	J	Chargé d'analyse des données	Concours externe
DAPAC	Publication	CDD A			CDI
DEVE	Publication	Ingénieur d'études	J		
DEVE	Publication	Adjoint technique recherche et formation	J	Gestionnaire Admissions	
DEVE	Publication	Adjoint technique recherche et formation	J	Gestionnaire Inscriptions	
DEVE	Transformation	Technicien recherche et formation	J	Adjoint Responsable RHS	
DEVE	Transformation	Technicien recherche et formation	J		Promotion sur liste d'aptitude
DGS/Présidence	Transformation	Ingénieur d'études	J		Concours interne
Direction prévention	Publication	CDD B			CDI
Direction prévention	Transformation	Assistant ingénieur	G		Promotion sur liste d'aptitude
Mission Campus 30	Transformation	Assistant ingénieur	J		
DIRCOM	Transformation	Ingénieur d'études	F		Promotion sur liste d'aptitude
DIRCOM	Publication	CDD A			CDI
DPL	Publication	Ingénieur d'études	G	Conducteur opération	Concours externe

DPL	Transformation	Ingénieur d'études	G	Conducteur opération	
DPL	Publication	Technicien recherche et formation	G	technicien CVC	Concours interne
DPL	Transformation	Adjoint technique recherche et formation	G	agent logistique	Concours
DPL	Publication	Adjoint technique recherche et formation	G	agent logistique	Concours
DPL	Transformation	Technicien recherche et formation	J		Promotion sur liste d'aptitude
DRH	Publication	Assistant ingénieur	J		
DRH	Transformation	Ingénieur d'études	J		
DRH	Transformation	Technicien recherche et formation	J		
DRI	Publication	Adjoint technique recherche et formation	J	Gestionnaire école doctorale	
DRI	Transformation	Technicien recherche et formation	J	Assistante de direction	
DRI	Transformation	Ingénieur d'études	J	JC246 REFERENS	
DRI	Publication	CDD C			CDI
DSI	Publication	Ingénieur d'études	E	E2B43	
DSI	Publication	CDD A		E2C45	CDI
DSI	Publication	CDD A		E2C45	CDI
DSI	Transformation	Technicien recherche et formation	E	E4X41	Réussite concours
DSI	Transformation	Technicien recherche et formation	E	E4X41	Réussite concours
DSI	Transformation	Assistant ingénieur	E	E2A42	
EOI	Transformation	Assistant ingénieur	J		
ESIX - Caen	transformation	Technicien recherche et formation	A	technicien microbiologie	
ESIX - Caen	transformation	Assistant ingénieur	C	Electronicien	
IAE	Suppression	Adjoint technique recherche et formation			
INSPE / DPL	Transformation	Technicien recherche et formation	G	Chef de travaux	
INSPE	Transformation	Technicien recherche et formation	A		Promotion sur liste d'aptitude
INSPE - Site de Caen	Publication	CDD C			CDI
IUT GON - Alençon	Transformation	Technicien recherche et formation	G		Promotion sur liste d'aptitude
IUT GON - Caen	Publication	Ingénieur d'études	C	Bioprocédés et analyses	
IUT GON - Caen	Transformation	Technicien recherche et formation	G	Responsable du service logistique	
IUT GON - Caen	Transformation	Technicien recherche et formation	A		Promotion sur liste d'aptitude
IUT GON - Site de Cherbourg	Transformation	Ingénieur d'études	C		Promotion sur liste d'aptitude
MRSH	Publication	IGR	F	Responsable éditorial	
MRSH	Publication	CDD A			CDI
PUC	Publication	Technicien recherche et formation	F	Assistant diffusion	

SCD	Publication	Magasinier des bibliothèques		Accueil, gestion matérielle des collections	
SCD	Publication	Magasinier des bibliothèques		Accueil, gestion matérielle des collections	Sous réserve du départ
SCD	Transformation	Assistant des bibliothèques			Promotion sur liste d'aptitude
SCD	Publication	Conservateur des bibliothèques		Responsabilité de la BU Madeleine-Brès	sous réserve de vacance
SCD	Publication	Adjoint technique recherche et formation	G		Concours (sous réserve)
SUAC	Transformation	Technicien recherche et formation	F	Référent MDE et pratiques artistiques	
SUFCA	Transformation	Ingénieur d'études	J		
SUFCA	Publication	Ingénieur d'études	J		
SUFCA	Publication	Technicien recherche et formation	J		
SUFCA	Publication	CDD A	J		CDI
UFR HSS	Publication	Adjoint technique recherche et formation	J	Assistance de direction et gestion financière	Concours (non fléché)
UFR HSS	Publication	Adjoint technique recherche et formation	J	Gestionnaire de scolarité	Concours (non fléché)
UFR HSS / CIREVE	Publication	Ingénieur d'études	E	E2C45	
UFR Santé	Publication	Adjoint technique recherche et formation	A	Agent de TP en Pharmacie	Concours (sous réserve)
UFR Santé	Transformation	Technicien recherche et formation	J	Scolarité	Réussite concours
UFR Santé	Publication	Adjoint technique recherche et formation	J	Gestionnaire de scolarité/Odontologie	
UFR Santé	Publication	CDD C			CDI
UFR Sciences	Publication	CDD C			CDI
UFR Sciences	Création	Adjoint technique recherche et formation	J	Gestionnaire administratif et financier de laboratoire	
UFR Sciences	Transformation	Technicien recherche et formation	J	Adjointe Resp. Scolarité	Réussite concours
UFR Sciences	Transformation	IGR	B		Promotion sur liste d'aptitude
UFR Sciences	Transformation	Technicien recherche et formation	C		Promotion sur liste d'aptitude
UFR Sciences	Transformation	Technicien recherche et formation	J		Promotion sur liste d'aptitude
UFR SEGGAT	Publication	CDD C	J	Gestionnaire de scolarité	CDI
UFR SEGGAT	Transformation	Technicien recherche et formation	J	Correspondante FP	
UFR STAPS	Suppression	Adjoint technique recherche et formation	J	Agent d'accueil	
US PLATON	Publication	Ingénieur de recherche	B	Chef de projet	

Délibération N°2024-02

Schéma directeur Développement Durable - Responsabilité Sociétale et
Environnementale.

CONSEIL ACADEMIQUE
Réunion du 15 octobre 2024

Vu l'article L712-6-1 du code de l'éducation ;

Article 1 :

Le conseil académique émet un avis favorable au schéma directeur du développement durable, de responsabilité sociétale et environnemental proposé.

Résultat du vote : Unanimité (38 pour).

Fait à Caen, le 16 octobre 2025.

Le Président de l'Université,


Lamri ADOUI


23 OCT. 2024

Délibération publiée le :

23 OCT. 2024

Délibération transmise à Mme la Rectrice le :

SCHÉMA DIRECTEUR

DÉVELOPPEMENT DURABLE & RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE



OCTOBRE 2024
- PRÉSENTATION AU CSAE ET CA

[WWW . UNICAEN . FR](http://WWW.UNICAEN.FR)



Sommaire

Edito du président.....	5
Introduction	7
I. Présentation de la démarche	9
A. Une université pluridisciplinaire et multi-sites	9
B. Attendus et obligations du SD DD&RSE	10
C. Contexte réglementaire	10
D. Un engagement de l'université déjà ancien et continu	12
E. Schémas directeurs, plans stratégiques et labels participant à la TEDS	14
F. Notre trajectoire de décarbonation et de sobriété énergétique	18
G. Notre trajectoire de gestion durable de la biodiversité.....	21
H. Méthodologie adoptée pour réaliser le SD DD&RSE	21
I. Pilotage et suivi du SD DD&RSE et des indicateurs	25
J. Pour conclure	26
II. Axes stratégiques du schéma directeur DD&RSE	27
A. Introduction.....	27
B. Comment lire le document ?	27
C. Les six axes stratégiques du schéma directeur DD&RSE	27
Axe 1 – Renforcer la mobilisation de l'établissement pour répondre aux enjeux des transitions (4 objectifs & 9 actions)	27
Axe 2 : Sensibiliser et former aux enjeux écologiques et sociétaux pour anticiper les transitions (3 objectifs & 9 actions)	28
Axe 3 : Promouvoir une recherche responsable et ouverte dans le respect des fondamentaux éthiques (3 objectifs & 14 actions).....	30
Axe 4 - Agir ensemble contre le dérèglement climatique (5 objectifs & 24 actions)	31
Axe 5 - Favoriser la qualité de vie sur les campus et la préservation du vivant (4 objectifs & 21 actions)	33
Axe 6 - Favoriser une politique humaine et sociale (4 objectifs & 25 actions)	34
III. Fiches objectifs	37
Table des matières	85

EDITO DU PRÉSIDENT

Edito provisoire

L'Université de Caen Normandie s'engage résolument dans une démarche ambitieuse de développement durable, de responsabilité sociétale et environnementale (DDRSE). Ce schéma directeur, fruit d'une réflexion collective et nourri par les différents schémas stratégiques de l'université, traduit notre ambition de faire de la transition écologique et sociale une priorité inscrite au cœur de toutes nos actions.

Porté par l'exigence de répondre aux enjeux globaux, le DDRSE s'inscrit également dans la stratégie nationale et dans la dynamique lancée pour obtenir le label DRS, décerné à notre établissement en 2023. Ce label constitue une reconnaissance de l'engagement de l'université, tout en traçant une voie vers une amélioration continue de nos pratiques.

Notre démarche s'articule autour de plusieurs axes stratégiques majeurs, définis comme des priorités pour l'établissement. Ces axes guideront le déploiement de nos actions dans les années à venir. Il est primordial pour nous que le DDRSE soit intégré dans toutes les dimensions de la vie universitaire, depuis les activités pédagogiques et de recherche, jusqu'à la gestion de nos campus et au quotidien de chacun des membres de notre communauté universitaire.

En adoptant ce schéma, l'Université de Caen Normandie réaffirme son rôle d'acteur engagé dans la transition écologique pour un développement soutenable, et nous sommes convaincus que, collectivement, nous avons la capacité d'innover et de répondre aux grands défis écologiques et sociétaux qui s'annoncent.

Lamri ADOUI

INTRODUCTION

Université pluridisciplinaire accueillant **plus de 33 000 étudiants et étudiantes** sur **13 campus** implantés dans six villes universitaires (Alençon-Damigny, Caen, Cherbourg-en-Cotentin, Lisieux, Saint-Lô et Vire-Normandie), l'université de Caen Normandie est un acteur majeur et un moteur de développement de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) en Normandie.

Elle s'est engagée dans une démarche formalisée de développement durable depuis plus de dix années avec une nouvelle impulsion portée en décembre 2020 pour développer et suivre une **politique ambitieuse de DD&RS pour les années à venir**. Cette politique se retrouve déclinée dans les différents axes du projet d'établissement (2022-2027), et en particulier dans son axe 1 « *Construire une université solidaire, durable, et responsable – Répondre aux enjeux des transitions dans toutes leurs dimensions* ».

Devenu un acteur majeur dans la TEDS (Transition écologique pour un développement soutenable) au sein de l'ESR, l'université affirme ainsi une **signature** concernant **la responsabilité sociale en travaillant sur les enjeux de développement durable** mais aussi sur le rôle qu'elle doit jouer **pour faire face et anticiper les transitions et même les transformations** à l'œuvre dans les domaines écologique, énergétique, numérique ou sociétal.

Un diagnostic DD&RS partagé et finalisé en février 2023 a permis à l'établissement de candidater à la labélisation DD&RS et d'obtenir ce label DD&RS pour quatre années en juin 2023. Ce label certifie ainsi le réel l'engagement et la mise en œuvre d'une stratégie de l'établissement sur ces enjeux.

En juin 2023, le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) demande aux établissements d'enseignement supérieur d'adopter avant fin 2024 **un Schéma directeur développement durable et responsabilité sociale et environnementale (SD DD&RSE)**.

La première partie de ce document présente la démarche adoptée pour la réalisation du SD DD&RSE de l'université de Caen-Normandie qui s'est déroulée en **trois phases** entre janvier 2021 (lancement du diagnostic DD&RS) à octobre 2024 (finalisation et adoption du SD).

Après une courte présentation de l'Université de Caen-Normandie, nous rappelons les attendus et obligations du SD DD&RSE, et replaçons ce SD DD&RSE dans un contexte réglementaire plus large (international, européen et national) pour mieux comprendre les attendus de ce SD.

Par la suite, nous précisons l'engagement déjà ancien et continu de l'université pour le DD&RS et nous évoquons les principaux plans d'actions sectoriels qui participent à la transition écologique et sociale de l'établissement. Nous décrivons également succinctement les plans et schémas établis au cours des trois dernières années et ayant fait l'objet, pour la plupart, d'une concertation auprès de la communauté universitaire.

Notre trajectoire de décarbonation et de sobriété énergétique et notre trajectoire de gestion durable de la biodiversité sont ensuite décrites, avant de détailler d'une part les trois phases de la méthodologie adoptée pour la réalisation de ce SD DD&RSE, et d'autre part, le mode de suivi du SD DD&RSE et des indicateurs.

La seconde partie de ce document présente les **six axes stratégiques** retenus dans ce SD DD&RSE associés à **23 objectifs stratégiques** déclinés en **84 actions**.

Pour en savoir plus, et pour chacun des 23 objectifs stratégiques, le lecteur est invité à se reporter à des **fiches détaillées rassemblées** dans la troisième et dernière partie.

I. PRESENTATION DE LA DEMARCHE

A. Une université pluridisciplinaire et multi-sites

L'université de Caen Normandie est un acteur majeur et un moteur de développement de l'enseignement supérieur et de la recherche en Normandie. L'établissement est membre de la communauté d'universités et d'établissements Normandie université (Comue NU).

L'université de Caen Normandie est une université **pluridisciplinaire** proposant des formations dans les **cinq grands domaines** :

- Arts, lettres et langues ;
- Droit, économie et gestion ;
- Sciences humaines et sociales ;
- Sciences, technologies et santé ;
- Sciences et techniques des activités physiques et sportives.

L'université accueille **plus de 33 000 étudiants et étudiantes** au sein de **12 composantes** (UFR, écoles, instituts). Elle propose des diplômes reconnus et contrôlés par l'État et transférables dans de nombreux pays européens grâce au système LMD Licence-Master-Doctorat. Ces formations vont du bac+3 au bac+8 et sont accessibles en formation initiale, continue et en alternance.

Historiquement basée à Caen, l'université de Caen Normandie est présente sur **13 campus** implantés dans six villes universitaires (Alençon-Damigny, Caen, Cherbourg-en-Cotentin, Lisieux, Saint-Lô et Vire-Normandie) et à Luc-sur-mer (Centre de recherche en environnement côtier), et ce, dans trois départements différents de l'ex-Basse-Normandie. Certains campus possèdent également plusieurs sites distincts, qui sont plus ou moins à proximité.

Sur les 13 campus situés dans les centres urbains denses, à proximité ou bien en périphérie, les **surfaces d'espaces verts** excluant les voiries et parkings représentent 248 352 m² et les **95 bâtiments** représentent une **surface utile brute (SUB) de 283 000 m²** (surface de plancher de plus de 306 000 m²).



L'université de Caen Normandie compte **41 unités de recherche**, dont 21 labellisées par les grands organismes (CNRS, INRAE, INSERM, CEA). La recherche à l'université de Caen Normandie couvre tous les champs disciplinaires : cette **pluridisciplinarité** nourrit l'ensemble de l'offre de formation. L'activité scientifique est fondée sur **trois pôles fédérateurs** qui encouragent les collaborations scientifiques et la mutualisation des moyens :

- ✓ Sciences et technologies ;
- ✓ Sciences humaines et sociales ;
- ✓ Biologie intégrative, imagerie, santé, environnement.

Ces pôles s'appuient sur des structures fédératives et des plateformes techniques le plus souvent labellisées.

Pour en savoir plus :

Site internet : <https://www.unicaen.fr/universite/decouvrir/>

B. Attendus et obligations du SD DD&RSE

L'Enseignement supérieur et la Recherche (ESR) est un acteur majeur dans la TEDS (Transition écologique pour un développement soutenable). En juin 2023, le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) demande aux établissements d'enseignement supérieur d'adopter avant fin 2024 un **Schéma directeur développement durable et responsabilité sociale et environnementale (SD DD&RSE)**. Le MESR diffuse un document de cadrage « *Schéma Directeur "Développement Durable – Responsabilité Sociétale et Environnementale" (SD DD&RSE)* » pour préciser que ce **document stratégique transversal** engageant la responsabilité politique de l'établissement doit :

- ✓ **Impliquer activement la direction de l'établissement** qui doit porter et animer la construction d'une vision stratégique partagée avec les cadres et personnels de l'établissement ;
- ✓ Être défini selon un **point de départ identifié** et définir une **trajectoire transformante**, avec des jalons ;
- ✓ Être basé sur **les cinq axes du référentiel DD&RS** (grille évaluation label DD&RS) ;
- ✓ Mais retenir les **trois thématiques et objectifs prioritaires** : 1.) décarbonation des activités avec la réduction ciblée de l'empreinte carbone, 2.) sobriété énergétique avec la réduction de la consommation d'énergie, 3.) gestion durable de la biodiversité et la préservation du vivant ;
- ✓ Traiter **l'intégralité de l'activité de l'établissement** ;
- ✓ Être **transversal et recouvrir tous les éléments concernés des documents stratégiques existants ou en cours de réalisation** afin de mettre en valeur la vision stratégique de l'établissement pour sa transformation durable et responsable (SD numérique, SD immobilier, SD énergie, Plan de sobriété, SD vie étudiante, SD du handicap, Plan d'égalité professionnelle, SPSI, etc.) ;
- ✓ S'inscrire dans les objectifs et les indicateurs de la circulaire « **Services publics écoresponsables – SPE** » proposant un tableau de bord et une feuille de route. <https://www.ecologie.gouv.fr/services-publics-eco-responsables>
- ✓ Être validé avant la fin 2024 et remonté au MESR.

À noter que le SD DD&RSE peut contenir **une synthèse des plans d'actions sectoriels antérieurs**, lorsqu'ils participent à la transition écologique et sociale des établissements, notamment en matière de qualité de vie au travail, de lutte contre les discriminations, de déontologie, de relations science/société, de politique immobilière ou de sobriété énergétique.

C. Contexte réglementaire

Avant d'aller plus loin, il est important de replacer ce SD DD&RSE dans un contexte réglementaire plus large (international, européen et national) pour mieux comprendre les attendus de ce SD, compte-tenu des conséquences possibles du réchauffement climatique et de l'effondrement de la biodiversité et, donc du rôle que doit jouer l'Enseignement Supérieur et de la Recherche pour la réduction de l'impact écologique, environnemental et énergétique des activités de formation et de recherche. Sans vouloir être exhaustif, citons :

Les [17 objectifs de développement durable](#) (ODD) pour sauver le monde ont été adoptés en 2015 par l'Organisation des Nations Unies (ONU). Ils couvrent des domaines variés et constituent **l'Agenda 2030** des États, qui associe à chaque objectif des cibles à atteindre à l'horizon 2030. Ils ont été définis pour les États ([Agenda 2030 de la France](#))

et il est nécessaire de les adapter en fonction de l'échelle de travail considérée. Un guide établi conjointement par la Conférence des présidents d'université (CPU), la Conférence des Grandes Écoles (CGE), le Cnous, la MGEN et la Caisse des Dépôts en 2018 permet de montrer [comment les différents métiers de l'enseignement supérieur et de la recherche en France contribuent aux ODDs](#).

En juillet 2021, la France a tracé une trajectoire pour sa transition bas carbone qui représente la contribution de notre pays à la mise en œuvre [Pacte vert](#) adopté par tous les pays de l'Union afin de faire de l'Europe la première région « décarbonée » du monde. L'atteinte des objectifs partagés de réduction des émissions de gaz à effet de serre de 55% à horizon 2030 et de neutralité carbone à horizon 2050, repose sur l'action de tous les acteurs (État, citoyens, collectivités, entreprises) et nécessite une prise en compte de grande ampleur à travers toutes les politiques publiques. Cette stratégie est pilotée par le Secrétariat Général à la Planification Écologique (SGPE).

Dans le cadre de l'engagement de l'État en faveur des [services publics écoresponsables](#), vingt mesures obligatoires sont à mettre en place dans les établissements publics. Elles portent sur la mobilité des agents, des achats plus responsables, la réduction de la consommation d'énergie dans les bâtiments publics, la suppression des produits phytopharmaceutiques, le recours à l'économie circulaire et la maîtrise de l'empreinte carbone du numérique.

En novembre 2022, le MESR fait paraître un [Plan climat-biodiversité et transition écologique](#) de l'Enseignement supérieur et de la Recherche conformément aux orientations gouvernementales. Les mesures proposées s'inscrivent en cohérence avec les orientations exprimées par la Stratégie nationale bas carbone (SNBC), le Plan national d'adaptation au changement climatique (PNACC) et la stratégie nationale Biodiversité (SNB). Ainsi, les **24 mesures préconisées** couvrent la diversité des missions et concernent la totalité de ses opérateurs. Il en résulte un engagement collectif de l'enseignement supérieur et de la recherche avec notamment l'inscription des enjeux de la **transition écologique pour un développement soutenable (TEDS)** au cœur des stratégies d'établissements.

En septembre 2022, le Ministère de la Transition énergétique fixe une feuille de route ambitieuse par l'intermédiaire d'un [plan de sobriété énergétique](#) pour réduire de 10 % la consommation d'énergie sur les deux prochaines années par rapport à 2019. Pour les universités, la circulaire du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche du 24 septembre 2022 précise les thèmes à traiter, les leviers d'actions de court, moyen et long termes, assortis d'objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs pour atteindre les objectifs de réduction de consommation d'énergie attendus.

Ce plan de sobriété s'inscrit également dans le respect des dispositions du décret n°2019-711 du 23 juillet 2019 relatif aux obligations d'actions de réduction de la consommation d'énergie finale dans les bâtiments à usage tertiaire (**dit décret tertiaire**), du décret n°202-887 du 20 juillet 2020 relatif à la mise en place de système d'automatisation et de contrôle des bâtiments non résidentiels et à la régulation automatique de la chaleur (**dit décret BACS**), ainsi qu'aux objectifs de la stratégie nationale bas carbone de la France (SNBC).

Enfin, et comme précisé *supra*, le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) demande aux établissements d'enseignement supérieur de se doter pour fin 2024 d'un Schéma Directeur Développement Durable & Responsabilité Sociale et Environnementale (SD DD&RSE).

Enfin, terminons ce tour d'horizon réglementaire en précisant le rôle essentiel des scientifiques du [Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat \(GIEC\)](#) créé en 2008 et de la [Plateforme intergouvernementale scientifique et politique sur la biodiversité et les services écosystémiques \(IPBES\)](#) créée en 2012, et désigné parfois comme « le GIEC de la biodiversité », qui nous alertent depuis plusieurs années sur les conséquences possibles du réchauffement climatique et sur l'effondrement de la biodiversité. Ils produisent des rapports sur l'état des connaissances scientifiques, techniques et socio-économiques sur les changements climatiques, leurs causes, leurs répercussions potentielles et les stratégies de parade. Ces travaux servent de base aux négociations internationales.

Sur le plan régional, il est important de préciser l'existence du [GIEC normand](#). Ce dernier est constitué d'experts régionaux (scientifiques et spécialistes) sur les différentes thématiques liées au climat et à son évolution, a pour but de traduire les prévisions du GIEC international pour le territoire normand et de faire la synthèse des travaux scientifiques locaux existants sur ce sujet (données mesurées et projections à l'horizon 2050-2100). Ces prévisions auront pour but de se préparer aux impacts du changement climatique et de faire en sorte que le territoire, ses

acteurs et ses habitants s'y préparent. Le GIEC normand permet de régionaliser les connaissances scientifiques et techniques, de les diffuser auprès des acteurs régionaux et de la population pour que chacun puisse anticiper les changements climatiques et engager les actions nécessaires pour s'y adapter ou les atténuer. Un enseignant-chercheur de l'université de Caen Normandie co-préside ce « GIEC normand » et huit chercheuses et chercheurs de notre établissement font partie du groupe d'experts

D. Un engagement de l'université déjà ancien et continu

L'université de Caen Normandie s'est engagée en mai 2013 dans une démarche formalisée de développement durable (Plan vert) et un diagnostic partagé, avec les parties prenantes internes et externes, finalisé en septembre 2014, décrivait **la stratégie DD&RS** calquée sur **les neuf défis du Plan vert comprenant un plan d'actions à court, moyen et long terme**.

En décembre 2020, une nouvelle impulsion en faveur du DD&RS a été portée pour développer et suivre une **politique ambitieuse de DD&RS pour les années à venir**. Il s'agissait alors de faire un bilan objectif des actions déjà menées (diagnostic) et se donner des objectifs ambitieux mais réalistes pour s'engager plus résolument sur les transitions écologique, énergétique, environnementale, sociétale, numérique, ... Cela a conduit au diagnostic DD&RS partagé (322 pages) finalisé en février 2023 (vote au CA le 10 mars 2023), et ayant permis à l'établissement d'obtenir, en juin 2023 et pour quatre années, le **label DD&RS**.

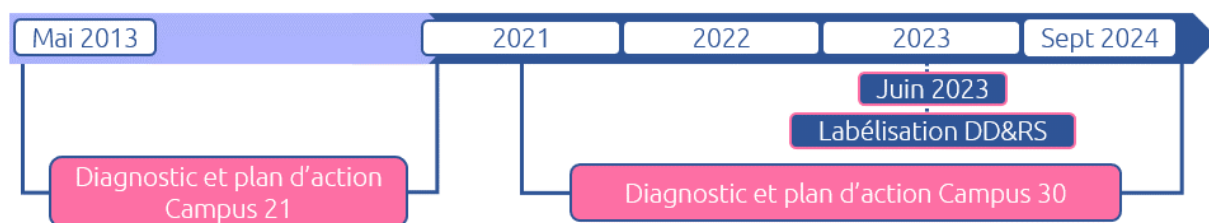


Figure 1 : frise chronologique entre mars 2013 et septembre 2024

Ce label certifie l'engagement et la mise en œuvre d'une stratégie dans les établissements de l'enseignement supérieur et constitue, en quelque sorte, une **boussole permettant de tracer et de suivre la route vers un impact fort de l'établissement** sur les grands enjeux du développement durable et de la responsabilité sociale, et donc des transitions écologique, énergétique, environnementale, sociétale, numérique, ... Ce label n'est donc pas une fin en soi mais une reconnaissance des efforts déployés et un encouragement à poursuivre pour **devenir exemplaire** sur ces questions des transitions.

L'université affirme ainsi une **signature** concernant **la responsabilité sociale en travaillant sur les enjeux de développement durable** mais aussi sur le rôle qu'elle doit jouer **pour faire face et anticiper les transitions et même les transformations** à l'œuvre dans les domaines écologique, énergétique, numérique ou sociétal. L'université entend en particulier affirmer et renforcer le lien entre les membres de la communauté en travaillant sur les différentes dimensions de la qualité de vie et des conditions de travail sur nos campus avec des enjeux aussi divers que la création d'un centre de santé étudiante, l'adoption d'un plan de mobilité, la réduction des émissions de gaz à effet de serre, un travail sur les compétences dans le domaine des énergies décarbonées, la poursuite d'un dialogue social apaisé et propice à articuler les enjeux de santé et sécurité au travail, d'égalité ou encore de lutte contre les VSS, le déploiement de démarches participatives, la rénovation de son site Intranet, ...

Cette signature DD&RSE se retrouve dans le **contrat d'établissement (2022-2027)** qui se décline en **sept axes stratégiques** :

- ✓ Axe 1 - Construire une université solidaire, durable, et responsable – Répondre aux enjeux des transitions dans toutes leurs dimensions ;
- ✓ Axe 2 - Promouvoir l'excellence et la visibilité de la recherche ;
- ✓ Axe 3 - Diversifier et sécuriser les parcours de formation, expérimenter et innover pour anticiper les compétences et les métiers d'avenir ;
- ✓ Axe 4 - Placer les réussites étudiantes au cœur de nos actions ;
- ✓ Axe 5 - Être un acteur majeur dans les dynamiques territoriales ;
- ✓ Axe 6 - Se doter d'une ambition européenne et internationale ;
- ✓ Axe 7 - Piloter et partager la stratégie pour se donner les moyens de notre ambition.

Pour en savoir plus : [Projet d'établissement 2022-2027](#)

E. Schémas directeurs, plans stratégiques et labels participant à la TEDS

Afin de structurer son action dans le temps, l'université de Caen Normandie élabore des schémas directeurs et plans stratégiques en complément de son projet d'établissement. Nous listons ci-dessous **les principaux plans d'actions sectoriels** qui participent à la transition écologique et sociale de l'établissement.

<https://www.unicaen.fr/universite/axes-strategiques-et-grands-projets/documents-de-reference/schemas-directeurs-plans-strategiques/>

Tableau 1 : plans d'actions sectoriels participant à la transition écologique et sociale de l'établissement

AVEC LE MINISTERE (MESRI)	Période	Statut
Contrat d'établissement (adopté au C A du 10 mars 2023)	2022-2027	En cours
Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance (COMP)	2024-2026	En cours d'élaboration
A L'ECHELLE ETABLISSEMENT	Période	Statut
Projet d'établissement	2022-2027	Voté / En cours
Plan de sobriété énergétique	2022-2024	Voté / En cours
Schéma directeur de la vie étudiante	2023-2027	Voté / En cours
Plan de mobilité	2024-2029	Voté / En cours
Plan d'égalité professionnelle entre les femmes & les hommes	2021-2024	Voté / En cours de révision. Adoption nouveau plan en 2025
Plan d'action égalité	2025-2027	En cours d'élaboration
Charte pour la lutte contre le sexisme, les discriminations de genre et les violences à caractère sexuel	> 2024	Voté / En cours
Schéma directeur du système d'information et du numérique (SDSIN)	2021-2024	Voté / En cours
Schéma pluriannuel de stratégie immobilière évoquant le Schéma directeur de l'énergie	2023-2028	En relecture au ministère
Schéma directeur du handicap	2015-2020	En cours de réécriture adoption 1 ^{er} trimestre 2025
Schéma directeur de la qualité		En cours d'élaboration / Objectif début 2025

Les plans et schémas établis au cours des trois dernières années et ayant fait l'objet, pour la plupart, d'une concertation auprès de la communauté universitaire, sont décrits succinctement dans un encadré ci-après.

