

**Schéma directeur des transitions
environnementales et sociétales
de l'université de Bordeaux**
2024-2027

Relever le défi des transitions environnementales et sociétales

Comme chacun peut le constater au quotidien, les changements à l'échelle mondiale ont désormais des conséquences concrètes sur nos territoires : augmentation des températures et du niveau des mers, événements météorologiques exceptionnels, recul de la biodiversité..., qui portent en elles un risque de creusement des inégalités. Ces phénomènes et leur prise en charge par les gouvernements suscitent inquiétudes et insatisfactions, nourrissant une défiance croissante envers les institutions démocratiques et scientifiques. Par ailleurs, alors même que les grands bouleversements géopolitiques créent un monde plus incertain, parfois plus inquiétant, qu'auparavant, des mouvements sociaux au sein des sociétés multiculturelles contemporaines suscitent de nouvelles attentes et de nouveaux espoirs. Les tensions contradictoires qui en résultent exigent l'invention d'un modèle inclusif et démocratique de justice sociale, et la lutte contre toutes les formes de discrimination et de rejet.

Dans ce contexte, la responsabilité d'une grande université de recherche pluridisciplinaire est importante. L'université est en effet le lieu de la connaissance, de l'innovation et de la transmission des savoirs : c'est en son sein que s'élaborent les réponses scientifiques, que s'imaginent les solutions techniques et politiques, que se préparent les citoyennes et les citoyens de demain. L'université de Bordeaux est, en outre, avec près de 6000 personnels et plus de 50000 étudiantes et étudiants, un acteur de tout premier plan sur son territoire et au-delà. Elle a donc un impact majeur sur l'environnement et la société.

Fruit d'un travail collaboratif au long cours avec l'ensemble des composantes et des services, le schéma directeur pluriannuel des transitions environnementales et sociétales de l'université de Bordeaux précise comment celle-ci peut contribuer, à son échelle et avec ses compétences et ses moyens, à relever les grands défis contemporains. Il couvre l'ensemble des activités universitaires : recherche et innovation, formation initiale et continue, vie de campus. Nouveau document de référence pour l'université, il prend le relais, à un niveau plus opérationnel, de la « Feuille de route des transitions » qui avait posé l'ambition et initié la démarche en 2020.

Fondé sur une série de diagnostics (bilan carbone, rapport social unique, bilan biodiversité...), le schéma directeur intègre, articule et complète les schémas directeurs thématiques existants. Il présente des objectifs précis en termes de résultat et d'impact, reliés aux objectifs environnementaux et sociétaux de l'État, et définit un plan d'action pour chaque trajectoire. Il offre ainsi un cadre de travail et un horizon stratégique clairs pour la politique de transitions de l'université, en coopération avec ses partenaires.

L'université se donne les moyens de réaliser ce schéma directeur notamment grâce à ses grands programmes (ACT, InnovationS, etc.) mais aussi grâce à ses actions structurantes comme l'opération campus, les contrats de plan Etat-Région, la dévolution du patrimoine...

L'université de Bordeaux s'engage ainsi, de manière très concrète, à prendre sa part dans la dynamique des transitions aux niveaux local, national et européen, en ayant à cœur d'articuler les enjeux environnementaux et sociétaux avec les enjeux proprement académiques de formation des futurs professionnels, scientifiques ou citoyens, de recherche et d'innovation, en lien avec les acteurs de l'État, des territoires et des entreprises.

Synthèse

À nos personnels, nos étudiantes et nos étudiants

Ce schéma directeur a pour objectif d'**accompagner la communauté universitaire** à accomplir la transition nécessaire vers une université plus durable et plus juste, soucieuse de son impact environnemental et sociétal, où chacun et chacune trouve sa place et prend plaisir à venir étudier ou travailler.

Si ce document est si dense, c'est parce que, dans le prolongement de la feuille de route précédemment dessinée sur les mêmes sujets, il constitue **un guide global** pour informer toute la communauté des actions en cours et à venir, mais aussi **un véritable mode d'emploi et une boîte à outils** pour celles et ceux qui veulent s'investir concrètement et jouer un rôle actif dans ces « **transitions** » - un mot aux contours encore imprécis pour beaucoup d'entre nous, mais désormais communément admis pour englober des sujets particulièrement vivaces au sein d'une université : un établissement (de la taille d'une petite ville) qui œuvre pour réduire son empreinte carbone, un employeur (le troisième de Nouvelle-Aquitaine) qui se remet en question pour offrir à ses personnels une meilleure qualité de vie au travail, un lieu de formation qui ne laisse personne de côté, et de recherche tournée vers l'intérêt commun, l'une et l'autre répondant aux enjeux actuels et futurs de la société.

Ce schéma directeur n'est pas forgé sur des injonctions, il établit **des objectifs** et propose **des pistes pour les atteindre**. En voici une synthèse, qui n'a pas vocation à être exhaustive mais à tracer les grandes lignes formant sa colonne vertébrale. Pour en savoir plus, parcourez son sommaire et plongez-vous dans les sections qui vous intéressent tout particulièrement, notamment en accédant directement aux plans d'actions afférents grâce aux liens proposés.

- Réduire nos émissions de gaz à effet de serre :

L'université de Bordeaux se donne pour objectif une réduction de 22% de ses émissions de GES d'ici la fin de ce schéma directeur, en 2027. Pour cela, elle réalise et publie son Bilan Carbone® tous les 3 ans, allant au-delà de la réglementation en vigueur en intégrant l'ensemble de ses émissions de gaz à effet de serre (GES) du « scope » 3 (émissions dites « indirectes »). Les principaux postes d'émissions sont les déplacements, les intrants (achats non amortissables) et l'énergie.

Pour les déplacements domicile/université, l'ambition est de diminuer d'un quart la part d'autosolisme des personnels par un report vers le vélo, les transports en commun et le covoiturage, et de doubler la part modale du vélo et du covoiturage des étudiants. Les moyens d'y parvenir sont divers : un plan vélo ambitieux (amélioration des itinéraires cyclables, parkings sécurisés, bornes de réparation...), le soutien au covoiturage, des partenariats renforcés à l'échelle de l'agglomération... Pour les déplacements professionnels, l'objectif est de réduire de 10% les émissions carbone des déplacements effectués en avion et de rationaliser la flotte de véhicules de service. La transition énergétique des bâtiments implique à la fois des actions de rénovation énergétique des infrastructures et de nouveaux modes de pilotage de leur exploitation. D'ici 2028, l'université vise une réduction de 40% de ses émissions de GES liées au poste énergie. Une stratégie qui implique de *consommer moins* - en renforçant la qualité intrinsèque des bâtiments, en se dotant d'outils qui permettent de mesurer et d'analyser plus finement les consommations de chaque bâtiment, et en accompagnant les usagers de l'université dans la modification de leurs comportements, vers davantage de sobriété – et de *consommer mieux*, en « décarbonant » ses sources d'énergie – production d'énergie photovoltaïque,

développement de réseaux de chaleur basés sur des chaufferies biomasse, abandon des dernières chaudières au fioul.

Enfin, l'établissement se fixe l'objectif de réduire de 13% la superficie globale de ses bâtiments à l'horizon 2028.

[Plan d'actions détaillé](#)

- **Préserver les ressources et limiter nos pollutions :**

L'université souhaite diminuer d'au moins 20% le prélèvement d'eau des nappes profondes d'ici 2028 (par rapport à 2014, année de sa création). Pour y parvenir, trois leviers seront activés au cours des prochaines années : réparation des fuites et renouvellement des conduites obsolètes, instrumentation des réseaux pour un meilleur suivi et une optimisation des consommations d'eau potable, utilisation accrue d'eau *non* potable, eaux pluviales et eaux des nappes superficielles, en équipant progressivement les bâtiments avec des réseaux dédiés. Un effort sera fait pour mieux responsabiliser les communautés, via l'équipement systématique des bâtiments en compteurs.

Le contrôle de la qualité des rejets des eaux usées passera par des diagnostics sur les périmètres sensibles et par l'amélioration des pratiques des usagers.

L'université s'organise également pour réduire le volume de ses achats et de ses déchets (*acheter moins/jeter moins*) tout en améliorant la qualité de ses achats (*acheter mieux*). Le tri des déchets va être généralisé sur tous les campus (*jeter mieux*) à échéance 2025, suite à l'expérimentation concluante réalisée sur l'îlot Victoire.

Un travail de fond est en cours sur les fonctions achats, en confortant les clauses environnementales et sociales dans les marchés, afin de garantir que les fournisseurs intègrent dans leur démarche, au moins en partie, les enjeux socio-écologiques. Le réemploi et les enjeux de réparation vont être explorés sous la forme d'expérimentations sur les campus.

[Plan d'actions détaillé](#)

- **Protéger la biodiversité sur nos campus :**

Riche de 140 hectares d'espaces verts, l'université de Bordeaux a établi une feuille de route de la biodiversité extrêmement détaillée pour préserver ces espaces et les intégrer pleinement dans sa stratégie immobilière. Ce programme s'est notamment basé sur plus de 80 études naturalistes depuis 2013, une étude approfondie de l'hydrométrie des sols et une analyse des potentiels écologiques et de la qualité des sols des campus de Talence, Pessac et Gradignan. La cartographie établie a permis de sanctuariser des zones où la communauté universitaire préserve, surveille et étudie les espèces végétales et animales à enjeux.

La tonte raisonnée, la fauche tardive, les prairies fleuries et le développement des éco-pâturages sont expérimentés depuis quelques années sur les campus. Un plan de gestion des arbres a été mis en place incluant des études sur les espèces adaptées au changement climatique afin de programmer les nouvelles plantations, tout cela avec l'appui et l'expertise de la communauté de recherche de l'établissement.

Un parcours de découverte de la biodiversité sur le campus, créé il y a plus de 10 ans, met en collaboration les chercheurs et associations étudiantes impliqués dans le projet 3B (Biodiversité Biomasse Bordeaux). De manière générale, l'université impulse et soutient des projets participatifs autour de la biodiversité comme des jardins partagés, nichoirs, plantations... Elle s'efforce de connecter ces initiatives entre elles et de leur apporter un cadre permettant de les pérenniser, de les dupliquer et d'en faire germer de nouvelles.

Dans cette voie, de nouveaux cadres d'actions sont proposés à nos communautés, notamment un living lab climat-biodiversité qui, à titre d'exemple, porte des études des îlots de chaleur sur nos campus mettant en évidence des besoins de renaturation de certaines parcelles.

Enfin, à l'avenir, les aspects biodiversité donneront lieu à des prescriptions à destination des programmistes et des acteurs dans la maîtrise d'ouvrage lors de la construction ou la rénovation des nouveaux bâtiments ainsi que dans la maintenance et l'exploitation du parc immobilier.

[Plan d'actions détaillé](#)

- Renforcer notre politique d'égalité et de diversité :

Les enjeux de transition environnementale sont inséparables des enjeux de transition sociale, ainsi que l'illustrent les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU et les préconisations du GIEC. L'université de Bordeaux poursuit le déploiement d'une politique globale et intégrée en faveur de la diversité et de l'égalité qui proscribit systématiquement toute forme de discrimination et de violence. Elle doit s'assurer que la politique volontariste de réduction de son impact environnemental ne se fasse pas au détriment des plus vulnérables.

La formation et la sensibilisation des personnels et des étudiants vis-à-vis de toutes les formes de discrimination est un des principaux leviers activés. Outre les campagnes menées par l'Espace Santé Étudiants, montrées en exemple au niveau national, un premier Mois de l'inclusivité a conduit de nombreux services, personnels et étudiants de l'université de Bordeaux à collaborer pour programmer, tout au long du mois de mars 2024, des conférences, tables rondes et rendez-vous culturels autour de la lutte contre les discriminations fondées sur l'origine, le genre, l'orientation sexuelle et le handicap. La cellule d'écoute, de veille et de signalement (CEVS) a été particulièrement mise en lumière pour que les personnels et la communauté étudiante n'hésitent pas à y faire appel.

Les actions de fond autour du handicap vont se poursuivre avec des aspects très concrets, comme la mise aux normes des infrastructures avec la cible de 100% des bâtiments accessibles à horizon 2028, ou encore la montée en puissance progressive de la cellule PHASE au service, entre autres, des étudiants en situation de handicap.

Dans le cadre du projet de recherche européen RESET, un Comité pour l'Égalité de Genre (Gender Equality Board) a été installé au sein de chaque institution partenaire pour renforcer l'égalité de genre dans le milieu universitaire. L'enjeu sera de le pérenniser au-delà du projet RESET qui se termine à la fin de l'année 2024.

Les actions dans ce domaine s'appuient sur des indicateurs précis qui émanent du rapport social unique. Elles se sont articulées dans les plans d'actions successifs mis en place par l'établissement dès sa création : le schéma directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2015-2020), puis le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en 2021, selon les attentes de la Loi de transformation de la fonction publique et remplacé en 2022 par le plan pour l'égalité des genres afin de répondre aux exigences européennes. Un plan plus global pour l'égalité professionnelle, l'égalité de genre et la diversité sera publié à la fin de l'année 2024.

La lutte contre les discriminations de genre et les violences sexistes et sexuelles s'est organisée autour de la sensibilisation des acteurs, avec en autres la participation active à la journée internationale annuelle dédiée ainsi que la formation via la mise à disposition d'un MOOC qui s'adresse à l'ensemble des personnels et des étudiants.

Face à l'évolution de la diversité au sein de notre société, qu'elle soit sociale, culturelle ou géographique, l'université de Bordeaux s'engage activement à promouvoir l'inclusion à différents niveaux. Par le biais de son service PHASE, l'université ne soutient pas seulement les étudiantes et étudiants en situation de handicap, mais également les étudiants salariés, femmes enceintes, étudiants ayant des responsabilités familiales ou confrontés à des maladies de longue durée, étudiants entrepreneurs, sportifs de haut niveau ou artistes reconnus, ainsi que ceux en Service civique, qui peuvent toutes et tous bénéficier d'un régime spécial d'études.

[Plan d'actions détaillé](#)

- **Développer la qualité de vie au travail et à l'étude :**

Soucieuse du bien-être et de la santé de ses personnels et de ses étudiants, l'université de Bordeaux est engagée depuis 2017 dans une démarche d'amélioration de leur qualité de vie. La prise en compte des risques psycho-sociaux, la recherche de l'équilibre vie professionnelle/vie privée, la promotion et l'éducation à la santé au travail et à l'étude, la confiance et la reconnaissance accordées à chacune et à chacun sont autant de facteurs qui contribuent au bien-être individuel et collectif, favorisant ainsi la performance et l'attractivité de l'établissement.

Le plan d'action « Healthy Campus » organise : un meilleur accueil des communautés, en particulier des étudiants primo-entrants, des nouveaux personnels et des personnes à besoins spécifiques ; la lutte contre la sédentarité et la promotion du sport-santé ; l'amélioration globale de la santé mentale et physique en favorisant l'accès aux soins des étudiants, la formation de toute la communauté universitaire aux premiers secours en santé mentale, ou encore la lutte contre les addictions.

Dans ce cadre, l'établissement peut s'appuyer en particulier sur l'espace santé étudiant (ESE) dont une des spécificités, reconnue au niveau national, vient de sa bonne connaissance de l'état sanitaire de notre communauté étudiante, grâce aux enquêtes et cohortes conduites dans le périmètre recherche en santé publique. Une attention particulière est portée à une alimentation saine et de qualité, postulat de base en matière de santé étudiante. Dans ce but, une collaboration étroite avec le CROUS a été engagée dans le cadre du living lab alimentation pour mieux informer, étudier les comportements alimentaires et ainsi s'organiser pour mettre à disposition des étudiants des repas plus équilibrés et végétalisés.

Au-delà de cette réduction de la précarité alimentaire, l'université à l'ambition de lutter plus globalement contre les différentes formes de précarité de ses étudiants et de ses personnels et concentre son action sur les aides sociales, l'offre culturelle et le logement.