Plan de sobriété énergétique (décembre 2022)

En septembre 2022, le MESR a demandé l'élaboration d'un plan de sobriété énergétique pour réduire de 10 % la consommation d'énergie sur les deux prochaines années par rapport à 2019. Ce plan de sobriété a été élaboré après un temps de concertation avec la communauté, la prise en compte des remontées des référents DD (développement durable) et des études approfondies de faisabilité avec les services. Ce plan propose des actions à mettre en œuvre d'ici fin 2024 pour les principaux thèmes suivants : formation et sensibilisation, recherche ; immobilier, achat, numérique, mobilité, organisation du travail. Ce document s'inscrit pleinement dans la trajectoire durable et responsable de notre établissement, car l'université de Caen a, de longue date, mis en œuvre un certain nombre de mesures visant à réduire sa consommation énergétique. Ainsi, depuis 10 ans, notre consommation a été réduite de 10% à périmètre immobilier constant (cf. *notre trajectoire de décarbonation*).

Le plan de sobriété énergétique a été adopté à l'unanimité par le Conseil d'Administration (CA) du 14 décembre 2022

Pour en savoir plus : [Plan de sobriété énergétique](#)

Schéma directeur de la vie étudiante (SDVE) 2023-2027

Le SDVE de l'université de Caen Normandie se veut être un ensemble de propositions, il s'appuie à la fois sur les missions des services de l'université dédiés à la vie étudiante, l'implication des composantes déployant l'offre de formation, ainsi que les coopérations avec ses partenaires (collectivités territoriales), opérateurs de l'État (CROUS Normandie, Agence Régionale de Santé Normandie (ARS)) et tutelles (Rectorat, Comue).

L'établissement s'engage fortement dans l'animation et le pilotage de ce SDVE avec la nomination en juin 2022 d'une directrice générale des services adjointe en appui à la formation et à la vie étudiante et le recrutement en avril 2023 d'une chargée de mission en responsabilité de la création d'un bureau vie étudiante en septembre 2023. C'est ainsi que sont proposés les **deux axes** suivants :

- **Axe 1** : un établissement facilitateur du quotidien, qui s'articule autour de huit mesures visant à informer l'étudiant de ses droits, faciliter la mise en relation avec l'ensemble des opérateurs et services impliqués dans les domaines du logement, de la restauration, de la santé, dans la distribution des espaces autour d'usages multiples et dans la gestion du temps, de l'organisation quotidienne à l'organisation tout au long de l'année, et dans l'accompagnement social.
- **Axe 2** : un établissement vecteur d'enrichissement de la vie étudiante, qui s'articule autour de quatre mesures, et qui met en avant des propositions autour de la vie culturelle, artistique, sportive, permettant aux étudiants de découvrir et pratiquer de nouvelles activités, de s'engager dans la vie associative, de s'ouvrir plus largement à de nouvelles découvertes et cultures grâce à de multiples propositions.

Le SDVE a été présenté en Commission Formation et Vie Universitaire (CFVU) du 28 juin 2023 et en Conseil d'Administration (CA) du 11 juillet 2023.

Pour en savoir plus : [Schéma directeur de la vie étudiante \(2023-2027\)](#)

Plan de mobilité (PDM) : la mobilité au cœur des actions de réduction des GES (2024-2029)

Le plan de mobilité de l'université de Caen Normandie recense les besoins exprimés par la communauté universitaire et propose une feuille de route pour la réalisation de projets touchant les principaux modes de déplacements, dans le but de diminuer l'usage de la voiture individuelle.

Le plan de mobilité a permis d'abord de faire un état des lieux des habitudes de déplacements de la communauté universitaire, ainsi que des outils et équipements déjà mis en place pour inciter les usagers à opter pour les mobilités douces (abris pour vélos, forfait mobilité durable, ...). Ce diagnostic couvre l'ensemble des 13 sites universitaires et concerne toute la communauté (personnels et étudiants-étudiantes). Il a été mené avec la communauté universitaire, des associations pour la promotion des mobilités douces et alternatives et les services techniques des autorités organisatrices de la mobilité (AOM) des différentes agglomérations, communautés de communes ou intercommunalités, qui ont repris la compétence mobilité depuis 2019 (Caen-la-Mer, Cherbourg-en-Cotentin, ...).

Cet état des lieux est complété par un **plan d'action**, comprenant un total de **26 actions** illustrées sous forme de fiches, avec des indices de faisabilité économique et de mise en œuvre, ainsi qu'un ou plusieurs indicateurs associés. Ces actions seront menées durant les cinq prochaines années.

Le PDM a été présenté au Comité social d'administration d'établissement (CSAE) du 20 février 2024 et a été adopté par le Conseil d'Administration (CA) du 12 mars 2024.

Pour en savoir plus : [Plan de mobilité \(2024-2029\)](#)

Schéma directeur du système d'information et du numérique (2021-2024)

Le schéma directeur du système d'information et du numérique (SDSIN) de l'université de Caen Normandie comporte **cinq axes** :

Axe 1 : Gouvernance, politique numérique et sécurité ;

Axe 2 : Systèmes d'information et services numériques ;

Axe 3 : Numérique au service de la formation ;

Axe 4 : Numérique au service de la recherche ;

Axe 5 : Numérique au service de l'administration ;

Un comité stratégique du numérique, composé des VP CA, VP Numérique, de la direction générale des services et de la direction du service Informatique (DSI), se réunit une fois par trimestre pour faire le suivi du schéma, et proposer les éventuelles évolutions.

Pour en savoir plus : [Schéma directeur du numérique \(2021-2024\)](#)

Plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2021-2024)

Le plan pluriannuel 2021-2024 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, voté au Conseil d'Administration (CA) de mars 2021, est composé de **cinq axes**, dont les axes 2 à 5 sont obligatoires : Mettre en place une gouvernance et une politique efficaces en matière d'égalité f/h (axe 1) ; Évaluer, traiter les écarts de rémunérations entre femmes et hommes (axe 2) ; Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois (axe 3) ; Favoriser l'articulation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale (axe 4) ; Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences et harcèlement (axe 5). Ce plan, a permis la mise en œuvre d'actions à l'échelle de l'université, telles que :

- ✓ La création d'une cellule de signalement et d'écoute ouverte à tous les membres de la communauté universitaire victimes ou témoins de violences sexistes et sexuelles ;
- ✓ La construction d'une gouvernance en charge des questions d'égalité, avec en premier lieu une vice-présidence paritaire déléguée à l'égalité, la parité et la vie citoyenne ;
- ✓ La constitution d'une commission égalité, organe consultatif composé de membres représentant l'ensemble des composantes et services

Dans le même temps, des initiatives ont été portées à l'échelle de composantes, unités de recherche ou associations, pour la formation, la recherche ou la sensibilisation sur les questions liées à l'égalité. Si les avancées en matière d'égalité entre les hommes et les femmes à l'université de Caen Normandie sont réelles, il est nécessaire de conserver la trajectoire pour atteindre une pleine et entière égalité.

Plan d'action égalité (2025-2027)

L'université Caen Normandie a souhaité se saisir du renouvellement de son plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pour s'engager dans une démarche plus ambitieuse tendant à garantir l'égalité dans toutes ses dimensions et l'entendre aussi à la lutte contre toutes les discriminations et à la promotion de la diversité, concernant l'ensemble de la communauté, agentes et agents comme étudiantes et étudiants. L'action « 0 » consiste ainsi à s'engager dans une démarche d'obtention des labels « Diversité » et « Egalité professionnelle », tendant à intégrer à l'ensemble des fonctionnements, pratiques et actions de l'université les exigences d'égalité entre les femmes et les hommes, de prévention des discriminations et de promotion de la diversité.

Le plan comprend **7 axes**. Les quatre premiers sont les axes obligatoires : l'analyse et le traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (axe 1), l'égal accès aux corps, grade et responsabilités (axe 2), l'articulation de la vie privée et de la vie professionnelle (axe 3), la lutte contre les discriminations, les actes

de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes (axe 4). A ces quatre axes obligatoires, l'université Caen Normandie souhaite ajouter 3 axes supplémentaires, relevant directement de ses missions de service public en matière de formation et de recherche : favoriser le développement des recherches et de la formation sur les questions d'égalité et de lutte contre les discriminations (axe 5), assurer l'égalité des étudiantes et des étudiants (axe 6), et enfin renforcer plus globalement sa gouvernance en matière d'égalité et de diversité (axe 7).

Charte pour la lutte contre le sexisme, les discriminations de genre et les violences à caractère sexuel

La « Charte pour la lutte contre le sexisme, les discriminations de genre et les violences à caractère sexuel » a été élaborée dans le cadre de la commission égalité entre septembre 2021 et décembre 2023, avant d'être votée par le CSAE le 20 février 2024 et par le CA le 12 mars 2024. Cette charte remplace la précédente « Charte Égalité entre femmes et hommes » adoptée en 2016. Elle est composée de 11 articles et acte les avancées et dispositifs mis en place, et constitue un engagement pour l'ensemble de la communauté universitaire.

Plus précisément, elle affirme l'engagement fort de l'université Caen Normandie pour agir concrètement et efficacement sur différentes facettes du problème, incluant toutes les manifestations, des plus anodines en apparence (remarques, humour sexistes) aux plus graves (discriminations, violences et harcèlement sexuels).

Elle est annexée au règlement intérieur de l'université Caen Normandie, publiée sur son site internet, et affichée dans chacun de ses services et composantes.

Pour être complet, citons également **les labels** qui reconnaissent nos actions participant à la transition écologique et sociale de l'établissement :



Pour en savoir plus : <https://www.unicaen.fr/>

F. Notre trajectoire de décarbonation et de sobriété énergétique

1) Les objectifs nationaux de réduction carbone et d'énergie

Les objectifs nationaux de la France sont définis par la stratégie nationale bas-carbone (SNBC) instaurée par la loi du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte. Ils sont transcrits par les dispositions :

- ✓ du décret n°2019-711 du 23 juillet 2019 relatif aux obligations d'actions de réduction de la consommation d'énergie finale dans les bâtiments à usage tertiaire dit [décret tertiaire](#). Le décret est pris pour l'application de l'article 175 de la loi n° 2018-1021 du 23 novembre 2018 portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique (loi ELAN). Le décret tertiaire crée Éco Énergie Tertiaire (EET) qui impose une réduction progressive de la consommation d'énergie dans les bâtiments à usage tertiaire afin de lutter contre le changement climatique. EET est une obligation réglementaire qui engage tous les acteurs du tertiaire vers la sobriété énergétique. EET impose la réduction des consommations d'énergie finale de l'ensemble du parc tertiaire d'au moins -40 % en 2030, -50 % en 2040, -60 % en 2050 (par rapport à 2010). Une obligation de reporting chaque année, via la plateforme en ligne OPERAT, permet de mesurer les progrès accomplis en termes d'économie d'énergie ;
- ✓ du décret n°202-887 du 20 juillet 2020 relatif à la mise en place de système d'automatisation et de contrôle des bâtiments non résidentiels et à la régulation automatique de la chaleur dit [décret BACS](#).

La Loi EC - n° 2019-1147 du 8 novembre 2019 - relative à l'Énergie et au Climat - permet de fixer des objectifs ambitieux pour la politique climatique et énergétique française. Elle fixe un objectif de neutralité carbone en 2050, afin de répondre à l'urgence climatique et à l'Accord de Paris. Pour renforcer les objectifs énergétiques et climatiques et leur cohérence, la loi fixe l'objectif de la **neutralité carbone à l'horizon 2050**. Cet objectif, plus ambitieux que le « facteur 4 » sera atteint par une division des émissions de gaz à effet de serre par un facteur supérieur à 6 par rapport à 1990.

2) Bilan carbone : outil pour mesurer notre trajectoire de décarbonation

À la suite d'un premier bilan carbone réalisé en 2016 sur les scopes 1 et 2, en 2016, en 2023, l'université de Caen Normandie a effectué son premier **bilan carbone complet**, c'est-à-dire comprenant tous les postes d'émission de GES (gaz à effet de serre) identifiés par l'ADEME (100 % des émissions directs et indirects).

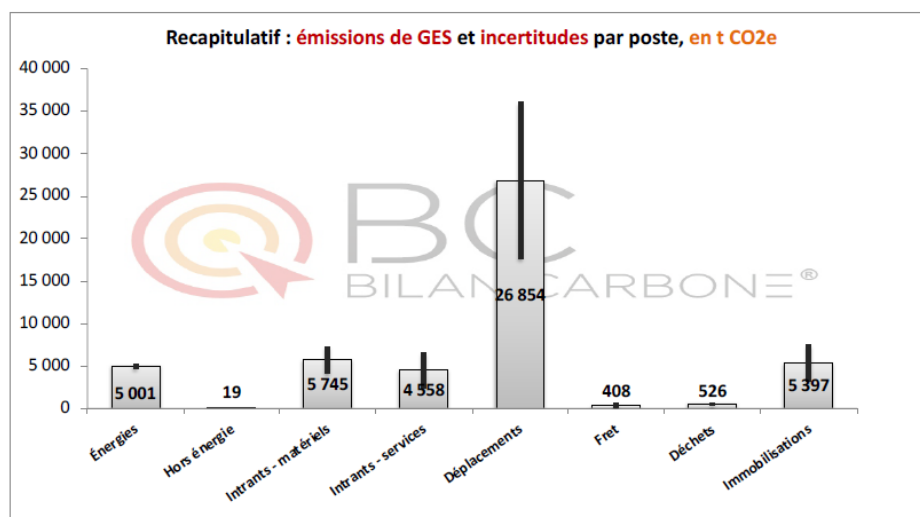


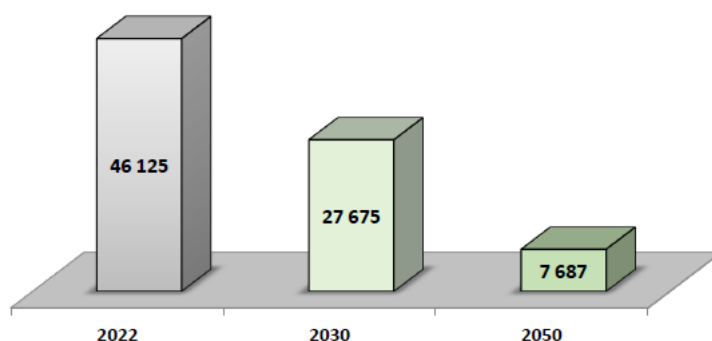
Figure 2 : Bilan des émissions de GES et incertitudes par poste pour l'année 2022 (source : bilan carbone, 2022)

Basés sur les données de l'année 2022, les résultats ont été publiés sur la [plateforme Bilan GES](#). Ce document permet d'avoir des éléments de référence afin de mesurer l'impact des politiques qui seront menées et l'évolution de l'empreinte carbone de l'université dans les années à venir.

En 2022, l'ensemble de l'activité de l'université de Caen Normandie a entraîné les émissions de 46 125 tonnes équivalent CO2, soit 17 t CO2e par salarié ETP ou 1,6 t CO2e par étudiant. Le poste des déplacements est le poste le plus émetteur, avec 26 854 t CO2e (58 % du bilan global).

Par rapport à la **politique énergétique nationale** de réduction des émissions de gaz à effet de serre de 40 % entre 1990 et 2030 et d'atteindre la neutralité carbone à l'horizon 2050 en divisant les émissions de gaz à effet de serre par un facteur supérieur à six entre 1990 et 2050, notre situation est la suivante :

- ✓ En ayant mesuré la totalité des émissions de GES (directs et indirects), l'université de Caen Normandie fait partie des rares établissements à connaître son impact environnemental total ;
- ✓ Pour atteindre les objectifs de réduction, les futures actions à appliquer devront se baser sur la hiérarchie des émissions indiquées ;
- ✓ En étant à une diminution de 31 % des émissions de GES depuis 2016 sur l'ancien périmètre du Bilan GES (Scopes 1 et 2), l'établissement a presque atteint l'ancien objectif de réduction des GES 2030 ;
- ✓ Par analogie avec **les objectifs de réduction des émissions de CO2** fixés par la loi de transition énergétique, les gains à atteindre doivent être de l'ordre de :
 - ✓ 6 %/an par an, soit un objectif de baisse de 2 767 t CO2e pour l'année suivante ;
 - ✓ 40 % d'ici 2030, émettre 27 675 t CO2 ;
 - ✓ Facteur supérieur à 6 d'ici 2050, émettre 7 687 t CO2e au maximum.



*Figure 3 : Trajectoire d'émissions de GES pour l'université de Caen avec jalons en 2030 et 2050
(Source : bilan carbone, 2022)*

Les opérations de réduction devront porter en priorité sur les six postes spécifiques d'émissions les plus élevés pour estimer les leviers les plus efficaces pour atteindre ces objectifs de manière réaliste (cf. plan de transition).

3) Nos objectifs de réduction de la consommation énergétique

Entre 2016 et 2022, l'université a procédé à une importante diminution des consommations d'énergie de plus de 20 % (soit 9 203 MWh de moins), ce qui a permis de réduire les émissions de GES en lien avec les énergies de 2 309 t CO2e, soit une baisse supérieure à 30 %. Ces chiffres permettent **de confirmer la bonne trajectoire de diminution des consommations énergétiques de l'université par rapport à la politique énergétique nationale** de réduction de la consommation énergétique finale de 50 % en 2050 par rapport à la référence 2012, en visant les objectifs intermédiaires d'environ 7 % en 2023 et de 20 % en 2030.

Ainsi, avec une consommation d'énergie globale en baisse de 22 % à périmètre équivalent depuis 2016 (soit 9203 MWh de moins), **l'établissement a réellement appliqué une politique de sobriété énergétique** et a déjà atteint l'objectif intermédiaire de réduction de 20 %.

Par contre, la possibilité d'atteinte des objectifs de réduction (-40 % en 2030, -50 % en 2040, -60 % en 2050 par rapport à 2010) doit être précisée au regard de l'état du parc immobilier actuel et des capacités financières d'investissement pour des opérations de rénovations énergétiques, des possibilités de rationalisation voire de réduction des surfaces et d'optimisation des usages (cf. objectif 4.2.).

4) Les leviers pour réduire la consommation énergétique et les émissions de GES

L'université de Caen-Normandie mobilise plusieurs leviers pour réduire sa consommation énergétique et ses émissions de GES. Citons, sans vouloir être exhaustif :

Chaufferie biomasse du C1

Depuis l'automne 2023, le campus 1 est distribué par un réseau de chaleur qui est alimenté par la nouvelle chaufferie biomasse installée dans le bâtiment de l'ex-cogénération et rénové en 2022/2023 dans le cadre de France relance. Cette nouvelle chaufferie de 2,3 Mw, associée à des chaudières gaz d'origine, a pour but de fournir en chaleur le nouveau réseau du campus 1 dont l'architecture a été entièrement revue pour mieux irriguer les calories dans les sous-stations délivrant la chaleur aux bâtiments. Cette opération a été financée à hauteur de 8 777 500 €.

En complément de cette opération, une GMAO (gestion de maintenance assistée par ordinateur) a été déployée pour piloter l'ensemble des installations CVC sur tous les sites de l'université. Cette solution logiciel a été développée spécifiquement pour l'université et selon son propre cahier des charges. Elle intègre un module BIM GEM (gestion exploitation maintenance par modélisation numérique 3D) permettant d'exploiter sous ce protocole les bâtiments ayant un jumeau numérique (Bâtiment B, station marine du CREC et chaufferie biomasse 365340).

En complément, le plan France Relance a permis de changer 2 000 robinets thermostatiques sur le campus 1 afin d'optimiser la régulation de chaque local concerné.

Raccordement à un réseau de chaleur urbain (RCU)

La communauté d'agglomération de Caen la mer a recruté en 2023 une entreprise dans le cadre d'une délégation de service public pour l'extension de son réseau de chaleur urbain raccordé à l'usine d'incinération de traitement des déchets ménagers. L'université a été identifiée comme pouvant être raccordée à ce réseau de chaleur pour les campus 2, 4 et 5. Des échanges techniques sont actuellement en cours avec la société déléguée afin de confirmer la pertinence de ses raccordements tant technique que financier.

Infrastructures de recharge pour véhicules électriques (IRVE)

L'université a approfondi sa réflexion territoriale pour la gestion de ses énergies en prenant en compte de la loi LOM (Loi d'orientation des mobilités) n°2019-1428 du 24 décembre 2019. Cette loi prévoit que les bâtiments non résidentiels comportant un parc de stationnement de plus de 20 emplacements disposent au 1^{er} janvier 2025 d'au moins un point de recharge pour les véhicules électriques et hybrides rechargeables sur un emplacement dont le dimensionnement permet l'accès aux personnes à mobilité réduite. Ces mêmes bâtiments disposent d'un point de charge par tranche de 20 emplacements supplémentaires. Cette obligation vaut pour les bâtiments à usage mixte, à savoir résidentiels et non résidentiels, dont plus de 20 places de stationnement sont destinées à un usage non résidentiel.

En conséquence, l'université a engagé une étude de faisabilité pour l'implantation de bornes IRVE sur l'ensemble de ses sites. Les conclusions prévoient un déploiement de 120 bornes IRVE sur un plan pluriannuel de quatre années pour un montant total de 1,3 M€ HT. L'université va donc inscrire ce périmètre dans son budget d'investissement avec une première tranche pour la fin de l'année 2024 ou 2025 selon les possibilités financières propres de l'établissement ou si le financement peut être retenu dans le cadre d'un AAP spécifique ou du contrat d'objectifs, de moyens et de performance en cours de discussion avec le Mesri.

Possibilités de développer la production d'énergies renouvelables (ENR)

Dans le cadre de la loi n° 2023-175 du 10 mars 2023 relative à l'accélération de la production d'énergies renouvelables, surnommée loi APER, l'université prévoit de faire réaliser **une étude du potentiel solaire** pour envisager la production d'énergie à partir de panneaux solaires (panneaux sur toits, ombrières sur parking et abris vélo...).

Pour conclure, compte-tenu de l'état actuel de notre bâti, la réduction des GES appelle cependant d'importants programmes de rénovation immobilière, qui seront l'action la plus efficace pour atteindre les objectifs d'économies d'énergie fixés (réhabilitation des enveloppes des bâtiments, menuiseries extérieures, réseaux de distribution intérieure, etc.).

G. Notre trajectoire de gestion durable de la biodiversité

L'université de Caen Normandie est investie à de multiples échelles pour mettre en œuvre sa politique en faveur de la biodiversité. Plusieurs projets et partenariats ont d'ores et déjà vu le jour en ce sens. Une charte de la biodiversité est en place et l'établissement est membre de l'Établissement public de coopération environnementale « Conservatoire botanique de Normandie » (EPCE CBN) depuis juillet 2023.

Sur certains de ses 13 campus, l'inventaire de la biodiversité a été en partie réalisé (52% des espaces à ce jour). Celui-ci a été élaboré par des étudiants et étudiantes de l'établissement, qui ont directement pu mettre en œuvre les connaissances et compétences acquises durant leur formation.

De « bonnes pratiques » de gestion des espaces verts sont initiées depuis 2009. Cela s'est traduit par le déploiement de nombreuses zones de fauches tardives sur différents campus avec des surfaces passant de 5 100 m² en 2009, 11 800 m² en 2012 à 33 320 m² en 2022. Le fauchage est réalisé en hiver afin d'optimiser la biodiversité de ces zones.

Dès 2012, l'entretien des pelouses, haies, arbres, arbustes, massifs et surfaces minérales de l'ensemble des sites est réalisé avec les objectifs de 0% de pesticides et de 100% des espaces verts gérés de manière écologique. Pour respecter la faune, les opérations d'élagage des arbres et arbustes et de tailles des haies, sont réalisées hors période de nidification et de reproduction (15 mars au 31 juillet environ), et hors période de floraison pour permettre aux insectes de butiner et aux oiseaux de trouver des baies. De même, lors des replantations et de plantations complémentaires, destinées à remplacer des végétaux morts et à contribuer au renouvellement du patrimoine arboré, les essences régionales sont privilégiées.

L'université de Caen Normandie agit depuis plusieurs années, et avec de nombreux partenaires (collectifs, conservatoires, groupes de travail, Dreal, ANBDD, ...) à la préservation de la biodiversité sur le territoire normand. La recherche contribue aussi fortement à cet impact territorial : Unités de Recherche dédiées, projets locaux, nationaux et européens.

H. Méthodologie adoptée pour réaliser le SD DD&RSE

Notre SD DD&RSE a été préparé en s'appuyant sur les différents schémas et plans existants (cf. supra !) et en particulier sur le diagnostic DD&RS partagé (322 pages) finalisé en février 2023 (vote au CA le 10 mars 2023), et ayant permis à l'établissement d'obtenir, en juin 2023 et pour quatre années, le **label DD&RS**.

Les **différents temps forts** (groupes de travail, enquêtes, consultations, etc.) ont permis d'associer le plus largement possible notre communauté et les différents conseils concernés dans une démarche de **co-construction collective** de ce SD DD&RSE. Ainsi, notre SD DD&RSE (Figure 4) a été réalisé entre janvier 2021 (lancement du diagnostic DD&RS) à octobre 2024 (finalisation et adoption du SD) en **trois phases distinctes** :

1. Phase de réalisation du diagnostic DD&RS ;
2. Phase de réflexion et de partage d'expérience sur les SD-DD&RSE ;
3. Phase pour passer du diagnostic DD&RS au SD DD&RSE

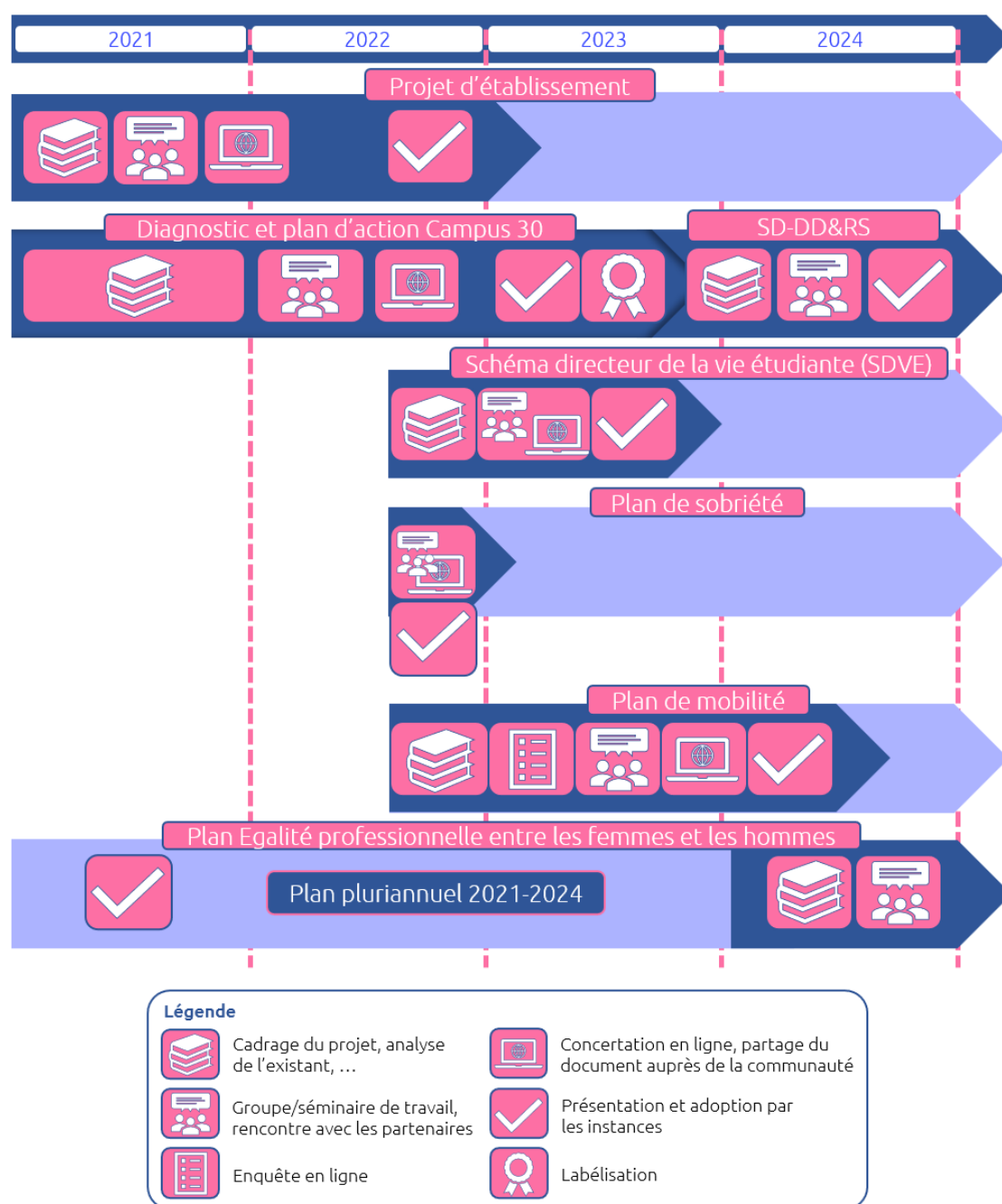


Figure 4 : frise chronologique des étapes de l'élaboration du SD DD&RSE et des principaux autres schémas réalisés sur la période 2021-2024.

1) Phase de réalisation du diagnostic DD&RS (Janv. 2021-fév. 2023)

Le diagnostic a été conduit à partir d'une autoévaluation sur la base d'enquêtes, questionnaires, entretiens individuels ou auprès de panels d'acteurs... avec l'aide des référents et référentes DD, d'une part auprès des composantes, services, unités de recherche de l'établissement et d'autre part, en sollicitant différents acteurs extérieurs à l'établissement (Crous, établissements partenaires, les services techniques des collectivités, etc. Des **groupes de travail** ont permis de faire des propositions d'actions à mener et de les hiérarchiser. Des associations étudiantes, ainsi que des étudiants, des étudiantes et leurs enseignants pour les encadrer ont été sollicités pour réaliser des inventaires et des enquêtes.

Les **propositions de la communauté universitaire** ont été également intégrées dans ce diagnostic partagé. Ces propositions ont été formulées :

- ✓ Lors **des consultations en ligne** pour la préparation du projet d'établissement 2022-2027 en juillet 2021 et pour la réalisation du plan de sobriété à l'automne 2022 ;
- ✓ Sur le **diagnostic compilé** mis en ligne du 10 au 28 février 2023.

Pour en savoir plus : [Diagnostic DD&RS](#)

Le référentiel DD&RS se décompose en **cinq axes** (stratégie et gouvernance, enseignement et formation, recherche et innovation, gestion environnementale et politique sociale) eux-mêmes décomposés en **18 variables stratégiques** et **55 variables opérationnelles**.

Le diagnostic a permis de poser une note pour chaque variable stratégique et opérationnelle. Il faut bien avoir en tête que ce n'est pas parce qu'on fait des actions plus ou moins individualisées que nous sommes forcément au niveau 3 (conformité), s'il n'y a pas de plan formalisé (schéma directeur, dispositif incitatif, charte d'engagement, ...). Nous sommes appuyés sur les **sept axes du projet d'établissement** (2022-2027) dans lesquels le DD&RS se retrouve également décliné (ce qui formalisait déjà l'engagement DD&RS de l'établissement).

Ainsi, le diagnostic a fait ressortir **14 variables au niveau 3** (conformité) sur les 18 variables stratégiques.

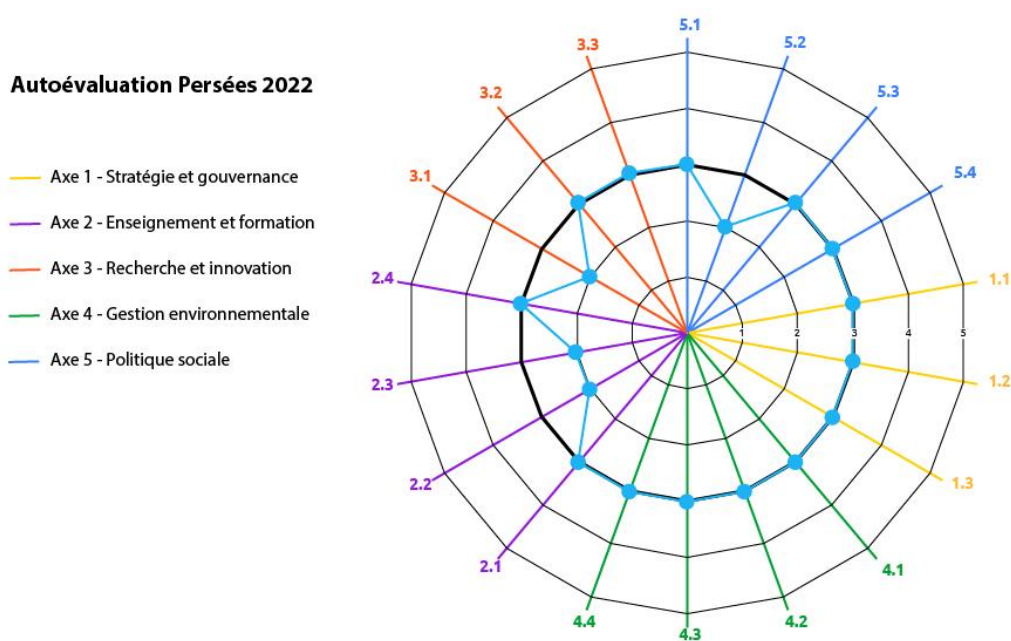


Figure 5 : Autoévaluation sur les cinq axes du référentiel DD&RS, 2022

Des objectifs ont ensuite été fixés pour chaque variable stratégique et chaque variable opérationnelle du référentiel pour consolider le niveau déjà atteint et atteindre le niveau suivant dans une démarche d'amélioration continue. **Un plan d'actions** comportant **208 actions** a été proposé, en indiquant déjà que les actions pourront être mises en œuvre à travers un schéma directeur DD&RS prévu à une échéance à court terme (1-2 ans).

2) Phase de réflexion et de partage d'expérience sur les SD-DD&RSE

La réception en juin 2023 du document de cadrage du MESR sur les attendus du SD DD&RSE a été suivie par une période de réflexion en interne sur la méthodologie à adopter et de partage d'expérience entre différents acteurs de l'ESR. Ce document de cadrage a été partagé avec l'équipe de direction et a fait l'objet d'un échange lors du séminaire de rentrée du 28 août 2023. Durant, l'année 2024, nous avons pu participer à plusieurs séminaires et web conférences portant sur les méthodologies et stratégies adoptées par plusieurs universités et écoles pour préparer leurs SD DD&RSE. Citons sans vouloir être exhaustif :

- ✓ Plusieurs réunions organisées en 2024 par l'association VP-Trees avec présentation des stratégies retenues par différents établissements ;
- ✓ Séminaire d'accompagnement pour la réalisation des SD DD&RSE de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (Sorbonne université) organisé par l'association des VP TREES, l'AMUE et France université (2 avril) ;
- ✓ Cycle de webconférences organisé par Amue et France université pour partage d'expérience sur les Schémas directeurs DD&RSE : université Clermont Auvergne (28 mai), université Technologique de Troyes (31 mai), université Polytechnique Hauts-de-France (24 juin) et Avignon université (30 août).

Cette phase de réflexion et de partage d'expérience a permis de valider notre méthodologie d'élaboration de notre SD pour passer à la sélection des objectifs stratégiques et des actions associées à retenir dans notre SD.

3) Phase pour passer du diagnostic DD&RS au SD DD&RSE

Sur la base des recommandations sur MESR sur les attendus du SD DD&RSE, nous sommes repartis de notre diagnostic DD&RS et de son plan d'actions pour **sélectionner des objectifs stratégiques et des actions associées à retenir dans notre SD**. En effet, entre le moment où ce diagnostic partagé a été finalisé (février 2023) et juin 2024, certaines actions à court terme, avaient déjà été mises en œuvre et d'autres apparaissaient plus opérationnelles, sans nécessiter de se retrouver dans un SD.

Cette sélection a été menée lors d'un **atelier** organisé le 24 juin 2024 par la mission Campus 30 avec le soutien de la DAPAC et réunissant l'ensemble de l'équipe de direction élargie (président, VP institutionnels, VP délégués, DGS et DGS-A).



Atelier de l'équipe de direction élargie (24 juin 2024)

Cet atelier a été conduit en **trois temps successifs** :

Temps 1 – Catégorisation des actions du diagnostic DD&RS : les participantes et participants ont été répartis dans cinq groupes, correspondant aux cinq axes du référentiel DD&RS. Chaque groupe a ainsi pu sélectionner des actions du diagnostic Campus 30 en trois catégories (Incontournable pour le SD, à débattre, pas nécessaire pour le SD). Un responsable de groupe désigné pour chacun des axes a présenté aux autres groupes les choix et les raisons.

Temps 2 – Pour aller plus loin : qu'est-ce qu'on a oublié ? : les participantes et participants ont pu ajouter des actions jugées manquantes dans les cinq axes. Les propositions pouvaient être inédites ou issues d'autres chantiers déjà engagés (plan d'égalité, SD handicap, SDVE, ...).

Temps 3 – Prioriser les actions : les participantes et participants ont pu ensuite exprimer quelles étaient, à leurs yeux, leurs priorités d'actions et les objectifs stratégiques associés.

A la suite de cet atelier, un document de synthèse (première version du SD) a été partagé avec l'équipe direction élargie pour ajuster les objectifs stratégiques et les actions associées à retenir finalement par axe dans le schéma

directeur DD&RSE (et en cohérence en particulier avec le projet d'établissement 2022-2027) pour que chacun et chacune puisse compléter et amender cette synthèse. Une évocation de ce dossier suivie d'échanges, lors de réunions hebdomadaires de l'équipe de direction en septembre 2024 a permis de consolider la structure générale de notre SD permettant la rédaction des fiches descriptives de chacun des objectifs stratégiques et la sélection des indicateurs pertinents pour assurer le suivi et la bonne mise en œuvre du SD.

Des **rencontres bilatérales** ont été organisées pour évoquer plus spécifiquement des points particuliers.

Après plusieurs itérations et prise en compte des suggestions, la rédaction du document et des fiches se termine fin septembre 2024.

I. Pilotage et suivi du SD DD&RSE et des indicateurs

Le pilotage et le suivi de notre schéma directeur DD&RSE sont assurés par un comité de pilotage des transitions associé à un comité opérationnel.

1) Portage politique

Depuis 2021, la mission « Campus 30 développement durable » dispose d'un comité de pilotage (Copil DD). Il est sollicité une à deux fois par an pour donner des avis sur les actions à engager et en cours (diagnostic DD&RS, plan de sobriété, plan de mobilité, ...). Ce Copil DD est transformé en **Copil des transitions**. Le rôle de ce Copil est le pilotage politique et le suivi des six axes définis du SD DDRSE. Ce Copil est composé de la manière suivante :

- ✓ Président ou son représentant ;
- ✓ Vice-présidents et vice-présidentes CA, CFVU et CR ;
- ✓ Vice-présidents délégués et vice-présidentes déléguées DDRS, égalité et patrimoine ;
- ✓ Directrice générale des services et DSG-A ;
- ✓ Mission Campus 30 ;
- ✓ Un représentant du monde socio-économique.

Le Copil des transitions se réunira une fois à deux fois par an pour faire un point de suivi des actions mises en place et à engager, pour permettre la préparation d'un bilan annuel du schéma directeur. Le **Copil des transitions** est assorti d'un **comité opérationnel**.

2) Portage administratif et suivi opérationnel

Le pilotage administratif est opéré par le plus haut niveau de l'université afin de poursuivre efficacement la trajectoire engagée, soit directement par la DGS et les DGSA, avec l'appui de la mission Campus 30.

Un **comité opérationnel des transitions** est créé afin de mettre en œuvre le SD DDRSE. Ce comité est composé de la direction générale des services et des principaux services contributeurs :

- ✓ DGS et/ou DGS-A ;
- ✓ Mission Campus 30 ;
- ✓ Tous les services centraux ;
- ✓ Les services communs contributeurs.

Le comité opérationnel des transitions se réunira plusieurs fois par an afin d'établir un suivi opérationnel et d'ajuster les actions opérationnelles en fonction des besoins, tout en respectant les objectifs définis dans ce schéma directeur.

Au besoin, des **groupes de travail thématiques** resserrés associant **les référents DD** seront mis en place par axe ou par objectifs du SD DD&RSE. Ils seront autant que possible constitués de binômes politique et opérationnels (VP/Service). Ils contribueront à définir les actions opérationnelles à mettre en place sur l'année universitaire, et à définir un calendrier prévisionnel au besoin.

3) Indicateurs

Dans une logique d'homogénéité avec l'existant, les indicateurs inclus dans le SD-DD&RSE sont issus des schémas directeurs et plans d'action déjà adoptés par l'université. Ces indicateurs sont en adéquation avec les objectifs fixés au niveau national. Chaque service porteur du ou des documents stratégiques est en charge de la réalisation des livrables et du bon suivi des indicateurs.

Ainsi, dans le cadre de la labélisation DD&RS, la mission Campus 30 s'est engagée à suivre les indicateurs issus du référentiel DD&RS. Ces indicateurs sont remontés lors de la labélisation et de l'évaluation à mi-parcours, auprès du CIRSES, organisme en charge du Label DD&RS. La mission Campus 30 ayant supervisé la construction de ce schéma directeur, elle s'engage donc à coordonner également le suivi des indicateurs associés au SD-DD&RSE.

Par ailleurs, l'université souhaite acquérir un logiciel permettant de suivre les différents schémas adoptés. Ce logiciel facilitera le suivi des indicateurs et l'extraction des données souhaitées. Ce logiciel sera piloté par la Délégation de l'appui au pilotage et de l'amélioration continue (DAPAC).

4) Communication des résultats

Comme précisé par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR), le cadre de contractualisation pluriannuel comporte une composante DD&RSE que ce schéma directeur transcrit au mieux. Le partage des résultats auprès du MESR, ainsi qu'auprès des autorités publiques, comme le HCERES, est primordiale pour certifier l'engagement de l'établissement sur ces questions de transitions, et son adéquation avec les objectifs nationaux fixés. Ainsi, un bilan annuel sera réalisé et présenté devant le conseil d'administration de l'université, puis transmis en priorité au MESR. Le bilan annuel pourra également être transmis lors des candidatures à différents labels. Enfin, ce bilan sera communiqué auprès de la communauté universitaire, et consultable sur le site internet de l'université. Certains indicateurs pourront être inclus dans la plaquette annuelle « *Chiffres et indicateurs* ».

J. Pour conclure

Ainsi, depuis 2021, l'université a construit sa stratégie DD&RSE en s'appuyant sur des éléments structurants et reconnus mis en cohérence (l'auto-évaluation menée avec le référentiel national conduisant au diagnostic partagé DD&RS, le projet d'établissement, le plan de sobriété, le plan de mobilité, le SDVE, ...). Notre SD DD&RSE est donc le fruit d'un **long travail de co-construction collective** avec **plusieurs temps forts** (groupes de travail, enquêtes, consultations, etc.) ayant permis d'associer le plus largement possible notre communauté et les différents conseils concernés.

Pour chacun des axes et des objectifs stratégiques retenus, notre SD DD&RSE permet de montrer la vision stratégique de l'établissement pour **sa transformation durable et responsable** et la cohérence et l'articulation avec les différents documents existants (chartes, schémas, ...) en répondant aux attendus du MESER et en particulier aux **trois thématiques et objectifs prioritaires** : 1.) **décarbonation** des activités avec la réduction ciblée de l'empreinte carbone, 2.) **sobriété énergétique** avec la réduction de la consommation d'énergie, 3.) gestion durable de **la biodiversité** et la **préservation du vivant**.

Le SD DD&RSE a été présenté au CSAE le 4 octobre 2024, puis présenté au CA du 18 octobre 2024.

II. AXES STRATEGIQUES DU SCHEMA DIRECTEUR DD&RSE

A. Introduction

Conformément au projet d'établissement (2022-2027) de l'université de Caen Normandie et aux recommandations du MESR de juin 2023 sur le Schéma Directeur DD&RSE, l'université de Caen Normandie adopté en octobre 2024 son SD DD&RSE ayant une dimension stratégique de pilotage et de transformation des missions et des pratiques dans le domaine de la TEDS (Transition écologique pour un développement soutenable) selon principalement les trois objectifs attendus par le MESR, à savoir : la réduction ciblée de l'empreinte carbone, la diminution des consommations énergétiques et, la préservation du vivant et de la biodiversité.

L'université de Caen Normandie poursuit ses efforts pour renforcer sa signature concernant la responsabilité sociale en travaillant sur les enjeux de développement durable mais aussi sur le rôle que l'université doit jouer pour faire face et anticiper les transitions et même les transformations à l'œuvre dans les domaines écologique, énergétique, numérique ou sociétal. Aussi, avec ce SD DD&RSE nous maintenons une politique d'amélioration continue basée sur nos engagements reconnus par le label DD&RS et le référentiel national DD&RS. Notre schéma directeur DD&RSE repose sur **six axes stratégiques** :

- ✓ Axe 1 - Renforcer la mobilisation de l'établissement pour répondre aux enjeux des transitions ;
- ✓ Axe 2 - Sensibiliser et former aux enjeux écologiques et sociétaux pour anticiper les transitions ;
- ✓ Axe 3 - Promouvoir une recherche responsable et ouverte dans le respect des fondamentaux éthiques ;
- ✓ Axe 4 - Agir ensemble contre le dérèglement climatique ;
- ✓ Axe 5 - Favoriser la qualité de vie sur les campus et la préservation du vivant ;
- ✓ Axe 6 - Favoriser une politique humaine et sociale.

B. Comment lire le document ?

Chaque axe comprend plusieurs **objectifs stratégiques** déclinés en **actions**. Chaque objectif est décrit ci-après de manière synthétique en l'accompagnement de la liste des actions retenus. Pour chacun de ces objectifs, le lecteur est invité à se reporter à des **fiches détaillées** précisant : le constat, les actions et éventuellement les actions opérationnelles associées, le calendrier de mise en œuvre à court terme (CT : 1-2 ans), moyen terme (MT : 3-5 ans, c'est-à-dire à l'échéance du projet d'établissement en 2027) et long terme (LT : > 5 ans, c'est-à-dire à l'horizon 2030 de l'échéance des ODD et de la stratégie nationale), les services porteurs, les services ressources, les partenaires externes, le groupe cible, les sources de financements, les indicateurs retenus (en privilégiant les indicateurs du référentiel DD&RS), l'articulation avec les documents existants (chartes, schémas, ...).

C. Les six axes stratégiques du schéma directeur DD&RSE

Axe 1 – Renforcer la mobilisation de l'établissement pour répondre aux enjeux des transitions (4 objectifs & 9 actions)

Dans une démarche très volontariste, basée sur son projet d'établissement décliné en sept axes et en particulier sur son axe 1 « *Construire une université solidaire, durable, et responsable. Répondre aux enjeux des transitions dans toutes leurs dimensions* » et sur son axe 5 « *Être un acteur majeur dans les dynamiques territoriales* », l'université de Caen-Normandie poursuit ses efforts pour renforcer sa signature concernant la responsabilité sociale en travaillant sur les enjeux de développement durable mais aussi sur le rôle que l'Université doit jouer pour faire face et anticiper les transitions et même les transformations à l'œuvre dans les domaines écologique, énergétique, numérique ou sociétal. Pour ce faire, cet axe comprend **quatre objectifs stratégiques** : le premier porte sur le renforcement de notre politique DD&RS et son intégration à toute l'activité de l'établissement ; le deuxième permet de déployer et de piloter notre stratégie DD&RS au sein de notre établissement ; le troisième contribue à renforcer la visibilité de la démarche engagée pour le DD&RS en communiquant sur nos engagements et pratiques en matière de DD&RS,

et enfin, le quatrième contribue à la construction d'une société responsable pour faire évoluer les comportements en agissant avec les différents réseaux d'acteurs régionaux, nationaux et internationaux.

1.1. Renforcer notre politique DD&RS et l'intégrer à toute l'activité de l'établissement (Cf. fiche avec 4 actions)

L'objectif est de renforcer notre stratégie DD&RS en mettant d'abord l'utilisateur au cœur de nos stratégies de développement de service, puis en confortant, au besoin, le plan d'actions couvrant toutes les dimensions du DD&RS, en intégrant mieux la démarche à l'ensemble des services, directions de l'établissement et de leurs activités fonctionnelles et opérationnelles, et enfin en poursuivant notre politique d'achats responsables.

- 1) Mettre l'utilisateur au cœur de nos stratégies de développement de service ;
- 2) Développer la démarche d'amélioration continue pour adapter notre stratégie DD&RS selon les besoins nouveaux en couvrant toutes les dimensions du DD&RS ;
- 3) Intégrer la démarche à l'ensemble des services, directions de l'établissement et de leurs activités fonctionnelles et opérationnelles ;
- 4) Poursuivre notre politique d'achats responsables.

1.2. Déployer et piloter notre stratégie DD&RS au sein de l'Établissement (Cf. fiche avec 1 action)

L'objectif est de déployer les ressources humaines, techniques et financières pour piloter notre stratégie DD&RS au sein de l'Établissement auprès des différentes structures et parties prenantes internes sur la base de tableaux de bord.

- 1) Évaluer et ajuster régulièrement les moyens affectés à la mission DD&RS et les communiquer dans le rapport d'activité avec l'analyse de la performance des objectifs fixés dans le tableau de bord de pilotage de la démarche DD&RS.

1.3. Renforcer la visibilité de la démarche engagée (Cf. fiche avec 2 actions)

L'objectif est de renforcer la visibilité de notre démarche engagée pour le DD&RS en communiquant sur nos engagements et pratiques en matière de DD&RS et conserver les différentes labellisations obtenues.

- 1) Communiquer sur nos engagements et pratiques en interne et en externe ;
- 2) Maintenir la labellisation DD&RS (évaluation à mi-parcours en juin 2025 et re candidature en 2027) et HRS4R (évaluation à mi-parcours à l'automne 2025 et renouvellement du label 2027).

1.4. Contribuer avec nos partenaires à la construction d'une société responsable (Cf. fiche avec 2 actions)

L'objectif est de contribuer à la construction d'une société responsable pour faire évoluer les comportements en agissant avec différents réseaux d'acteurs régionaux, nationaux et internationaux.

- 1) Agir avec des réseaux d'acteurs nationaux et internationaux pour contribuer à faire évoluer les comportements et partager ses performances durables pour co-construire une société ;
- 2) S'engager sur nos territoires au travers de notre politique DD&RS.

Axe 2 : Sensibiliser et former aux enjeux écologiques et sociétaux pour anticiper les transitions (3 objectifs & 9 actions)

L'établissement intègre déjà les problématiques de DD&RSE dans les programmes et enseignements de son offre de formation (2022-2027) avec 40 formations (BUT, L, LP, M, ingénieur) et leurs parcours tournés vers la société et la planète (transition écologique, territoire durable, environnement, restauration écologique & développement durable, ...). L'établissement fait une veille sur les pratiques et réseaux pédagogiques DD&RS au niveau national et les promeut auprès de son corps enseignant, grâce à son implication dans plusieurs réseaux (Cirses, Reunifedd, VP Trees, Uved, ...). Toutefois, pour s'inscrire plus résolument dans la politique nationale de déploiement de la formation aux enjeux des transitions et du développement soutenable (TEDS), il s'agit d'aller plus loin : 1.) en proposant, pour la rentrée de septembre 2025, un socle commun de 30 heures sur les TEDS dispensé au cours du 1^{er} cycle en comodalité, 2.) en élargissant les connaissances DD&RS à l'ensemble de la communauté universitaire et 3.) en anti-

cipant la future offre de formation à l'horizon 2028 pour intégrer pleinement cette dimension TEDS dans les maquettes. Pour ce faire, cet axe comporte **trois objectifs stratégiques** : le premier permet de préparer des ressources adaptées en se basant sur la complémentarité des compétences des membres d'un groupe de travail mis en place en décembre 2023 ; le second porte sur l'accompagnement du développement des connaissances et compétences DD&RS des équipes pédagogiques ; le troisième permet d'élargir les connaissances DD&RS à l'ensemble de la communauté universitaire.

2.1. Intégrer les problématiques TEDS dans les enseignements et les formations (Cf. fiche avec 3 actions)

L'objectif est d'intégrer les problématiques TEDS dans les enseignements et les formations (mise en place du socle commun TEDS pour la rentrée de septembre 2025) en associant et en accompagnant la communauté pédagogique pour permettre la préparation et la mutualisation de ressources adaptées en se basant sur la complémentarité des compétences des membres du groupe.

- 1) Pérenniser le groupe de travail en charge de la préparation d'un module commun dédié aux transitions pour les étudiants de 1er cycle avec pour objectifs de :
 - Créer une cellule d'accompagnement pédagogique et d'évaluation de l'intégration du DD&RS dans les formations initiales et continues ;
 - Associer à la démarche une communauté des enseignants-chercheurs compétents sur ces questions de TEDS ;
- 2) Identifier une base commune de compétences et de connaissances DD&RS ;
 - Produire une note de cadrage afin que les étudiants et étudiantes puissent intégrer dans leurs rapports de stage, une analyse critique de l'intégration du DD&RS, qui sera prise en compte dans l'évaluation ;
 - Adhérer à l'UVED afin de pouvoir déployer des ressources stabilisées mises à disposition ;
 - Construire et partager des ressources et des modules (mutualisations partielles ou totales) ;
- 3) Identifier les formations continues qui intègrent ou qui doivent intégrer le DD&RS en priorité et les compétences et connaissances visées.

2.2. Accompagner le développement des connaissances et compétences DD&RS des équipes pédagogiques (Cf. fiche avec 3 actions)

L'objectif est de diffuser largement les méthodes pédagogiques et les supports innovants à l'ensemble des équipes pédagogiques, de systématiser une offre de formation DD&RS pour les enseignants-chercheurs et de valoriser les initiatives pédagogiques et de recherche originales sur le DD&RS.

- 1) Créer un espace sur e-campus pour rendre accessible et mutualiser les méthodes pédagogiques et les supports innovants (plateformes pédagogiques, webinar, réseaux sociaux, ...) ;
- 2) Systématiser une offre de formation DD&RS à destination du corps enseignant et des doctorants et doctorantes accueillis, et l'intégrer dans la formation « Enseigner dans le supérieur » ;
- 3) Valoriser les initiatives pédagogiques et de recherche originales sur le DD&RS (répertoire des actions, portraits, témoignages, pair à pair...).

2.3. Encourager le développement des connaissances DD&RS de la communauté universitaire (Cf. fiche avec 3 actions)

L'objectif est d'élargir les connaissances DD&RS à l'ensemble de la communauté universitaire en encourageant et en soutenant les actions « DD&RS » au sein de nos campus et dans les territoires, et en faisant connaître les initiatives pour faciliter le passage à l'action.

- 1) Encourager et soutenir les actions « DD&RS » au sein de nos campus et dans les territoires, grâce notamment à la délivrance de l'open badge « engagement étudiant » colorisé « j'agis pour le développement durable » et un soutien de la CVEC ;
- 2) Faire connaître les initiatives des membres de notre communauté en faveur du DD&RS et encourager le passage à l'action par l'exemple ;

- 3) Programmer plusieurs fois par an des événements de diffusion de la connaissance DD&RS vers notre communauté (grand témoin, fresques, ateliers, conférences, projections, etc.).

Axe 3 : Promouvoir une recherche responsable et ouverte dans le respect des fondamentaux éthiques (3 objectifs & 14 actions)

En cohérence avec l'axe 2 « *Promouvoir l'excellence et la visibilité de la recherche* » de son projet d'établissement (2022-2027), l'université de Caen-Normandie poursuit son rôle majeur dans le développement et l'attractivité de son territoire. Elle s'est dotée d'une stratégie prenant en compte les dimensions régionale, nationale, européenne et internationale de sa recherche. Ses priorités sont l'excellence scientifique avec la promotion de la recherche fondamentale (reconnue à travers le projet CaeSAR financé dans le cadre de l'AAP France 2030 « *Excellence sous toutes ses formes* »), de l'interdisciplinarité et de l'émergence, le soutien aux infrastructures de recherche de grande envergure, le respect de l'ensemble des disciplines et de leurs différences, le développement de la formation en lien avec la recherche et l'internationalisation. Plus spécifiquement dans **le domaine du DD&RS et des transitions** (écologique, énergétique, sociétale, ...), elle mobilise les compétences de la recherche pour soutenir une recherche fondamentale innovante souvent susceptibles de venir en appui des politiques publiques sur des sujets variés liés par exemple à l'atténuation ou à l'adaptation au changement climatique et global. La labellisation SAPS de l'université témoigne notamment du développement de méthodes de co-construction et de recherche participative sur ces différents sujets. Pour permettre la poursuite d'une recherche responsable et ouverte dans le respect des fondamentaux éthiques, cet axe comprend **trois objectifs** : le premier permet d'encourager une recherche responsable en intégrant autant que possible les enjeux DD&RS dans les projets de recherche pour faciliter la prise en compte des transitions ; le deuxième permet de poursuivre notre politique de science avec et pour la société sur la TEDS ; le troisième contribue à favoriser une recherche ouverte, dans le respect des fondamentaux éthiques.

3.1. Encourager une recherche responsable (Cf. fiche avec 2 actions)

L'objectif est d'encourager une recherche responsable en intégrant autant que possible les enjeux DD&RS dans les projets de recherche pour faciliter la prise en compte des transitions, en mettant en œuvre une organisation et des dispositifs pratiques pour y parvenir pour accompagner les collectifs et en identifiant les impacts DD&RS liés à la conduite des projets de R&I.

- 1) Poursuivre l'intégration des enjeux DD&RS dans les projets de recherche ;
 - Actualiser et partager le diagnostic DD&RS pour faciliter la prise en compte des TEDS dans la stratégie de R&I en ciblant les enjeux pertinents et prioritaires pour l'établissement ;
 - Intégrer des critères DD&RS dans les appels à projets émis par l'université ;
 - Mettre en œuvre une organisation et des dispositifs pratiques pour y parvenir (accompagner les collectifs, les projets, les pratiques de R&I trans/interdisciplinaires pour répondre aux grands enjeux des transitions ; permettre le marquage DD&RS des projets de recherche dans la plateforme de gestion des contrats OSCAR) ;
- 2) Identifier l'impact DD&RS lié à la conduite des projets de R&I.

3.2. Poursuivre notre politique de science avec et pour la société sur la TEDS (Cf. fiche avec 6 actions)

L'objectif est de sensibiliser les publics (communauté universitaire, partenaires et public extérieur) à la science et à ses démarches ainsi que de favoriser l'implication des publics non scientifiques dans la recherche dans le domaine de la TEDS (approches et recherches participatives).

- 1) Mener des actions sur la TEDS dans le cadre du label SAPS ;
- 2) Impliquer les équipes de l'université dans des projets SAPS ;
- 3) Développer un accompagnement des programmes de recherche participative (type Boutique des sciences) ;
- 4) Développer des événements de culture scientifique autour des problématiques DD-RS (TURFU festival, festival de la BD scientifique, ciné-science...) ;

- 5) Développer les thématiques TEDS du master IMST et notamment ses actions communes avec d'autres masters du réseau CMJS ;
- 6) Établir la liste des événements grand public sur des thématiques R&I DD-RS.