[Plan d'actions détaillé](#)

- **Améliorer les trajectoires environnementales et sociétales de la recherche :**

Que ce soit à travers la consommation énergétique des bâtiments et des équipements, les achats de gros équipements de laboratoire, de matériels informatiques et de consommables, ou encore les déplacements sur le terrain, les activités de recherche, au même titre que d'autres activités au sein de l'établissement, sont émettrices de gaz à effet de serre. Elles génèrent également des déchets et consomment des ressources naturelles. L'université veut contribuer à la réduction de cet impact environnemental mais également garantir à ses communautés de recherche un environnement de travail ouvert, inclusif et respectueux de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Depuis plusieurs années déjà, des collectifs se sont engagés spontanément au sein des unités de recherche dans un processus de réflexion sur leurs pratiques et leurs missions au regard des enjeux de transition. Environ 10% des unités de recherche de l'université de

Bordeaux ont ainsi réalisé leur bilan d'émission de gaz à effet de serre depuis 2019. Certaines se sont engagées, au niveau national, au sein du collectif Labos 1point5. D'autres ont mis en place des comités parité pour favoriser l'égalité et la diversité au sein des collectifs de recherche. Des référents transitions, dotés d'une lettre de mission de l'université, sont déployés dans 40% des unités de recherche et disposent de relais au sein de certains Départements de recherche qui s'engagent dans la coordination et parfois le financement d'initiatives émanant de leur communauté.

Pour soutenir et ancrer cette dynamique, les établissements d'enseignement supérieur et de la recherche et les organismes nationaux de recherche du site bordelais (université de Bordeaux, université Bordeaux Montaigne, Bordeaux INP, Sciences Po Bordeaux, Bordeaux Sciences Agro, Arts et Métiers, CNRS, INRAE, INSERM, Inria) ont proposé aux structures de recherche qui leur sont rattachées la signature d'une charte « Labos en transitions ». Dans le cadre de cette charte, dont elle est à l'initiative, l'université de Bordeaux propose son aide à la réalisation de diagnostics, à la mutualisation des bonnes pratiques et à la conception et mise en œuvre de plans d'action en faveur des transitions. À ce titre, elle s'équipe en mettant à disposition des communautés des outils d'auto-évaluation de l'impact de leurs projets de recherche et d'innovation, qui seront d'ailleurs de plus en plus demandés par les financeurs dans les réponses à leurs appels à projets. Depuis 2023, un axe relatif aux trajectoires environnementales et sociétales a été intégré aux dialogues stratégiques des départements de recherche. Un effort notable sera dorénavant consacré, via des échanges au fil de l'eau avec ces structures, à la co-construction de et l'appui à leur stratégie en la matière.

À l'initiative de la Commission européenne dans sa stratégie des ressources humaines pour la recherche, la démarche HRS4R (*Human Resources Strategy for Researchers*) vise à améliorer les conditions de travail et de carrière des personnels de recherche. L'université de Bordeaux s'engage dans cette démarche au bénéfice de ses communautés ; ce qui devra se concrétiser à terme par l'obtention du label « HR Excellence in Research ».

[Plan d'actions détaillé](#)

- Instaurer une nouvelle dynamique en sciences de la durabilité¹ :

De nombreuses initiatives stratégiques de l'université ont d'ores et déjà permis d'outiller ses communautés pour relever de manière interdisciplinaire les grands défis sociétaux : l'alliance européenne ENLIGHT, qui se concentre sur six enjeux phares, santé & bien-être, transformation numérique, changement climatique, énergie & circularité, inégalités sociales, culture & créativité ; les Grands programmes de recherche (GPR) et les Réseaux de recherche impulsion (RRI) interdisciplinaires et inter-départements, dont une partie importante adresse des enjeux de société ; les programmes d'animation scientifique des Départements de recherche : agroécologie (SE et CHANGES) ; eau (SE, CHANGES et SA) ; énergie (SIN) ; environnement (SMR, SIN, SE, SA) ; forêt (SIN, SE) ; politiques publiques (ECOr, DETS, CHANGES, SP, Neurocampus) ; santé et environnement (SP, SE, Neuro, CHANGES) ; le grand programme ACT, qui fédère les parties prenantes, internes et externes, autour de quatre thématiques : santé/bien-être/inclusion, campus durable dans la ville, alimentation & écosystèmes résilients, préparation de l'université à sa propre transition.

D'ici 2027, l'université de Bordeaux, en lien avec les communautés de recherche, les partenaires institutionnels, académiques et socioéconomiques, souhaite identifier les défis à

¹ Cette Science, qui vise à identifier des solutions durables aux grands bouleversements planétaires, est dédiée à la compréhension des dynamiques complexes qui régissent les interactions humains / sociétés / systèmes environnementaux. Elle répond à trois enjeux majeurs : comprendre la complexité du monde, co-construire entre disciplines et avec la société, transformer nos modes de vies et nos institutions. Elle se caractérise par une approche holistique des problèmes à la croisée des champs scientifiques, en se confrontant directement aux grands enjeux de notre société tout en s'appuyant sur des méthodologies interdisciplinaires pour y répondre

investir en sciences de la durabilité, dans une démarche ouverte et transparente et contribuer activement au déploiement des dispositifs et projets pour y répondre.

[Plan d'actions détaillé](#)

- **Porter le dialogue avec la société hors des murs de l'université :**

Forte de son ancrage territorial, l'université de Bordeaux entend exercer pleinement sa mission de diffusion de la culture scientifique et de transfert des connaissances académiques vers la société, au bénéfice des transitions environnementales et sociétales. L'université est, depuis 2023, cheffe de file du Pôle universitaire d'innovation (PUI) du site bordelais, entourée de 15 cofondateurs et 34 partenaires, dont la SATT Aquitaine Science Transfert et la Fondation Bordeaux Université. L'objectif, d'ici 2027, est de soumettre l'intégralité des projets d'innovation du site bordelais à une évaluation environnementale et sociétale pour s'assurer qu'au moins 95% d'entre eux répondent aux objectifs de développement durable de l'ONU.

Depuis 2022, l'université est labellisée Sciences avec et pour la société (SAPS) par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Dans un contexte de perte de terrain de la culture scientifique au sein des jeunes générations, l'un des principaux objectifs consiste à donner aux citoyens la capacité de mieux comprendre les enjeux environnementaux et sociétaux actuels et les préparer à être de véritables acteurs éclairés de la transition. Il s'agit également de sensibiliser nos communautés de recherche au dialogue avec la société, grâce à de nouvelles façons d'appréhender la démarche scientifique en l'ouvrant par exemple aux démarches participatives et à la co-construction des projets de recherche.

Dans ce cadre, parmi une multitude d'initiatives, l'université organise des actions de médiation et de diffusion de la culture scientifique en mettant à disposition de ses communautés l'accompagnement opérationnel et les moyens nécessaires en coordination avec les collectivités locales, le Centre de culture scientifique, technique et industrielle (CCSTI) bordelais Cap Sciences, le rectorat, les associations dédiées. Afin de promouvoir le développement des sciences et recherches participatives, la formation des personnels de l'université s'avère une priorité, à commencer par les doctorants grâce, notamment, à un parcours de formation SAPS mis en place en 2024 au sein du collège des écoles doctorales.

[Plan d'actions détaillé](#)

- **Enseigner les transitions :**

L'université de Bordeaux s'est donné l'objectif, d'une part de participer à la formation des jeunes citoyens aux transitions pour répondre aux défis environnementaux et sociétaux qui se dessinent actuellement, et d'autre part de faire des compétences acquises un atout important pour leur insertion professionnelle.

Conformément au cadrage ministériel, l'établissement s'engage à former l'ensemble de ses étudiantes et étudiants de premier cycle (environ 15 000 par an) aux enjeux des transitions environnementales et sociétales. Elle se donne également pour objectif d'intégrer et de rendre lisibles ces enjeux dans les enseignements disciplinaires dès le premier cycle. Le comité de direction formation de l'université a ainsi validé, en 2023, la création et le déploiement d'un module de formation obligatoire conçu en deux parties, la première transversale, comme socle commun sur l'ensemble des filières, la seconde en lien direct avec le domaine disciplinaire. Le cadrage final a été validé en Commission Formation et Vie Universitaire en mai 2024.

Les contenus théoriques et pluridisciplinaires du premier module (30 heures de formation/3 ECTS) s'appuieront sur des vidéos proposées notamment par l'Université Virtuelle Environnement et Développement durable (UVED) et le collectif Labos 1point5. Un déroulé

pédagogique séance par séance et des ressources associées seront proposés aux enseignants, qu'ils seront libres d'adapter à leurs méthodes et pratiques pédagogiques. Le deuxième module sera élaboré par les responsables de mention qui pourront s'appuyer sur les contenus existants dans leur filière mais également mutualiser une partie des contenus au sein d'un même collège de formation pour garantir l'approche transdisciplinaire.

L'université s'engage par ailleurs à promouvoir et faciliter l'engagement étudiant en lien avec les enjeux de transition, engagement valorisé en ECTS au moins une fois au cours de leur cursus.

L'accompagnement et la formation des équipes enseignantes seront assurés par l'université, avec pour objectif 20% des enseignants-chercheurs titulaires formés à l'horizon 2027, dont 100% des enseignants du module socle dès 2025.

Le chantier est engagé de manière collégiale et ouverte en s'appuyant sur un conseil scientifique et des usagers, composé de 13 expertes et experts académiques et de 7 étudiantes et étudiants, pour équiper la stratégie. 4 enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs sont missionnés pour porter les deux actions transversales que sont la formation socle commune à l'ensemble des étudiants du premier cycle et la formation du corps enseignant. 9 enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs sont missionnés pour porter l'intégration des transitions dans les formations disciplinaires.

Au-delà de la formation de ses étudiantes et étudiants aux enjeux de transition, l'université met en place des actions pour faciliter leur insertion professionnelle vers les nouveaux métiers qui émergent dans le sillage de ces préoccupations, en particulier l'ouverture de nouveaux parcours dédiés ou la restructuration d'existants. L'action permettra dès 2025 de dresser un état des lieux des besoins et de mettre en place d'autres mesures comme le renforcement de la formation par la recherche aux enjeux des transitions. Un effort va également être consenti, avec l'ouverture de certains diplômes universitaires (DU) et formations certifiantes à la formation tout au long de la vie.

[Plan d'actions détaillé](#)

- Piloter par et pour les transitions :

L'université de Bordeaux a pour ambition de devenir une université de référence en matière de transitions environnementales et sociétales. Pour cela, elle peut s'appuyer sur plusieurs programmes structurants qui soutiennent cette trajectoire, notamment les programmes ACT, InnovationS, PUI, ENLIGHT, RESET et SUNSET.

Devant la transversalité des enjeux des transitions qui concernent la quasi-totalité des activités de l'université de Bordeaux, l'établissement a dû se doter de moyens de pilotage et d'outils appropriés avec, dès 2022, la création d'une vice-présidence dédiée aux transitions environnementales et sociétales, la mise en place de comités de pilotage des transitions à différents niveaux clés et la création de scènes permettant d'agir en coordination avec les partenaires territoriaux comme les Rencontres des transitions. En 2023, a été créé l'Institut des transitions avec pour vocation d'impulser, accélérer, animer et coordonner l'ensemble des actions transitions de l'établissement avec les différents domaines concernés (formation, recherche et innovation, vie de campus), tout en assurant le lien avec ses partenaires et son territoire.

L'université a également mis en place une instance indépendante de conseil stratégique et d'évaluation de sa politique, le Conseil des transitions environnementales et sociétales. Cette instance statutaire a vocation à instruire, analyser la politique environnementale ou sociétale de l'établissement et formuler des avis rendus publics chaque année. Il s'est penché notamment sur ce schéma directeur (cf. annexe 3). Présidée par une personnalité extérieure, cette instance respecte dans sa composition une parité de femmes et d'hommes, et une parité de personnels et d'étudiants issus des différents campus et des différentes

catégories de personnels, dans une volonté de représentativité de l'ensemble de la communauté.

Au-delà de ce mode d'évaluation démocratique, l'université de Bordeaux suit sa trajectoire grâce au référentiel DD&RS (le label développement durable des établissements d'enseignement supérieur) et à son évaluation via la procédure gérée dans le cadre du label national. L'évaluation porte sur 18 variables stratégiques : en 2023, l'université a obtenu pour 14 d'entre elles une note égale ou supérieure à 3 sur 5, en reconnaissance des actions entreprises. Par ailleurs, a été développée une méthode de suivi et d'amélioration de son classement international « [THE Impact](#) » (Times Higher Education) qui évalue la performance des universités dans la promotion des 17 objectifs de développement durable des Nations Unies. En 2024, elle se place en 5^e position au niveau national (3^e université).

La politique des transitions est une des entrées pour notre équipe de gouvernance et nos communautés dans une démarche d'idéation et de formalisation autour des valeurs que souhaite porter notre établissement. C'est notamment l'occasion d'affirmer les principes éthiques et déontologiques de l'université sur l'ensemble de ses activités, en prenant en compte les enjeux environnementaux et sociétaux.

L'université de Bordeaux s'engage concrètement dans cette voie avec la mise en place d'une commission éthique et déontologie d'établissement, adossée au conseil d'administration, et dont les missions seront articulées avec les instances déjà existantes (comité d'éthique de la recherche notamment) pour les compléter sans s'y substituer, dans le traitement de questions d'éthique et de politique scientifiques, de partenariats, de formation et de valeurs. Son ambition est d'éclairer ainsi ses personnels avec des lignes directrices pouvant les aider, si nécessaire, dans certains de leurs choix professionnels.

Enfin, l'université de Bordeaux compte faire rayonner ce positionnement affirmé dans ses différents cercles partenariaux et ses sphères d'influence.

[Plan d'actions détaillé](#)

Nombreuses et nombreux sont celles et ceux qui s'engagent déjà au quotidien pour diminuer leur empreinte environnementale et celle de l'université, pour améliorer le bien-être au travail ou à l'étude et pour mettre en œuvre dans leur vie professionnelle les principes d'inclusivité et de respect de la personne humaine. Mise en place des éco-gestes dans son quotidien, adoption de réflexes d'empathie envers les autres, animation d'outils de sensibilisation, participation à un réseau d'engagés et à la vie démocratique, intégration de pratiques plus durables dans son métier : les méthodes d'engagement sont nombreuses. L'établissement les soutient et les accompagne pour que chaque membre de la communauté puisse contribuer, par son action individuelle ou collective, à ces transitions et trouver sa place au sein de ce chantier d'envergure.

Méthodologie

Le schéma directeur des transitions environnementales et sociétales de l'université de Bordeaux a vocation à coordonner et formaliser les ambitions de l'établissement en matière de transitions sur l'ensemble de ses activités, et de les décliner en plans d'actions concrets pour la période 2024-2027. Il s'inscrit ainsi dans la continuité de la Feuille de route des transitions de l'établissement (2020-2026), adoptée en Conseil d'administration en décembre 2020 et issue d'une démarche participative qui avait mobilisé l'ensemble des communautés de l'université pour formuler 24 engagements liés à ces enjeux (principaux résultats de la Feuille de route présents en annexe 2).

Document stratégique transversal, ce schéma directeur a vocation à montrer toute la cohérence des objectifs que l'établissement s'est fixés au travers des différents documents stratégiques que sont : le schéma directeur handicap, le plan égalité femmes-hommes, le schéma directeur vie étudiante vie de campus, le schéma directeur sport, le schéma pluriannuel de stratégie immobilière, le plan de sobriété, la feuille de route science ouverte, la programmation sciences avec et pour la société, le cadrage de l'amélioration continue de l'offre de formation...

De par sa transversalité, l'écriture du schéma directeur des transitions a été réalisée en concertation avec l'ensemble des services concernés, ainsi que des parties prenantes sur les différents volets. Les objectifs et actions formalisés dans ce document sont issus, pour certains, de démarches déjà programmées ou engagées par l'établissement, sur la base d'une organisation, de modalités de concertation et d'appropriation par les parties prenantes spécifiques à chaque projet : c'est par exemple le cas pour la démarche d'intégration des enjeux des transitions dans l'offre de formation, élaborée en concertation avec les collègues et instituts de formation. De même, le déploiement des actions programmées a vocation à se faire de manière concertée, de sorte que chacun et chacune se sente acteur des transformations engagées.