3.3. Favoriser une recherche ouverte, dans le respect des fondamentaux éthiques (Cf. fiche avec 6 actions)

L'objectif est de poursuivre son engagement en faveur de la Science ouverte à travers la production éditoriale nativement ouverte, l'accès ouvert aux publications scientifiques, l'accès ouvert aux revues et ouvrages qu'elle édite et l'ouverture des données, et de poursuivre la promotion de l'intégrité scientifique et de l'éthique de la recherche.

- 1) Mettre en place d'une déclinaison locale du baromètre pour la science ouverte (permettant notamment d'identifier le pourcentage de publication en accès ouvert et le pourcentage de publications déposées sur des plateformes ouvertes) ;
- 2) Sensibiliser des enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses aux enjeux de la science ouverte et proposer des formations / webinaires / tutoriels ;
- 3) Inciter à l'usage de l'ORCID auprès des publiants de l'université de Caen Normandie (campagnes de sensibilisation, intégration au système d'information de l'établissement) ;
- 4) Développer les outils et plateformes pour la science ouverte (stockage, traitement, diffusion) en lien avec Recherche.data.gouv ;
 - Poursuivre la formation au plan de gestion des données ;
- 5) Mettre à disposition des chercheurs une description des dispositifs déployés par l'université concernant la réflexion éthique et l'intégrité scientifique ;
 - Dont intervention du RIS dans les différents conseils.
- 6) Soutenir l'évolution des pratiques d'évaluation de la recherche, des chercheurs et enseignants-chercheurs de l'établissement en adhérant à l'alliance COARA (<https://coara.eu/>).

Axe 4 - Agir ensemble contre le dérèglement climatique (5 objectifs & 24 actions)

L'établissement doit contribuer à la lutte contre le dérèglement climatique pour répondre d'une part, à la forte demande sociale de sa communauté universitaire (étudiantes et étudiants et personnels) et d'autre part aux exigences réglementaires nationales et internationales et aux orientations politiques gouvernementales en matière de transition. Cette contribution se traduit concrètement par des choix en matière de gestion du patrimoine mais aussi par des changements de pratiques et d'usages au sein de l'ensemble de des activités de l'établissement. Pour agir pour la décarbonation et la sobriété énergétique, cet axe comprend **cinq objectifs stratégiques** : trois objectifs concernent des actions portées à l'initiative de l'établissement sur le patrimoine bâti et sur le numérique responsable et mises en œuvre par la DPL et la DSI principalement, et les deux autres objectifs entraînent la communauté universitaire pour la sensibiliser aux enjeux des transitions, modifier les comportements et contribuer à la réduction des émissions de GES.

4.1. Mesurer notre empreinte carbone pour accompagner le changement de pratiques (Cf. fiche avec 4 actions)

L'objectif est d'évaluer nos émissions de GES et de poursuivre le plan d'actions du plan de sobriété pour réduire les émissions de GES afin d'atteindre les objectifs de la stratégie nationale.

- 1) Réaliser régulièrement le bilan carbone de l'ensemble de l'établissement ;
- 2) Analyser les résultats, ajuster au besoin et mettre à jour le plan d'actions du plan de sobriété en fonction des performances obtenues ;
- 3) Communiquer les résultats ;
- 4) Justifier les différentes actions menées par l'établissement pour atteindre les objectifs de baisse d'émissions de GES.

4.2. Réduire la consommation des ressources énergétiques (décarbonation et sobriété énergétique) (Cf. fiche avec 6 actions)

L'objectif est de poursuivre et amplifier, si possible, la réduction de la consommation des ressources énergétiques, en général, et fossiles en particulier, en suivant le plan de sobriété adopté en décembre 2022 et le schéma directeur énergie (SDE) rédigé en 2023.

- 1) Mettre en œuvre et suivre le plan de sobriété sur la partie Energie ;
- 2) Rénover plusieurs bâtiments grâce aux financements apportés par le CPER ;
- 3) Diminuer l'usage et la consommation des équipements énergivores par la poursuite du déploiement des éclairages LED permettant de réduire la consommation électrique et la pollution lumineuse produite par les éclairages extérieurs générant un impact pour la biodiversité ;
- 4) Développer la production d'énergies renouvelables sur la base de l'étude du potentiel solaire déjà réalisée ;
- 5) Communiquer sur les résultats obtenus auprès de l'ensemble de la communauté universitaire et des partenaires ;
- 6) Justifier les différentes actions menées par l'établissement pour atteindre les objectifs de baisse de consommation d'énergie (cadre réglementaire).

4.3. Réduire l'empreinte carbone des unités de recherche (Cf. fiche avec 7 actions)

L'objectif est d'accompagner la réalisation de plans de transition propre à chaque unité de recherche (UR) en tenant compte de leurs spécificités, de leurs équipements, de leurs thématiques de recherche, pour sensibiliser et inciter les parties prenantes à réduire l'empreinte carbone de leurs UR.

- 1) Accompagner les unités de recherche dans la démarche de réduction des émissions de GES ;
- 2) Favoriser l'entraide et le partage d'expériences entre les unités de recherche sur les sujets concernant le développement durable ;
- 3) Communiquer autour du dérèglement climatique (séminaire, ateliers, affiches, ...) et sensibiliser les membres des unités de recherche aux enjeux du développement durable ;
- 4) Généraliser la présence de référents ou référentes développement durable (DD) dans toutes les unités de recherche ;
- 5) Homogénéiser les systèmes d'incitations et de régulations adoptés par les différentes unités de recherche dans leur plan de transition, pour avoir une cohérence à l'échelle de l'université ;
- 6) Suivre et évaluer l'impact des mesures mises en place pour assurer une amélioration continue ;
- 7) Déploiement dans les services volontaires après retour d'expérience

4.4. Inciter à l'usage de modes de déplacements durables (Cf. fiche avec 3 actions)

Sur la base du plan de mobilité adopté en mars 2024, l'objectif est de réduire la part modale associée à l'automobile, au profit de l'utilisation des transports en commun, de la pratique du vélo, la marche et autres mobilités actives, et du recours au covoiturage.

- 1) Installation d'équipements et aménagement des espaces pour inciter à l'utilisation de modes de déplacement durables (abris pour vélos, bornes de recharge, ...) ;
- 2) Réflexion avec les partenaires pour améliorer les conditions de déplacements des usagers de la communauté universitaire sur l'ensemble du territoire ;
- 3) Animation et sensibilisation autour des mobilités durables.

4.5. Promouvoir le numérique responsable (Cf. fiche avec 4 actions)

L'objectif est de poursuivre la prise en compte du numérique responsable afin d'agir sur les consommations des ressources énergétiques, sur la limitation des déchets (D3E, carton, ...) et sur l'inclusion.

- 1) Poursuivre la prise en compte du numérique responsable dans le prochain schéma directeur du numérique ;
- 2) Poursuivre de déploiement du numérique responsable au cœur des projets de renouvellement d'équipement ou de nouvelles installations ;

- 3) Sensibiliser la communauté à la sobriété numérique à l'échelle individuelle et accompagner les usagers dans une pratique du numérique plus responsable (ateliers de sensibilisation, manuels d'utilisation, challenges, ...)
- 4) Sensibiliser les enseignants chercheurs aux enjeux du développement durable pour qu'ils s'approprient les solutions proposées dans le cadre des projets de recherche.

Axe 5 - Favoriser la qualité de vie sur les campus et la préservation du vivant (4 objectifs & 21 actions)

L'établissement doit poursuivre les nombreuses actions déjà engagées pour favoriser la qualité de vie sur les campus et la préservation du vivant pour répondre d'une part, à la forte demande sociale de sa communauté universitaire (étudiantes et étudiants et personnels) et d'autre part aux exigences réglementaires nationales et internationales et aux orientations politiques gouvernementales en matière de préservation de la biodiversité. Cette contribution se traduit concrètement par des actions co-construites entre les différentes directions et les usagers. Cet axe comprend **quatre objectifs stratégiques** : le premier porte sur la biodiversité tout en améliorant la qualité de vie sur les campus pour les usagers de l'université ; le second permet de prévenir et de réduire la production de déchets sur nos campus sur la base du « réduire, réutiliser, recycler, sensibiliser » ; le troisième contribue à une optimisation de l'utilisation de la ressource en eau indispensable pour la préservation du vivant, et enfin, le quatrième objectif promeut une alimentation responsable accessible au plus grand nombre.

5.1. Développer biodiversité sur nos campus (Cf. fiche avec 5 actions)

L'objectif est de favoriser la biodiversité tout en améliorant la qualité de vie sur les campus pour les usagers de l'université.

- 1) Compléter et étendre les inventaires et diagnostics sur les campus (C1 & C2 diagnostics réalisés) ;
- 2) Communiquer autour de la biodiversité (tables rondes, panneaux, signalétique, ...), sensibiliser la communauté aux enjeux de la biodiversité et favoriser la science participative ;
- 3) Créer des campus nourriciers (i.e. jardins partagés, ...), à la fois pour les personnels et la communauté étudiante, mais également pour les espèces vivantes, comme les oiseaux par exemple ;
- 4) Créer des zones de biodiversité protégées et développer une trame verte et bleue pour contribuer à améliorer les habitats pour la faune ;
- 5) Poursuivre le suivi régulier des prestataires assurant l'entretien des espaces verts (réalisation et impact) en vue d'une amélioration continue.

5.2. Prévenir et réduire la production de déchets sur nos campus : réduire, réutiliser, recycler, sensibiliser (Cf. fiche avec 9 actions)

L'objectif est de réduire la quantité de déchets, toute nature confondue, produite par l'université et sa communauté.

- 1) Réduire : Développement d'une politique d'achat responsable incluant des critères sur les emballages et autres sources de déchets ;
- 2) Réduire : Anticipation du niveau de valorisation et identification de la filière de recyclage avant tout achat, pour éviter l'achat de produits difficilement recyclables ;
- 3) Réutiliser : Généralisation de l'achat de produits reconditionnés, provenant de la seconde main, ou ayant un indice de réparabilité élevé ;
- 4) Réutiliser : Généralisation de la mutualisation de matériels entre unités de recherche, composantes, et services internes ;
- 5) Réutiliser : Réalisation d'un diagnostic de réparation avant tout changement d'équipements ;
- 6) Recycler : Finalisation du déploiement du tri double flux sur tous les campus (circulations et bureaux de travail) ;
- 7) Recycler : Mise en place du tri des sept flux sur tous les campus (papier/carton, métal, plastique, verre, bois, plâtre, fraction minérale) ;

- 8) Sensibiliser : Sensibilisation de la communauté sur le reconditionnement, la réutilisation d'objets, équipements, et autres produits (papiers, cartons, ...), et la seconde main au sens large (vêtements d'occasion, ...);
- 9) Sensibiliser : Sensibilisation de la communauté sur le processus de recyclage des déchets et sur le besoin de diminuer la production de déchets (ateliers, visites, ...).

5.3. Optimiser l'utilisation de la ressource en eau (Cf. fiche avec 3 actions)

L'objectif est de réduire et optimiser la consommation d'eau, qu'elle soit potable ou non.

- 1) Systématiser la prise en compte de la réduction et l'optimisation de la consommation d'eau dans la réalisation de projets de rénovation ou de construction ;
- 2) Sensibiliser la communauté autour des enjeux liés à la consommation en eau ;
- 3) Améliorer le suivi de la consommation d'eau.

5.4. Promouvoir une alimentation responsable accessible au plus grand nombre (Cf. fiche avec 4 actions)

L'objectif est de renforcer l'accès à l'alimentation durable et responsable auprès de l'ensemble de la communauté.

- 1) Mettre en place une démarche d'alimentation responsable au sein de l'établissement auprès des parties concernées internes et des délégataires de gestion ;
- 2) Sensibiliser la communauté sur l'alimentation saine et responsable ;
- 3) Développer les ressources comestibles dans un esprit de campus nourriciers (i.e. jardins partagés, ...) ;
- 4) Suivre l'évolution des bonnes pratiques en matière d'alimentation responsable.

Axe 6 - Favoriser une politique humaine et sociale (4 objectifs & 25 actions)

Offrir à tous ses personnels, étudiants et étudiantes, un environnement de travail de qualité, respectueux du bien être individuel et collectif constitue une priorité pour l'établissement. Depuis plusieurs années, de nombreuses actions sont déjà engagées en ce sens, qu'elles s'adressent aux seuls personnels ou à l'ensemble de la communauté (meilleure identification des services ressources, lutte contre les VSS, les discriminations et le harcèlement, schéma directeur du handicap en cours de révision, ou encore actions de prévention dans le domaine de la santé, ...). Ces nombreuses initiatives s'accompagnent d'opérations de sensibilisation à des fins de prévention, ou pour mieux faire connaître les droits individuels. L'université de Caen Normandie souhaite poursuivre son engagement pour favoriser une politique humaine et sociale ambitieuse et respectueuse de l'adhésion des membres de sa communauté universitaire à travers **quatre objectifs stratégiques** : le premier est de favoriser une politique humaine et sociale d'égalité et de diversité auprès des personnels à travers l'adoption et la mise en œuvre de plans d'actions sectoriels ; le second est d'inclure progressivement les aspects DD&RS dans l'évolution des métiers à travers des formations spécifiques et ciblées sur les transitions et la prise en compte des enjeux DD&RS dans les activités des différentes structures ; le troisième porte sur la formalisation la politique de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) ; le quatrième vise au renforcement de la politique d'égalité des chances pour la communauté étudiante, en favorisant l'égal accès aux différentes formations et dispositifs d'accompagnement, et permettant une poursuite d'étude dans les meilleures conditions (matérielles, d'accueil et d'étude).

6.1. Favoriser une politique humaine et sociale d'égalité et de diversité auprès des personnels (Cf. fiche avec 7 actions)

L'objectif est de favoriser une politique humaine et sociale d'égalité et de diversité auprès des personnels à travers l'adoption et la mise en œuvre de plans d'actions sectoriels (charte égalité, schéma directeur du handicap, plan d'action égalité, charte de lutte contre toutes les discriminations, ...) et en communiquant les bilans et les données associées aux personnels.

- 1) Suivre et mettre en œuvre la charte égalité ;
- 2) Présenter annuellement au CSA, au CA et à l'ensemble de la communauté le bilan de l'égalité professionnelle femmes/hommes ;

- 3) Actualiser le schéma directeur du handicap ;
- 4) Mettre en œuvre de la convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ;
- 5) Mettre en conformité l'accessibilité du site internet, de l'intranet ainsi que des documents institutionnels et de communication (communication égalitaire, accessibilité des outils numériques, ...) ;
- 6) Adopter une charte de lutte contre toutes les discriminations ;
- 7) Adopter et mettre en œuvre le plan d'action égalité (2025-2027).

6.2. Favoriser et accompagner le développement des compétences, dont les compétences DD&RS, dans l'évolution des métiers (Cf. fiche avec 2 actions)

L'objectif est d'inclure progressivement les aspects DD&RS dans l'évolution des métiers à travers des formations spécifiques et ciblées sur les transitions et la prise en compte des enjeux TEDS dans les activités des différentes structures.

- 1) Augmenter le nombre de formation à destination des personnels incluant un volet DD&RS en particulier TEDS (changement climatique, transition écologique, ...) (lien avec actions 2.2 & 2.3) ;
- 2) Inclure progressivement des missions DD&RS dans les fiches de poste.

6.3. Formaliser la politique de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) de l'établissement (Cf. fiche avec 7 actions)

L'objectif est de formaliser la politique de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) à travers des aménagements, des dispositifs adaptés aux situations spécifiques, des baromètres sociaux et une communication des résultats auprès de la communauté.

- 1) Renforcer la politique de prévention et de santé/sécurité au travail, à la fois pour la santé physique et mentale (réseau de secourisme en santé mentale, ...) ;
- 2) Réaliser un guide de la santé et de la sécurité des étudiants durant leurs études traduits en plusieurs LVE ;
- 3) Soutenir l'offre APAS proposée à la communauté étudiante et mettre en place une offre APAS au personnel de l'université ;
- 4) Consolider le suivi des agents et des étudiantes et étudiants en situation de handicap ;
- 5) Faire évoluer la cellule d'écoute dédiée aux VSS vers une cellule d'écoute couvrant les situations de harcèlement moral et de discrimination ;
- 6) Continuer à rendre les environnements agréables (terrasses avec bancs, tables de pique-nique, campus sans tabac, lieux de convivialité pour les personnels, ...) ;
- 7) Mettre en place des baromètres sociaux (enquêtes bien-être au travail, victimation, ...) et communiquer les résultats auprès de la communauté.

6.4. Renforcer la politique d'égalité des chances pour les apprenantes et apprenants (Cf. fiche avec 9 actions)

L'objectif est de renforcer la politique d'égalité des chances pour la communauté étudiante, en favorisant l'égal accès aux différentes formations et dispositifs d'accompagnement, et permettant une poursuite d'étude dans les meilleures conditions (matérielles, d'accueil et d'étude).

- 1) Faciliter la continuité entre le lycée et l'université en augmentant le nombre de lycéennes et lycéens impliqués dans des dispositifs tels que les Cordées de la réussite ou Mon avenir UNICAEN et de façon générale développer les temps d'immersion des lycéens à l'université ;
- 2) Faciliter la continuité entre l'université et l'insertion professionnelle en développant et en évaluant l'offre de l'EOI ;
- 3) Travailler sur l'attractivité sur certaines formations genrées pour respecter un équilibre entre les genres ;
- 4) Favoriser la personnalisation et la flexibilisation des parcours afin de favoriser la réussite de nos étudiants, notamment à travers le contrat pédagogique de réussite étudiante (CPRE via l'application « Objectif Réussites ») et la mise en place d'un pôle d'accompagnement à la réussite étudiante » (ARE)

- 5) Développer un réseau alumni afin de développer les connexions entre les différentes générations de diplômés de l'université, de favoriser leurs connexions professionnelles et de rendre visibles des parcours inspirants pour la communauté étudiante actuelle et à venir ;
- 6) Améliorer l'accessibilité générale de l'expérience étudiante (accès aux bâtiments, aux services, aux manifestations, à l'information, à une offre sportive adaptée, outils numériques, ...) ;
- 7) Consolider le fonctionnement de la commission CVEC sur la partie commission d'accompagnement social en faveur des étudiants et des étudiantes ;
- 8) Maintenir le Label Bienvenue en France et poursuivre les efforts engagés pour l'accueil et la réussite des étudiantes et étudiants internationaux ;
- 9) Développer la promotion du dispositif de reconnaissance de l'engagement étudiant à destination des étudiantes et étudiants s'investissant pour l'inclusion.

III. FICHES OBJECTIFS

Objectif 1.1. – Renforcer notre politique DD&RS et l'intégrer à toute l'activité de l'établissement

Axes prioritaires du SD DD & RSE (Ministère ESR)			Axe du référentiel DD&RS				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Décarbonation	Sobriété énergétique	Préservation du vivant	1	2	3	4	5

Constats

Dans une démarche très volontariste, basée sur son projet d'établissement décliné en sept axes et en particulier sur son axe 1 « *Construire une université solidaire, durable, et responsable. Répondre aux enjeux des transitions dans toutes leurs dimensions* » et sur son axe 5 « *Être un acteur majeur dans les dynamiques territoriales* », l'université de Caen-Normandie poursuit ses efforts pour renforcer sa signature concernant la responsabilité sociale en travaillant sur les enjeux de développement durable mais aussi sur le rôle que l'Université doit jouer pour faire face et anticiper les transitions et même les transformations à l'œuvre dans les domaines écologique, énergétique, numérique ou sociétal.

Un diagnostic DD&RS (voté au CA le 10 mars 2023) a permis d'évaluer les attentes de la communauté et de se fixer des objectifs dans une stratégie DD&RS avec un plan pluriannuel, pour chacune des variables stratégiques et opérationnelles du référentiel DD&RS, dans le but d'abord de consolider le niveau déjà atteint et d'atteindre le niveau suivant à partir d'une liste d'actions à court, moyen et long terme associant les différentes parties prenantes.

La démarche est déjà assez bien intégrée à plusieurs services, directions de l'établissement et de leurs activités fonctionnelles et opérationnelles avec des points d'information liés aux transitions et au DD&RS qui sont régulièrement fait lors de différents séminaires et réunions interservices.

L'université de Caen est engagée depuis plusieurs années dans la dynamique de **Service Public + (SP+)** et a souhaité en 2023 élargir la démarche à l'échelle de l'établissement. Un séminaire des cadres de l'université a ainsi été organisé dès le début de l'année 2023 en présence de la DITP. A la suite de ce séminaire, 12 structures internes de l'université se sont portées volontaires pour engager la démarche. Au regard de notre engagement dans ce programme, la DITP et la DGEISIP nous ont sollicité pour intégrer le comité de pilotage national du déploiement de SP+ avec 4 autres universités. En cohérence avec le projet d'établissement, cette démarche doit permettre de replacer l'utilisateur au cœur de nos actions tout en valorisant l'engagement des agents.

L'université de Caen Normandie a intégré depuis de nombreuses années des actions de RSE dans ses marchés publics, par la mise en place de contrat réservés, mais aussi par la mise en œuvre de clauses et de critères : matériels à faible émission de CO2 et à mise en veille rapide pour les 380 copieurs de l'université, réalisation d'un bilan RSE des marchés en cours d'exécution (avril 2022), analyse des marchés afin de vérifier s'il contient une clause environnementale, une clause sociale, s'il s'agit d'un marché réservé ou si des critères de choix ont prévalu à l'analyse des offres.

La commission du pilotage financier et patrimonial a souhaité améliorer les critères RSE des marchés publiés. Un GT a proposé une fiche de renseignement permettant de comparer les fournisseurs sur leur politique environnementale et sociale. Cette fiche pose six questions sur trois thèmes : volet environnemental, volet social et volet gouvernance. Les réponses attendues, chiffrées, ont vocation à pouvoir être facilement comparées entre elles.

Pour en savoir plus : consulter le diagnostic DD&RS de la variable 1.1 « *Formaliser sa politique de responsabilité sociétale & développement durable (DD&RS) et l'intégrer à toute l'activité de l'établissement* » (p. 13-30).

Objectif stratégique

L'objectif est de renforcer notre stratégie DD&RS en mettant d'abord l'utilisateur au cœur de nos stratégies de développement de service, puis en confortant, au besoin, le plan d'actions couvrant toutes les dimensions du DD&RS, en intégrant mieux la démarche à l'ensemble des services, directions de l'établissement et de leurs activités fonctionnelles et opérationnelles, et enfin en poursuivant notre politique d'achats responsables.

Actions

Les **actions déployées** sont les suivantes :

1. Mettre l'utilisateur au cœur de nos stratégies de développement de service ;
2. Développer la démarche d'amélioration continue pour adapter notre stratégie DD&RS selon les besoins nouveaux en couvrant toutes les dimensions du DD&RS ;
 - Cette démarche s'appuie sur des indicateurs (nationaux et internationaux) pour permettre de mesurer, comparer et mettre à jour la stratégie DD&RS de l'établissement au regard des résultats obtenus.
3. Intégrer la démarche à l'ensemble des services, directions de l'établissement et de leurs activités fonctionnelles et opérationnelles ;
 - Il est important de mettre à disposition un temps dédié avec les services, les directions ; les laboratoires et les composantes pour parler des problématiques DD&RS de façon plus large et transversale.
4. Poursuivre notre politique d'achats responsables
 - Faire le bilan du questionnaire RSE demandé aux candidats lors des appels d'offre de marchés publics et le faire évoluer au besoin ;
 - Augmenter le pourcentage des marchés incluant une valeur de 30% minimum à des critères DD&RS dans le jugement des offres ;
 - Augmenter le pourcentage du montant des achats couverts par des marchés incluant une valeur de 30% minimum à des critères DD&RS dans le jugement des offres ;
 - Poursuivre les efforts déjà entamés sur le matériel informatique dans le cadre d'une politique de numérique responsable ;
 - Faire un suivi de la politique d'achats responsables mise en œuvre.

Calendrier

● Court terme (1-2 ans) ● Moyen terme (3-5 ans) ○ Long terme (> 5 ans)

Services porteurs

Direction générale des services (DGS)

Services ressources

Délégation de l'appui au pilotage et de l'amélioration continue (DAPAC)
Direction de la commande publique (DCP)
Direction des systèmes d'information (DSI)

Partenaires externes

Partenaires académiques.

Groupe cible

La communauté étudiante
Les personnels

Sources de financement

- ✓ Auto-financement
- ✓ COMP

Indicateurs

Nombre de services/directions ayant des objectifs DD&RS
Pourcentage des marchés incluant une valeur de 30 % minimum à des critères DD&RS dans le jugement des offres
Pourcentage du montant des achats couverts par des marchés incluant une valeur de 30% minimum à des critères DD&RS dans le jugement des offres.

Articulation avec les documents existants (chartes, schémas, ...)

- ✓ Projet d'établissement
- ✓ Schéma directeur de la qualité
- ✓ Démarche Service Public +

Objectif 1.2. – Déployer et piloter notre stratégie DD&RS

Axes prioritaires du SD DD & RSE (Ministère ESR)

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Décarbonation	Sobriété énergétique	Préservation du vivant

Axe du référentiel DD&RS

<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

Constats

Pour permettre le déploiement de sa stratégie DD&RS, l'Université de Caen-Normandie a mis en place en décembre 2020, une mission dédiée dénommée « Démarche Campus 30, le développement durable au cœur de l'université ». Cette mission est chargée de : d'une part d'élaborer, de suivre et d'évaluer la stratégie et le plan d'action de l'établissement en matière de développement durable, et d'autre part, d'identifier, d'encourager, de coordonner et de promouvoir, avec les services et directions, et sur l'ensemble des campus, des actions concrètes basées sur les trois piliers du développement durable (environnement, social et économie) et au plus près des préoccupations et besoins des membres de toute la communauté universitaire :

- ✓ Élaboration, du suivi et de l'évaluation de la stratégie et du plan d'action de l'établissement en matière de DD&RS ;
- ✓ Recensement et le suivi de l'activité DD&RS de l'université à travers le référentiel DD&RS ;
- ✓ Accompagnement des projets de développement durable de l'établissement ;
- ✓ Animation du réseau des référents DD de l'université ;
- ✓ Participation à la mise en place de manifestations dédiées à la diffusion de la culture du développement durable ;
- ✓ Suivi du label DD&RS sur la plateforme Persees (auto-évaluations annuelles, évaluation à mi-parcours, etc.).

Le vice-président délégué en charge du développement durable est aidé par une chargée de mission (équivalent 1 jour par semaine) et d'une technicienne DD.

Un réseau des référentes et des référents DD (composantes, laboratoires de recherches et services) a été également constitué avec pour principales missions : a) Être la personne ressource DD au sein de sa structure pour ses collègues ; b) Être l'intermédiaire privilégié de la mission Campus 30 ; c) Participer à la valorisation de la démarche ; d) Être force de proposition, participer à la co-construction des actions et projets.

À septembre 2024, 39 référentes et référents représentent 7 composantes, 13 structures de recherche (laboratoires, plateformes, etc.) et 9 services (communs ou centraux) sur les campus caennais (1, 2, 4, 5, Inspé, Cyceron, Ganil) et les campus distants (Alençon, Cherbourg). Mais, il manque encore des référents et référentes sur les autres campus et dans plusieurs composantes....

Un budget annuel est affecté à la mission Campus 30 pour lui permettre de mener les actions de coordination, d'animation et de dynamisation de la démarche dans tous les secteurs d'intervention de l'établissement. Ce budget ne tient pas compte des coûts liés à la réalisation proprement dite des différentes actions (prises en charge sur le budget de l'établissement).

Pour en savoir plus : consulter le diagnostic DD&RS de la variable 1.2 « Déployer (ressources humaines, techniques et financières...) et piloter la stratégie DD&RS au sein de l'Établissement (structures, collaborateurs, tableaux de bord, ...) » (p. 31-37).

Objectif stratégique

L'objectif est de déployer les ressources humaines, techniques et financières pour piloter notre stratégie DD&RS au sein de l'Établissement auprès des différentes structures et parties prenantes internes sur la base de tableaux de bord.

Action

Il s'agit de déployer l'action suivante :

1. Évaluer et ajuster régulièrement les moyens affectés à la mission DD&RS et les communiquer dans le rapport d'activité avec l'analyse de la performance des objectifs fixés dans le tableau de bord de pilotage de la démarche DD&RS.

Services porteurs

Direction générale des services (DGS)

Services ressources

Mission campus 2030

Direction de la communication

Partenaires externes

Institutionnels (Cop, Giec)

Groupe cible

La communauté étudiante

Les personnels

Sources de financement

- ✓ Auto-financement
- ✓ COMP

Indicateurs

Budget alloué DD&RS/budget établissement

Nombre de référents et de référentes DD

Articulation avec les documents existants (chartes, schémas, ...)

- ✓ Projet d'établissement
- ✓ Diagnostic Campus 30 DD&RS (mars 2023)

Objectif 1.3. – Renforcer la visibilité de la démarche engagée

Axes prioritaires du SD DD & RSE (Ministère ESR)			Axe du référentiel DD&RS				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Décarbonation	Sobriété énergétique	Préservation du vivant	1	2	3	4	5

Constats

Pour son plan de communication DD&RS, l'Université de Caen-Normandie utilise différents supports de communication (Trait d'union, Prisme, la newsletter étudiante, ...), en fonction de la nature de l'information et de la cible visée (parties prenantes internes et/ou externes), à la fois pour une communication récurrente et régulière ou bien pour des actualités ou des informations ciblées et ponctuelles. Les actualités sont directement publiées sur le portail d'accueil du site internet de l'Université <https://www.unicaen.fr/actualites/>. Elles sont également reprises et classées dans la rubrique « Campus durables et responsables » de l'Unicaen <https://www.unicaen.fr/campus-durables-et-responsables/>.

Par ailleurs, à la demande de collègues, d'étudiantes et étudiants, d'associations, etc., la mission Campus 30, avec la direction de la communication, relaie à la communauté universitaire diverses informations relatives à des manifestations, des événements responsables, des appels d'offres, des enquêtes. Ces demandes de transmission de ces informations sont envoyées généralement sur l'adresse : campus30@unicaen.fr

L'obtention de la labélisation DD&RS en juin 2023 est d'une part une reconnaissance des actions déjà engagées en nous obligeant et en nous encourageant à faire toujours plus et mieux pour renforcer et consolider les actions, et d'autre part, un formidable vecteur de communication pour rendre plus visible la démarche engagée en interne et à l'extérieur. Le label HRS4R reconnaît également l'engagement de l'établissement à mener une politique de gestion des personnels liés à la recherche ambitieuse. La labélisation européenne permet à l'établissement une reconnaissance en la matière et son inscription dans une démarche d'amélioration continue.

Pour en savoir plus : consulter le diagnostic DD&RS de la variable 1.1.4 « Communiquer sur les objectifs, les pratiques et rendre compte des résultats de la démarche DD&RS auprès de toutes les parties prenantes » (p. 27-30) et le dossier de labélisation HRS4R.

Objectif stratégique

L'objectif est de renforcer la visibilité de notre démarche engagée pour le DD&RS en communiquant sur nos engagements et pratiques en matière de DD&RS et en conservant les différentes labellisations obtenues.

Action

Il s'agit de déployer les actions suivantes :

1. Communiquer sur nos engagements et pratiques en interne et en externe ;
2. Maintenir la labellisation DD&RS (évaluation à mi-parcours en juin 2025 et re candidature en 2027) et HRS4R (évaluation à mi-parcours à l'automne 2025 et renouvellement du label 2027).

Calendrier

● Court terme (1-2 ans) ● Moyen terme (3-5 ans) ○ Long terme (> 5 ans)

Services porteurs

Mission Campus 30

Services ressources

Direction générale des services (DGS)
Direction des ressources humaines (DRH)
Direction de la recherche et de l'innovation (DRI)
Direction de la communication

Partenaires externes

Cirses
Union européenne

Groupe cible

La communauté étudiante
Les personnels avec une cible particulière concernant les personnels liés à la recherche

Sources de financement

- ✓ Auto-financement
- ✓ Excellences (volet recherche RH)

Indicateurs

Nombre d'actions de communication DD&RS récurrentes à destination des parties prenantes internes et externes
Labels reconduits : O/N

Articulation avec les documents existants (chartes, schémas, ...)

- ✓ Projet d'établissement
- ✓ Diagnostic Campus 30 DD&RS (mars 2023)
- ✓ Auto diagnostique dossier de labellisation HRS4R

Objectif 1.4. – Contribuer avec nos partenaires à la construction d'une société responsable

Axes prioritaires du SD DD & RSE (Ministère ESR)

○ Décarbonation ○ Sobriété énergétique ○ Préservation du vivant

Axe du référentiel DD&RS

● 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5

Constats

L'université de Caen Normandie est engagée au côté d'un certain nombre d'acteurs nationaux et internationaux permettant le partage d'expériences et la mise en œuvre d'actions pour lesquelles les impacts sociaux, environnementaux et économiques sont pris en compte (même s'ils ne sont pas forcément systématiquement évalués). Par la même, l'établissement apporte sa contribution aux politiques nationales et internationales. La volonté est de progresser en faisant profiter des retours d'expérience mutuels, de faire du mieux possible en fonction des contraintes et des opportunités offertes.

Par ailleurs, l'Université de Caen Normandie est un acteur majeur dans les dynamiques territoriales. Elle affirme son ancrage dans les territoires et l'importance des relations partenariales avec le monde socio-économique, en se positionnant comme acteur dans une approche écosystémique du développement. Elle a ainsi une solide connaissance des compétences des différents acteurs et réseaux œuvrant pour des projets de DD&RS et elle définit et met en œuvre des projets transversaux DD&RS de développement avec des organismes de recherche, des entreprises, des collectivités territoriales, des établissements d'enseignement, des structures culturelles...

Les schémas locaux de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation sont discutés avec les collectivités locales, dans une démarche co-construite et une gouvernance partagée, pour permettre de répondre aux enjeux de développement territoriaux, de réaliser des synergies et de recenser et accompagner les besoins de formation initiale, en alternance et continue. Il s'agit également d'assurer à chaque étudiant les conditions de son épanouissement au travers du développement de services (offre documentaire, événements culturels, activités sportives, pratiques artistiques, vie associative, mobilité, ...). Ainsi, ces SLESRI comportent un volet DD&RS adapté aux spécificités du territoire concerné.

Pour en savoir plus : consulter le diagnostic DD&RS de la variable 1.3. « *Contribuer avec l'ensemble des parties prenantes (internes et externes) à la construction d'une société responsable conciliant les dimensions économique, sociétale et environnementale* » (p. 39-53).

Objectif stratégique

L'objectif est de contribuer à la construction d'une société responsable pour faire évoluer les comportements en agissant avec différents réseaux d'acteurs régionaux, nationaux et internationaux.

Action

Il s'agit de déployer les actions suivantes :

1. Agir avec des réseaux d'acteurs nationaux et internationaux pour contribuer à faire évoluer les comportements et partager ses performances durables pour co-construire une société responsable ;
 - Il s'agit de s'impliquer plus activement dans différents réseaux d'influence, et de préparer et adopter une charte d'engagement et de bonnes pratiques DD&RS.
2. S'engager sur nos territoires au travers de notre politique DD&RS ;
2. Il s'agit de mener des actions conjointes avec les collectivités et les organisations du territoire en adoptant et/ou renouvelant les schémas locaux ESRI (SLESRI) (Alençon, Vire, Lisieux, St Lo, Cherbourg, ...), et d'évaluer et suivre nos actions conjointes menées avec les partenaires du territoire.

Calendrier

● Court terme (1-2 ans) ● Moyen terme (3-5 ans) ○ Long terme (> 5 ans)

Services porteurs

Mission Campus 30

Services ressources

Direction générale des services (DGS)

Partenaires externes

Collectivités territoriales

Réseaux d'acteurs

opérant sur le DD&RS

Collectivités territoriales

Groupe cible

La communauté étudiante

Les personnels

Sources de financement

- ✓ Auto-financement

Indicateurs

Nombre de gouvernances de réseaux nationaux impliquant un représentant de l'établissement

Nombre de gouvernances de réseaux internationaux impliquant un représentant de l'établissement

Nombre de projets transversaux DD&RS (acteurs socio-économiques locaux-établissement) /an au sein du territoire

Articulation avec les documents existants (chartes, schémas, ...)

- ✓ Projet d'établissement
- ✓ Diagnostic Campus 30 DD&RS (mars 2023)
- ✓ Schémas locaux de l'enseignement supérieur et de la recherche avec Alençon, Cherbourg

Objectif 2.1 – Intégrer les problématiques TEDS dans les enseignements et les formations

Axes prioritaires du SD DD & RSE (Ministère ESR)

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Décarbonation	Sobriété énergétique	Préservation du vivant

Axe du référentiel DD&RS

<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

Constats

L'établissement intègre déjà les problématiques de DD&RSE dans les programmes et enseignements de son offre de formation (2022-2027) avec 40 formations (BUT, L, LP, M, ingénieur) et leurs parcours tournés vers la société et la planète (transition écologique, territoire durable, environnement, restauration écologique & développement durable, ...).

Par ailleurs, il existe un module de sensibilisation au développement durable grâce à une approche interdisciplinaire (histoire, chimie, économie et biologie) mis en place en 2022 dans le cadre de l'AAP innovations pédagogiques du CEMU.

Pour s'inscrire plus résolument dans la politique nationale de déploiement de la formation aux enjeux des transitions et du développement soutenable (TEDS), il s'agit d'aller plus loin : 1.) en proposant, pour la rentrée de septembre 2025, un socle commun de 30 heures sur les TEDS dispensé au cours du 1er cycle en comodalité, 2.) en élargissant les connaissances DD&RS à l'ensemble de la communauté universitaire et 3.) en anticipant la future offre de formation à l'horizon 2028 pour intégrer pleinement cette dimension TEDS dans les maquettes.

Pour se faire, sous le pilotage des VP CFVU, un groupe de travail associant des enseignantes chercheuses et enseignants chercheurs et le service du Cemu structurent la démarche. Trois sous-groupes de travail ont été créés pour développer concrètement l'offre de formation : le premier est en charge de scénariser les séquences en ligne à partir des ressources existantes notamment de l'Uved et des travaux du Giec normand. Le deuxième groupe est en charge de proposer les séquences en présentiel et de piloter notamment le développement d'un jeu sérieux (le Cemu possède une expertise forte dans le domaine de la ludopédagogie). Le troisième travaille sur les MCC.

Pour en savoir plus : consulter le diagnostic DD&RS de la variable 2.1 « *Intégrer les problématiques de DD&RS dans les programmes et enseignements* » (p. 57-62).

Objectif stratégique

L'objectif est d'intégrer les problématiques TEDS dans les enseignements et les formations (mise en place du socle commun TEDS pour la rentrée de septembre 2025) en associant et en accompagnant la communauté pédagogique pour permettre la préparation et la mutualisation de ressources adaptées en se basant sur la complémentarité des compétences des membres du groupe.

Action

Le groupe de travail en charge de la préparation d'un module commun dédié aux TEDS pour les étudiants de 1er cycle identifiera une base commune de compétences et de connaissances nécessaires. L'adhésion à l'UVED permettra l'accès à des ressources pédagogiques stabilisées pour compléter cette base commune, et préparer plus facilement des ressources et des modules adaptés à notre territoire et de les partager à la communauté (objectif 2.2.). Les **actions** déployées et **sous-actions opérationnelles associées** sont les suivantes :

1. Pérenniser le groupe de travail en charge de la préparation d'un module commun dédié aux transitions pour les étudiants de 1er cycle avec pour objectifs de :
 - Créer une cellule d'accompagnement pédagogique et d'évaluation de l'intégration du DD&RS dans les formations initiales et continues ;
 - Associer à la démarche une communauté des enseignants-chercheurs compétents sur ces questions de TEDS.
2. Identifier une base commune de compétences et de connaissances DD&RS :
 - Produire une note de cadrage afin que les étudiants et étudiantes puissent intégrer dans leurs rapports de stage, une analyse critique de l'intégration du DD&RS, qui sera prise en compte dans l'évaluation ;
 - Adhérer à l'UVED afin de pouvoir déployer des ressources stabilisées mises à disposition ;
 - Construire et partager des ressources et des modules (mutualisations partielles ou totales).

3. Identifier les formations continues qui intègrent ou qui doivent intégrer le DD&RS en priorité et les compétences et connaissances visées.

Calendrier

● Court terme (1-2 ans) ○ Moyen terme (3-5 ans) ○ Long terme (> 5 ans)

Services porteurs

Direction des études et de la vie étudiante (DEVE)

Services ressources

Centre d'enseignement multimédia universitaire (CEMU)
Espace orientation insertion (EOI)
Service universitaire de la formation continue et de l'apprentissage (SUFGA)
Mission Campus 30

Partenaires externes

UVED
Réseau VP-Trees

Groupe cible

La communauté étudiante
Les personnels

Sources de financement

- ✓ Auto-financement
- ✓ COMP

Indicateurs

Taux d'étudiants de premier cycle recevant un enseignement socle sur la TEDS

Articulation avec les documents existants (chartes, schémas, ...)

- ✓ Projet d'établissement (2022-2027)
- ✓ Diagnostic Campus 30 DD&RS (mars 2023)

Objectif 2.2 – Accompagner le développement des connaissances et compétences DD&RS des équipes pédagogiques

Axes prioritaires du SD DD & RSE (Ministère ESR)			Axe du référentiel DD&RS				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Décarbonation	Sobriété énergétique	Préservation du vivant	1	2	3	4	5

Constats

Le Centre d'enseignement multimédia universitaire (CEMU) accompagne le corps professoral dans leur démarche pédagogique et dans l'intégration du numérique dans leurs enseignements. Le CEMU soutient le développement professionnel en pédagogie des enseignants et enseignantes avec le dispositif « *Enseigner dans le supérieur* ». Il s'agit d'un parcours de formation construit en approche-programme et visant les six compétences propres à l'exercice du métier d'enseignant dans le supérieur.

Le dispositif est à destination de l'ensemble des personnels enseignants de l'établissement, titulaires et vacataires. L'idée est de structurer une offre de formation professionnalisante, flexible et personnalisée aux besoins de chacun, de créer des temps de partage et de réflexion entre collègues et enfin de stimuler des expérimentations et des publications en matière d'apprentissage, d'enseignement ou d'évaluation.

D'une manière générale, les projets de l'établissement « NCU Réussites plurielles » et « Résiliences plurielles » soutiennent le développement de la nouvelle offre de formation en **Approche Par Compétences**. L'APC transforme les enseignements, en renforçant l'interdisciplinarité, les mises en situations, les approches projet, l'hybridation des contenus.... Pour mener à bien ces transformations, l'équipe du Cemu accompagne les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses dans leurs réflexions et démarches en proposant des ateliers, des outils et un soutien des ingénieurs pédagogiques référents en composante.

Dans le cadre du projet ANR « Réussites plurielles » (PIA3), le CEMU, avec l'aide de la mission campus 30, a développé un « **Module d'information - Développement durable** ». À destination des néo-entrants (personnels, étudiantes et étudiants), ce module a pour objectif de présenter les engagements pris par l'université de Caen Normandie en matière de gestion des déchets, de biodiversité sur les campus, de mobilité ou encore de rénovation immobilière. Il présente les initiatives existantes pour encourager la communauté étudiante à les rejoindre ou à en mettre en place de nouvelles. Il met ainsi en évidence les différentes formes d'engagement possibles : stages, engagement dans une association, participations aux événements proposés, proposition de projets ou participation à un projet existant, etc. Les étudiants, étudiantes, et personnels peuvent également y trouver quelques adresses pour consommer de manière responsable.

Dans le cadre du Collège des Écoles Doctorales (CED) de la Comue Normandie Université, un module de formations ciblées a été préparé pour permettre au plus grand nombre de doctorants et doctorantes d'acquérir des compétences qu'ils pourront faire valoir en termes d'employabilité (intrapreneuriat) dans les entreprises (ou structure académiques) qui voudront/devront rester compétitives en matière de RSE et DD. Depuis septembre 2021, ce **module d'acquisition de compétences complémentaires DD&RS** propose **12 formations transdisciplinaires** ayant pour objectif d'apporter une vision transversale des enjeux de demain nécessaire et des transitions qui les accompagnent (écologique, numérique, énergétique, alimentation, éducation, santé, vieillissement, vivre-ensemble et contrat social, compétences emploi, ...).

Pour en savoir plus : consulter le diagnostic DD&RS de la variable 2.3 « *Favoriser et accompagner le développement des compétences en DD&RS par les personnels acteurs de la formation et de la recherche (enseignant.e.s, enseignant.e.s chercheurs/euses, doctorant.e.s...)* » (p. 73-81).

Objectif stratégique

L'objectif est de diffuser largement les méthodes pédagogiques et les supports innovants à l'ensemble des équipes pédagogiques, de systématiser une offre de formation DD&RS pour les enseignants-chercheurs et de valoriser les initiatives pédagogiques et de recherche originales sur le DD&RS.

Action

Les actions déployées sont les suivantes :

1. Créer un espace sur e-campus pour rendre accessible et mutualiser les méthodes pédagogiques et les supports innovants (plateformes pédagogiques, webinar, réseaux sociaux, ...)

2. Systématiser une offre de formation DD&RS à destination du corps enseignant et des doctorants et doctorantes accueillis, et l'intégrer dans la formation « *Enseigner dans le supérieur* » ;
3. Valoriser les initiatives pédagogiques et de recherche originales sur le DD&RS (répertoire des actions, portraits, témoignages, pair à pair...) :
4. En réalisant des portraits sur notre site et sur nos réseaux sociaux. Dans certains cas, faire également des relations presse.

Calendrier

● Court terme (1-2 ans) ● Moyen terme (3-5 ans) ○ Long terme (> 5 ans)

Services porteurs

Centre d'enseignement multimédia universitaire (CEMU)

Services ressources

Direction des études et de la vie étudiante (DEVE)
Collège des écoles doctorales (CED)
Mission Campus 30

Partenaires externes

UVED
Réseau VP-Trees

Groupe cible

La communauté étudiante
Les personnels

Sources de financement

- ✓ Auto-financement

Indicateurs

Nombre d'enseignantes chercheuses et d'enseignants chercheurs formés aux TEDS
Nombre de doctorants et doctorantes ayant suivi le module d'acquisition de compétences complémentaires DD&RS

Articulation avec les documents existants (chartes, schémas, ...)

- ✓ Projet d'établissement (2022-2027)
- ✓ Diagnostic Campus 30 DD&RS (mars 2023)

Objectif 2.3 – Encourager le développement des connaissances DD&RS de la communauté universitaire

Axes prioritaires du SD DD & RSE (Ministère ESR)			Axe du référentiel DD&RS				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Décarbonation	Sobriété énergétique	Préservation du vivant	1	2	3	4	5

Constats

Le dispositif de reconnaissance de l'**engagement étudiant** est opérationnel à l'université de Caen Normandie. Il a été élaboré avec le soutien des ingénieurs pédagogiques du **CEMU** (Centre d'enseignement multimédia universitaire). L'engagement étudiant dans des activités associatives permet l'acquisition de compétences variées, qui favorisent à la fois leur réussite académique et leur insertion professionnelle. Autant d'expériences qui contribuent à construire une personnalité et des compétences pour nos diplômés, à valoriser dans leur CV. Cet engagement permet également de tisser des relations fortes avec les territoires et de promouvoir le lien social. Il s'intègre ainsi tout naturellement dans le projet d'établissement, qui met en avant la responsabilité sociale de l'Université et la citoyenneté.

L'engagement étudiant est valorisé par l'**open badge « Engagement étudiant »**. Ce badge reconnaît que le ou la bénéficiaire s'est engagée dans des actions de type bénévolat, civique, humanitaire... au cours de ses études au sein de l'université de Caen Normandie. Pour obtenir ce badge, il faut avoir fourni des preuves de son engagement auprès de sa composante au sein de l'université. Plus spécifiquement, **pour les actions développement durable**, menées au sein de nos campus et dans les territoires, la mission Campus 30 coordonne et accompagne les initiatives étudiantes et participe au jury en charge de la délivrance de cet Open badge « engagement étudiant » colorisé « **j'agis pour le développement durable** » grâce aux preuves déposées.

La mission Campus 30 accompagne le corps enseignant avec l'aide du Cemu pour permettre à l'établissement de reconnaître **les autres initiatives étudiantes** (hors formation) **dans la réalisation de projets DD&RS** (apprenants et apprenantes en cursus normal [formation initiale] ou tout au long de leur vie [formation continue]) à travers :

- ✓ **Le dispositif « Étudiant ambassadeur des Objectifs de développement durable (EAODD) »** est proposé depuis la rentrée 2022. Le dispositif a un double objectif : contribuer à mieux faire connaître les ODD auprès des plus jeunes tout en cultivant des compétences de gestion de projets et de partage des connaissances. Ainsi, les volontaires, réalisent un travail dans le domaine du développement durable, sous l'encadrement d'un ou une enseignante, auprès d'un jeune public (lycée, collège ou école) à travers des exposés, ateliers et/ou réalisation de posters... afin de les sensibiliser aux enjeux des ODD (Objectifs de développement durable). Le travail de ces volontaires est valorisé par l'**open badge « développement durable : je transmets »**. Ce badge reconnaît que son bénéficiaire a la capacité de véhiculer les valeurs de l'organisation dans laquelle il évolue.
- ✓ L'**open badge « développement durable : je suis initié.e »** : Ce badge reconnaît que son bénéficiaire a été initié aux enjeux du développement durable. Pour obtenir ce badge, l'étudiant ou étudiante a suivi un enseignement théorique interdisciplinaire et a réalisé une activité pédagogique pratique. Ce travail d'une durée approximative de 10h se base sur les 17 ODD 2030 définis par l'ONU.

Par ailleurs, l'université de Caen Normandie a développé plusieurs supports de communication institutionnelle : **Trait d'union** pour l'actualité institutionnelle (une newsletter hebdomadaire envoyée par mail à tous les personnels de l'université, **la newsletter étudiantes** (lettre mensuelle d'information envoyée à toute la communauté étudiante), **Prisme** (le journal de la recherche à l'université de Caen Normandie cible les personnels de l'université, les institutionnels, les entreprises et la communauté scientifique).

Ces publications se nourrissent des actions menées par la communauté.

Par ailleurs, des rencontres sont organisées : les **Midi labo** (rencontres, le temps d'une pause-déjeuner, entre les laboratoires de recherche et les personnels) et les **petits déjeuners entreprises** (rencontres, sur le créneau 8h-10h, entre les services universitaires, les composantes pédagogiques et les entreprises sur des thématiques spécifiques telles que l'alternance à l'université ou l'offre de formation en langues étrangères).

Pour son plan de communication DD&RS, l'établissement utilise ces différents supports, en fonction de la nature de l'information et de la cible visée (parties prenantes internes et/ou externes), à la fois pour une communication récurrente et régulière ou bien pour des actualités ou des informations ciblées et ponctuelles. Les actualités sont directement publiées sur le portail d'accueil du site internet de l'Université <https://www.unicaen.fr/actualites/>. Elles sont également reprises et classées dans la rubrique « *Campus durables et responsables* » de l'Unicaen <https://www.unicaen.fr/campus-durables-et-responsables/>.

Par ailleurs, à la demande de collègues, d'étudiantes et étudiants, d'associations, etc., la mission Campus 30, avec la direction de la communication, relaie à la communauté universitaire diverses informations relatives à des manifestations, des événements responsables, des appels d'offres, des enquêtes. Ces demandes de transmission de ces informations sont envoyées généralement sur l'adresse campus30@unicaen.fr

Pour en savoir plus : consulter le diagnostic DD&RS de la variable 2.2 « *Favoriser et accompagner le développement des compétences en DD&RS des apprenant.e.s* » (p. 65-72) et de la sous-variable 1.1.4 « *Communiquer sur les objectifs, les pratiques et rendre compte des résultats de la démarche DD&RS auprès de toutes les parties prenantes* » (p. 25-28)

Objectif stratégique

L'objectif est d'élargir les connaissances DD&RS à l'ensemble de la communauté universitaire en encourageant et en soutenant les actions « DD&RS » au sein de nos campus et dans les territoires, et en faisant connaître les initiatives pour faciliter le passage à l'action.

Action

Les actions déployées sont les suivantes :

1. Encourager et soutenir les actions « DD&RS » au sein de nos campus et dans les territoires, grâce notamment à la délivrance de l'open badge « engagement étudiant » colorisé « j'agis pour le développement durable » et un soutien de la CVEC ;
2. Faire connaître les initiatives des membres de notre communauté en faveur du DD&RS et encourager le passage à l'action par l'exemple ;
3. Programmer plusieurs fois par an des événements de diffusion de la connaissance DD&RS vers notre communauté (grand témoin, fresques, ateliers, conférences, projections, etc.).

Calendrier

● Court terme (1-2 ans) ● Moyen terme (3-5 ans) ○ Long terme (> 5 ans)

Services porteurs

Direction des études et de la vie étudiante (DEVE)
Direction de la communication

Services ressources

Centre d'enseignement multimédia universitaire (CEMU)
Bureau de vie étudiante (BVE)
Mission Campus 30

Partenaires externes

Réseau VP-Trees
Agence normande de la biodiversité et du développement durable (ANBDD)

Groupe cible

La communauté étudiante
Les personnels

Sources de financement

- ✓ Auto-financement

Indicateurs

Nombre d'open badge délivrés
Nombre d'événements de diffusion de la connaissance DD&RS

Articulation avec les documents existants (chartes, schémas, ...)

- ✓ Projet d'établissement (2022-2027)
- ✓ Diagnostic Campus 30 DD&RS (mars 2023)

Objectif 3.1 – Encourager une recherche responsable

Axes prioritaires du SD DD & RSE (Ministère ESR)

● ● ●
Décarbonation Sobriété énergétique Préservation du vivant

Axe du référentiel DD&RS

○ ○ ● ○ ○
1 2 3 4 5

Constats

L'université de Caen Normandie joue un rôle majeur dans le développement et l'attractivité de son territoire. Elle dispose d'un potentiel de recherche de premier plan qui s'appuie sur 41 unités de recherche dont 21 labellisées par des grands organismes nationaux (CNRS, INSERM, INRAE, CEA). Elle interagit au travers de coopérations privilégiées avec l'ENSICAEN, le GANIL (Grand accélérateur national d'ions lourds), le GIP CYCERON, le CHU de Caen, le Centre régional de lutte contre le cancer François Baclesse... Elle est membre fondateur de la COMUE Normandie Université, et s'appuie sur son écosystème régional, en particulier la Région Normandie, qui depuis la loi NOTRE est fortement impliquée dans le soutien et le développement de la recherche tant sur le volet immobilier (CPER) que dans le volet accompagnement de l'ESRI.

L'université s'est dotée d'une stratégie prenant en compte les dimensions régionale, nationale, européenne et internationale de sa recherche. Ses priorités sont l'excellence scientifique avec la promotion de la recherche fondamentale (reconnue à travers le projet CaeSAR financé dans le cadre de l'AAP France 2030 « *Excellence sous toutes ses formes* »), de l'interdisciplinarité et de l'émergence, le soutien aux infrastructures de recherche de grande envergure, le respect de l'ensemble des disciplines et de leurs différences, le développement de la formation en lien avec la recherche et l'internationalisation.

Dans le domaine du DD&RS et des transitions (écologique, énergétique, sociétale, ...) en particulier, l'université mobilise les compétences de la recherche pour soutenir une recherche fondamentale innovante souvent susceptibles de venir en appui des politiques publiques sur des sujets variés. Par exemple, elle s'inscrit dans la **stratégie régionale de recherche et d'innovation pour une spécialisation intelligente en Normandie**, 2021-2027 (RIS3), adoptée par le CR Normandie en février 2021 et orientée autour de **trois enjeux**, à savoir :

- ✓ Pérenniser et développer l'activité industrielle en Normandie ;
- ✓ Réussir la transition écologique et énergétique ;
- ✓ Améliorer le bien-être des citoyens et la résilience du territoire.

L'enquête menée en 2022 auprès des unités de recherches (UR) montrent que ces URs sont concernées en moyenne par quatre à cinq ODDs mais avec parfois des URs plus spécialisées sur seulement deux ODDs et d'autres avec un spectre plus large allant jusqu'à 15 ODDs. Comme on pouvait s'y attendre pour une université pluridisciplinaire, tous les ODDs sont concernés. De nombreux projets de recherche en lien avec les ODD et les différents enjeux DD&RS (environnementaux, sociaux et économiques) ont également été identifiés.

Concernant, les **impacts DD&RS des questions de recherche** dès la conception de projets (impacts *ex ante*) et/ou les analyses après réalisation (impacts *ex post*), pour les thématiques de recherche (ou questions) développées dans les projets des URs, il ressort que les impacts DD&RS *ex ante* (dès la conception du projet) et *ex post* (après réalisation du projet) sont parfois (environ 50%) ou souvent (env. 25%) analysés et pris en compte. De nombreuses démarches individuelles d'analyses d'impacts existent au sein des URs. L'établissement doit donc pouvoir maintenant identifier les outils et méthodes d'analyse d'impacts DD&RS sur les questions de recherche, puis sélectionner et diffuser la ou les méthodes d'évaluation des impacts DD&RS (*ex post* ou *ex ante*) et former la communauté à ces méthodes pour une mise en œuvre efficace.

Pour en savoir plus : consulter le diagnostic DD&RS de la variable 3.1. « *Intégrer le Développement durable et la responsabilité sociétale dans la stratégie de recherche et d'innovation de l'établissement* » (pp. 95-108).

Objectif stratégique

L'objectif est d'encourager une recherche responsable en intégrant autant que possible les enjeux DD&RS dans les projets de recherche pour faciliter la prise en compte des transitions, en mettant en œuvre une organisation et des dispositifs pratiques pour y parvenir pour accompagner les collectifs et en identifiant les impacts DD&RS liés à la conduite des projets de R&I.

Action

Les **actions et les sous-actions opérationnelles associées** déployées sont les suivantes :

1. Poursuivre l'intégration des enjeux DD&RS dans les projets de recherche :
 - Actualiser et partager le diagnostic DD&RS pour faciliter la prise en compte des TEDS dans la stratégie de R&I en ciblant les enjeux pertinents et prioritaires pour l'établissement ;
 - Intégrer des critères DD&RS dans les appels à projets émis par l'université ;
 - Mettre en œuvre une organisation et des dispositifs pratiques pour y parvenir (accompagner les collectifs, les projets, les pratiques de R&I trans/interdisciplinaires pour répondre aux grands enjeux des transitions ; permettre le marquage DD&RS des projets de recherche dans la plateforme de gestion des contrats OSCAR).
2. Identifier les impacts DD&RS liés à la conduite des projets de R&I.

Calendrier

● Court terme (1-2 ans) ● Moyen terme (3-5 ans) ● Long terme (> 5 ans)

Services porteurs

Direction de la recherche et de l'innovation (DRI)

Services ressources

Carré international
Direction de la communication
Direction de la commande publique (DCP)
Direction des ressources humaines (DRH)

Partenaires externes

La Comue Normandie
La Région Normandie
Agence nationale de la recherche
Commission européenne
Les grands organismes nationaux (CNRS, INSERM, INRAE, CEA).
L'ENSICAEN, le GANIL national d'ions lourds), le GIP CYCERON, le CHU de Caen, le Centre régional de lutte contre le cancer François Baclesse...
Les partenaires du monde socio-économiques
Etc.

Groupe cible

Les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses,
Les doctorants et doctorantes
Les personnels de soutien à la recherche et à l'innovation

Sources de financement

- ✓ Auto-financement
- ✓ COMP
- ✓ ANR, fonds européens, ...

Indicateurs

Nombre de projets de recherche
% publications dans des revues interdisciplinaires
% projets interdisciplinaires
% de projets marqués "objectifs DD&RS" sur la totalité des projets réalisés sur une période donnée

Articulation avec les documents existants (chartes, schémas, ...)