Le schéma directeur des transitions a également été élaboré en tenant compte, dès que possible, des recommandations issues du précédent avis du Conseil des transitions (recommandations et actions entreprises synthétisées en annexe 2). Cette version a été soumise à l'analyse du Conseil des transitions actuel, dont l'avis est accessible en annexe 3. Certaines de ces recommandations ont déjà été intégrées dans l'opérationnalisation des actions prévues. Pour d'autres, une réflexion a été entamée pour leur mise en œuvre.

Enfin, ce schéma directeur décline les ambitions de l'établissement en objectifs chiffrés, en actions et en moyens mobilisés : l'atteinte des objectifs étant conditionnée à leur financement, dans le cas où des actions et projets ne bénéficieraient pas de sources de financement internes ou externes déjà fléchées, un effort sera fourni pour trouver les sources de financement appropriées.

Le schéma directeur est issu d'un cadrage national du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche issu du Plan climat biodiversité. Sur préconisation du ministère, il se structure en 5 axes, afin de se calquer sur le référentiel DD&RS (développement durable et responsabilité sociétale).

Plan

Edito	2
Synthèse	3
Méthodologie	11
Plan	12
Axe 1. Enseigner les transitions	13
1.1 Former l'ensemble des étudiantes et étudiants aux enjeux des transitions environnementales et sociétales.....	14
1.2 Assurer à chaque étudiante et étudiant la possibilité de se spécialiser dans un domaine lié aux enjeux des transitions environnementales et/ou sociétales	23
1.3 Favoriser l'ouverture et la diffusion des formations et supports pédagogiques en lien avec les transitions environnementales et sociétales	27
Axe 2. Soutenir la recherche et l'innovation en faveur des transitions	29
2.1 Améliorer les trajectoires environnementales et sociétales liées aux activités de recherche ...	29
2.2 Instaurer au sein de l'université de Bordeaux une nouvelle dynamique en sciences de la durabilité : expérimentation d'une méthode par grands défis	38
2.3 Porter le dialogue avec la société hors des murs de l'université	42
Axe 3. Mener une politique environnementale ambitieuse	49
3.1 Réduire les émissions de gaz à effet de serre de l'établissement	49
3.2 Préserver les ressources.....	61
3.3 Protéger la biodiversité sur nos campus	67
Axe 4. Affirmer la politique sociale de l'établissement	71
4.1 Renforcer notre politique d'égalité et de diversité	71
4.2 Développer une démarche globale de la qualité de vie au travail et à l'étude.....	85
Axe 5. Piloter par et pour les transitions	92
5.1 Renforcer le pilotage fin et transparent de la politique transitions de l'établissement dans une logique d'amélioration continue.....	93
5.2 Fédérer l'ensemble de la communauté autour des enjeux de transitions.....	98
5.3 Affirmer les principes éthiques et déontologiques de l'université sur l'ensemble de ses activités, dont la prise en compte des enjeux de transitions	105
Annexe 1 : Glossaire	109
Annexe 2 : Synthèse des principales réalisations de la Feuille de route des transitions	113
Annexe 3 : Avis du CTES sur le schéma directeur des transitions	120

Axe 1. Enseigner les transitions

Comme le rappelle le rapport « Sensibiliser et former aux enjeux de la transition écologique et du développement durable dans l'enseignement supérieur » du groupe de travail présidé par Jean Jouzel : « Préparer tous les citoyens à la transition écologique, entendue comme la transformation de la société afin de rétablir la viabilité de la planète par la mise en œuvre des Objectifs du développement durable, relève des missions de l'Enseignement supérieur. L'objectif de former tous les apprenants passant par l'Enseignement supérieur aux enjeux de la transition écologique nécessite la mobilisation et l'évolution de tous les cursus, en formation initiale comme en formation continue, qu'ils conduisent à des concours, des diplômes nationaux, des diplômes d'État, des diplômes d'établissement ou des diplômes professionnels. »

L'université de Bordeaux, bien consciente de l'enjeu et de sa responsabilité, affirme, dans son « Horizon stratégique 2030 », l'objectif de permettre aux diplômés de faire la différence en accélérant les transformations en délivrant « à toutes et à tous un socle commun de compétences, de pratiques agiles et de savoir-agir, adaptables et écoresponsables, acquis par la prise d'initiatives et la confrontation à l'innovation dans le monde réel ».

Le cadrage de l'accréditation de l'offre de formation en cours inscrit d'ores et déjà cet enjeu de formation aux transitions environnementales et sociétales au cœur de ses priorités : « Conformément à la *Feuille de route des transitions de l'Université de Bordeaux*, tous les étudiants seront formés au cours de leur parcours aux concepts et compétences liés aux transitions environnementales et sociétales. »

Afin de favoriser et d'accélérer l'intégration des transitions dans l'offre de formation, conformément au plan climat-biodiversité et transition écologique du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, l'université a mis en place une organisation dédiée, suite aux travaux d'un groupe de travail composé d'enseignants de l'ensemble des collèges et instituts de formation. La transformation de l'offre de formation pour y intégrer les transitions est un projet global d'établissement piloté politiquement par le vice-président en charge de la formation et la vie étudiante et par le vice-président en charge des transitions environnementales et sociétales, qui en définissent les grandes orientations. Le pilotage stratégique du chantier est réalisé en comité de direction formation, avec l'ensemble des directions de collèges et instituts. Un conseil scientifique et des usagers, composé de 13 expertes et experts académiques et de 7 étudiantes et étudiants, est en place pour équiper la stratégie, suite à une sélection par 4 expertes et experts extérieurs à l'université. Enfin, 4 enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs sont missionnés par les vice-présidents pour porter les deux chantiers transversaux que sont la mise en place d'une formation socle aux transitions commune à l'ensemble des étudiants du premier cycle et la formation du corps enseignant. 9 enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs ont été missionnés par les vice-présidents et leur direction de collège et institut pour porter le chantier d'intégration des transitions dans le disciplinaire. Une ingénieure formation est mobilisée pour l'accompagnement de ces chantiers au sein de la Mission d'appui à la pédagogie et à l'innovation, dans le cadre du programme Augmented university for Campus and world Transition (ACT).

1.1 Former l'ensemble des étudiantes et étudiants aux enjeux des transitions environnementales et sociétales

Conformément au cadrage ministériel, l'université de Bordeaux s'engage à former l'ensemble de ses étudiantes et étudiants de premier cycle aux enjeux des transitions environnementales et sociétales. Elle se donne également pour objectif d'intégrer et de rendre lisibles les enjeux de transition dans les enseignements disciplinaires. Il s'agit ainsi de stabiliser un référentiel "transition" relatif aux disciplines, compétences et métiers afin de rendre lisible et de valoriser l'offre de formation en matière de transitions auprès de la communauté étudiante, actuelle et future, et des employeurs. Pour outiller ces chantiers, elle se dote de dispositifs de formation et d'accompagnement pour sa communauté enseignante.

1.1.1 Déployer une formation socle aux enjeux des transitions dans l'ensemble du premier cycle universitaire

Le comité de direction formation de l'université a validé en 2023 la création et le déploiement d'un module commun de formation obligatoire pour tous les étudiantes et étudiants de premier cycle (soit environ 15 000 par an à former) en deux parties : transdisciplinaire et en lien avec le domaine disciplinaire du collège ou de l'institut. Pour ce faire, deux enseignants-chercheurs ont été missionnés, avec une valorisation horaire de 30 heures équivalent travaux dirigés (HETD) prise en charge par l'établissement dans le cadre du contrat d'objectif, de moyens et de performance (COMP). Leur mission est de :

- définir le socle de connaissances et compétences transdisciplinaires en lien avec les référentiels disponibles et les ressources existantes ;
- définir avec chaque collège et institut de formation la partie du module liée à son domaine disciplinaire ;
- définir les activités pédagogiques, les acquis d'apprentissage, les modalités pédagogiques ;
- préciser les modalités de déploiement au sein des cursus (modalités de validation, nombre de crédits du système européen de transfert et d'accumulation de crédits (ECTS), intégration dans les maquettes, calendrier de mise en œuvre).

◆ Objectifs et plan d'action

L'université vise le déploiement de deux modules socles au sein de l'ensemble des formations de premier cycle en 2025 : module 1 « Introduction aux enjeux des transitions environnementales et sociétales » et module 2 « Agir dans un monde en transition », selon le cadrage suivant, validé en Commission Formation et Vie universitaire en mai 2024.

- > **Le premier enseignement obligatoire commun à tous les étudiantes et étudiants de premier cycle représentera 3 ECTS (30 heures de formation, hors temps de travail personnel fourni par les étudiantes et étudiants) et reposera sur une approche pluridisciplinaire et systémique des enjeux des transitions environnementales et sociétales.**

Les contenus théoriques et pluridisciplinaires du module s'appuieront sur des vidéos proposées notamment par l'Université Virtuelle Environnement et Développement durable

(UVED) et le collectif Labos 1point5. Un déroulé pédagogique séance par séance sera proposé afin de guider les enseignants dans l'appropriation du module et des ressources associées, qu'ils seront libres d'adapter à leurs méthodes et pratiques pédagogiques. Une pédagogie active, interactive et collaborative, sera privilégiée et s'appuiera, dans la mesure du possible, sur la mise en place de travaux et projets de groupes.

Ces modalités pourront être adaptées en fonction des contextes de chaque collège, institut de formation et mention, tout en maintenant l'objectif de développer les acquis d'apprentissage visés par le module.

Les modalités d'évaluation devront vérifier que les acquis d'apprentissage visés ont bien été atteints. Il est préconisé d'organiser les évaluations selon le format du contrôle continu. Les équipes pédagogiques de mention pourront adapter les types d'évaluations associées en fonction des modalités pédagogiques mises en place. Aucun prérequis ne sera nécessaire pour pouvoir suivre ce module. Les étudiantes et étudiants l'ayant suivi pourront s'inscrire au module 2. La validation du module 1 n'est pas contraignante pour s'inscrire et progresser vers le module 2.

- > **Le second enseignement obligatoire pour tous les étudiants représentera 3 ECTS (30 heures de formation, hors temps de travail personnel fourni par les étudiantes et étudiants). Dans la continuité du module 1, les étudiantes et étudiants aborderont de manière plus spécifique les enjeux de transitions au travers de leur domaine disciplinaire en s'appuyant sur des applications variées et ciblées.**

Ce module sera élaboré par les responsables de mention qui pourront s'appuyer sur les contenus déjà existants dans chaque mention mais également mutualiser une partie des contenus au sein d'une même composante pour garantir l'approche transdisciplinaire. Les modalités pédagogiques, au même titre que les contenus, de ces modules seront définies par les équipes pédagogiques en charge de ces enseignements dans une approche collégiale et devront répondre aux acquis d'apprentissage visés. Si des enseignements équivalents au regard des acquis d'apprentissage visés existent déjà, ils pourront être valorisés au titre du module 2. Les composantes devront s'assurer de volume horaire total équivalent à 30 heures de formation quitte à compléter les enseignements déjà existants pour atteindre l'objectif visé.

- > **Intégration des modules dans l'offre de formation des mentions et parcours étudiants**

L'offre de formation de l'université différencie au sein de chaque programme les enseignements selon qu'ils constituent, respectivement, les parts socle, personnalisation ou ouverture de la formation. Les deux modules de formation aux transitions seront identifiés en part socle transversale : relevant du socle de connaissances et compétences transversales à acquérir par l'ensemble des étudiants, ils devront nécessairement être suivis au cours du premier cycle. Ils pourront être intégrés dans les maquettes dès le premier semestre jusqu'au semestre 5 pour le module 1 et dès le semestre 2 jusqu'au semestre 6 pour le module 2. En fonction des spécificités de chaque mention et composante, ils pourront être dupliqués sur l'ensemble de la Licence afin de permettre à l'étudiante ou l'étudiant de choisir le semestre où elle ou il suivra ces modules, ce qui favorise la flexibilisation des parcours étudiants.

Cependant, leur caractère obligatoire impliquera de s'assurer que chaque étudiante et étudiant aura suivi les modules à la fin de son parcours de Licence, les deux modules intégrant pleinement les 180 ECTS à valider pour obtenir le diplôme de Licence.

Conformément au cadrage du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR), le module 1 devra être intégré dans les maquettes de mention pour une mise en œuvre effective en 2025, soit sur l'année 2024-2025 soit sur l'année 2025-2026.

Le module 2 sera déployé dans l'offre de formation de l'année universitaire 2025-2026.
En 2027, 100% des étudiants de premier cycle auront suivi le contenu des modules socles.

1.1.2 Intégrer des enjeux de transition dans les formations disciplinaires

Le travail d'identification et de développement des compétences transversales des étudiantes et étudiants, et plus particulièrement celles liées à l'intégration des transitions environnementales et sociétales, est une des réponses à l'axe de transformation « connexion des programmes à l'environnement » du cadre de l'amélioration continue de l'offre de formation. Le cadrage de l'accréditation en cours indique ainsi qu'« afin de ne pas cloisonner les enseignements portant sur les enjeux de transition environnementale et sociétale, les cours ou parties de cours traitant des transitions environnementales et sociétales seront, le cas échéant, développés et, dans tous les cas, valorisés pour permettre l'information des étudiants. »

Les personnels enseignants missionnés au sein de chaque collège et institut de formation pour intégrer les enjeux de transitions dans le disciplinaire ont ainsi pour mission de :

- cartographier l'offre existante en matière de transitions et suivre son évolution ; définir des cibles à atteindre (en fonction des attentes des employeurs, du territoire, des filières d'avenir et des attentes des étudiantes et étudiants) et évaluer les impacts ;
- intégrer, sous la responsabilité de la direction du collège ou de l'institut de formation et des composantes de formation, les enjeux des transitions dans leur offre de formation ;
- autant que possible, contribuer à européaniser les nouvelles formations, en lien avec l'alliance européenne ENLIGHT.

◆ Objectifs et plan d'action

- > **L'intégration des enjeux des transitions dans les contenus de formation des mentions sera suivie dans le cadre des feuilles de route des mentions, avec un bilan à mi-parcours en 2024-2025, et à la préparation de la nouvelle accréditation en 2026-2027. La cible est qu'en 2027, 100% des mentions intègrent les enjeux des transitions environnementales et sociétales.**

Pour accompagner ce chantier, une enquête, adressée par les directions de collèges et instituts via leurs responsables de mention, à l'ensemble de la communauté enseignante en avril 2024 doit permettre de réaliser une cartographie fine de l'existant, mais aussi d'identifier les enseignants volontaires pour contribuer à la transformation de l'offre de formation vers une meilleure intégration des enjeux des transitions.

- > Dans le cadre du chantier d'intégration des transitions dans l'offre de formation, un plan d'action spécifique vise à **poursuivre les efforts pour l'intégration des transitions sociales dans le contenu des formations étudiantes.**

Il s'agit de diffuser notamment, à partir de la rentrée 2025-2026, une UE d'ouverture au niveau licence pour le collège sciences de l'Homme (ayant vocation dans un second temps à être proposée à l'ensemble des collèges) et une UE d'ouverture au niveau Master pour l'ensemble des collèges. Une enseignante-chercheuse a fait une demande de congé pour projet pédagogique pour l'année 2024-2025 afin de mettre en place ces UE d'ouverture.

- > Au vu de la nécessité de déployer une approche pédagogique innovante et tournée vers l'action pour l'enseignement des transitions environnementales et sociétales, l'université a pour objectif de **déployer des programmes d'apprentissage par les défis (*challenge-based learning*) pour répondre aux enjeux des transitions.**

Ce déploiement est à la convergence de différents programmes et stratégies de l'établissement. La stratégie éducative de l'alliance européenne [ENLIGHT](#) est basée sur cet apprentissage par les défis : il s'agit d'engager les étudiants dans un processus d'apprentissage et de réflexion collaboratif via une méthodologie de recherche en groupes interdisciplinaires. Ainsi, ils sont amenés à proposer des solutions innovantes en réponse à des défis complexes autour des grands enjeux de la transition écologique et sociétale que constituent les *flagships* d'ENLIGHT (la santé et le bien-être, la transformation numérique, le changement climatique, l'énergie et la circularité et les inégalités sociales et la culture et la créativité). 2 modules portés par l'université de Bordeaux dans le cadre du catalogue de cours ENLIGHT ont ainsi pu être déployés en 2022 : *Urban mining*, autour de l'économie circulaire et du cycle de vie des matériaux, et *Innovating student housing*.

Le renouvellement de l'alliance en 2023 permettra de poursuivre et d'intensifier le développement de ce type de programmes. A l'image du module sur l'habitat étudiant durable, développé dans le cadre d'un Living lab ACT, l'objectif est que ces formations puissent être adossées à des projets d'expérimentation sur les campus. Le développement de programmes d'apprentissage par les défis pourra également s'appuyer sur la stratégie de formation à et par l'innovation de l'établissement et sur le programme InnovationS.

1.1.3. Intégrer les enjeux des transitions dans les projets professionnalisants

L'université a d'ores et déjà inscrit dans le cadrage de l'accréditation en cours que « les travaux scientifiques et professionnalisants, tels que les rapports de stage, mémoires ou projets, intégreront une mise en perspective du travail et du contexte par rapport aux enjeux de transition environnementale et sociétale. » En effet, une telle intégration apparaît cruciale pour soutenir le développement des compétences en lien avec les transitions des étudiantes et étudiants dans la perspective de leur insertion professionnelle.

Des expérimentations d'intégration des enjeux des transitions dans l'évaluation des stages ont déjà été menées, en particulier à l'institut universitaire de technologie (IUT), sur lesquelles l'établissement pourra capitaliser pour généraliser la démarche. De nombreuses initiatives promeuvent l'acquisition des compétences en lien avec les transitions via des projets professionnalisants et des challenges ou concours : Laboratoire des compétences transverses (ULab, Clinique du droit, Disrupt campus) ; UBooster ; Design sprint de la L3 stratégie... L'établissement revendique un lien fort entre les compétences entrepreneuriales qu'elle souhaite transmettre à ses étudiantes et étudiants et les compétences en lien avec les enjeux des transitions : la dynamique entreprenante (qui implique passage à l'action et créativité) est en effet un levier important pour contribuer à former des étudiantes et étudiants qui soient actrices et acteurs des transitions environnementales et sociétales à venir.

◆ Objectifs et plan d'action

- > **Intégration des enjeux environnementaux et sociétaux dans les contenus des rapports de stage et les évaluations de stage**

Afin de sensibiliser les étudiants aux enjeux des transitions en contexte professionnel, l'université de Bordeaux affirme comme politique d'établissement l'objectif d'inscrire les enjeux des transitions dans les rapports ou soutenances de stage, dans le respect du choix par les étudiants de leur terrain de stage.

Les porteurs du chantier d'intégration des transitions dans le disciplinaire au sein de chaque collège et institut de formation accompagneront les équipes pédagogiques et les responsables des mentions pour les outiller dans l'intégration dans enjeux des transitions dans l'évaluation pédagogique des stages, afin que les rapports ou soutenances intègrent des éléments concernant la démarche de responsabilité sociétale des entreprises ou organisations qui accueillent le stage. Ils seront garants du suivi de cette intégration, sous la responsabilité des directions des collèges et instituts et des responsables des mentions. Ce suivi sera intégré dans l'évaluation à mi-parcours des feuilles de route des mentions en 2025.

En parallèle de la réflexion menée par les équipes pédagogiques sur les critères transition dans le rapport de stage, une réflexion globale est menée par la Mission d'Appui à l'OrientatIon et l'Insertion Professionnelle (MAOIP) sur les fiches d'évaluation de stage par l'étudiant. Ces grilles intégreront entre autre des critères transitions, s'appuyant sur ceux définis pour les rapports de stage, complétés par une réflexion centrale pouvant identifier des critères plus spécifiques à la question de l'évaluation. Les correspondants stages présents au sein de chaque scolarité se feront le relais de cette réflexion et de ce cadrage.

> Intégration de la démarche de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et des enjeux des transitions dans les accompagnements, formations et sensibilisations à l'entrepreneuriat et à l'innovation

- Les étudiantes et étudiants entrepreneurs accompagnés par l'incubateur UBee lab (130 par an environ) sont sensibilisés dans ce cadre aux enjeux des transitions : les chargés d'accompagnement et d'animation du service entrepreneuriat de l'université sont très attentifs aux enjeux des transitions et questionnent les entrepreneurs sur la prise en compte de ces derniers dans leurs projets. L'objectif de l'université dans le cadre de son programme InnovationS est d'accompagner 600 étudiants entrepreneurs d'ici 2029.
- Dans le cadre des concours et prix organisés, la contribution aux transitions est systématiquement valorisée : le dispositif UBooster, qui récompense des projets d'étudiantes et étudiants entrepreneurs accompagnés par l'incubateur UBee lab, décerne d'ores et déjà un prix « impact sociétal » et un prix « égalité et diversité » ; le programme Disrupt Campus, qui vise à faire travailler des étudiants de master 1 de différentes disciplines en situation professionnalisante à travers la réponse à des problématiques soulevées par des acteurs du monde socio-économique, est intégralement dédié à la réponse à des défis des transitions. L'objectif de l'université est d'aller encore plus loin en intégrant, dans les critères de sélections des projets pour le concours UBooster, des critères environnementaux et sociétaux.
- Dans le cadre des séminaires de formation à l'entrepreneuriat (une vingtaine par an qui touchent 2000 à 3000 étudiantes et étudiants par an), l'objectif est de faire travailler les étudiantes et étudiants sur des projets fictifs. Le projet doit répondre à au moins un objectif de développement durable de l'organisation des nations unies (ONU) et intégrer une démarche RSE. Ces séminaires s'intègrent à l'offre de formation, la plupart du temps en UE d'ouverture. Le format peut être adapté de 2 jours à 1 mois en fonction des maquettes. L'objectif de l'université est de massifier la formation à l'entrepreneuriat en développant un parcours en ligne, qui ouvrira à la rentrée 2024 et articulera pleinement les enjeux de l'entrepreneuriat avec ceux des transitions environnementales et sociétales.

- Dans le cadre des actions de sensibilisation et de formation à l'innovation, une attention sera portée à l'appréhension de l'innovation sous toutes ses formes (innovation sociétale, innovation de processus...) et au rôle que l'innovation peut jouer au service des transitions et d'une société plus durable.

> Promotion de l'engagement étudiant en développant les terrains d'engagement en lien avec les enjeux de transition et en permettant aux étudiantes et étudiants d'accéder à une valorisation en ECTS de leur engagement au moins une fois au cours de leur cursus

L'objectif de l'établissement est que 100% des formations permettent à une étudiante ou un étudiant engagé dans les transitions de valoriser son engagement par des ECTS. Les Living labs développés dans le cadre du programme ACT autour des enjeux des transitions pourront ainsi constituer des terrains d'engagement, pour l'ensemble des étudiantes et étudiants de l'université, ou plus spécifiquement pour des étudiants entrepreneurs qui souhaiteraient porter un projet dans ce cadre. Il s'agira ici de valoriser la convergence entre les compétences transversales définies dans le cadre des UE socles d'introduction aux enjeux des transitions et celles développées par les étudiants dans le cadre de leur projet.

1.1.4. Former les formateurs aux enjeux des transitions

Afin de rendre possible et de faciliter la transformation de l'offre de formation de l'université en faveur de l'intégration des enjeux des transitions, l'accompagnement et la formation des équipes enseignantes s'avèrent cruciaux. Il s'agit non seulement de permettre l'acquisition d'une culture commune et transversale sur les enjeux des transitions, mais aussi de permettre à chaque enseignant qui le souhaite de disposer de l'ensemble des ressources pour comprendre et enseigner ces enjeux, y compris lorsqu'ils sortent de son champ disciplinaire. Il s'agit également d'accompagner la communauté enseignante dans l'adoption de postures et de modalités pédagogiques adaptées à l'enseignement des enjeux des transitions.

Pour cela, les enseignantes-chercheuses missionnées pour former les formateurs à l'enseignement des transitions ont pour objectif de :

- répondre aux besoins des équipes pédagogiques en termes de formation et d'accompagnement, en lien avec les composantes de formation et le suivi des feuilles de route des mentions ;
- proposer des scénarios et des étapes de formation, ainsi que des modalités de mobilisation de la communauté enseignante vers ces formations ;
- proposer les dispositifs les plus appropriés pour toucher les communautés enseignantes : formations de pair à pair, communautés réflexives et de pratiques, événements, ressources en auto-formation, propositions d'appropriation et de portage par les composantes de formation...

◆ Objectifs et plan d'action

> Déploiement de ressources en auto-formation sur les enjeux des transitions, de formations à la posture et à la pédagogie

Afin de soutenir le déploiement du module 1 de socle transversal d'introduction aux enjeux des transitions environnementales et sociétales, deux enseignantes-chercheuses sont missionnées pour mettre en place un parcours de formation en auto-formation, en particulier sur la base des ressources UVED, pour permettre à la communauté enseignante de ce module socle d'approfondir les contenus scientifiques abordés dans ce module. Ces ressources seront mises à disposition sur le Moodle de l'établissement d'ici la rentrée 2024. Cette boîte à outils Moodle pourra être complétée au fil de l'eau pour répondre à des besoins plus spécifiques au-delà de l'enseignement du module socle.

Un réseau d'experts académique sera également constitué à l'échelle de l'université et des établissements partenaires, pour permettre des échanges avec les enseignants du module socle sur du contenu scientifique. Ce réseau, qui pourra être évolutif, sera constitué courant 2024.

Un atelier de formation à la posture de l'enseignant dans le cadre de l'enseignement des enjeux des transitions sera expérimenté en juillet 2024 et déployé auprès du corps enseignant du module socle transversal. Cet atelier poursuit les objectifs suivants :

- ✓ Assurer la légitimité de tous les enseignantes-chercheuses, enseignants-chercheurs, enseignantes et enseignants à enseigner les transitions.
- ✓ Enseigner des sujets controversés.
- ✓ Faire face à l'éco-anxiété des étudiantes et étudiants.

Enfin, en capitalisant sur les formations déjà proposées par la mission d'appui à la pédagogie et à l'innovation (MAPI), les enseignantes et enseignants pourront être formés aux pédagogies actives pour l'enseignement des transitions.

Les objectifs ciblés par l'établissement sont que 20% des enseignants-chercheurs titulaires soient formés à horizon 2027, dont 100% des enseignants du module socle dès 2025.

Dans le cadre de la refonte de la formation des nouveaux maîtres de conférence, ces formations seront adaptées pour être incluses aux heures de formation qui leur sont proposées et les transitions pourront servir d'illustration dans le cadre des 32h de formation à la pédagogie qui leur sont dispensées.

De même, une adaptation de cette formation sera intégrée aux heures de formation proposées par le collège des écoles doctorales aux doctorantes et doctorants bénéficiant d'une charge d'enseignement.

Enfin, dans le cadre du projet européen RESET, un module de formation en ligne pour sensibiliser les personnels d'enseignements à une pédagogie inclusive et réflexive dans sa prise en compte du genre et de la diversité sera développé et proposé à la communauté enseignante dès 2025.

> **Mise en place d'ateliers d'accompagnement pour les directions de collège, d'institut de formation et de composantes de formation**

L'objectif de ces ateliers est de sensibiliser l'ensemble des directions de composantes de formation à la transformation des connaissances, des attentes socio-professionnelles des étudiants et des employeurs et à la nécessaire adaptation de l'offre de formation disciplinaire dans un contexte de transitions. Un premier atelier sera organisé en 2024, avec pour cible, d'ici 2025, d'avoir formé l'ensemble des directions de composantes de formation.

> **Soutien au déploiement d'événements de sensibilisation dans les composantes et de dispositifs de compagnonnage**

Afin d'accompagner les composantes de formation dans leur intégration des enjeux des transitions, des événements de sensibilisation (conférences, ateliers, etc.) pourront être soutenus, y compris mêlant public étudiant et enseignant.

De même, des dispositifs de compagnonnage, de partage d'expérience et de bonnes pratiques pour l'enseignement des transitions et de formation de pair à pair seront mis en place. En juillet 2024, l'université de Bordeaux est ainsi partenaire et héberge l'édition 2024 du colloque « Enseigner les transitions écologiques et sociales dans le supérieur », organisé par Labos 1point5.

> Promotion du fléchage « transition » des Congés pour projets pédagogiques

Le congé pour projet pédagogique (CPP) est un dispositif de formation qui s'adresse aux personnels enseignants titulaires, nommés depuis au moins 3 ans. Il permet d'être temporairement dispensé de ses obligations de service pour se consacrer au développement et à l'amélioration des pratiques pédagogiques. En 2023-2024, une enveloppe de 200 CPP sur les 900 est réservée par le Ministère à des projets relatifs aux transitions. L'université promeut ce fléchage auprès de la communauté enseignante, en particulier via des webinaires dédiés animés par les vice-présidents Formation et Transitions, afin qu'elle s'en saisisse pour contribuer à l'intégration des transitions dans l'offre de formation.

Actions prévues pour former l'ensemble des étudiants aux enjeux des transitions	Planification
Déployer pour tous les premiers cycles un module socle transversal commun (3 ECTS) et un module socle disciplinaire (3 ECTS)	Année 2024-2025 ou 2025-2026 : déploiement du module socle transversal Année 2025-2026 : déploiement des modules socles disciplinaires
Intégrer les enjeux des transitions dans l'offre de formation dans le cadre du suivi des feuilles de route des mentions	2025 : Bilan de l'accréditation à mi-parcours 2026-2027 : Préparation de l'accréditation 2027 : 100% des mentions intègrent les enjeux
Poursuivre les efforts pour l'intégration des transitions sociales dans le contenu des formations étudiantes	2025-2026 : UE d'ouverture sur les transitions sociales niveau licence au collège sciences de l'Homme 2025-2026 : UE d'ouverture niveau master pour l'ensemble des collèges
Déployer des programmes d'apprentissage par les défis pour répondre aux enjeux des transitions	En cours
Intégrer les enjeux environnementaux et sociétaux dans les contenus des rapports de stage et les évaluations de stage	2025 : Intégration dans l'évaluation à mi-parcours des feuilles de route des mentions 2027 : 100% des cadrages d'évaluation de stages intègrent les enjeux des transitions
Intégrer la démarche RSE et des enjeux des transitions dans les accompagnements, formations et sensibilisations à l'entrepreneuriat	Dès 2025 : Intégration dans le parcours de formation à l'entrepreneuriat 2026 : Critères RSE intégrés à la sélection des projets UBooster
Promouvoir l'engagement étudiant en développant les terrains d'engagement en lien avec les enjeux de transition	2026 : 100% des formations permettent à une étudiante ou un étudiant engagé dans les transitions de faire reconnaître son engagement par des ECTS
Déployer des ressources en auto-formation sur les enjeux des transitions, des formations à la posture et à la pédagogie pour la communauté enseignante	2024 : Formations déployées 2025 : Module de formation en ligne sur la prise en compte du genre et de la diversité dans la pédagogie 2027 : 20% des enseignants titulaires formés 2027 : 100% des nouveaux MCF formés aux enjeux des transitions et à leur enseignement
Mettre en place des ateliers de formation pour les directions de collège, d'institut et de composantes de formation	2025 : 100% des directions formées
Soutenir le déploiement d'événements de sensibilisation dans les composantes et de dispositifs de compagnonnage	2024 : Soutien à l'édition du colloque « Enseigner les transitions écologiques et sociales dans le supérieur », organisé par Labos 1point5 à Bordeaux 2024-2025 : Mise en place d'un dispositif de compagnonnage
Promouvoir le fléchage « transition » des congés pour projets pédagogiques	Janvier 2024 : Webinaire dédié Accompagnement par la MAPI (récurrent à chaque campagne)

1.2 Assurer à chaque étudiante et étudiant la possibilité de se spécialiser dans un domaine lié aux enjeux des transitions environnementales et/ou sociétales

Au-delà d'introduire les enjeux de transitions à l'ensemble de la communauté étudiante, à la fois de manière transversale et en lien avec leur domaine disciplinaire, l'université de Bordeaux souhaite également offrir à ses étudiantes et étudiants la possibilité de se spécialiser dans un domaine lié aux enjeux des transitions environnementales et/ou sociétales. Il s'agit ainsi pour l'université de former de futurs professionnelles et professionnels capables de contribuer aux transformations du monde socio-économique dans un contexte de transitions, mais également de contribuer à la formation tout au long de la vie pour répondre aux enjeux des nouveaux métiers.