- ✓ Projet d'établissement (2022-2027)
- ✓ Diagnostic Campus 30 DD&RS (mars 2023)

Objectif 3.2 – Poursuivre notre politique de science avec et pour la société sur les TEDS

Axes prioritaires du SD DD & RSE (Ministère ESR)

● ● ●
Décarbonation Sobriété énergétique Préservation du vivant

Axe du référentiel DD&RS

○ ○ ● ○ ○
1 2 3 4 5

Constats

L'université souhaite s'ouvrir largement sur la société au travers de démarches innovantes ouvertes à la vie citoyenne et aux sciences participatives, en pensant son action dans le domaine de la science avec et pour la société.

L'université s'appuie sur la Stratégie régionale de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle, mise en place dès 2019 par la Région Normandie, et soutenue par les deux centres de culture scientifique régionaux : Relais d'osciences au Dôme à Caen et Science Action à l'Atrium à Rouen.

L'université s'associe également avec le Dôme (CCSTI – Centre de culture scientifique, technique et industrielle régional- implanté à Caen) via une convention cadre de collaboration, signée en septembre 2021. Ce partenariat a pour objectif de développer des actions de recherches participatives sur les enjeux de société, de former à la médiation scientifique par le biais de la création d'un master « *Médiation science et société – recherche et innovation participatives* » et d'un prix « *Science avec et pour la société* », de lutter contre l'infodémie et de valoriser et évaluer les actions de médiation scientifique.

En novembre 2021, l'université a obtenu le label « Science avec et pour la société » (SAPS), ce qui permet de certifier la mise en œuvre de sciences participatives sur la base d'un plan d'actions 2021-2024, co-construit avec la communauté universitaire, via une concertation en ligne et deux réunions publiques sur les campus 1 et 2. Cette labellisation permet d'enrichir le partenariat avec le Dôme.

Pour soutenir et accompagner les volets de CSTI des projets SAPS, l'université a créé un nouveau service commun dès 2022, appelé le service universitaire de l'action culturelle (SUAC). Le budget attribué par le label SAPS a permis le recrutement d'une assistante en gestion administrative dans le domaine de la culture.

Plusieurs actions ont été engagées, sur la base des objectifs initiés par la convention entre le Dôme et l'université, ainsi que le label SAPS, associant les transitions aux objectifs SAPS (liste non exhaustive) :

- ✓ LITTOBLOC avec l'équipe CERREV (UR 3918) - programme financé sur l'AAP les futurs des mondes du littoral de la Fondation de France pour initier une recherche sciences langage et société sur les enrochements artificiels du littoral normand. Première rencontre le 7 octobre 2022 ;
- ✓ Les rencontres « vrai, faux, flou », en particulier celle du mercredi 19 octobre 2022 sur le thème : « Le vrai, le faux, le flou. Sobriété : que faut-il débrancher ? »
- ✓ Le prix UNICAEN Têtes chercheuses (prix finançant un projet comportant une dimension de recherche participative impliquant la société et renforçant le lien entre science et société) : remise des prix le 10 mai 2022 ;
- ✓ Le Turfu Festival avec sa dernière édition du 8 au 13 avril 2024.

Pour en savoir plus : consulter le diagnostic DD&RS de la sous-variable 3.2.1. « *Favoriser la participation des acteurs de la société aux processus de production de la recherche (science participative)* » (pp. 110-114).

Objectif stratégique

L'objectif est de sensibiliser les publics (communauté universitaire, partenaires et public extérieur) à la science et à ses démarches ainsi que de favoriser l'implication des publics non scientifiques dans la recherche dans le domaine du DD&RS (approches et recherches participatives).

Action

Les **actions déployées** sont les suivantes :

1. Mener des actions sur la TEDS dans le cadre du label SAPS ;
2. Impliquer les équipes de l'université dans des projets SAPS ;
3. Développer un accompagnement des programmes de recherche participative (type Boutique des sciences) ;

4. Développer des événements de culture scientifique autour des problématiques DD&RS (TURFU festival, festival de la BD scientifique, ciné-science...);
5. Développer les thématiques TEDS du master IMST et notamment ses actions communes avec d'autres masters du réseau CMJS;
6. Établir la liste des événements grand public sur des thématiques R&I DD&RS.

Sous-actions opérationnelles associées

1. Création d'une revue scientifique dédiée aux recherches participatives, à la médiation scientifique et aux initiatives « sciences avec et pour la société » (Diagnostic DD&RS – Plan d'action 3.2.1);
2. Organiser le festival de la BD Scientifique (Diagnostic DD&RS – Plan d'action 3.2.1);
3. Établir la liste des publications impliquant de la science participative (Diagnostic DD&RS – Plan d'action 3.2.1).

Calendrier

● Court terme (1-2 ans) ● Moyen terme (3-5 ans) ● Long terme (> 5 ans)

Services porteurs

Service universitaire de l'action culturelle (SUAC)

Services ressources

Direction de la communication

Partenaires externes

Le Dôme
Science Action à l'Atrium de Rouen
Région Normandie

Groupe cible

La communauté étudiante
Les personnels

Sources de financement

- ✓ Auto-financement
- ✓ CVEC

Indicateurs

Nombre d'actions menées sur la TEDS
Pourcentage de publications impliquant de la science participative/nbre total de publications

Articulation avec les documents existants (chartes, schémas, ...)

- ✓ Stratégie Sciences avec et pour la Société (SAPS) 2021-2024
- ✓ Diagnostic Campus 30 DD&RS (mars 2023)

Objectif 3.3 – Favoriser une recherche ouverte, dans le respect des fondamentaux éthiques

Axes prioritaires du SD DD & RSE (Ministère ESR)

● ● ●
Décarbonation Sobriété énergétique Préservation du vivant

Axe du référentiel DD&RS

○ ○ ● ○ ○
1 2 3 4 5

Constats

L'université de Caen Normandie est l'un des établissements signataires de la **Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche** adoptée en janvier 2015 par la Conférence des Présidents d'Université (aujourd'hui France Universités) et l'ensemble des organismes nationaux de recherche. En signant cette charte, l'université de Caen Normandie s'engage notamment à mettre en place une politique d'établissement **en matière d'intégrité scientifique** et à nommer un référent intégrité scientifique.

Selon le Rapport Corvol « *l'intégrité scientifique est la conduite intègre et honnête qui doit présider à toute recherche* ». « *L'intégrité scientifique (...) se comprend comme l'ensemble des règles et des valeurs qui doivent régir l'activité de recherche, pour en garantir le caractère honnête et scientifiquement rigoureux* » (Circulaire du MESR n° 2017-040 du 15-3-2017).

Sur le site internet de l'établissement, la rubrique « Recherche » comporte une sous-rubrique dédiée à **l'intégrité scientifique**. Elle permet de **diffuser les règles d'intégrité scientifique (IS) et d'identifier la référente intégrité scientifique (RIS)** en permettant de la saisir à partir de l'adresse mail dédiée : integrite-scientifique@unicaen.fr. L'université a nommé un référent intégrité scientifique et assure la formation de ses parties prenantes internes.

Le **Comité local d'éthique de la recherche (CLER)** de l'université de Caen Normandie et du CHU de Caen Normandie est chargé de rendre des avis consultatifs sur la dimension éthique des projets de recherche qui lui sont soumis, de façon collégiale et pluridisciplinaire. Le CLER est compétent pour toutes les recherches non interventionnelles sur des personnes humaines et qui ne relèvent pas d'un Comité de protection des personnes. Il veille au respect de grands principes éthiques (autonomie, bienfaisance, non-malfaisance, justice), en évaluant notamment les bénéfices et les risques de chaque projet.

L'université de Caen Normandie s'est engagée depuis plusieurs années dans **une politique de diffusion ouverte des savoirs**. Deux services, le Service commun de la documentation (SCD) et les Presses universitaires de Caen (PUC), mais également la Maison de la Recherche en Sciences Humaines (MRSH) via les travaux du Pôle du document numérique, et *via* l'hébergement de l'IR Métopes sont très impliqués dans cette dynamique. A noter que la directrice des PUC est **référente Science ouverte** de l'université de Caen Normandie, et à ce titre, déléguée auprès du séminaire science ouverte de France Université.

La **charte science ouverte (SO)** a été adoptée par le conseil d'administration du 8 juillet 2022. La charte SO UNICAEN définit la stratégie de l'université pour l'ouverture de la science autour de cinq objectifs.

Pour en savoir plus : consulter le diagnostic DD&RS de la variable 3.3. « *Promouvoir et favoriser un dispositif de réflexion éthique au regard de l'exercice de la responsabilité de la recherche et de l'innovation* » (pp. 135-148).

Objectif stratégique

L'objectif est de poursuivre son engagement en faveur de la Science ouverte à travers la production éditoriale nativement ouverte, l'accès ouvert aux publications scientifiques, l'accès ouvert aux revues et ouvrages qu'elle édite et l'ouverture des données, et de poursuivre la promotion de l'intégrité scientifique et de l'éthique de la recherche.

Action

Les **actions et les sous-actions opérationnelles associées** déployées sont les suivantes :

1. Mettre en place d'une déclinaison locale du baromètre pour la science ouverte (permettant notamment d'identifier le pourcentage de publication en accès ouvert et le pourcentage de publications déposées sur des plateformes ouvertes) ;
2. Sensibiliser des enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses aux enjeux de la science ouverte et proposer des formations / webinaires / tutoriels ;
3. Inciter à l'usage de l'ORCID auprès des publiants de l'université de Caen Normandie (campagnes de sensibilisation, intégration au système d'information de l'établissement) ;

4. Développer les outils et plateformes pour la science ouverte (stockage, traitement, diffusion) en lien avec Recherche.data.gouv ;
 - Poursuivre la formation au plan de gestion des données ;
5. Mettre à disposition des chercheurs une description des dispositifs déployés par l'université concernant la réflexion éthique et l'intégrité scientifique ;
 - Dont intervention du RIS dans les différents conseils.
6. Soutenir l'évolution des pratiques d'évaluation de la recherche, des chercheurs et enseignants-chercheurs de l'établissement en adhérant à l'alliance COARA (<https://coara.eu/>)

Calendrier

● Court terme (1-2 ans) ● Moyen terme (3-5 ans) ● Long terme (> 5 ans)

Services porteurs

Direction de la recherche et de l'innovation (DRI)

Services ressources

Direction de la communication
Presses universitaires de Caen (PUC)
Service commun de la documentation (SCD)

Partenaires externes

La Comue Normandie
La Région Normandie
Agence nationale de la recherche
Commission européenne
Les grands organismes nationaux (CNRS, INSERM, INRAE, CEA).
L'ENSICAEN, le GANIL national d'ions lourds), le GIP CYCERON, le CHU de Caen, le Centre régional de lutte contre le cancer François Baclesse...
Les partenaires du monde socio-économiques
Etc.

Groupe cible

Les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses,
Les doctorants et doctorantes
Les personnels de soutien à la recherche et à l'innovation

Sources de financement

- ✓ Auto-financement
- ✓ ANR, fonds européens, ...

Indicateurs

Pourcentage de parties concernées internes formées/total des parties concernées internes
Pourcentage de Projets de R&I qui abondent les bases de données ouvertes/total des projets
Pourcentage de publications déposées sur des plateformes ouvertes (HAL, ...)/total publications déposées

Articulation avec les documents existants (chartes, schémas, ...)

- ✓ Projet d'établissement (2022-2027)
- ✓ Diagnostic Campus 30 DD&RS (mars 2023)

Objectif 4.1 – Mesurer notre empreinte carbone pour accompagner le changement de pratiques

Axes prioritaires du SD DD & RSE (Ministère ESR)			Axe du référentiel DD&RS				
●	●	○	●	○	○	●	○
Décarbonation	Sobriété énergétique	Préservation du vivant	1	2	3	4	5

Constats

Depuis le 1er janvier 2023, toutes les structures publiques de plus de 250 salariés ont l'obligation de réaliser, tous les 3 ans, un bilan carbone en prenant en compte 100 % des émissions directes et au moins 80 % des émissions indirectes. L'Université de Caen Normandie a décidé d'aller au-delà de la réglementation et d'intégrer 100 % des émissions directes et 100 % des émissions indirectes (au lieu de 80 %) sur l'année complète 2022. La réalisation du 1^{er} bilan carbone en 2023 a été l'occasion pour l'Université de Caen Normandie d'affirmer son engagement dans une démarche de comptabilité des émissions de gaz à effet de serre (GES). Par rapport à l'objectif de la politique énergétique nationale, de réduire les émissions de GES de 40 % entre 1990 et 2030, l'Université de Caen Normandie a presque atteint cet objectif de réduction des GES 2030 en étant à une diminution de 31 % des émissions de GES depuis 2016 sur l'ancien périmètre du bilan GES (Scopes 1 et 2).

Par ailleurs, le plan de sobriété, sollicité par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche, et voté au Conseil d'Administration le 14 décembre 2022, a permis de proposer un plan d'actions (court, moyen et long terme) pour atteindre un objectif de réduction de 10% des dépenses énergétiques de l'université d'ici décembre 2024. A noter également que le diagnostic DD&RS montre que l'établissement a mesuré ces GES et a mis en place des actions spécifiques par campus pour réduire les émissions et les pratiques émettant des GES pour aller vers plus de sobriété énergétique.

Pour poursuivre la trajectoire de décarbonation et atteindre la neutralité carbone à l'horizon 2050, le plan de transition propose différentes actions prioritaires à appliquer (cf. plan de sobriété) tenant compte de la hiérarchie des différents postes d'émissions mesurées.

Des actions d'envergure ont déjà été mises en place : plan de comptage, mise en place d'une chaufferie biomasse pour chauffer 135 000 m² de bâti du campus 1 à Caen, plan de mobilité à l'échelle de tous nos campus et schéma directeur énergétique de nos bâtiments.

Pour en savoir plus : consulter le diagnostic DD&RS de la variable 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* » (p. 149-196) avec la sous variable 4.1.1 axée sur « *Réduire les émissions et les pratiques émettant des gaz à effet de serre* » et la deuxième 4.1.2 axée sur « *Mettre en œuvre et intégrer des critères environnementaux, sociaux, et de performance énergétique au regard des usages au cahier des charges sur le bâti* ».

Objectif stratégique

L'objectif est d'évaluer nos émissions de GES et de poursuivre le plan d'actions du plan de sobriété pour réduire les émissions de GES afin d'atteindre les objectifs de la stratégie nationale.

Action

Il s'agit d'actualiser le bilan carbone pour suivre l'évolution des différents postes d'émissions, de vérifier l'efficacité des mesures prises, de les modifier ou les renforcer si nécessaire. Il s'agit également de communiquer les résultats et de justifier des actions menées pour contribuer à la sensibilisation de la communauté et aux changements des pratiques (lien avec objectif 4.3. Réduire l'empreinte carbone des unités de recherche ou des différentes structures).

Les **actions déployées** sont les suivantes :

1. Réaliser régulièrement le bilan carbone de l'ensemble de l'établissement, et si possible, en interne en s'appuyant sur nos filières de formation, sur la base de la méthodologie partagée par l'ensemble des Établissements d'Enseignement Supérieur ;
2. Analyser les résultats, ajuster au besoin et mettre à jour le plan d'actions (plan de sobriété) en fonction des performances obtenues ;
3. Communiquer sur les résultats obtenus auprès de l'ensemble de la communauté universitaire et des partenaires ;

- Justifier les différentes actions menées par l'établissement pour atteindre les objectifs de baisse d'émissions de gaz à effet de serre fixés en interne et en externe (cadre réglementaire).

Sous-actions opérationnelles associées (liens à objectif 4.3)

- Réaliser des bilans carbone pour chaque unité de recherche afin d'identifier les sources principales d'émissions (Plan de sobriété détaillé – Action VI-B-e) ;
- Réalisation d'un inventaire des équipements (Plan de sobriété détaillé – Action VI-B-a) ;
- Élaborer des plans de transition spécifiques pour chaque unité, incluant des objectifs chiffrés et des échéances claires.

Calendrier

● Court terme (1-2 ans) ● Moyen terme (3-5 ans) ● Long terme (> 5 ans)

Services porteurs

Mission Campus 30

Services ressources

Direction du patrimoine (DPL)
Direction de la communication (Dircom)
Direction de la commande publique (DCP)
Direction de la prévention (DP)
Direction des ressources humaines (DRH)

Partenaires externes

ADEME
DREAL

Groupe cible

La communauté étudiante
Les personnels

Sources de financement

- ✓ Auto-financement
- ✓ Appels à projet
- ✓ COMP

Indicateurs

Évolution de l'empreinte carbone de l'université pour les différents postes d'émission de GES (quantité en tonnes eq. CO₂ et pourcentage).
Nombre d'actions de communication.

Articulation avec les documents existants (chartes, schémas, ...)

- ✓ Bilan carbone de l'université de Caen Normandie - 2023
- ✓ Plan de sobriété détaillé de l'université de Caen Normandie – 2022-2024
- ✓ Schéma pluriannuel de la stratégie immobilière (SPSI) - 2023-2028
- ✓ Schéma directeur de l'énergie (SDE)
- ✓ Schéma directeur immobilier et d'aménagement (SDIA)

Objectif 4.2 – Réduire la consommation des ressources énergétiques

Axes prioritaires du SD DD & RSE (Ministère ESR)			Axe du référentiel DD&RS				
●	●	○	●	○	○	●	○
Décarbonation	Sobriété énergétique	Préservation du vivant	1	2	3	4	5

Constats

Par rapport à l'objectif de la politique énergétique nationale, de réduire la consommation énergétique finale de 50 % en 2050 par rapport à la référence 2012, en visant les objectifs intermédiaires d'environ 7 % en 2023 et de 20 % en 2030, avec une consommation d'énergie globale en baisse de 22 % à périmètre équivalent depuis 2016 (soit 9203 MWh de moins), l'Université de Caen Normandie a réellement appliqué une politique de sobriété énergétique et a déjà atteint l'objectif intermédiaire de réduction de 20 %.

Ce bon résultat est le fruit de nombreuses actions d'envergure mises en place depuis une dizaine d'années, comme par exemple, sans vouloir être exhaustif (cf. diagnostic DD&RS & plan de sobriété) : plan de comptage, mise en place d'une chaufferie biomasse pour chauffer 135 000 m² de bâti du campus 1 à Caen, ... Dans le cadre du schéma pluriannuel de la stratégie immobilière (SPSI), une cartographie du patrimoine a été réalisée afin d'identifier les bâtiments potentiellement concernés par une rénovation énergétique de leurs enveloppes.

Ainsi, après le travail réalisé depuis 2015 (application du SDIA) sur les périmètres complets des infrastructures réseaux chauffage, ventilation, climatisation (CVC) et électrique, l'université a démarré en 2023 une réflexion sur le dernier périmètre énergétique à traiter à savoir les enveloppes des bâtiments (isolation intérieure et/ou en extérieur). Cette réflexion s'est traduite par l'élaboration d'un « schéma directeur énergie bâti » (SDE) traitant uniquement ce périmètre « enveloppe du bâti » sur la base des consommations énergétiques et avec une abstraction des installations des process scientifiques présents dans les bâtiments.

Pour en savoir plus : consulter le diagnostic DD&RS de la variable 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* » (p. 149-196) avec la sous variable 4.1.1 axée sur « *Réduire les émissions et les pratiques émettant des gaz à effet de serre* » et la deuxième 4.1.2 axée sur « *Mettre en œuvre et intégrer des critères environnementaux, sociaux, et de performance énergétique au regard des usages au cahier des charges sur le bâti* ».

Objectif stratégique

L'université souhaite poursuivre et amplifier, si possible, la réduction de la consommation des ressources énergétiques, en général, et fossiles en particulier.

Actions

Ainsi, il s'agit de planifier et de prioriser les actions visant à la réduction des consommations énergétiques, en particulier fossiles de l'établissement. Par exemple, le schéma directeur énergie (SDE) rédigé en 2023, prévoit des scénarios de réhabilitation des enveloppes des bâtiments pour répondre notamment aux prescriptions du décret tertiaire. La rénovation de plusieurs bâtiments pourra être engagée via le CPER (Campus nouveau siècle, etc.). Il s'agit également de diminuer l'usage et la consommation des équipements énergivores et de porter une attention sur le chauffage, les éclairages intérieurs et extérieurs des bâtiments et des sites.

En fonction des opportunités, il s'agit également de développer la production d'énergies renouvelables sur la base de l'étude du potentiel solaire déjà réalisée. Au-delà d'actions portant sur le patrimoine, il s'agit aussi de continuer à mobiliser la communauté universitaire pour favoriser les changements individuels et collectifs (écogestes, par exemple).

Les **actions déployées** sont les suivantes :

1. Mise en œuvre et suivi du plan de sobriété sur la partie Energie ;
2. Rénover plusieurs bâtiments grâce aux financements apportés par le CPER ;
3. Diminuer l'usage et la consommation des équipements énergivores par la poursuivre du déploiement des éclairages LED permettant de réduire la consommation électrique et la pollution lumineuse produite par les éclairages extérieurs générant un impact pour la biodiversité ;
4. Développer la production d'énergies renouvelables sur la base de l'étude du potentiel solaire déjà réalisée ;

5. Communiquer sur les résultats obtenus auprès de l'ensemble de la communauté universitaire et des partenaires ;
6. Justifier les différentes actions menées par l'établissement pour atteindre les objectifs de baisse de consommation d'énergie (cadre réglementaire).

Sous-actions opérationnelles associées

1. Mise en place du système d'information du patrimoine et de l'immobilier (SIPI) dont le financement a été obtenu pour optimiser le management de l'énergie (suivi régulier des consommations, ...).

Calendrier

● Court terme (1-2 ans) ● Moyen terme (3-5 ans) ● Long terme (> 5 ans)

Services porteurs

Direction du patrimoine (DPL)

Services ressources

Mission Campus 30
Direction de la communication (Dircom)
Direction de la commande publique (DCP)
Direction de la prévention (DP)

Partenaires externes

Syndicat Intercommunal
d'Energie
Agence Locale de
l'Énergie et de Climat
ADEME

Groupe cible

La communauté étudiante
Les personnels

Sources de financement

- ✓ Auto-financement
- ✓ Appels à projet
- ✓ COMP

Indicateurs

Consommations énergétiques totales par type d'énergie et par bâtiment (kwh) et émissions CO2 associées.
Trajectoire de réduction (énergie et carbone) et écart à cette trajectoire nationale.
Nombre d'actions de communication.

Articulation avec les documents existants (chartes, schémas, ...)

- ✓ Bilan carbone de l'université de Caen Normandie - 2023
- ✓ Plan de sobriété détaillé de l'université de Caen Normandie – 2022-2024
- ✓ Schéma pluriannuel de la stratégie immobilière (SPSI) - 2023-2028
- ✓ Schéma directeur de l'énergie (SDE)
- ✓ Schéma directeur immobilier et d'aménagement (SDIA)

Objectif 4.3 – Réduire l’empreinte carbone des unités de recherche

Axes prioritaires du SD DD & RSE (Ministère ESR)			Axe du référentiel DD&RS				
●	●	○	○	○	●	●	○
Décarbonation	Sobriété énergétique	Préservation du vivant	1	2	3	4	5

Constats

L'université de Caen Normandie, compte 41 unités de recherche (UR), dont 21 labellisées par les grands organismes tels que le CNRS, l'INRAE, l'INSERM et le CEA. Après avoir réalisé son bilan d'émissions de gaz à effet de serre, l'établissement souhaite accompagner ses UR dans l'élaboration de leur bilan carbone et plan de transition, en suivant la méthode du collectif Labos 1point5. La Mission Campus 30 assure la coordination et l'accompagnement de cette démarche.

D'après l'enquête réalisée dans le cadre de la candidature au label DD&RS, 76,5% des unités de recherche, soit 26 sur 34 répondantes, souhaitent réaliser un bilan d'émissions de gaz à effet de serre. Les unités mixtes de recherche (UMR) M2C et CIMAP ont déjà complété leur bilan, et la démarche est en cours pour les UMR CREM, IDEES et l'UMRS COMETE, accompagnées par Mission Campus 30 à partir du module GES 1pt5 développé par le collectif Labos 1point5. Les autres unités de recherche souhaitant réaliser leur bilan carbone seront accompagnées dans les années à venir (2025 – 2026).

À la suite de la réalisation des bilans d'émissions de gaz à effet de serre, il est prévu d'élaborer des plans de transition de manière collective et participative. Pour ce faire, des ateliers et des groupes de travail seront organisés, complétés par la diffusion de formulaires de partage d'idées. Ces plans de transition auront comme objectif de modifier les habitudes et les comportements de tous les acteurs impliqués.

En mai 2024, 24 % des unités de recherche, soit 10 sur 41, disposent formellement d'un ou plusieurs référents en développement durable (DD). Ces référents et référentes DD ont pour mission de sensibiliser les membres de leur unité de recherche sur les enjeux de la transition écologique, de participer activement à la réalisation des bilans carbone et des plans de transition, et de veiller à leur mise en œuvre. Ils servent également de relais entre la Mission Campus 30 et les membres des unités de recherche.

Des référents DD sont également nommés dans certains services (CEMU, DSI, etc.), sur la base d'une adaptation du module GES 1pt5 et après retour d'expérience, les bilans carbone pourront être réalisés dans les services volontaires qui en exprimeront le besoin.

Pour en savoir plus : consulter le diagnostic DD&RS de la variable 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* » (p. 149-196).

Objectif stratégique

L'objectif est d'accompagner la réalisation de plans de transition propre à chaque unité de recherche (UR) en tenant compte de leurs spécificités, de leurs équipements, de leurs thématiques de recherche, pour sensibiliser et inciter les parties prenantes à réduire l'empreinte carbone de leurs UR.

Actions

Pour continuer les efforts entrepris dans la réduction des émissions de gaz à effet de serre et promouvoir des pratiques durables dans les unités de recherche, les **actions déployées** sont les suivantes :

1. Accompagner les unités de recherche dans la démarche de réduction des émissions de GES ;
2. Favoriser l'entraide et le partage d'expériences entre les unités de recherche sur les sujets concernant le développement durable ;
3. Communiquer autour du dérèglement climatique (séminaire, ateliers, affiches, ...) et sensibiliser les membres des unités de recherche aux enjeux du développement durable ;
4. Généraliser la présence de référents ou référentes développement durable (DD) dans toutes les unités de recherche ;
5. Homogénéiser les systèmes d'incitations et de régulations adoptés par les différentes unités de recherche dans leur plan de transition, pour avoir une cohérence à l'échelle de l'université ;
6. Suivre et évaluer l'impact des mesures mises en place pour assurer une amélioration continue ;
7. Déploiement dans les services volontaires après retour d'expérience.

Sous-actions opérationnelles associées

1. Réaliser des bilans carbone pour chaque unité de recherche afin d'identifier les sources principales d'émissions (Plan de sobriété détaillé – Action VI-B-e) ;
2. Réalisation d'un inventaire des équipements (Plan de sobriété détaillé – Action VI-B-a) ;
3. Élaborer des plans de transition spécifiques pour chaque unité, incluant des objectifs chiffrés et des échéances claires ;
4. Réunir le groupe de travail composé des référents et référentes développement durable (DD), deux fois par an, afin de partager les retours d'expériences ;
5. Identifier l'impact des activités de recherche sur les thématiques DD&RS ;
2. Proposer un atelier de formation aux nouveaux référents et référentes développement durable (DD), abordant la réalisation des bilans carbone grâce aux outils de la plateforme Labos 1point5.

Calendrier

☐ Court terme (1-2 ans) ☒ Moyen terme (3-5 ans) ☐ Long terme (> 5 ans)

Services porteurs

Direction du patrimoine (DPL)

Services ressources

Unités de recherche.
Direction de la recherche et de l'innovation (DRI).
Services centraux.

Partenaires externes

Labos 1point5.
Tutelles des UR (CNRS, INRAE, INSERM, CEA, autres universités).
Associations (La fresque du climat, dérailleurs campus Caen, etc.).
Agence nationale de la recherche (ANR).

Groupe cible

Les BIATSS
Les chercheurs
Les enseignants-chercheurs
Les doctorants et postdoctorants

Sources de financement

- ✓ Auto-financement
- ✓ Appels à projet

Indicateurs

Nombre d'UR ayant réalisé leur bilan de GES.
Nombre d'UR ayant construit un plan de transition.
Évolution de l'empreinte carbone des UR et de l'université.
Nombre de référent DD.
Nombre d'animations (formations et ateliers) de sensibilisation.

Articulation avec les documents existants (chartes, schémas, ...)

- ✓ Bilan carbone de l'université de Caen Normandie
- ✓ Plan de sobriété détaillé de l'université de Caen Normandie
- ✓ Schéma pluriannuel de la stratégie immobilière (SPSI)
- ✓ Schéma directeur immobilier et d'aménagement (SDIA)
- ✓ Rapport d'autoévaluation pour le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES)

Objectif 4.4 – Inciter à l’usage de modes de déplacements durables

Axes prioritaires du SD DD & RSE (Ministère ESR)			Axe du référentiel DD&RS				
●	○	○	○	○	○	●	○
Décarbonation	Sobriété énergétique	Préservation du vivant	1	2	3	4	5

Constats

Depuis les années 2010, l’université de Caen Normandie a progressivement mis en place une gestion des déplacements de ses personnels et étudiants et a mené une politique incitative pour encourager les déplacements alternatifs et sortir du « tout voiture », tout en faisant en sorte que les différents modes de mobilité puissent cohabiter sur des campus « apaisés et sécurisés », que ce soit sur les campus caennais ou distants.

A la suite du diagnostic DD&RS finalisé en 2022 sur la sous-variable « *Mettre en place une gestion de déplacements des parties concernées internes et une politique incitative de déplacements alternatifs* », en 2023, l’université a souhaité mettre en place un plan de mobilité, dans le but d’identifier les habitudes de déplacements de la communauté universitaire et d’imaginer un plan d’action permettant de réduire la part d’autosolisme au cours des trajets domicile-campus, et professionnels. Une phase de diagnostic a d’abord été conduite grâce à différents outils permettant de recueillir les besoins des personnels, étudiantes et étudiants :

- ✓ **Enquête en ligne** sur les habitudes de déplacements (27 mars – 9 mai 2023)
- ✓ **Groupes de travail** sur 13 campus (14 juin – 11 Sept. 2023)
- ✓ **Consultation de la communauté sur des propositions d’actions** avec possibilités de nouvelles propositions et commentaires (9 oct. – 12 Nov. 2023)
- ✓ En parallèle : **échanges avec les différents partenaires** et participation à réunions, clubs mobilité, etc.