1.2.1 Développer des parcours dédiés aux enjeux des transitions, en réponse aux attentes de la communauté étudiante, du territoire et de la recherche

L'université de Bordeaux est déjà riche de parcours de formation dédiés aux enjeux des transitions en formation initiale : de manière non exhaustive et à titre d'exemple, elle propose un master biodiversité, écologie et évolution, un master de santé publique, parcours santé, travail, environnement, un master économie du développement, parcours études d'impacts environnementaux ou parcours ingénieur-économiste de l'énergie et de l'environnement, un master de l'enseignement, de l'éducation et de la formation, parcours éduquer, former à la transition écologique et au développement durable, un master chimie, parcours *advanced materials for innovation and sustainability*, un master toxicologie et écotoxicologie, une licence professionnelle métiers de l'énergétique, de l'environnement et du génie climatique, un bachelor universitaire de technologie (BUT) génie civil - construction durable...

Elle propose également des formations tout au long de la vie dédiées aux enjeux des transitions, telles que : un master management, parcours management des organismes non lucratifs ou management de la RSE, un diplôme universitaire (DU) droit de l'environnement, un DU droit et gestion de la forêt ou un cours en ligne ouvert à tous (MOOC) santé environnementale... Elle ouvre en 2024 une formation certifiante TechREN (technicien réparation, reconditionnement et recyclage des équipements informatiques), financée dans le cadre du programme ACT.

◆ Objectifs et plan d'action

L'enjeu est d'augmenter l'offre de spécialisation, à la fois en formation initiale et en formation tout au long de la vie, afin de répondre aux enjeux des transitions environnementales et sociétales, à travers le plan d'action suivant :

- > **Développer des formations qui répondent aux enjeux des transitions, en réponse aux appels à manifestation d'intérêt compétences et métiers d'avenir de France 2030**

L'université de Bordeaux a obtenu le financement de 5 projets au titre de la vague 2 de l'appel à manifestation d'intérêt cursus et métiers d'avenir (AMI CMA) (4 dispositifs de formation et 1 diagnostic du besoin en formation, sur la thématique « produire le premier avion bas carbone »). Elle souhaite se saisir de cet AMI pour répondre aux enjeux des transitions environnementales et sociétales. Deux projets de formation sont actuellement en cours de montage, autour de l'alimentation et autour de la comptabilité verte.

> **État des lieux et développement de nouvelles formations dédiées**

Dans le cadre de l'enquête menée au printemps 2024 (voir 1.1.2), un diagnostic approfondi de l'offre de formation dédiée aux enjeux des transitions pourra être posé. Il s'agira alors d'identifier les besoins en terme de formation (relativement au territoire et aux communautés de recherche) qui ne seraient pas couverts et de travailler avec les communautés enseignantes concernées et volontaires pour développer de nouvelles formations dédiées, sous le pilotage des directions de collèges, d'instituts et de composantes de formation. Ce chantier sera accompagné par les enseignants en charge de l'intégration des enjeux des transitions dans le disciplinaire. Leur objectif en 2024-2025 sera ainsi de contribuer à mettre en place une méthode d'augmentation de l'offre de formation transitions :

- pour des transformations des enseignements existants, en lien avec les ressources mises à disposition (cf. 1.1.4)
- pour intégrer des changements dans les maquettes, via le montage de nouvelles UE, parcours ou DU, en lien avec les équipes pédagogiques et sous la responsabilité des directions de composantes et responsables de mentions et de parcours

Pour ce faire, ils pourront identifier des personnes relais au sein des unités de formation(UF)/unités de formation et de recherche (UFR) et départements IUT, en accord avec leurs directions. Ils pourront également contribuer à animer des évènements de sensibilisation au sein des collèges, instituts et composantes pour informer sur les chantiers et inciter les initiatives de transformation de l'offre de formation.

La transformation de l'offre vers davantage de formations dédiées aux enjeux des transitions pourra se faire à travers la création de parcours dédiés, ou bien à travers la proposition d'une offre de personnalisation autour d'enjeux des transitions.

En terme d'augmentation de l'offre de formation spécialisée autour d'un ou plusieurs enjeux des transitions, l'objectif cible est qu'en 2027 l'université puisse proposer au moins 1 parcours dédié à un enjeu de transition dans 50% des mentions de master et spécialités de BUT.

De cette manière, l'université se donne les moyens d'atteindre l'objectif cible en 2027 de 1000 sortants de master (soit 20% environ) et 300 sortants de BUT (soit 30% environ) spécialisés sur un enjeu des transitions.

> **Renforcement de la formation par la recherche aux enjeux des transitions**

Du fait de l'évolution constante et rapide des écosystèmes dans un contexte de changements globaux, la science enseignée et la formation par la recherche doivent prendre en compte ces déplacements et se donner les moyens, en particulier par l'interdisciplinarité, d'étudier les interdépendances qui en résultent. Le Graduate Program SENSE, créé avec le soutien du programme « University of Bordeaux Graduate Research School » (UBGRS), est axé sur la connaissance, l'innovation et la transversalité, orienté vers la recherche scientifique d'excellence dans les domaines du développement, de la protection, et de la gestion des éco- et agrosystèmes. Le cursus de master du programme SENSE s'appuie actuellement sur 7 mentions disciplinaires, dont seulement une en sciences humaines et sociales (SHS). Un des enjeux, dans le cadre de ce programme et au-delà, sera donc de renforcer la contribution des SHS aux formations interdisciplinaires sur les transitions.

> Développement de la formation tout au long de la vie et de formations courtes pour répondre aux besoins en compétences des nouveaux métiers

Dans le cadre du plan de déploiement de la formation tout au long de la vie, en lien avec le programme DREAM de diversification des ressources de l'université, une attention toute particulière sera portée au développement de formations dédiées aux compétences et métiers d'avenir en lien avec les enjeux des transitions, conformément aux objectifs du programme ACT. En particulier, des formations courtes, souvent plus adaptées aux professionnels, seront développées sur des enjeux ciblés. Ainsi, la formation courte (3 jours sur 2 mois) « Prendre des décisions en contexte anthropocène », mise en place et expérimentée en 2023 dans le cadre du programme ACT et qui a vocation à former des cadres dirigeants aux enjeux de la prise de décision en contexte de crise socio-écologique, sera pérennisée au sein du service continue du collège sciences de l'Homme.

> Promotion de ces parcours à destination des différents publics

L'objectif est que, à horizon 2027, dans une deuxième version du gestionnaire de l'offre de formation, les formations dédiées à des enjeux des transitions puissent être mises en lumière sur le catalogue des formations de l'université.

Un catalogue, qui recense les formations et modalités de spécialisation aux transitions, sera diffusé aux lycéens, via le site [« Après le BAC, je choisis l'université de Bordeaux »](#) et les actions de la MAOIP aux étudiantes et étudiants, via le catalogue de formation de l'université, et aux acteurs du monde socio-économique, via les différents réseaux constitués à la fois par les services de formation continue des collèges et instituts de formation et par la direction du développement par l'innovation, l'entrepreneuriat et le lien avec les acteurs socio-économiques.

1.2.2 Soutenir l'insertion professionnelle des étudiantes et étudiants vers les métiers des transitions

L'université soutient l'ensemble des étudiantes et étudiants dans leurs projets d'orientation professionnelle. Dans ce cadre, elle développera également des dispositifs de soutien à leur insertion professionnelle vers les métiers des transitions.

◆ Objectifs et plan d'action

> Suivi de l'insertion professionnelle vers des métiers en lien avec les enjeux des transitions

Depuis 2023, l'enquête d'insertion professionnelle des diplômés de l'université de Bordeaux inclut des éléments concernant le lien entre l'activité professionnelle et les enjeux de la transition écologique. Ainsi, à ce jour, seuls 19% des diplômés de licence professionnelle et 15% des diplômés de master estiment que toutes ou beaucoup de leurs tâches, missions ou obligations sont en lien avec la transition écologique. Leur degré de satisfaction relativement à leur emploi (leurs missions, niveau de responsabilité ou de rémunération) apparaît sensiblement supérieur. Cette enquête permet également d'interroger la part des emplois en lien avec la transition écologique en fonction des différents domaines d'activité. De telles questions seront pérennisées, afin de pouvoir suivre l'évolution du taux d'insertion professionnelle des diplômés de l'université vers des métiers en lien avec les enjeux des transitions.

> Mise en avant des possibilités d'insertion professionnelle vers les métiers en lien avec les transitions

Afin de porter à la connaissance des étudiantes et étudiants de l'université de Bordeaux la richesse et la diversité des opportunités d'insertion professionnelle vers ces métiers, l'établissement mettra en place, à horizon 2027, différents dispositifs :

- Organisation de forums des métiers de la transition ;
- Développement d'une base de contacts de professionnels de ces domaines pour les stages, en lien avec les équipes pédagogiques, et organisations de sessions d'information ;
- Dans le cadre de la mise en place du réseau d'alumni de l'université de Bordeaux, une communauté « transitions » sera identifiée.

Actions prévues pour développer des parcours dédiés aux enjeux des transitions	Planification
Développer des formations qui répondent aux enjeux des transitions, en réponse aux appels à manifestation d'intérêt compétences et métiers d'avenir de France 2030	2024 : Dépôt de 2 projets
Réaliser un état des lieux et développer de nouvelles formations dédiées	2024-2025 : Mise en place d'une méthode d'augmentation de l'offre de formation transitions 2025-2027 : Déploiement ; en 2027, au moins 1 parcours dédié à un enjeu de transition dans 50% des mentions de master et spécialités de BUT
Renforcer la formation par la recherche aux enjeux des transitions	Rentrée 2025 : Contribution renforcée des SHS aux formations interdisciplinaires sur les transitions, en particulier dans le cadre du graduate program SENSE
Développer la formation tout au long de la vie et des formations courtes pour répondre aux enjeux des nouveaux métiers	2025 : Plan de déploiement de la formation tout au long de la vie
Promouvoir ces parcours dédiés à destination des différents publics	2026-2027 : Déploiement sur les différents catalogues de formation
Suivre l'insertion professionnelle vers des métiers en lien avec les enjeux des transitions	Depuis 2023 et récurrent via l'enquête d'insertion professionnelle des diplômés
Mettre en avant les possibilités d'insertion professionnelle vers les métiers en lien avec les transitions	D'ici 2027 : Organisation de forums des métiers de la transition Développement d'une base de contacts de professionnels de ces domaines pour les stages, en lien avec les équipes pédagogiques, et organisations de sessions d'information Identification d'une communauté alumni « transitions »

1.3 Favoriser l'ouverture et la diffusion des formations et supports pédagogiques en lien avec les transitions environnementales et sociétales

L'objectif de l'université est de pouvoir contribuer, hors de ses murs, au développement d'une société de la connaissance consciente des enjeux des transitions environnementales et sociétales, dans un esprit d'ouverture des savoirs et de co-développement.

◆ Objectifs et plan d'action

> Formation des futurs enseignants à la diffusion des connaissances transitions auprès d'un large public d'élèves et étudiants

De par ses missions, l'université de Bordeaux forme les futurs enseignants, de l'enseignement primaire et secondaire ou du supérieur. Elle souhaite ainsi les préparer au mieux à former leurs futurs élèves ou étudiants aux enjeux des transitions.

- Dans le cadre du chantier d'intégration des transitions dans l'offre de formation de l'université de Bordeaux et de l'enquête qui est menée à l'échelle de l'ensemble de ses composantes de formation, l'Institut national supérieur du professorat et de l'éducation (INSPE) de l'Académie de Bordeaux se prépare d'ores et déjà à identifier les formations existantes traitant des enjeux des transitions et à faire évoluer son offre de formation, en lien avec le cadrage national.
- De même, les doctorants de l'université, qui constituent un vivier de futurs enseignants hors de l'université de Bordeaux, se verront proposer des formations aux enjeux des transitions et à leur enseignement. La formation « Prendre des décisions en contexte anthropocène » figure déjà au catalogue de formation du Collège des Écoles doctorales, avec le soutien du programme UBGRS.
- L'université de Bordeaux héberge la maison pour la science en Aquitaine, qui propose des actions de développement professionnel aux enseignants, du primaire au lycée, de toute l'académie de Bordeaux, en lien étroit avec le milieu académique. Si elle propose déjà des formations en lien avec les enjeux des transitions, l'enrichissement de l'offre de formation de l'université de Bordeaux sur ces enjeux pourra contribuer à enrichir la formation des enseignants de l'académie de Bordeaux et, par conséquent, de ses élèves.

> Ouverture en accès libre des supports de formation et d'auto-formation et contribution aux ressources UVED

- L'université de Bordeaux contribue d'ores et déjà largement aux banques de ressources éducatives libres qui permettent d'accéder, d'utiliser, d'adapter ou de diffuser librement de nombreux matériaux d'enseignement et d'apprentissage. Elle est ainsi liée à 7 Universités Numériques Thématiques qui représentent les domaines d'enseignement suivants : Sciences fondamentales (UNISCIEL), Économie-gestion (AUNEGE), Sciences humaines et sociales, Langues et cultures (UOH), Sciences juridiques et politiques (UNJF), Environnement et développement durable (UVED), Sciences de la santé et du sport (UNESS.fr), Technologie (IutEnLigne).

Dans le cadre de ses chantiers d'intégration des transitions dans l'offre de formation, l'université pourra ainsi contribuer à enrichir les ressources de l'UVED, désignée centre de ressources pour l'enseignement de la transition écologique pour un développement soutenable par le MESR.

- L'université de Bordeaux est également à l'initiative ou associée à la création d'une [dizaine de MOOC](#) proposés sur la plateforme « FUN MOOC », dont le MOOC santé environnementale et le MOOC intégrité scientifique dans les métiers de la recherche.

> Développement des programmes de formation partagés avec des universités à l'international, en particulier dans le cadre de l'alliance européenne ENLIGHT

- Dans le cadre de l'alliance européenne ENLIGHT, l'université de Bordeaux poursuit le développement de programmes de formation partagés autour des enjeux des transitions. Le cas échéant, de nouvelles formations dédiées aux enjeux des transitions pourront être européanisées dans le cadre de cette alliance, comme cela a pu être le cadre pour la formation « Prendre des décisions en contexte anthropocène » à destination des doctorants.
- De même, dans le cadre du projet européen RESET, des formations au genre et à la diversité, à destination des étudiants et des enseignants, ont pu être mutualisées entre les universités membres du projet et seront déployées à l'université de Bordeaux.

Actions prévues pour favoriser l'ouverture Planification et la diffusion des formations et supports pédagogiques en lien avec les transitions

Former les futurs enseignants à la diffusion des connaissances transitions auprès d'un large public d'élèves et étudiants	2025 : Déploiement de l'enquête à l'INSPE 2026 : Déploiement de formations aux enjeux des transitions et à leur enseignement pour les doctorants 2027 : Intégration des enjeux dans les formations de l'INSPE en lien le cadrage national
Contribuer au pôle national de ressources de l'UVED	2025-2027
Développement des programmes de formation partagés avec des universités à l'international, en particulier dans le cadre de l'alliance européenne ENLIGHT	En cours

Axe 2. Soutenir la recherche et l'innovation en faveur des transitions

Face aux défis environnementaux et sociétaux contemporains et à l'urgence de transformation systémique qui doit être engagée pour y répondre, le monde académique a une responsabilité particulière : promouvoir une recherche responsable, consciente des enjeux environnementaux et respectueuse des personnes qui la produisent, qui contribue aux transitions et permette de comprendre et d'orienter les transformations sociétales en cours et à venir.

Depuis 2020, dans le cadre de sa Feuille de route des transitions environnementales et sociétales, l'université de Bordeaux s'est engagée à agir sur deux volets afin de mobiliser la recherche et l'innovation pour les transitions :

- intégrer les enjeux des transitions dans le pilotage et l'organisation de la recherche et de l'innovation : prendre en compte les impacts environnementaux et sociétaux des activités de recherche et proposer des méthodes d'évaluation de l'impact environnemental et sociétal des projets de recherche et d'innovation
- mobiliser des communautés scientifiques pluridisciplinaires autour des grands enjeux des transitions, avec ses partenaires et les acteurs de la société civile, afin de contribuer à documenter la pression des activités humaines dans les changements globaux et à décrire les conditions de faisabilité sociale, économique, culturelle et politique des transitions.

2.1 Améliorer les trajectoires environnementales et sociétales liées aux activités de recherche

Conscient des impacts liés aux activités de recherche, l'établissement a l'ambition d'améliorer les trajectoires environnementales et sociétales du site universitaire de Bordeaux, en accompagnant les politiques de transition de ses structures et Départements de recherche et en mutualisant des actions à l'échelle du site.

Que ce soit à travers la consommation énergétique des bâtiments et des équipements, les achats de gros équipements de laboratoire, de matériels informatiques ou de consommables ou les missions, les activités de recherche, au même titre que d'autres activités de l'établissement, sont émettrices de gaz à effet de serre. De même, elles peuvent générer des déchets et consommer des ressources naturelles. La réduction de cet impact environnemental apparaît donc nécessaire pour garantir sur le long terme la qualité de vie au travail et la continuité même des activités de recherche. Enfin, l'établissement est également conscient de sa responsabilité à garantir à ses communautés de recherche un environnement de travail ouvert, inclusif et respectueux de l'égalité entre les femmes et les hommes.

2.1.1 Accompagner les politiques de transition des structures de recherche en s'appuyant sur la charte Labos en transitions

Des collectifs au sein des unités de recherche se sont mobilisés spontanément depuis plusieurs années dans un processus de réflexion sur leurs pratiques et leurs missions au regard des enjeux de transition. 10% environ des unités de recherche de l'université de Bordeaux ont ainsi réalisé leur bilan d'émission de gaz à effet de serre depuis 2019. Certaines se sont engagées, au niveau national, au sein du collectif Labos 1point5. D'autres ont mis en place des comités parité pour promouvoir des actions en faveur de l'égalité et de la diversité au sein des collectifs de recherche. Des référents transitions, dotés d'une lettre de mission de l'université, sont déployés à l'échelle de 40% des unités de recherche de l'établissement et disposent de relais au sein de certains Départements de recherche, tels que le Département Sciences biologiques et médicales qui anime des groupes de travail à l'échelle de l'ensemble des unités du département. Ces réseaux sont mutualisés à l'échelle du site, en particulier avec le réseau des correspondants développement durable du centre national de la recherche scientifique (CNRS).

Afin de soutenir et d'ancrer institutionnellement cette dynamique, les établissements d'enseignement supérieur et de recherche et organismes nationaux de recherche (université de Bordeaux, université Bordeaux Montaigne, Bordeaux INP, Sciences Po Bordeaux, Bordeaux Sciences Agro, Arts et Métiers, CNRS, Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (INRAE), Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM), Institut national de recherche en sciences et technologies du numérique (Inria)), réunis dans une logique de site à l'initiative de l'université de Bordeaux, ont souhaité proposer aux structures de recherche qui leur sont rattachées, la signature d'une charte « Labos en transitions ». A travers cette démarche de site, l'objectif est de soutenir l'engagement des collectifs de recherche à prendre en compte les enjeux des transitions environnementales et sociétales dans leurs activités. De leur côté, les établissements soutiennent les objectifs et la méthode de cette charte et s'engagent à venir en appui aux diagnostics et plans d'action de transition qui seront développés par chaque structure signataire. Un poste équivalent temps plein (ETP) au sein de l'institut des transitions est ainsi dédié à l'accompagnement des structures de recherche dans le cadre de la charte. La proposition d'une telle charte a été élaborée dans le cadre de groupes de travail qui ont mobilisé 35 participants des différents Départements de recherche de l'université en juin 2022 et a fait l'objet d'un dialogue avec l'ensemble des communautés concernées dans le cadre des Comités de direction des Départements en début d'année 2023. Elle a été adoptée en Conseil d'administration de l'établissement en juillet 2023. En juillet 2024, 41 structures de recherche, dont 30 sous tutelle de l'université (soit **43%** des 69 structures sous tutelle principale de l'université), étaient signataires de cette charte.

◆ Objectifs et plan d'action

La signature de la charte Labos en transitions, tout comme la réalisation des diagnostics (Bilan des émissions de gaz à effet de serre (BGES) et indicateurs sociétaux) est laissée à la libre appréciation des structures de recherche et de leur conseil ou assemblée générale. En effet, la mobilisation volontaire des collectifs constitue un élément essentiel de la démarche. Par le dialogue instauré avec ses communautés de recherche et le dispositif d'accompagnement proposé, l'établissement a néanmoins l'ambition de parvenir à **50%** de

structures de recherche sous tutelle université de Bordeaux signataires **en 2025 et 100% en 2027**.

A horizon **2027**, l'ambition est également que **100%** des structures de recherche puissent disposer d'un diagnostic relatif à leurs émissions de gaz à effet de serre et d'un diagnostic relatif à des indicateurs sociétaux (égalité, handicap, précarité) et mettre en œuvre des plans d'action en faveur des transitions conçus sur la base de ces diagnostics et des priorités qu'elles auront établies.

Afin d'accompagner les structures de recherche signataires de la charte, l'université, via son institut des transitions, déploiera **à partir de l'année 2024** les dispositifs suivants :

> **Aide à la réalisation des diagnostics**

- Mise à disposition d'un guide mutualisé pour faciliter l'utilisation de l'outil de diagnostic des émissions de gaz à effet de serre GES 1point5 (modalités de récupération des données, outils d'extraction, contacts, calendrier, en fonction des différentes tutelles)
- Aide personnalisée à la réalisation du BGES (par l'institut des transitions ou si besoin un stagiaire, en lien avec les formations de l'université, ou emploi étudiant)
- Mise à disposition par l'institut des transitions des diagnostics sociétaux aux structures, avec les données mutualisées par les différentes tutelles :
 - o Répartition sexuée : maîtres et maîtresses de conférences (MCF), professeur et professeure des universités (PU) et Habilitation à diriger des recherches (HDR) / chargé de recherche (CR) et direction de recherche (DR) / doctorantes et doctorants / chercheurs contractuels / assistant et assistante ingénieur (ASI), ingénieur et ingénieure (IGE) et ingénieur de recherche (IGR) / Catégories A, B et C Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé (BIATSS) et ingénieur, technicien et administratifs (ITA) / Responsabilités scientifiques (direction équipe, axe de laboratoire...).
 - o Handicap : répartition des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) par corps.
 - o Précarité/qualité de vie au travail : Répartition des agents par statut et type de contrat (titulaires/Contrat à durée déterminée/Contrat à durée indéterminée) / Proportion de doctorantes et doctorants en contrat doctoral / Ratio effectif BIATSS et ITA permanents branche d'activité professionnelle J (BAP J) sur effectif de la structure.

> **Mutualisation des bonnes pratiques**

- Mise à disposition de fiches actions sur les différents enjeux et proposition de benchmarks thématiques sur ce qui a pu être mis en place dans différents laboratoires.
- Animation du réseau des référents des structures signataires pour un partage des bonnes pratiques à l'échelle du site et/ou à l'échelle d'un campus ou d'un bâtiment si pertinent.

> **Appui à la conception et à la mise en œuvre de plans d'action**

- Appui à l'analyse des diagnostics pour établir des plans d'action et mise à disposition d'outils de suivi et de reporting.
- Centralisation des ressources mises à disposition par l'établissement en termes de dispositifs d'animation et de sensibilisation, à la fois sur les enjeux environnementaux et sur les enjeux sociétaux et production de nouvelles ressources (boîte à outils sur des actions en faveur de la sobriété énergétique, en faveur de l'égalité et de la diversité, etc.).

- Liens avec les services compétents pour des diagnostics personnalisés si besoin (service performance environnementale, direction de l'action sociale et de l'innovation sociétale, direction des systèmes d'information, direction des services aux occupants notamment).
- Accompagnement au cadrage et à la mise en œuvre de projets et à la recherche de financement si besoin, en particulier dans le cadre d'appels à projets issus du grand programme ACT.

2.1.2 Mettre en place et promouvoir des outils d'auto-évaluation de l'impact des projets de recherche et d'innovation

Les financeurs de la recherche, qu'ils soient européens ou nationaux, mais également les partenaires socio-économiques, sont de plus en plus attentifs au respect de critères environnementaux et sociétaux dans les réponses aux appels à projet ou dans les projets qu'ils soutiennent. Il est dès lors de la responsabilité de l'université d'accueillir et d'outiller ses communautés de recherche aux questions d'impact de la recherche. C'est en ce sens que l'université a pour objectif de proposer des outils d'auto-évaluation de l'impact des projets de recherche qui soient les plus simples d'utilisation possible, afin à la fois d'accueillir les communautés et de faciliter leur réponse aux appels à projet.

Le [projet européen H2020 Repenser ensemble l'égalité et l'excellence scientifique \(RESET\)](#) a ainsi développé un outil et des ressources permettant d'évaluer l'impact du genre (*gender impact assessment* – évaluation par l'impact sur le genre) dans les projets de recherche. En effet, la prise en compte du genre dans la recherche est devenue un critère de financement dans le cadre des appels à projets Horizon Europe. Elle est encouragée par l'agence nationale de recherche, et permet le développement de recherches adaptées aux enjeux sociaux actuels. Cette intégration du genre doit aussi être réalisée dans l'innovation. Une check-list est mise à disposition des communautés de recherche et les personnels intervenant en appui au montage de projets (service montage et suivi des projets) qui ont été sensibilisés à ces enjeux.

◆ Objectifs et plan d'action

Les objectifs de l'établissement à court et moyen terme sont les suivants :

- Stabilisation et promotion du Gender impact assessment auprès des communautés de recherche, à la fois comme outil d'acculturation en lien avec la labellisation « Stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs » HRS4R et pour répondre aux demandes des financeurs (en particulier Horizon Europe). Dès 2025, la version stabilisée de la check-list sera disponible et mise à disposition des porteurs de projets de recherche. Le déploiement de sessions d'information et d'ateliers au sein des structures de recherche sera poursuivi.
- Promotion des outils de mesure d'impact, produits dans le cadre du projet impact (cf. 5.1.1), auprès des communautés de recherche. Dès 2025 une boîte à outils de mesure d'impact sera disponible, avec un déploiement progressif de l'accompagnement des porteurs de projets de recherche sur 2025-2027.
- Déploiement d'une estimation de l'impact carbone des événements de recherche (colloques, congrès...) : l'université a adopté et met à disposition de ses communautés un guide pour l'organisation d'événements plus responsables et une formation *ad hoc*

au plan de formation des personnels. Ce guide, qui comporte des conseils relatifs aux déplacements, à la consommation d'énergie et d'eau, au respect du lieu, à l'alimentation, à la gestion des achats et des déchets, à la communication et à l'inclusion et à la diversité, ainsi qu'une check-list des essentiels, sera communiqué dans le cadre de l'organisation d'événements de recherche. Ce guide sera mis à jour au fil de l'eau avec des bonnes pratiques. Courant 2025, il sera accompagné d'un outil d'estimation rapide de l'impact carbone de l'événement. Dès 2025, l'allocation de ressources par l'université de Bordeaux pour l'organisation d'événements sera conditionnée à la prise de connaissance du guide et de l'outil de d'estimation de l'impact carbone. En 2027, 100% des événements recherche de plus de 100 participants organisés par l'université et ses communautés auront estimé leur BGES et mis en place des mesures pour diminuer les émissions.

2.1.3 Intégrer aux dialogues stratégiques du périmètre Recherche un axe relatif aux trajectoires environnementales et sociétales

L'établissement a mis en place des dialogues stratégiques avec ses structures de niveau intermédiaire afin de les accompagner dans leur pilotage (bilans et perspectives, objectifs et déclinaison opérationnelle annuelle, définition des besoins et contribution à la trajectoire de l'établissement). Depuis 2023, les dialogues stratégiques avec les [Départements de recherche](#) intègrent les choix stratégiques et leur déclinaison opérationnelle relatifs aux transitions environnementales et sociétales, tant dans la dimension impact des activités de recherche que dans l'animation scientifique des Départements.

Les Départements de recherche de l'université jouent d'ores et déjà un rôle moteur dans la prise en compte par leurs communautés des impacts des activités de recherche. Ainsi, le [Département Sciences biologiques et médicales](#) a, depuis plusieurs années, constitué un groupe de travail sur développement durable, avec des référents au sein de chacune des unités du Département, qui a pour objectif de sensibiliser les personnels des unités (catalogue d'[astuces développement durable](#)) et de mettre en place des projets, en particulier autour du bilan carbone et du recyclage des déchets de laboratoire. Une démarche similaire est en place au sein du Département Sciences et technologies pour la santé. Le Département CHANGES (Sciences sociales des changements contemporains) a, de son côté, organisé en 2023 une journée autour de l'habilitation à diriger des recherches et une journée de soutien à la carrière des femmes. Le Département Bordeaux Neurocampus s'est doté depuis 2021 d'un Comité Parité qui a publié en 2023 une [étude statistique](#) suite à une enquête sur les inégalités liées au genre, avec le soutien du programme RESET. Il délivre en outre un prix Marian Diamond à une jeune chercheuse pour mettre en valeur les femmes neuroscientifiques à un stade crucial de leur carrière, la période postdoctorale et a mis en place un appel à projet Transitions. Que ce soit par des opérations de sensibilisation (Fresques du climat, conférences, dans les Départements Sciences archéologiques ou Sciences de l'ingénierie et du numérique), d'expérimentations (test de l'arrêt de la centrale de traitement de l'air pendant les congés dans le cadre du plan de sobriété ou recyclage de l'hélium sur quelques appareillages au Département Sciences de la matière et du rayonnement, extinction des sorbonnes le week-end et la nuit au Département sciences et technologies pour la santé (STS)) ou d'actions en faveur de la sobriété (recommandations relatives aux déplacements professionnels, suppression des climatisations, gestion des éclairages au Département Santé publique), l'ensemble des Départements de recherche de

l'université se sont saisis des enjeux des transitions et proposent des perspectives et actions à mettre en place pour les années suivantes.

◆ Objectifs et plan d'action

Comme souligné par les Départements dans leurs dialogues stratégiques 2023, l'intégration des enjeux des transitions à l'échelle des Départements doit permettre de construire une politique commune en partageant les bonnes pratiques et en mutualisant les enjeux entre unités de recherche ayant des réalités proches. Les plans d'action proposés par les Départements pour 2024 et 2025 permettront d'agir sur :

- La sensibilisation de leurs communautés aux enjeux des transitions à la fois environnementales et sociétales, via l'organisation de séminaires, conférences ou ateliers, ainsi que le partage d'expertise de leurs communautés sur les enjeux des transitions auprès de la communauté universitaire (séminaires des Départements Droit et transformations sociales, CHANGES, sciences de l'ingénierie et du numérique (SIN)).
- La sobriété énergétique, à la fois bâtementaire et liée aux équipements de recherche, en lien avec les energy managers du service performance environnementale de l'établissement.
- La mutualisation du recyclage des plastiques de laboratoire : ce recyclage est déjà en place au sein de nombreux laboratoires des Départements Neurocampus, Sciences et technologie de la santé et Sciences biologiques et médicales. L'objectif est de permettre, autant que possible, une généralisation, à l'échelle du site de Carreire, de ce recyclage, ainsi qu'une mutualisation, afin de limiter l'impact environnemental lié à l'enlèvement des déchets.
- Les pratiques liées aux déplacements professionnels (favoriser, dans certains cas, les visioconférences, les déplacements en train plutôt qu'en avion) et aux recherches de terrain.
- La mise à disposition de l'expertise scientifique au bénéfice des politiques de transitions par le biais d'une réflexion transverse à l'échelle de l'établissement afin de capitaliser sur la richesse de ses expertises, et notamment sans être limitatif : proposition de modèles de calcul sur les déperditions, circulation et consommation énergétique par le Département SIN, contribution des expertises scientifiques du Département Sciences de l'environnement à la réussite du projet bâtementaire Sireauco en termes de transition environnementale (re-use d'eau, circuit eau de pluie, géothermie), faire du Département ECO (Evaluations, comportements et organisations) un centre de ressources interne sur les transitions en proposant des analyses expertes.