A la suite de ces échanges, un plan d’actions a pu être consolidé, regroupant 26 actions touchant à tous les modes de déplacements. Le plan de mobilité a été présenté aux instances de l’université, puis validé par le CSAE en février 2024 et par le CA, en mars 2024.

Le plan de mobilité permet également d’apporter une réponse face aux résultats du bilan carbone de l’université, dont les déplacements des personnels, étudiants et étudiantes représentent 58 % du total des émissions de gaz à effet de serre.

Pour en savoir plus : consulter le diagnostic DD&RS de la sous-variable 4.1.3 « *Mettre en place une gestion de déplacements des parties concernées internes et une politique incitative de déplacements alternatifs* » (p.163-184) et le plan de mobilité 2024-2029.

Objectif stratégique

Sur la base du plan de mobilité adopté en mars 2024, l’objectif est de réduire la part modale associée à l’autosolisme, au profit de l’utilisation des transports en commun, de la pratique du vélo, la marche et autres mobilités actives, et du recours au covoiturage.

Actions

1. Installation d’équipements et aménagement des espaces pour inciter à l’utilisation de modes de déplacement durables (bornes électriques, abris pour vélos, arceaux, mise à disposition de douches et vestiaires, ...);
2. Réflexion avec les partenaires pour améliorer les conditions de déplacements des usagers de la communauté universitaire sur l’ensemble du territoire (pistes cyclables, offres de transport en commun, ...);
3. Animation et sensibilisation autour des mobilités durables.

Sous-actions opérationnelles associées

1. Augmentation du nombre d’emplacements pour vélos et trottinettes dans les zones surchargées ;
2. Mise à disposition d’une cartographie des voies destinées aux mobilités durables entre les campus
3. Organisation d’un atelier avec les opérateurs des réseaux de transports collectifs, afin de faire découvrir les services proposés ;
4. Création d’une plateforme interne pour le covoiturage ;

5. Réalisation d'un support avec les informations sur toutes les mobilités présentes autour ou dans le campus ;
6. Déployer des bornes de recharges électriques (IRVE).

Calendrier

○ Court terme (1-2 ans) ● Moyen terme (3-5 ans) ○ Long terme (> 5 ans)

Services porteurs

Mission Campus 30

Services ressources

Direction de la prévention (DP).
Direction du patrimoine et de la logistique (DPL).
Bureau de vie étudiante (BVE).

Partenaires externes

Collectivités territoriales.
Associations (Dérailleurs Campus, Vélisol, ...).
Associations étudiantes.
Agence normande de la biodiversité et du développement durable (ANBDD).

Groupe cible

La communauté étudiante
Les personnels

Sources de financement

- ✓ Auto-financement
- ✓ CVEC
- ✓ Collectivités
- ✓ Programme d'Économies d'Énergie (Alvéole +) Certificats d'Énergie

Indicateurs

Évolution des habitudes de déplacements de la communauté universitaire.
Nombre d'animations de sensibilisation (formations et ateliers).
Évolution de la part des déplacements domicile-campus sur l'ensemble des émissions de GES imputées à l'université.

Articulation avec les documents existants (chartes, schémas, ...)

- ✓ Plan de mobilité 2024-2029
- ✓ Bilan carbone 2023
- ✓ Schéma directeur de la vie étudiante (SDVE) 2023-2027
- ✓ Charte des Ambassadeurs de la mobilité par l'ANBDD

Objectif 4.5 – Promouvoir le numérique responsable

Axes prioritaires du SD DD & RSE (Ministère ESR)			Axe du référentiel DD&RS				
○	●	○	○	○	○	○	○
Décarbonation	Sobriété énergétique	Préservation du vivant	1	2	3	4	5

Constats

Le numérique responsable prend une part de plus en plus importante dans les réflexions menées par la Direction du système d'information (DSI) de l'université. La construction du plan de sobriété a permis de mettre en exergue les leviers à actionner en lien avec le numérique, afin d'agir sur les consommations énergétiques pour réduire son impact environnemental. De nombreuses actions ont déjà été mises en place, notamment le prolongement du matériel informatique et son renouvellement par des équipements plus responsables. Cette politique de réduction de la puissance des postes fixes et des portables, du déploiement d'un bureau distant (Vmware horizon) et l'extension de l'usage des matériels à 10 ans a permis de réduire les émissions de GES de 25 %.

La DSI centralise la gestion d'une grande partie des équipements informatiques de l'établissement. Cela permet des commandes les mieux adaptées au besoin (en fonction de la future utilisation mais aussi des stocks disponibles en équipement d'occasion internes), en évitant toute commande inutile dans un souci de rationalisation de la consommation et de ce fait de réduction des déchets. En matière de recyclage des équipements, ils ne sont pas directement jetés en filière D3E. Ils sont prioritairement donnés à la société AfB qui les reconditionne et les revend à bas prix. A noter que la société AfB emploie des personnes en situation de handicap.

Depuis plusieurs années, la gestion des photocopieurs et des imprimantes est elle aussi centralisée avec une volonté forte de limitation stricte des équipements individuels et une incitation à la diminution des impressions (économie de papier mais également de toner et d'énergie).

L'université s'est engagée à améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap. Une application de gestion du handicap est déjà disponible pour les étudiants depuis plus de 10 ans. En revanche, si certains outils respectent le RGAA, ils sont encore peu nombreux. Un chantier d'envergure sera lancé courant 2025 afin de rendre accessible tous les sites internet et les outils numériques au plus grand nombre.

Le numérique responsable peut également agir sur la précarité étudiante. Ainsi, l'université a mis en place un système de prêt d'ordinateur à destination des étudiants. Ces ordinateurs peuvent être empruntés pour une durée allant d'un jour à cinq semaines pour la version classique auprès des bibliothèques de proximité. Un prêt longue durée d'un an est aussi disponible. Il est validé par la CFVU sur critères sociaux pour les étudiants les plus précaires.

Enfin, pour la recherche, des efforts sont faits pour mieux organiser les outils et services à disposition des chercheurs et enseignants-chercheurs. Dans un premier temps, une coordination a été mise en place avec le CRIANN pour couvrir tout le périmètre des services à destination de la recherche de façon à ne pas dupliquer les services. Dans un second temps, une optimisation de la salle serveur de la DSI a été réalisée avec la DPL sur le refroidissement des serveurs de façon à réduire la consommation électrique ce qui en conséquence réduit les émissions de GES. Enfin, un début de rationalisation des machines de calcul à destination des chercheurs a été réalisé afin d'augmenter le temps d'utilisation de chaque serveur virtuel mis à disposition. Une prochaine étape sera d'allumer et d'éteindre dynamiquement les serveurs qui portent la virtualisation pour avoir un réel gain en terme de sobriété. Les travaux menés depuis 2021 ont permis de réduire de 25 % les émissions de GES de la salle serveur alors que la consommation IT a progressé de 13 %.

Pour en savoir plus : consulter le schéma directeur du système d'information et du numérique (SDSIN), le plan de sobriété énergétique, notamment la partie « *I. Gestion du parc immobilier* » (p. 9-21), et diagnostic DD&RS de la variable 4.2 « *Développer une politique de prévention et de réduction des atteintes à l'environnement (dont les pollutions)* » (p. 197-214).

Objectif stratégique

L'objectif est de poursuivre la prise en compte du numérique responsable afin d'agir sur les consommations des ressources énergétiques, sur la limitation des déchets (D3E, carton, ...) et sur l'inclusion.

Actions

Les **actions déployées** sont les suivantes :

1. Poursuivre la prise en compte du numérique responsable dans le prochain schéma directeur du numérique ;
2. Poursuivre de déploiement du numérique responsable au cœur des projets de renouvellement d'équipement ou de nouvelles installations ;
3. Sensibiliser la communauté à la sobriété numérique à l'échelle individuelle et accompagner les usagers dans une pratique du numérique plus responsable (ateliers de sensibilisation, manuels d'utilisation, challenges, ...) ;
4. Sensibiliser les enseignants chercheurs aux enjeux du développement durable pour qu'ils s'approprient les solutions proposées dans le cadre des projets de recherche.

Sous-actions opérationnelles associées

1. Poursuivre la rénovation des sites web de l'établissement afin d'améliorer l'accessibilité des outils numériques (SD-Numérique Axe 2-2.2) ;
2. Poursuivre la politique de prolongation de la vie du matériel informatique à 10 ans et de téléphonie à 5 ans en favorisant l'entretien et la réparation (indice de réparabilité, ...) ;
3. Poursuivre le renouvellement d'équipements par des matériels plus économes (PC, solution de pilotage de l'infrastructure WIFI, réemploi au sein de l'établissement pour d'autres usages, ...) (plan de sobriété I.D.2.a).

Calendrier

● Court terme (1-2 ans) ● Moyen terme (3-5 ans) ● Long terme (> 5 ans)

Services porteurs

Direction des systèmes d'information (DSI)

Services ressources

Direction de l'établissement
Mission Campus 30
Direction du patrimoine et de la logistique (DPL)
Direction de la communication

Partenaires externes

Normandie Université
CRIANN, Réseau régional SYVIK
Réseau National de télécommunications pour la Technologie l'Enseignement et la Recherche (Renater)
Groupe national d'élaboration d'une Politique de Sécurité du SI (PSSI) générique
Comité des Services Informatiques de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (CSIESR)
Assemblée des Directeurs de Systèmes d'Information (ADSI)
Agence de Mutualisation des Universités et Établissements (AMUE)
Groupe Logiciel Enseignement Supérieur – Recherche

Groupe cible

La communauté étudiante
Les personnels BIATSS
Les personnels chercheurs et enseignants chercheurs

Sources de financement

- ✓ Auto-financement
- ✓ FIPHFP
- ✓ DINUM

Indicateurs

Évolution du nombre d'ordinateurs empruntés par année
Nombre d'animations (formations et ateliers) de sensibilisation

Articulation avec les documents existants (chartes, schémas, ...)

- ✓ Schéma directeur du numérique 2021-2024, futur Schéma directeur du numérique 2025-2028
- ✓ Plan de sobriété 2022-2024

Objectif 5.1 – Développer la biodiversité sur nos campus

Axes prioritaires du SD DD & RSE (Ministère ESR)

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Décarbonation	Sobriété énergétique	Préservation du vivant

Axe du référentiel DD&RS

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

Constats

Sur les 13 campus de l'université de Caen-Normandie (sept sites caennais et six sites distants), situés dans les centres urbains denses, à proximité ou bien en périphérie, les surfaces d'espaces verts excluant les voiries et parkings représentent 248 352 m². De « bonnes pratiques » de gestion des espaces verts sont initiées depuis 2009. Cela s'est traduit par le déploiement de nombreuses zones de fauches tardives sur les campus caennais (1 à 5), d'Alençon et de Cherbourg en partenariat avec le CROUS et l'ENSICAEN avec des surfaces passant de 5 100 m² en 2009, 11 800 m² en 2012 à 33 320 m² en 2022. Le fauchage est réalisé en hiver afin d'optimiser la biodiversité de ces zones.

Dès 2012, l'entretien des pelouses, haies, arbres, arbustes, massifs et surfaces minérales de l'ensemble des sites est réalisé avec les objectifs de 0% de pesticides et de 100% des espaces verts gérés de manière écologique. Pour respecter la faune, les opérations d'élagage des arbres et arbustes et de tailles des haies, sont réalisées hors période de nidification et de reproduction (15 mars au 31 juillet environ), et hors période de floraison pour permettre aux insectes de butiner et aux oiseaux de trouver des baies. De même, lors des replantations et de plantations complémentaires, destinée à remplacer des végétaux morts et à contribuer au renouvellement du patrimoine arboré, les essences régionales sont privilégiées.

Au printemps et été 2022, des inventaires biodiversité ont été réalisés sur les campus 1 et 2 (représentants à eux deux 52 % du total d'espaces verts de l'ensemble des campus de l'université), par deux binômes étudiantes et étudiants stagiaires des filières biologie de l'université.

Pour en savoir plus : consulter le diagnostic DD&RS de la variable 4.3 « *Développer une politique en faveur de la biodiversité* » (p. 215-236).

Objectif stratégique

L'objectif est de favoriser la biodiversité tout en améliorant la qualité de vie sur les campus pour les usagers de l'université.

Actions

Pour continuer les efforts entrepris pour respecter la biodiversité et favoriser l'évolution de la faune et de la flore sur chacun des campus universitaires, les **actions déployées** en faveur de la biodiversité sont les suivantes :

1. Compléter et étendre les inventaires et diagnostics sur les autres campus ;
2. Communiquer autour de la biodiversité (tables rondes, panneaux, signalétique, ...), sensibiliser la communauté aux enjeux de la biodiversité et favoriser la science participative ;
3. Créer des campus nourriciers (*i.e.* jardins partagés, ...), à la fois pour les personnels et la communauté étudiante, mais également pour les espèces vivantes, comme les oiseaux par exemple ;
4. Créer des zones de biodiversité protégées et développer une trame verte et bleue pour contribuer à améliorer les habitats pour la faune ;
5. Poursuivre le suivi régulier des prestataires assurant l'entretien des espaces verts (réalisation et impact) en vue d'une amélioration continue.

Sous-actions opérationnelles associées

1. Installer des jardins ou espaces potagers partagés (SDVE-Action 1.1.2) ;
2. Planter des arbres fruitiers, arbustes, plantes mellifères, (SDVE-Action 1.1.2) ;
3. Réalisation d'un schéma paysager sur le campus 1 (COMP).

Calendrier

☐ Court terme (1-2 ans) ☒ Moyen terme (3-5 ans) ☐ Long terme (> 5 ans)

<u>Services porteurs</u> Mission Campus 30	<u>Partenaires externes</u> Collectivités territoriales. Associations étudiantes (ACEN, ...). Associations et groupes naturalistes (LPO, GONm, GMN, ...) ANBDD, CEN, ... Conservatoire botanique de Normandie	<u>Groupe cible</u> La communauté étudiante Les personnels
<u>Services ressources</u> Direction du patrimoine et de la logistique (DPL) Bureau de la vie étudiantes (BVE)		
<u>Sources de financement</u> ✓ Auto-financement ✓ COMP ✓ CVEC	<u>Indicateurs</u> Pourcentage de voiries et parkings sur l'ensemble des espaces extérieurs Nombre d'animations (formations et ateliers) de sensibilisation	
<u>Articulation avec les documents existants (chartes, schémas, ...)</u> ✓ Charte de la biodiversité ✓ CCTP du marché d'entretien des espaces verts ✓ Schéma directeur de la vie étudiante (SDVE) 2023-2027 ✓ Schéma pluriannuel de la stratégie immobilière (SPSI)		

Objectif 5.2 – Prévenir et réduire la production de déchets sur nos campus

Axes prioritaires du SD DD & RSE (Ministère ESR)

●	○	●
Décarbonation	Sobriété énergétique	Préservation du vivant

Axe du référentiel DD&RS

○	○	○	●	○
1	2	3	4	5

Constats

Le tri sélectif est mis en place depuis une dizaine d'années, sous différentes formes suivant le type de déchets à recycler ou à valoriser. Depuis 2013, le tri du papier et du carton est effectué dans de nombreuses structures universitaires sur apport volontaire (IUT, UMR IDEES, ...). Le tri sélectif s'est ensuite généralisé, d'abord sur les sites de Vire et à l'IAE, puis, dès 2022, sur l'ensemble des campus, avec l'installation de 360 duos de poubelles murales grises et jaunes, dans les circulations fréquentées par la communauté étudiante, et une soixantaine de poubelles double flux dans les espaces extérieures. Ces duos de poubelles sont accompagnés de consignes de tri afin d'informer et sensibiliser la communauté.

Le tri sélectif est progressivement déployé dans les bureaux et laboratoires, avec la réutilisation de poubelles transformées en poubelles de tri grâce à un autocollant et un sac transparent. Ce déploiement est accompagné d'une sensibilisation avec les personnels, pour expliquer la démarche, les consignes de tri, et répondre aux éventuelles questions.

Les autres déchets de type déchets verts, verre, D3E, et déchets dangereux suivent des filières spécifiques. Les déchets végétaux sont récupérés et valorisés par les prestataires en charge de l'entretien des espaces verts, et le verre est collecté via un container dédié sur le campus 1. L'université s'est engagée à prolonger la durée de vie des D3E et améliorer leur réutilisation en interne, auprès des services et unités de recherche, et en externe, auprès de différentes associations de réinsertion. Une convention de prise en charge des D3E a été mise en place avec une entreprise adaptée qui poursuit un but social en employant majoritairement des travailleurs reconnus en situation de handicap par la CDAPH. Cette entreprise reconditionne notre parc informatique permettant de prolonger la durée de vie des équipements et favoriser ainsi l'économie circulaire. Une partie du parc informatique est ainsi revendu à petit prix et le reste est recyclé via des filières adaptées.

Les déchets dangereux produits par les laboratoires sont centralisés depuis une vingtaine d'année et collectés par des sociétés agréées pour leur acheminement vers les lieux de traitement et de stockage. Cette collecte spécifique concerne également les piles, accumulateurs, cartouches d'encre et toners usagés.

La quantité produite de déchets est un facteur d'émission pris en compte dans le calcul du bilan carbone de l'université. Selon le bilan carbone réalisé sur la base de l'année 2022, les déchets représentaient 526 t CO₂eq, soit 1% du total des émissions émises par l'université. Cela semble insignifiant comparé à d'autres postes comme les déplacements domicile-campus, pourtant plusieurs actions concrètes peuvent être mises en place, permettant de diminuer l'empreinte carbone associée.

Pour en savoir plus : consulter le diagnostic DD&RS de la variable 4.2 « Développer une politique de prévention et de réduction des atteintes à l'environnement (dont les pollutions) » (p. 197-214).

Objectif stratégique

L'objectif est de réduire la quantité de déchets, toute nature confondue, produite par l'université et sa communauté.

Actions

Pour répondre aux sollicitations des collectivités territoriales et de la communauté universitaire ainsi qu'aux enjeux liés à son empreinte carbone, l'université souhaite développer des actions suivant quatre objectifs principaux : réduire, réutiliser, recycler, sensibiliser :

1. Réduire

- 1.1. Développement d'une politique d'achat responsable incluant des critères sur les emballages et autres sources de déchets ;
- 1.2. Anticipation du niveau de valorisation et identification de la filière de recyclage avant tout achat, pour éviter l'achat de produits difficilement recyclables.

2. Réutiliser

- 2.1. Généralisation de l'achat de produits reconditionnés, provenant de la seconde main, ou ayant un indice de réparabilité élevé ;
- 2.2. Généralisation du prêt de matériels entre unités de recherche, composantes, et services internes ;
- 2.3. Réalisation d'un diagnostic de réparation avant tout changement d'équipements.

3. Recycler

- 3.1. Finalisation du déploiement du tri double flux sur tous les campus (circulations et bureaux de travail) ;
- 3.2. Mise en place du tri des sept flux sur tous les campus (papier/carton, métal, plastique, verre, bois, plâtre, fraction minérale).

4. Sensibiliser

- 4.1. Sensibilisation de la communauté sur le reconditionnement, la réutilisation d'objets, équipements, et autres produits (papiers, cartons, ...), et la seconde main au sens large (vêtements d'occasion, ...).
- 4.2. Sensibilisation de la communauté sur le processus de recyclage des déchets et sur le besoin de diminuer la production de déchets (ateliers, visites, ...).

Sous-actions opérationnelles associées

1. Organisation de temps de sensibilisation à destination de l'ensemble de la communauté, sur les thématiques de la réduction, réutilisation et recyclage : ateliers de réparation, spectacles, friperies, ... ;
2. Communication sur la valorisation des déchets (informations, rappels réguliers sur les consignes à appliquer, ...)
3. Généralisation de l'installation de point d'eau pour encourager l'utilisation des gourdes dans le but de réduire voire de bannir les bouteilles d'eau sur les campus ;
4. Achat de goodies responsables incluant des gourdes et tasses pliables, et réduction de la distribution de ces goodies, ainsi que des bouteilles d'eau et gobelets lors des événements.

Calendrier

○ Court terme (1-2 ans) ● Moyen terme (3-5 ans) ○ Long terme (> 5 ans)

Services porteurs

Mission Campus 30

Services ressources

Direction de la prévention (DP).
Direction du patrimoine et de la logistique (DPL).
Direction de la commande publique (DCP).
Direction du système d'information (DSI).
Service universitaire de l'action culturelle (SUAC).
Bureau de vie étudiante (BVE).

Partenaires externes

Collectivités territoriales.
Structures en charge de la collecte des déchets (SYVEDAC, ...).
Associations étudiantes.

Groupe cible

La communauté étudiante
Les personnels

Sources de financement

- ✓ Auto-financement
- ✓ COMP
- ✓ CVEC

Indicateurs

Taux de poubelles jaunes sur l'ensemble des poubelles présentes sur chaque site
Nombre global de poubelles sur chaque site
Nombre d'animations de sensibilisation (formations et ateliers).

Articulation avec les documents existants (chartes, schémas, ...)

- ✓ Schéma pluriannuel de la stratégie immobilière (SPSI)
- ✓ Schéma directeur de la vie étudiante (SDVE) 2023-2027
- ✓ CCTP du marché d'entretien

Objectif 5.3 – Optimiser l'utilisation de la ressource en eau

Axes prioritaires du SD DD & RSE (Ministère ESR)			Axe du référentiel DD&RS				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Décarbonation	Sobriété énergétique	Préservation du vivant	1	2	3	4	5

Constats

Afin de réduire les consommations en eau, une démarche d'attention est adoptée, se traduisant dans des travaux de rénovation d'infrastructure, dans la pose de nouveaux matériels en vue d'une faible consommation (installation de mousseurs, mise en place de double chasses), dans la sensibilisation des usagers, et dans le suivi des consommations au fil des mois.

A cela s'ajoute l'installation de systèmes de récupération des eaux de pluie dans le bâtiment B et au stade du campus 1. L'eau de pluie est notamment utilisée pour alimenter les canalisations des sanitaires. La mise en place de ce système a permis de couvrir 70% de la consommation d'eau du bâtiment B. La prise en compte et l'intégration de la récupération d'eau lors des chantiers de rénovation ou construction est intégré dans le Schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI).

Le suivi des consommations d'eau est réalisé au fil des mois, selon réception des factures pour certains sites, ou selon un suivi des compteurs par télérelève. Les anomalies sont ainsi identifiées et des investigations sont menées sur le terrain pour les expliquer. Par exemple, cela a permis d'identifier d'importantes fuites sur des réseaux d'adduction d'eau potable (AEP) sur le campus 1, et de procéder à des travaux de rénovation.

Entre 2012 et 2022, soit sur une période de dix ans, une baisse des consommations d'eau potable d'environ 20% a été constatée, et ce malgré le nombre d'étudiants qui a augmenté au cours des dernières années.

Pour en savoir plus : consulter le diagnostic DD&RS de la sous-variable 4.1.5. « Réduire et optimiser la consommation d'eau » (pp. 191-195).

Objectif stratégique

L'objectif est de réduire et optimiser la consommation d'eau, qu'elle soit potable ou non.

Actions

Les **actions déployées** pour réduire la consommation d'eau sont les suivantes :

1. Systématiser la prise en compte de la réduction et l'optimisation de la consommation d'eau dans la réalisation de projets de rénovation ou de construction ;
2. Sensibiliser la communauté autour des enjeux liés à la consommation en eau ;
3. Améliorer le suivi de la consommation d'eau.

Sous-actions opérationnelles associées

1. Intégrer un plan d'économie d'eau dans le futur schéma Directeur Immobilier et d'Aménagement (SDIA) ;
2. Installer des systèmes de récupération d'eaux de pluie dans les projets de rénovation ou de construction ;
3. Disposer d'un comptage spécifique par bâtiment.

Calendrier

☐ Court terme (1-2 ans) ☒ Moyen terme (3-5 ans) ☐ Long terme (> 5 ans)

Services porteurs

Direction de la prévention (DP)

Services ressources

Direction du patrimoine et de la logistique (DPL)
Mission Campus 30
Direction de la communication (Dircom)

Partenaires externes

La ville de Caen
Agence de l'eau Seine-Normandie (AESN)
CROUS
ENSICAEN

Groupe cible

La communauté étudiante
Les personnels

Sources de financement

- ✓ Auto-financement

Indicateurs

Évolution de la consommation d'eau en m3/an par campus

Articulation avec les documents existants (chartes, schémas, ...)

- ✓ Schéma de circulation des eaux
- ✓ Schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI)

Objectif 5.4 – Promouvoir une alimentation responsable

Axes prioritaires du SD DD & RSE (Ministère ESR)

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Décarbonation	Sobriété énergétique	Préservation du vivant

Axe du référentiel DD&RS

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

Constats

Le CROUS Normandie est responsable d'une grande partie de l'alimentation de l'université de Caen. Il gère ainsi plusieurs structures de restauration (restaurants universitaires et cafétérias) au sein de nos différents campus. Une offre bio et locale, des légumes et fruits de saison et une option végétarienne sont proposés aux usagers. Des actions sont mises en place afin de sensibiliser la communauté étudiante et les personnels à l'alimentation responsable et à l'anti-gaspillage. Quelques points de restauration sont toutefois gérés par l'université et les plats proposés sont également constitués de produits locaux et de saison. Cette coopération entre le CROUS et l'université est également observée dans la gestion des distributeurs automatiques. L'université a exigé la présence de bouteilles d'eau plates afin de proposer une alternative moins chère et saine aux canettes et bouteilles de sodas. Une convention a été établie afin de proposer des fruits frais et fruits en sachet (compote) dans les distributeurs automatiques.

Les services et composantes sont parfois amenés à faire appel à des traiteurs afin de proposer des plateaux-repas, des apéritifs dînatoires, ou encore des buffets, dans le cadre de colloques, de réunions ou autres manifestations. N'étant pas forcément informée de la provenance des produits ou de la politique sociale des traiteurs choisis, l'université a profité du renouvellement du marché des traiteurs pour s'interroger sur le niveau d'engagement de chaque prestataire en matière de DD&RS. Ainsi, la Direction de la commande publique (DCP) a réalisé une analyse comparative sur les fournisseurs du marché des traiteurs, prenant en compte des critères DD&RS. Un questionnaire est envoyé aux différents prestataires, comportant des questions sur la proportion de produits de saison, locaux, bio utilisée, sur la politique de gestion des déchets adoptée et sur l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi ou en situation de handicap.

L'université accompagne des initiatives solidaires afin de lutter contre la précarité étudiante, comme l'Agoraé de Caen et l'Epi'Etu, qui sont des épiceries sociales et solidaires, situées respectivement sur le Campus 1 et le site de Cherbourg. L'université accueille également une antenne du Secours Populaire sur le Campus 2, qui organise des distributions alimentaires. **Sera prochainement accueilli le BAE 'Bureau Alimentation Etudiante dans le Tiers lieu, La Bavarderie, campus 2.**

Quelques actions de sensibilisation ont été organisées, comme par exemple des ateliers cuisine autour de l'alimentation durable en partenariat avec le Réseau étudiant pour une société écologique et solidaire (RESES) et la Comue Normandie, un atelier participatif sur les actions à mettre en place pour garantir une alimentation durable et responsable dans le cadre du TURFU Festival, ou encore un forum nutrition organisé par le Service de santé étudiante (SSE).

La promotion de l'alimentation durable et responsable se traduit par la volonté de transformer les campus en campus nourricier, couplant à la fois le respect de la biodiversité et la lutte contre la précarité étudiante. Ce projet se développe doucement avec l'installation de jardins partagés sur les campus 1, 5, IAE et INSPE de Saint-Lô. Ces jardins partagés comportent des fruits et légumes vivaces, ainsi que des plantes aromatiques. L'ensemble de la communauté universitaire peut profiter des récoltes et s'occuper des plantations.

Un jardin partagé, Caen Pousse, est installé depuis six ans, sur les hauteurs du campus 1, à Caen. Le terrain de 500 m² est prêté par le CROUS. Ce jardin partagé est ouvert aux étudiants, mais également aux habitants et habitantes du quartier, qui s'en occupent notamment en été.

Pour en savoir plus : consulter le diagnostic DD&RS de la sous-variable 4.4. « *Promouvoir une alimentation responsable accessible au plus grand nombre (sur l'ensemble de la chaîne de valeur "du champ à l'assiette")* » (pp. 237-246).

Objectif stratégique

L'objectif est de renforcer l'accès à l'alimentation durable et responsable auprès de l'ensemble de la communauté.

Actions

Transformer les campus en espaces nourriciers est un projet d'envergure nécessitant avant toute chose la plantation d'un grand nombre d'arbres fruitiers et arbustes sur les espaces verts disponibles de tous les campus normands. Ce projet permettrait de fédérer la communauté étudiante et les rendraient acteurs et actrices sur leurs campus. Il permettrait en particulier de nourrir en partie les étudiants et étudiantes en situation de précarité (distribution via l'Agorae par exemple), organiser des ateliers pour apprendre aux étudiants et personnels à faire des compotes, des conserves de fruits, etc., augmenter la cohésion sociale entre les différents acteurs des campus, et promouvoir une alimentation responsable (produits locaux, bio, etc.).

Les **actions déployées** sont les suivantes :

1. Mettre en place une démarche d'alimentation responsable au sein de l'établissement auprès des parties concernées internes et des délégataires de gestion ;
2. Sensibiliser la communauté sur l'alimentation saine et responsable ;
3. Développer les ressources comestibles dans un esprit de campus nourriciers (i.e. jardins partagés, ...).