Dans le cadre des dialogues stratégiques des Départements et de leur préparation, le pôle Pilotage et aide à la stratégie (Direction de l'analyse économique et études statistiques (DAEES) et Institut des transitions) accompagnera les Départements dans la consolidation de leurs bilans et, en fonction des besoins, dans la déclinaison opérationnelle. Dès 2025, les enjeux des transitions seront également intégrés au dialogue stratégique avec l'Observatoire Aquitaine des Sciences de l'univers (OASU) alors que le pôle Recherche, Innovation, Partenariats, International (RIPI) assurera leur prise en compte dans l'ensemble du pilotage de la recherche et de l'innovation. Au-delà de la dotation propre des Départements, des fonds pourront être mobilisés dans le cadre du programme ACT, afin de soutenir certains projets.

2.1.4 Engager l'établissement dans une démarche de labellisation HRS4R

La stratégie européenne des ressources humaines pour la recherche (*Human Resources Strategy for Researchers - HRS4R*) est une initiative de la Commission européenne dont les objectifs sont d'améliorer les conditions de travail et de carrière des personnels de recherche en alignant les pratiques de gestion des ressources humaines (recrutement, mobilité et carrière) sur les principes de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs. L'université de Bordeaux s'engage dans cette stratégie, qui devra se concrétiser par l'obtention du label « HR Excellence in Research ». Elle manifeste ainsi sa volonté d'agir en faveur des conditions de travail et de la valorisation des carrières des personnels de recherche, mais également de la prise en compte des enjeux d'égalité de genre et de durabilité de la recherche, pour faire de l'établissement un espace ouvert, attractif et durable pour la promotion de la recherche, de l'excellence scientifique et de l'innovation. L'université de Bordeaux est également signataire de la charte CoARA (Coalition for Advancing Research Assessment), qui complète la stratégie HRS4R sur le volet évaluation de la recherche.

◆ Objectifs et plan d'action

Un poste est positionné au sein de la Direction des Ressources humaines de l'université de Bordeaux afin d'impulser et de coordonner cette démarche de labellisation. Le processus se déroule en 3 phases :

- Phase initiale d'obtention du label (2024-2025) : l'engagement officiel de l'établissement auprès de la Commission européenne est prévu en septembre 2024 pour un dépôt de candidature un an plus tard, sur la base d'une auto-évaluation (analyse des écarts vis-à-vis des principes de la charte et du processus de recrutement), d'un plan d'action et d'une description de la méthodologie
- Phase d'implémentation sur 5 ans, avec une évaluation à 2 ans
- Phase de renouvellement du label, avec des visites de site par la Commission européenne tous les 3 ans.

La Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs s'articulent autour de 4 piliers qui définissent les rôles, responsabilités et droits des personnels de recherche et de leurs employeurs :

- éthique et intégrité scientifique, science ouverte, égalité et diversité, durabilité de la recherche
- évaluation, recrutement et progression professionnelle des personnels de recherche
- conditions et méthodes de travail
- carrières scientifiques et développement des talents

Durant la phase initiale, des groupes de travail seront mis en place autour de chaque axe pour participer à l'élaboration de l'état des lieux et à son analyse et faire des propositions d'actions pour combler les écarts, sous le pilotage politique de la vice-présidente Ressources humaines et d'un comité stratégique, et le pilotage opérationnel d'un comité de coordination.

2.1.5 Optimiser la gestion des activités de recherche à l'échelle du site, au profit de la qualité de vie au travail des personnels et de la réduction de l'impact environnemental des équipements

Dans le cadre du contrat d'objectifs de moyens de performance (COMP), l'établissement a prévu la création d'une cellule « hors les murs » inter-partenaires pour expérimenter de nouveaux leviers de pilotage scientifique et des moyens de la recherche à l'échelle du site : FORESITE (Faciliter et Opérer la REcherche au niveau du SITE) pour impulser, coordonner, faciliter la vie des forces de recherche et des fonctions de soutien à l'échelle du site et encourager, promouvoir et soutenir la recherche d'excellence et à risque inter/transdisciplinaire.

◆ Objectifs et plan d'action

L'expérimentation de nouveaux leviers de pilotage à l'échelle du site se feront en particulier à travers les actions suivantes :

- > **Élaboration d'un plan pluriannuel commun des emplois et équipements critiques :**
 - Développement d'un outil de planification pluriannuelle des emplois critiques avec une perspective d'approche de type gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, prioritairement déployé au niveau des plateformes de recherche et en concertation avec les différents partenaires du site
 - Développement d'un outil de planification pluriannuel des acquisitions ou jouvence des équipements scientifiques critiques mutualisés au sein des plateformes de recherche
- > **Professionnalisation de la fonction achat par deux types d'actions :**
 - La mutualisation des achats de consommables et fournitures, avec l'expérimentation d'un magasin de consignation à l'échelle du Département sciences biologiques et médicales (SBM) ;
 - Le recrutement de profils de prescripteurs achats pour aider les communautés scientifiques sur des achats à enjeu :
 - Recrutement d'un prescripteur achats en vue de la consolidation et de l'homogénéisation des besoins des laboratoires en matière de consommables et réactifs scientifiques, en lien avec le coordinateur de la chaîne d'approvisionnement de la Direction des Achats
 - Sécurisation de l'approvisionnement en hélium indispensable au fonctionnement des équipements scientifiques par la mise en place d'une cartographie de la consommation et de l'étude des solutions d'approvisionnement, de récupération et de mutualisation possibles.

Actions prévues pour améliorer les trajectoires environnementales et sociétales liées aux activités de recherche

Planification

Accompagner les politiques de transition des structures de recherche via la signature de la charte Labos en transitions	Dès 2024 : aide à la réalisation des diagnostics, mutualisation des bonnes pratiques et appui à la conception et à la mise en œuvre de plans d'action 2027 : 100% des structures de recherche disposent d'un diagnostic GES et sociétal
Mettre en place et promouvoir des outils d'auto-évaluation de l'impact des projets de recherche	2025 : Stabilisation et promotion du Gender impact assessment auprès des communautés de recherche 2025 : Boîte à outils de mesure d'impact Déploiement progressif de l'accompagnement des porteurs de projets de recherche sur 2025-2027
Intégrer aux dialogues stratégiques du périmètre Recherche un axe relatif aux trajectoires environnementales et sociétales	Depuis 2023 : Départements de recherche 2025 : dialogue stratégique de l'OASU et du pôle RIPI Projets ACT en soutien des projets (2024)
Engager l'établissement dans une démarche de labellisation HRS4R	2024-2025 : Phase initiale d'obtention du label (auto-évaluation et plan d'action) A partir de 2025 : Phase d'implémentation sur 5 ans, avec une évaluation à 2 ans
Élaborer un plan pluriannuel commun des emplois et équipements critiques à l'échelle du site	2024 : Plan d'actions mutualisées et actions de communications 2025 : Plan pluriannuel commun
Professionnaliser la fonction approvisionnement	2024 : Recrutement de profils de prescripteurs achats pour aider les communautés scientifiques sur des achats à enjeu 2025 : Expérimentation d'un magasin de consignment (mutualisation des achats de consommables et fourniture du Département SBM)

2.2 Instauration au sein de l'université de Bordeaux une nouvelle dynamique en sciences de la durabilité : expérimentation d'une méthode par grands défis

Afin de comprendre et accompagner les politiques de transition, l'UNESCO soulignait, en 2017, dans ses *Lignes directrices sur le rôle de la science de la durabilité dans la recherche et l'enseignement*, la nécessité de développer et soutenir les sciences de la durabilité.

En effet, les problématiques locales et mondiales en matière de durabilité et de politique de transition constituent des *wicked-problems* qui résultent de l'interdépendance de facteurs sociétaux, économiques, environnementaux et culturels dynamiques et font entrer en jeu des objectifs et intérêts conflictuels. En résultent donc des dilemmes pour l'élaboration de politiques et la résolution de problèmes.

De ce fait, les sciences de la durabilité sont par essence transversales. Elles mettent en œuvre à la fois : une coopération complémentaire entre les sciences naturelles et sociales, les sciences humaines et les arts ; une participation de diverses parties prenantes n'appartenant pas au monde académique. Pour répondre à ces défis planétaires, un grand nombre d'acteurs de la recherche s'organisent, autour d'une dimension interdisciplinaire forte. Les organismes nationaux de recherche se sont organisés autour de grands défis (grands défis sociétaux du CNRS, métaprogrammes de l'INRAE, programme impulsion de l'INSERM) et s'engagent, en tant qu'agences de programme, à « soutenir la production et la diffusion de connaissances et d'innovations porteuses de solutions en cohérence avec les enjeux sociétaux ». Les collectivités publiques, aux différentes échelles territoriales, poursuivent la même dynamique, notamment via leurs dispositifs de financement de la recherche : les Missions d'Horizon Europe, France 2030, ou, à l'échelle de la Région Nouvelle-Aquitaine, les Programmes scientifiques de grande ambition régionale, en lien avec sa Feuille de route NeoTerra. Dans ce paysage, les universités ont un rôle particulier à jouer, en articulant autour de grands défis une animation de la recherche avec des dispositifs de formation.

Dans ses orientations stratégiques d'Horizon 2030, l'université de Bordeaux affirme l'ambition d'être une université tournée vers l'action, qui promeut une science orientée par les enjeux, au service de la résolution de grands défis ouverts et collaboratifs. De nombreuses initiatives de l'université ont d'ores et déjà permis d'outiller ses communautés pour relever de manière interdisciplinaire les grands défis sociétaux :

- l'alliance européenne ENLIGHT, qui se concentre sur six enjeux phares, santé et bien-être, transformation numérique, changement climatique, énergie et circularité, inégalités sociales, culture et créativité ;
- les Grands programmes de recherche (GPR) et les Réseaux de recherche impulsion (RRI) interdisciplinaires et inter-départements, dont une partie adressent les enjeux des transitions ;
- les programmes d'animation scientifique des Départements de recherche se positionnent sur les enjeux des transitions : agroécologie (sciences de l'environnement (SE) et CHANGES) ; eau (SE, CHANGES et sciences archéologiques (SA)) ; énergie (SIN) ; environnement (sciences de la matière et rayonnement (SMR), SIN, SE, SA) ; forêt (SIN, SE) ; politiques publiques (ECOr, droit et transformations sociales (DETS), CHANGES, santé publique (SP), Neurocampus) ; santé et environnement (SP, SE, Neuro, CHANGES)

- le grand programme ACT, qui fédère les parties prenantes, internes et externes, autour d'enjeux globaux relevant prioritairement des 4 thématiques, santé, bien-être et inclusion - campus durable dans la ville - alimentation et écosystèmes résilients - préparation de l'université à sa propre transition. Le programme s'articule autour de 3 fondamentaux :

- Des terrains d'expérimentation pour la recherche, l'innovation et la formation, pour proposer des solutions d'échelle locale aux problèmes de transitions : les Living labs, des « démonstrateurs » de solutions nouvelles pour un campus et un territoire résilient. Les Living labs sont des dispositifs d'animation permettant de structurer des communautés autour d'enjeux de transition, créer des portefeuilles de projets thématiques et nourrir la feuille de route de l'université et de ses partenaires sur ces enjeux. 7 Living labs sont ainsi lancés ou en cours de structuration : **énergie**, autour de la transition énergétique et environnementale des bâtiments du campus ; **habitat résilient**, autour des démonstrateurs Baitykool et IMAGO ; **climat et biodiversité**, pour répondre aux enjeux de transition écologique des milieux urbains en contexte de changement climatique ; **alimentation**, autour de l'offre globale alimentaire sur nos campus et pour une alimentation équilibrée et durable pour toute la communauté universitaire ; **santé**, pour faire du campus de l'université un *Healthy campus* ; **eau**, pour faire du campus un démonstrateur de l'usage de l'eau dans tous ses états ; **mobilités**, pour réduire l'impact carbone des mobilités tout en garantissant le confort pour les communautés ;
- La transformation de l'université à l'aune des transitions, dans l'ensemble de ses grandes missions et activités ;
- La mobilisation collective et transversale des forces de l'université et de ses partenaires pour produire de nouvelles connaissances guidées par leur impact potentiel sur les défis d'échelle mondiale posés par l'anthropocène.

Afin de concrétiser l'ambition de ce troisième axe, l'université lance l'expérimentation d'une méthode par grands défis interdisciplinaires de recherche, innovation et formation, pour instaurer une nouvelle dynamique en sciences de la durabilité. Complémentaire à la fois des GPR et des RRI et de l'appel à projet Recherches interdisciplinaires et exploratoires lancé par l'établissement en 2023, cette méthode doit permettre de fédérer des communautés qui ne seraient pas déjà en lien, autour de grands défis scientifiques et sociétaux qui transcendent les périmètres de l'organisation de l'université et les périmètres disciplinaires. Appliquée dans ce cadre aux défis en science de la durabilité, cette méthode pourra être répliquée pour répondre à d'autres défis scientifiques ou sociétaux.

◆ Objectifs et plan d'action

L'objectif des grands défis en sciences de la durabilité est de permettre aux communautés académiques de se mobiliser de manière transversale (recherche, innovation et formation) et interdisciplinaire autour de défis de transition qui soient distinctifs pour l'université et ses partenaires de site et congruents avec les marqueurs du territoire. Pour chaque défi identifié, la définition collective des problématiques de recherche, d'innovation et de formation, sera organisée autour :

- des verrous et points d'appui sociétaux des transitions
- des verrous et points d'appui des connaissances scientifiques pour les transitions
- des verrous et points d'appui des innovations technologiques et numériques pour les transitions
- des besoins de formation ad hoc.

La méthode passe par :

- L'identification, en lien avec les communautés de recherche et les partenaires, des défis en sciences de la durabilité à investir par l'université, soit déjà amorcés autour de communautés pré-structurées, soit à construire et animer via le soutien à de nouvelles communautés d'intérêt scientifiques interdisciplinaires.
- Le déploiement des dispositifs et projets d'innovation pour répondre à ces défis, en lien avec la structuration de Living labs sur le campus afin de résoudre localement des problèmes de transition et offrir aux communautés des dispositifs de transfert des résultats de la recherche.