Sous-actions opérationnelles associées

1. Installer des jardins ou espaces potagers partagés (SDVE-Action 1.1.2) ;
2. Planter des arbres fruitiers (SDVE-Action 1.1.2) ;
3. Diffuser une enquête de satisfaction à réaliser auprès de la communauté universitaire ;
4. Organiser des ateliers de sensibilisation avec les parties prenantes (SSE, MDE, CROUS, **CASUC** etc.).

Calendrier

● Court terme (1-2 ans) ● Moyen terme (3-5 ans) ● Long terme (> 5 ans)

Services porteurs

Mission Campus 30

Services ressources

Direction du patrimoine et de la logistique (DPL)
Service de santé étudiante (SSE)
Direction de la communication (Dircom)

Partenaires externes

CROUS
Épiceries solidaires (Agoraé, Epi'Etu)
Réseau étudiant pour une société écologique et solidaire (RESES)

Groupe cible

La communauté étudiante
Les personnels

Sources de financement

- ✓ Auto-financement
- ✓ CVEC

Indicateurs

Nombre de d'animations de sensibilisation
Évolution des habitudes en matière d'alimentation responsable

Articulation avec les documents existants (chartes, schémas, ...)

- ✓ Schéma directeur de la vie étudiante (SDVE) 2023-2027
- ✓ Schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI)

Objectif 6.1 – Favoriser une politique humaine et sociale d'égalité et de diversité auprès des personnels

Axes prioritaires du SD DD & RSE (Ministère ESR)			Axe du référentiel DD&RS				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Décarbonation	Sobriété énergétique	Préservation du vivant	1	2	3	4	5

Constats

L'université de Caen Normandie s'est engagée depuis plusieurs années à favoriser et même afficher clairement une politique en faveur de l'égalité et de la diversité dans toutes ses dimensions (handicap, égalité femme/homme, lutte contre les violences SS) avec notamment la nomination en décembre 2020 de deux vice-présidents délégués à l'égalité, la parité et la vie citoyenne.

Ainsi, l'université de Caen Normandie s'est engagée dans le but d'améliorer l'accessibilité et favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap avec l'élaboration d'un schéma directeur du handicap en 2015 et la mise en place de structures d'accompagnement (une correspondante handicap à la DRH et un service de médecine de prévention des personnels), et l'aménagement et l'adaptation spécifiques du poste de travail, etc.

L'université de Caen Normandie s'engage également sur les enjeux pour l'égalité femme/homme via les actions suivantes :

- ✓ Nomination en 2016 d'une chargée de mission égalité F/H puis en 2020 de deux VP délégués à l'égalité, la parité et la vie citoyenne et d'une chargée de mission égalité ;
- ✓ Rédaction d'une charte égalité en 2016 ;
- ✓ Rédaction d'un rapport de situation comparée femme/homme en 2019, préalable à l'instauration d'une politique volontariste ;
- ✓ Rédaction en 2021 d'un plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2021-2024). Ce plan a été le point de départ de nombreuses actions notamment la mise en place de la commission égalité (cf. infra), le dispositif contre les VSS (cf. infra) mais aussi une politique de remplacement des congés de maternité...
- ✓ Mise en place d'un réseau de correspondants égalité dans les services et les composantes et d'une commission égalité qui a notamment en charge le suivi et la mise en œuvre du plan d'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à sa déclinaison annuelle ;
- ✓ Mise en place d'un dispositif de lutte contre les VSS dès 2021 (et dans le cadre du plan d'égalité entre les femmes et les hommes), création d'une cellule d'écoute, et en rappelant régulièrement et avec insistance que les VSS n'ont pas leur place à l'université ;
- ✓ Et d'autres d'actions avec le plan de formation en appui de sa stratégie en matière de diversité, ou bien encore avec la culture (un point d'entrée important pour éduquer et lutter contre le racisme et l'antisémitisme), ...

Pour en savoir plus : consulter le diagnostic DD&RS de la variable 5.1 « *Favoriser une politique humaine et sociale d'égalité et de diversité au sein des personnels* » (p. 247-255).

Objectif stratégique

L'objectif est de favoriser une politique humaine et sociale d'égalité et de diversité auprès des personnels à travers l'adoption et la mise en œuvre de plans d'actions sectoriels (charte d'égalité, schéma directeur du handicap, plan d'action égalité, charte de lutte contre toutes les discriminations, ...) et en communiquant les bilans et les données associées aux personnels.

Actions

Les **actions déployées** sont les suivantes :

1. Suivre et mettre en œuvre de la charte égalité (adoptée en CSAE et CA en février 2024) ;
2. Présenter annuellement au CSA, au CA et à l'ensemble de la communauté du bilan de l'égalité professionnelle femmes/hommes, et des bilans genrés des opérations d'avancement, repyramidage et RIPEC C3 ;
3. Actualiser le schéma directeur du handicap ;

4. Mettre en œuvre de la convention Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) (votée au CSAE et CA en juillet 2024) ;
5. Mettre en conformité de l'accessibilité du site internet, de l'intranet ainsi que des documents institutionnels et de communication (communication égalitaire, accessibilité des outils numériques, ...);
6. Adopter une charte de lutte contre toutes les discriminations ;
7. Adopter et mettre en œuvre le plan d'action égalité (2025-2027).

Calendrier

● Court terme (1-2 ans) ● Moyen terme (3-5 ans) ○ Long terme (> 5 ans)

Services porteurs

Direction générale des services adjointe (DGS-A)
Direction des ressources humaines (DRH)

Services ressources

Cellule d'écoute
Direction du patrimoine et de la logistique (DPL)
Direction de la prévention (DP)
Mission Campus 30

Partenaires externes

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)
Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)
Défenseurs des droits

Groupe cible

Les personnels

Sources de financement

- ✓ Auto-financement
- ✓ COMP

Indicateurs

Nombre de personnes formées ou sensibilisés aux différents handicaps
Évolution du nombre d'écoutes de la cellule d'écoute

Articulation avec les documents existants (chartes, schémas, ...)

- ✓ Projet d'établissement (2022-2027)
- ✓ Diagnostic Campus 30 DD&RS (mars 2023)
- ✓ Convention Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)
- ✓ Charte égalité et plan d'action égalité (2025-2027)

Objectif 6.2 – Favoriser et accompagner le développement des compétences, dont les compétences DD&RS, dans l'évolution des métiers

Axes prioritaires du SD DD & RSE (Ministère ESR)			Axe du référentiel DD&RS				
○	○	○	○	○	○	○	●
Décarbonation	Sobriété énergétique	Préservation du vivant	1	2	3	4	5

Constats

L'établissement est engagé dans une démarche d'accompagnement des métiers depuis plusieurs années. Et cette démarche prend en compte des enjeux DD&RS même si celle-ci demande à être approfondie.

L'université publie chaque année **un plan de formation** pour tous les personnels. Le plan de formation-développement des compétences est un outil stratégique de développement des ressources humaines qui vise à accompagner tout au long de leur carrière chaque personnel. Ainsi, dès la prise de poste, des formations sont proposées qu'elles soient techniques ou d'encadrement. Ce plan est élaboré chaque année après recensement des besoins auprès des personnels et de leurs responsables (fiche formation des entretiens professionnels) ; il traduit les objectifs d'évolution de l'établissement et il est construit au croisement :

- ✓ Des orientations définies par l'université dans son projet de développement stratégique ;
- ✓ Des projets de service des composantes, lorsqu'ils impliquent l'acquisition de nouvelles compétences pour un certain nombre de leurs agents ;
- ✓ Des besoins individuels exprimés par les personnels.

Dans le cadre de sa stratégie de développement durable et de responsabilité sociétale (DD&RS), l'université organise la montée en compétence de ses personnels afin de transformer les pratiques professionnelles en profondeur. L'offre de formation sur les TEDS à destination des personnel Biatss a été identifiée comme un axe prioritaire du plan de formation présenté en avril 2024 au CSAE. L'objectif de proposer **une acculturation en deux temps**. Tout d'abord, nous devons acquérir une culture commune sur les enjeux de transition en se basant sur des faits scientifiques reconnus ainsi que sur les recherches développées au sein de notre établissement. Ensuite, une fois les fondamentaux maîtrisés, des formations spécifiques seront proposer pour adapter les compétences métiers à ces enjeux. Le principe est de comprendre pour susciter l'adhésion aux changements nécessaires à mener dans le fonctionnement de notre organisation pour une activité soutenable.

Ainsi, la proposition est composée de **deux temps de formation complémentaires**. Le temps 1 apporte la culture générale commune et le temps 2 permet l'évolution des compétences professionnelles. L'objectif est de former un maximum de personnels au temps 1 afin de partager un constat et la nécessité de faire évoluer les pratiques. Pour le temps 2, il s'agira en priorité d'identifier des personnes clés qui insuffleront le changement dans leur structure et/ou les réseaux professionnels internes, les formations seront donc plus orientées métier. Un premier temps fort est ainsi programmé pour l'ensemble des chefs de services et leurs adjoints.

Les premières sessions formations sont programmées pour le premier semestre 2025 et sont inscrites au catalogue de formation de la DRH.

Pour en savoir plus : consulter le diagnostic DD&RS de la variable 5.2 « Favoriser et accompagner le développement des compétences, dont les compétences DD&RS, dans l'évolution des métiers » (p. 257-267).

Objectif stratégique

L'objectif est d'inclure progressivement les aspects DD&RS dans l'évolution des métiers à travers des formations spécifiques et ciblées sur les transitions et la prise en compte des enjeux DD&RS dans les activités des différentes structures.

Actions

Les **actions** déployées sont les suivantes :

1. Augmenter le nombre de formation à destination des personnels incluant un volet DD&RS en particulier TEDS (changement climatique, transition écologique, ...) (lien avec actions 2.2 & 2.3) ;
2. Inclure progressivement des missions DD&RS dans les fiches de poste (Biatss et EC).

Calendrier

● Court terme (1-2 ans) ● Moyen terme (3-5 ans) ○ Long terme (> 5 ans)

Services porteurs

Direction des ressources humaines (DRH)
Direction générale des services (DGS)

Services ressources

Centre d'enseignement multimédia
universitaire (CEMU)
Mission Campus 30

Partenaires externes

GIEC Normand
ANBDD
Conservatoire botanique
de Normandie

Groupe cible

Les personnels

Sources de financement

- ✓ Auto-financement
- ✓ COMP

Indicateurs

Nombre de personnels Biatss formés aux TEDS (phase 1 et 2)

Articulation avec les documents existants (chartes, schémas, ...)

- ✓ Projet d'établissement (2022-2027)
- ✓ Diagnostic Campus 30 DD&RS (mars 2023)
- ✓ Plan de formation annuel

Objectif 6.3 – Formaliser la politique de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) de l'établissement

Axes prioritaires du SD DD & RSE (Ministère ESR)			Axe du référentiel DD&RS				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Décarbonation	Sobriété énergétique	Préservation du vivant	1	2	3	4	5

Constats

L'université de Caen Normandie met en place **différentes actions de prévention et d'informations** sur la santé et sécurité au travail, ainsi que sur le bien-être de manière plus générale, à destination **des personnels et de la communauté étudiante**. Elle met également à disposition **plusieurs formations**, obligatoires ou non, qui abordent la santé mentale, et la santé et sécurité au travail (SST). L'université de Caen Normandie a signé la **charte Égalité**, dans laquelle se trouve notamment une partie sur la lutte contre les VSS, et elle organise différents événements responsables, qui permettent d'aborder des sujets en lien avec **le bien-être et la SST**.

La politique de prévention, de santé et de sécurité des personnels et de la communauté étudiante est pilotée par la **Direction de la Prévention et le service de santé étudiante (SSE) en lien étroit avec la direction des ressources humaines et le médecin de prévention des personnels**. Un réseau d'assistantes et assistants de prévention est animé par la conseillère de prévention. La politique de prévention des risques permet de donner une **réponse structurée** aux problématiques en matière de santé et sécurité du travail, avec **l'adhésion et la coopération active des acteurs de l'université** au respect de procédures et de consignes de sécurité ayant une cohérence d'ensemble, **claire, connue et partagée**. Pour mener à bien cette politique, la Direction de la Prévention décline, avec les autres acteurs de la sécurité, des **actions de prévention primaires et secondaires**, transversales ou ciblées, mais également sur des **mesures ponctuelles de prévention tertiaire** (par exemple l'analyse des causes des accidents du travail pour alimenter le retour d'expérience).

La communauté étudiante peut avoir des informations sur la santé et la sécurité au travail ou dans leurs études **au cours des premières séances de TP**. Les préventeurs du service central Direction de la prévention peuvent également intervenir pour des modules de formation dédiée à la demande des enseignants. Sur le site internet d'Unicaen, dans l'onglet « Vie de campus », la communauté étudiante a accès à la rubrique « Santé – Bien-être – Handicap » dans laquelle se trouvent **toutes les informations en lien avec la santé et la sécurité au travail**.

L'université de Caen Normandie est soucieuse de la qualité de vie de sa communauté, sur ses sites universitaires. Ainsi, elle met en place diverses actions, en collaboration avec ses parties prenantes internes et externes. La qualité de vie passe notamment par l'accès à un **patrimoine immobilier accessible, convivial** et permettant d'accueillir les associations étudiantes, les événements, les activités culturelles et sportives, et toutes autres actions qui **favorisent l'amélioration de la vie du campus**. L'université porte une attention aux espaces de pause avec la mise en place de distributeurs automatiques, de fontaine à eau, de micro-ondes afin de faciliter leur quotidien.

Deux crèches accueillent les enfants du personnel de l'université, des étudiants et étudiantes, du CROUS, du CNRS, entre autres. L'université accompagne des initiatives de **création et d'animation d'espaces** ayant pour vocation la **création de lien social, l'émancipation des étudiants**, et favorisant **les initiatives collectives**. Ces espaces, sont communément appelés **tiers lieux**, puisqu'ils jouent un rôle tiers entre le lieu d'étude ou de travail et l'habitat.

Les étudiants et les étudiantes ont accès désormais aux **services de santé étudiante (SSE)**. L'offre à la fois individuelle (consultation) et collective (forums thématiques, ateliers d'initiation, ...) concerne les **soins de premier recours, des activités de prévention, de vaccination, de diagnostic notamment en santé mentale, en santé sexuelles, conduites addictives, nutrition, activité physique adaptée**. Afin de favoriser un accès égalitaire aux droits et à la santé dans les territoires le SSE s'est engagée dans une démarche partenariale avec les acteurs médicaux et socio-médicaux de proximité.

Plusieurs dispositifs nationaux de prévention ou de bien-être de la communauté universitaire sont mis en œuvre par les différents services de l'université de Caen Normandie (semaine du bien-être, le mois sans tabac, marche Unicaen Solidaire, séances de méditation pleine conscience, etc.).

A la suite de l'élaboration du plan pluriannuel d'égalité professionnel entre les femmes et les hommes, une **cellule d'écoute sur les violences sexistes et sexuelles** a été mise en place au sein de l'université depuis la rentrée

2022. Toute personne se trouvant dans ce type de situation, victime ou témoin, peut contacter des personnes habilitées à l'adresse mail cellule-ecoute@unicaen.fr. Cette cellule d'écoute est ouverte à toute la communauté universitaire, c'est à dire aux étudiants, étudiantes et aux personnels. Ce dispositif d'écoute dédié aux VSS qui a gagné en visibilité, est de plus en plus sollicité. Aujourd'hui, il convient d'aller plus loin et d'élargir l'offre d'écoute aux situations de harcèlement, de discrimination et de mal-être au travail

Pour en savoir plus : consulter le diagnostic DD&RS de la variable 5.3 « *Développer une politique de la qualité de vie dans l'établissement* » (p. 269-290).

Objectif stratégique

L'objectif est d'inclure progressivement les aspects DD&RS dans l'évolution des métiers à travers des formations spécifiques et ciblées sur les transitions et la prise en compte des enjeux DD&RS dans les activités des différentes structures.

Actions

Les **actions** déployées sont les suivantes :

1. Renforcer la politique de prévention et de santé/sécurité au travail, à la fois pour la santé physique et mentale (réseau de secourisme en santé mentale, ...) ;
 - Développer la mutualisation d'actions communes de prévention et de promotion de santé répondant aux enjeux de santé publique majeurs (principalement entre le SSE et le SMP).
2. Réaliser un guide de la santé et de la sécurité des étudiants durant leurs études traduits en plusieurs LVE ;
3. Soutenir l'offre APAS proposée à la communauté étudiante et mettre en place une offre APAS au personnel de l'université ;
4. Consolider le suivi des agents et des étudiantes et étudiants en situation de handicap ;
5. Faire évoluer la cellule d'écoute dédiée aux VSS vers une cellule d'écoute couvrant les situations de harcèlement moral et de discrimination ;
6. Continuer à rendre les environnements agréables (terrasses avec bancs, tables de pique-nique, campus sans tabac, lieux de convivialité pour les personnels, ...) ;
7. Mettre en place des baromètres sociaux (enquêtes bien-être au travail, victimisation, ...) et communiquer les résultats auprès de la communauté.

Calendrier

● Court terme (1-2 ans) ● Moyen terme (3-5 ans) ○ Long terme (> 5 ans)

Services porteurs

Direction des ressources humaines (DRH)
Direction générale des services (DGS)
Direction de la prévention (DP)
Service de santé étudiante (SSE)
Médecine des personnels (SMP)

Services ressources

Service universitaire de l'action culturelle (SUAC)
Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS)
Direction du patrimoine et de la logistique (DPL)
Direction des études et de la vie étudiante (DEVE)
Direction du système d'information (DSI)

Partenaires externes

Agence régionale de santé (ARS)
Ligue contre le cancer

Groupe cible

Les personnels

Sources de financement

- ✓ Auto-financement
- ✓ COMP
- ✓ CVEC
- ✓ SCSP

Indicateurs

Existence et mise à jour annuelle du document unique (DUERP)
Nombre d'écoutes réalisées par la cellule d'écoute

Articulation avec les documents existants (chartes, schémas, ...)

- ✓ Projet d'établissement (2022-2027)
- ✓ Diagnostic Campus 30 DD&RS (mars 2023)
- ✓ Schéma directeur de la vie étudiante (SDVE) (2023-2027)
- ✓ Charte égalité et plan d'action égalité (2025-2027)

Objectif 6.4 – Renforcer la politique d'égalité des chances pour les apprenantes et apprenants

Axes prioritaires du SD DD & RSE (Ministère ESR)			Axe du référentiel DD&RS				
○	○	○	○	○	○	○	●
Décarbonation	Sobriété énergétique	Préservation du vivant	1	2	3	4	5

Constats

La politique d'égalité des chances des apprenants est portée par la Vice-présidente de la CFVU en charge de la Vie Étudiante et du VP délégué à l'orientation. Ce sujet est abordé dans le Schéma directeur de la vie étudiante (SDVE), dans le Schéma directeur du handicap en cours de renouvellement ainsi que dans le **Label Bienvenue en France** dont l'université est détentrice depuis 2019 (avec 3 étoiles lors du renouvellement en 2024).

L'université est engagée avec ses partenaires dans une politique de recrutement des d'apprenants et apprenantes avec pour objectifs de réduire ou limiter l'autocensure par exemple, et d'accroître l'ambition scolaire des élèves de collèges et lycées, en leur permettant une ouverture sur l'enseignement supérieur, le monde de l'entreprise et de la culture. Les différents dispositifs sont décrits ci-après.

Par ailleurs, l'université a toujours été engagée socialement afin de garantir l'accès à l'enseignement supérieur au plus grand nombre. Elle est notamment partenaire de la Fédération interuniversitaire de la formation à distance (FIED). Elle participe aussi activement au recrutement d'étudiants/étudiantes internationaux d'excellence via le **programme national des bourses Eiffel** permettant à ce public de bénéficier d'une aide financière conséquente ainsi que d'un accueil privilégié pour faciliter leur intégration. Au niveau européen, l'établissement applique déjà les recommandations de l'agence Erasmus+ pour des mobilités vertes et inclusives, telles qu'elles sont indiquées dans la nouvelle [Charte 2021-2027](#). Afin de faciliter le **recrutement et l'accueil d'étudiants/étudiantes internationaux de territoires spécifiques**, l'université met en place des conventions d'accueil couvrant notamment l'accompagnement dans les démarches, l'hébergement en résidence Crous et l'attribution possible de bourses sur financement propre ou européen (ex-MIC). L'université via le Carré international, est doté d'un **pôle support aux publics internationaux (SPI)**. En étroite collaboration avec les acteurs de la vie étudiante, universitaires comme extérieurs, le pôle assure tout au long de l'année une mission de conseil, d'accueil et d'accompagnement de ces publics, avec le déploiement de dispositifs exceptionnels sur les périodes de rentrée.

Le service « Espace, orientation et insertion » (EOI) a rédigé le **livret Continuum**, qui est diffusé aux lycéens/lycéennes et aux personnes en reprise d'études. Il comprend notamment **deux dispositifs phares** que sont « *Mon avenir UNICAEN* » et « *Les cordées de la réussite* ».

L'université de Caen déploie un accompagnement performant des étudiantes et des étudiants **en situation de handicap** (ou rencontrant un problème de santé) en s'appuyant à la fois sur son SSE, son Relais Handicap Santé (RHS). Notre politique s'appuie notamment sur le déploiement d'emplois étudiants tuteurs, sur un réseau de référents dans les composantes et sur un outil informatique, GAETHAN, développé à l'Université de Caen pour partager les informations. Par ailleurs, l'augmentation du nombre d'étudiants et étudiantes en situation de handicap s'accompagne d'une grande diversité des handicaps rencontrés et crée de vraies difficultés pour le corps enseignant qui ne possède pas toujours les connaissances pour le meilleur accompagnement possible.

L'application « **Objectif réussites** », qui a vocation à s'adresser à tous les étudiants et étudiants de licence, met l'accent sur le suivi individualisé de l'étudiant, en intégrant son contrat pédagogique et les prises de rendez-vous et comptes-rendus en découlant permettant de suivre l'évolution du projet et de la situation de l'étudiant, par différents acteurs en soutien aux étudiants : équipes pédagogiques, services d'appui comme l'Espace Orientation Insertion, et des nouveaux personnels en charge de l'accompagnement de ces étudiants

Pour en savoir plus : consulter le diagnostic DD&RS de la variable 5.4 « *Mettre en place une politique d'égalité des chances pour les apprenant.e.s* » (p. 291-315).

Objectif stratégique

L'objectif est de renforcer la politique d'égalité des chances pour la communauté étudiante, en favorisant l'égal accès aux différentes formations et dispositifs d'accompagnement, et permettant une poursuite d'étude dans les meilleures conditions (matérielles, d'accueil et d'étude).

Actions

Les **actions** déployées et **sous-actions opérationnelles associées** sont les suivantes :

1. Faciliter la continuité entre le lycée et l'université en augmentant le nombre de lycéennes et lycéens impliqués dans des dispositifs tels que les Cordées de la réussite ou Mon avenir UNICAEN et de façon générale développer les temps d'immersion des lycéens à l'université ;
2. Faciliter la continuité entre l'université et l'insertion professionnelle en développant et en évaluant l'offre de l'EOI ;
3. Travailler sur l'attractivité sur certaines formations genrées pour respecter un équilibre entre les genres ;
4. Favoriser la personnalisation et la flexibilisation des parcours afin de favoriser la réussite de nos étudiants, notamment à travers le contrat pédagogique de réussite étudiante (CPRE via l'application « Objectif Réussites ») et la mise en place d'un pôle d'accompagnement à la réussite étudiante » (ARE)
5. Développer un réseau alumni afin de développer les connexions entre les différentes générations de diplômés de l'université, de favoriser leurs connexions professionnelles et de rendre visibles des parcours inspirants pour la communauté étudiante actuelle et à venir ;
6. Améliorer l'accessibilité générale de l'expérience étudiante (accès aux bâtiments, aux services, aux manifestations, à l'information, à une offre sportive adaptée, outils numériques, ...) ;
7. Consolider le fonctionnement de la commission CVEC sur la partie commission d'accompagnement social en faveur des étudiants et des étudiantes ;
8. Maintenir le Label Bienvenue en France et poursuivre les efforts engagés pour l'accueil et la réussite des étudiantes et étudiants internationaux ;
9. Développer la promotion du dispositif de reconnaissance de l'engagement étudiant à destination des étudiantes et étudiants s'investissant pour l'inclusion.

Calendrier

● Court terme (1-2 ans) ● Moyen terme (3-5 ans) ○ Long terme (> 5 ans)

Services porteurs

Direction générale des services (DGS)
Bureau de vie étudiante (BVE)
Direction des études et de la vie étudiante (DEVE)
Carré international

Services ressources

Centre d'enseignement multimédia universitaire (CEMU)
Espace orientation insertion (EOI)
Service de santé étudiante (SSE)
Relais handicap santé (RHS)
Référénts Sport de haut niveau (SHN)
Mission Campus 30, Composantes

Partenaires externes

MDPH
Rectorat
Collectivités territoriales

Groupe cible

La communauté étudiante

Sources de financement

- ✓ Auto-financement
- ✓ COMP

Indicateurs

Taux de réussite en licence en 3 ou 4 ans
Nombre de contrats d'alternance
Nombre d'apprenants et apprenantes en situation de handicap
Pourcentage de bâtiments accessibles aux personnes en situation de handicap
Nombre d'accompagnements d'apprenants et apprenantes en situation de handicap réalisés
Pourcentage de contrats personnalisés édités pour des étudiants à besoin spécifiques recensés

Articulation avec les documents existants (chartes, schémas, ...)

- ✓ Projet d'établissement 2022-2027
- ✓ Diagnostic Campus 30 DD&RS (mars 2023)
- ✓ Schéma directeur de la vie étudiante (SDVE) 2023-2027
- ✓ Schéma directeur du handicap

Table des matières

Edito du président.....	5
Introduction	7
I. Présentation de la démarche	9
A. Une université pluridisciplinaire et multi-sites	9
B. Attendus et obligations du SD DD&RSE	10
C. Contexte règlementaire	10
D. Un engagement de l'université déjà ancien et continu	12
E. Schémas directeurs, plans stratégiques et labels participant à la TEDS	14
F. Notre trajectoire de décarbonation et de sobriété énergétique	18
1) Les objectifs nationaux de réduction carbone et d'énergie	18
2) Bilan carbone : outil pour mesurer notre trajectoire de décarbonation	18
3) Nos objectifs de réduction de la consommation énergétique	19
4) Les leviers pour réduire la consommation énergétique et les émissions de GES	20
G. Notre trajectoire de gestion durable de la biodiversité	21
H. Méthodologie adoptée pour réaliser le SD DD&RSE	21
1) Phase de réalisation du diagnostic DD&RS (Janv. 2021-fév. 2023)	22
2) Phase de réflexion et de partage d'expérience sur les SD-DD&RSE	23
3) Phase pour passer du diagnostic DD&RS au SD DD&RSE	24
I. Pilotage et suivi du SD DD&RSE et des indicateurs	25
1) Portage politique	25
2) Portage administratif et suivi opérationnel	25
3) Indicateurs	26
4) Communication des résultats	26
J. Pour conclure	26
II. Axes stratégiques du schéma directeur DD&RSE	27
A. Introduction	27
B. Comment lire le document ?	27
C. Les six axes stratégiques du schéma directeur DD&RSE	27
Axe 1 – Renforcer la mobilisation de l'établissement pour répondre aux enjeux des transitions (4 objectifs & 9 actions)	27
Axe 2 : Sensibiliser et former aux enjeux écologiques et sociétaux pour anticiper les transitions (3 objectifs & 9 actions)	28
Axe 3 : Promouvoir une recherche responsable et ouverte dans le respect des fondamentaux éthiques (3 objectifs & 14 actions)	30
Axe 4 - Agir ensemble contre le dérèglement climatique (5 objectifs & 24 actions)	31
Axe 5 - Favoriser la qualité de vie sur les campus et la préservation du vivant (4 objectifs & 21 actions)	33
Axe 6 - Favoriser une politique humaine et sociale (4 objectifs & 25 actions)	34
III. Fiches objectifs	37
Objectif 1.1. – Renforcer notre politique DD&RS et l'intégrer à toute l'activité de l'établissement	37
Objectif 1.2. – Déployer et piloter notre stratégie DD&RS	39
Objectif 1.3. – Renforcer la visibilité de la démarche engagée	41
Objectif 1.4. – Contribuer avec nos partenaires à la construction d'une société responsable	43
Objectif 2.1 – Intégrer les problématiques TEDS dans les enseignements et les formations	45
Objectif 2.2 – Accompagner le développement des connaissances et compétences DD&RS des équipes pédagogiques	47
Objectif 2.3 – Encourager le développement des connaissances DD&RS de la communauté universitaire	49

Objectif 3.1 – Encourager une recherche responsable	51
Objectif 3.2 – Poursuivre notre politique de science avec et pour la société sur les TEDS	53
Objectif 3.3 – Favoriser une recherche ouverte, dans le respect des fondamentaux éthiques	55
Objectif 4.1 – Mesurer notre empreinte carbone pour accompagner le changement de pratiques.....	57
Objectif 4.2 – Réduire la consommation des ressources énergétiques.....	59
Objectif 4.3 – Réduire l'empreinte carbone des unités de recherche.....	61
Objectif 4.4 – Inciter à l'usage de modes de déplacements durables.....	63
Objectif 4.5 – Promouvoir le numérique responsable	65
Objectif 5.1 – Développer la biodiversité sur nos campus.....	67
Objectif 5.2 – Prévenir et réduire la production de déchets sur nos campus	69
Objectif 5.3 – Optimiser l'utilisation de la ressource en eau.....	71
Objectif 5.4 – Promouvoir une alimentation responsable.....	73
Objectif 6.1 – Favoriser une politique humaine et sociale d'égalité et de diversité auprès des personnels ..	75
Objectif 6.2 – Favoriser et accompagner le développement des compétences, dont les compétences DD&RS, dans l'évolution des métiers.....	77
Objectif 6.3 – Formaliser la politique de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) de l'établissement.....	79
Objectif 6.4 – Renforcer la politique d'égalité des chances pour les apprenantes et apprenants.....	83
Table des matières	85