La structuration des grands défis en sciences de la durabilité est prévue en 3 phases sur 2024-2025 :

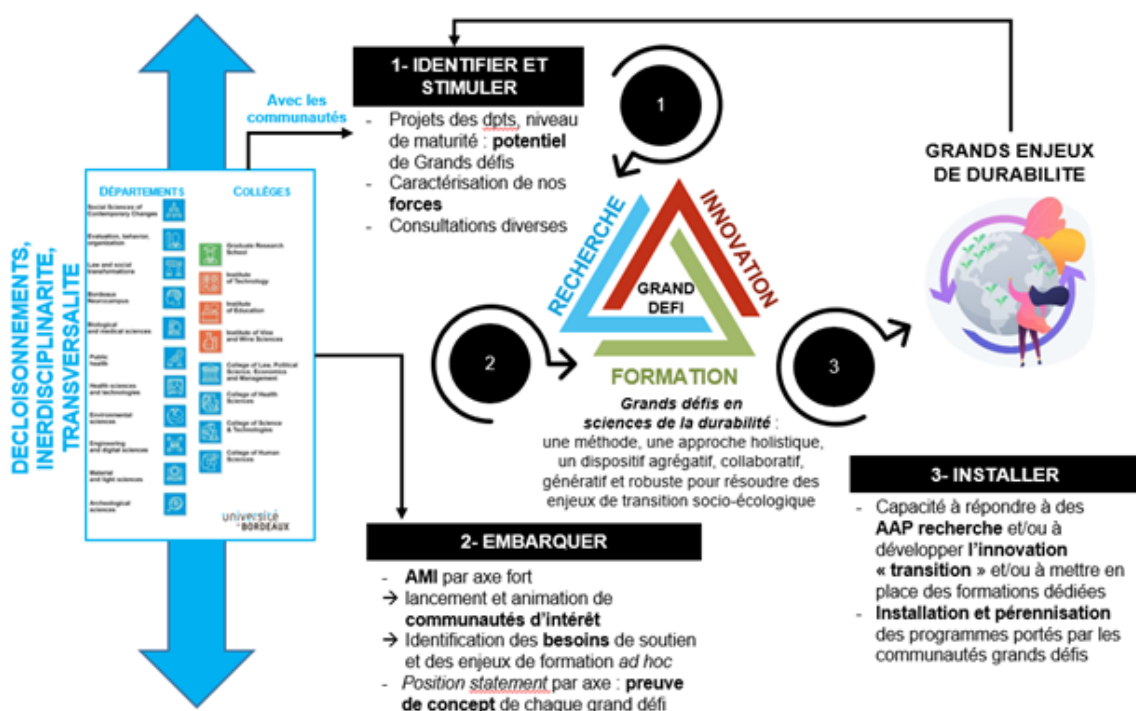
- **Phase 1 : identifier et stimuler.** Son objectif est de décider des axes d'investigation pertinents pour lancer la méthode grand défi. Elle consiste à analyser les forces existantes et le positionnement de l'université de Bordeaux sur différents enjeux en sciences de la durabilité, à travers :
 - l'analyse des remontées des Départements de recherche en dialogues stratégiques concernant leur positionnement sur des enjeux de transition
 - l'adéquation avec la stratégie de l'université de Bordeaux, dont les GPR et les RRI, les défis ENLIGHT, celle des organismes nationaux de recherche (ONR) et celle des financeurs
 - des outils bibliométriques de caractérisation des forces de l'université, avec des critères innovants à identifier (interdisciplinarité, science et société, utilisation des brevets déposés...), en lien avec la plateforme d'intelligence technologique VialInno
 - des consultations d'experts en interne et des partenaires d'enseignement supérieurs et de recherche (ESR) et ONR sur leur stratégie de site
 - la validation de 3-4 axes potentiels à investir au sein de l'établissement
- **Phase 2 : fédérer.** Autour de chaque axe, il s'agira de mobiliser et animer des communautés d'intérêt, en lien avec les partenaires, pour élaborer les grands défis distinctifs de l'université de Bordeaux, grâce à la méthode suivante :
 - **sur chaque axe retenu**, élaborer et lancer des **appels à contribution** ouverts à toutes les communautés
 - **contribuer à l'animation** des communautés d'intérêt autour de 2 questionnements :
 - quelles sont les vulnérabilités, interdépendances et problèmes à résoudre dans socio-écosystèmes considérés ?
 - quels sont les verrous et points d'appui sociétaux, scientifiques et technologiques des actions de transition ?

Afin de soutenir cette phase, les différents dispositifs de soutien à l'interdisciplinarité et à la créativité pourront être investis, en lien avec le chargé de mission interdisciplinarité : mise en place d'une méthode d'animation interdisciplinaire partagée à l'échelle de l'établissement, contribution aux actions de la démarche FORESITE du COMP visant à encourager, promouvoir et soutenir la recherche à risque et inter/transdisciplinaire (dispositifs d'animation scientifique et ateliers prospectifs en particulier) et dispositifs de créativité soutenus dans le cadre du projet InnovationS (tels que séminaires au vert).

A la fin de cette phase et pour chaque axe thématique, une preuve de concept d'un grand défi interdisciplinaire international de recherche / innovation / formation qui soit distinctif pour UB en sciences de la durabilité sera à fournir par les communautés d'intérêt mobilisées, sous la forme d'un document de *position statement*. Il devra faire la preuve de la capacité à :

- ✓ monter et porter des projets de recherche amont communs

- ✓ abonder des innovations : contribution à un Living lab ou à des projets d'innovation ACT ; articulation avec les feuilles de route des filières et les partenariats grands comptes de l'université (une dimension prospective sur les freins et verrous des transitions pourra être intégrée à l'analyse des besoins de certaines filières et aux collaborations avec les entreprises partenaires)
- ✓ abonder une offre de formation (formation transverse, *graduate school*...)
- ✓ appuyer l'action publique
- Phase 3 (2025-2027) : sous réserve de validation dans la phase précédente, installer des programmes dédiés autour des grands défis en sciences de la durabilité au sein de l'écosystème de l'université et du site (suivi dans le cadre de l'observatoire de l'interdisciplinarité de FORESITE ; mobilisation de dispositifs incitatifs de ressources humaines permettant de libérer du temps aux chercheurs ; des dispositifs de soutien au montage de projets européens...).



Actions prévues pour instaurer au sein de l'université de Bordeaux une nouvelle dynamique en sciences de la durabilité

Planification

Identifier et stimuler : analyser les forces existantes et le positionnement de l'université de Bordeaux sur différents enjeux en sciences de la durabilité 2024

Mobiliser et animer des communautés d'intérêt, en interne et avec les partenaires, pour élaborer les grands défis distinctifs de l'université de Bordeaux, 2024-2025

Installer des programmes dédiés autour des grands défis en sciences de la durabilité 2025-2027

2.3 Porter le dialogue avec la société hors des murs de l'université

Forte de son ancrage territorial, l'université de Bordeaux entend exercer pleinement sa mission de diffusion de la culture scientifique vers la société, notamment au bénéfice des transitions environnementales et sociétales.

Qu'il s'agisse de promouvoir l'innovation, de valoriser la propriété intellectuelle de l'université, de soutenir les activités d'essaimage (création d'entreprises issues de connaissances universitaires), de promouvoir la production d'une sciences avec et pour la société ou de mettre en œuvre une stratégie d'ouverture des savoirs et des données scientifiques, le dialogue de l'université avec la société relève de sa responsabilité sociétale et apparaît comme crucial pour la co-construction de choix éclairés face aux grands enjeux des transitions.

2.3.1 Valoriser au mieux la recherche réalisée par les fondateurs du PUI au bénéfice du progrès technologique, social et des transitions environnementales

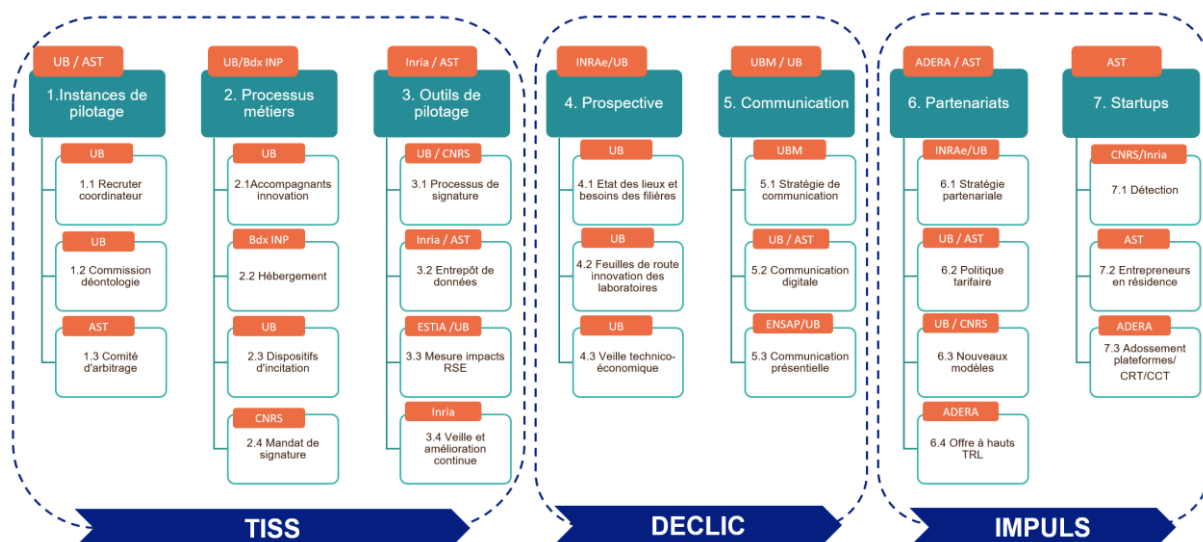
S'appuyant sur l'excellence et la pluridisciplinarité de sa recherche et de sa formation, d'une part, et sur le dynamisme de l'écosystème territorial, d'autre part, l'université de Bordeaux a intégré le top 25 européen des universités les plus innovantes (Reuters) et le top 3 des universités françaises pour le dépôt de brevets ces dernières années. Son campus intègre l'incubateur étudiant Ubee lab, le fablab Coh@bit, 8 hôtels d'entreprises, des plateformes technologiques et des cellules de transfert ouvertes aux acteurs socio-économiques, etc.

◆ Objectifs et plan d'action

L'université de Bordeaux est, depuis 2023, cheffe de file du Pôle universitaire d'innovation (PUI) du site bordelais, avec 15 cofondateurs et 34 partenaires, parties-prenantes de la valorisation de la recherche, de l'innovation, de la création ou l'implantation d'entreprises, de l'animation de filières économiques, du mécénat, avec lesquels les fondateurs collaborent d'ores et déjà.

Les principaux objectifs du PUI sont de (i) valoriser au mieux la recherche d'excellence réalisée par ses fondateurs au bénéfice du progrès technologique, social et des transitions environnementales et (ii) créer une organisation collective à même d'assurer efficacement et d'accélérer pour chaque projet le continuum qui va du résultat de recherche jusqu'à son transfert et sa mise sur le marché. Il s'agit ainsi d'accroître l'efficacité et l'efficience des initiatives de soutien à l'innovation (recherche en partenariat, transfert de technologie, entrepreneuriat) au sein du site et d'augmenter et accélérer le flux de projets d'innovation émergeant des laboratoires de recherche et améliorer le taux de conversion de ces projets en innovation, notamment par la création de start-ups deeptech.

Afin d'atteindre ces objectifs, le plan d'action comprend 7 actions découpées en 24 tâches dont le portage est assuré par les co-fondateurs :



Les objectifs cibles à horizon 2027 sont, en particulier, d'augmenter de 20% le nombre de contrats de recherche avec des entreprises (relativement à 2022) ; de 30% le nombre de laboratoires communs ; de 60% le nombre de contrats d'exploitation sur titre de propriété intellectuelle signés dans l'année et de 75% le nombre de créations, dans l'année, de start-ups issues des établissements publics de recherche fondateurs du PUI. Le plan d'action du PUI est coordonné, à l'université de Bordeaux, par la Direction du développement par l'innovation, l'entrepreneuriat, et le lien avec les acteurs socio-économiques.

Comme mentionné plus haut, afin d'assurer l'intégration des enjeux environnementaux et sociétaux dans les partenariats liés à ses projets d'innovation, l'université expérimentera l'intégration de critères de responsabilité sociétale et environnementale (RSE) dans les contrats de recherche, avec les nouveaux laboratoires communs, les nouveaux partenariats premium avec des entreprises (cf. 5.3.2). Le portefeuille de projets du PUI sera évalué au regard de son impact (cf. 5.1.1) : il est prévu un déploiement progressif d'outils d'évaluation et de mesure des impacts environnementaux et sociétaux des projets d'innovation, afin de permettre aux fondateurs de gérer l'impact de leurs portefeuilles de projets. Cette action est co-portée par l'École supérieure des technologies industrielles avancées (ESTIA) et l'université de Bordeaux à travers un calendrier projet (benchmark des approches existantes, partage de bonnes pratiques, définition de la méthodologie/de l'outil, test et diffusion). D'ici 2026, une évaluation *ex ante* systématique des projets sera réalisée, cette évaluation environnementale et sociétale intervenant alors dans le processus de sélection pour financement des projets. Afin de permettre un tel déploiement, les 169 accompagnants à l'innovation seront formés aux démarches et outils RSE. L'objectif ciblé est que, d'ici 2027, le portfolio de projets d'innovation du site bordelais contribue à 95% aux objectifs de développement durable (ODD) de l'Organisation des nations unies (ONU).

2.3.2 Poursuivre le déploiement et pérenniser les actions Sciences et société, notamment sur les territoires

Depuis 2022, l'université de Bordeaux est labellisée Science avec et pour la société (SAPS) par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Cette labellisation vise à soutenir des projets innovants favorisant le développement de nouvelles interfaces de dialogue entre sciences, recherche et société et la structuration affirmée d'un réseau territorial. Face aux grands enjeux sociétaux et environnementaux, la production, la

transmission et la diffusion des savoirs sont cruciales pour l'université de Bordeaux, comme le rappelle le volet commun du contrat quinquennal des établissements de Nouvelle Aquitaine : « *Affirmer une ambition commune vis-à-vis du citoyen [...] pour renforcer son appropriation de ce que représentent les établissements signataires dans son environnement : une source de connaissance et de compréhension des enjeux du monde (science avec et pour la société), un terrain d'expérimentation, un lieu de formation des futurs acteurs des transitions et d'accès à la connaissance pour toutes et tous* ». Elle se donne pour mission non seulement de penser et d'enseigner les savoirs permettant d'appréhender les enjeux de notre époque, mais également de concevoir et d'expérimenter collectivement des solutions concrètes, en lien direct avec les parties prenantes du territoire. Le programme SAPS de l'université de Bordeaux a ainsi deux objectifs stratégiques principaux :

- porter, le plus largement et au plus près des publics, la connaissance de la méthode scientifique et de sa valeur en termes de production de savoirs, avec un enjeu d'inclusion et de démocratisation, ciblant en particulier les publics et territoires les plus éloignés du monde académique ;
- co-construire les conditions d'un débat ouvert pour des choix éclairés à l'échelle du territoire relativement aux grands enjeux de transition, via l'expérimentation en commun de solutions et le partage de l'expertise scientifique.

La politique SAPS de l'université de Bordeaux porte sur les actions prévues dans le programme de labellisation et intègre plus largement des composantes de médiation et de culture scientifique déjà engagées. Le positionnement transversal de l'équipe projet permet une coordination de l'ensemble des actions en lien avec la politique SAPS, sous la forme :

- des actions prévues dans la labellisation autour de 5 volets : volet 1 - Participer : une science participative tournée vers les transitions ; volet 2 - Agir avec les scolaires et le 2nd degré : donner envie de science ; volet 3 - Valoriser : la Recherche, la Science et le Patrimoine ; volet 4 - Démocratiser les savoirs et lutter contre l'infodémie ; volet 5 - Former : médiation et sciences participatives
- des programmes de médiation scientifique récurrents (Ma thèse en 180 secondes, la nuit européenne des chercheurs, le circuit scientifique bordelais, etc.) ainsi que les projets de l'agence nationale de recherche (ANR) (appel à projet SAPS Culture scientifique, technique et industrielle (CSTI)) qui s'intègrent pleinement dans la dynamique science et société de l'établissement.

◆ Objectifs et plan d'action

> Pérennisation de la structuration permise par le label

La première année de labellisation SAPS de l'Université de Bordeaux a été dédiée, en premier lieu, à la reconnaissance et à la structuration d'un réseau foisonnant d'acteurs internes et partenariaux. L'accent a été mis sur l'installation d'une gouvernance et d'un véritable pilotage opérationnel, reflète de la volonté de l'établissement d'inscrire cette politique dans la durée et de s'affirmer comme un acteur structurant du dialogue science et société sur le territoire. Il s'agit désormais de passer à l'échelle et à la consolidation d'un plan d'action étayé par le réseau maintenant constitué. De nouveaux partenariats seront mis en œuvre, en dépassant de plus en plus notre périmètre académique pour se projeter sur les territoires, notamment ruraux et éloignés des centres de sciences. Une réflexion sur les vecteurs de diffusion de la CSTI a également été engagée, que ce soit en termes de lieux, de tiers-lieux d'échanges, ou de media et d'interfaces participatives. Une attention est également portée à la pérennité de la structuration permise par la dotation de l'équipe SAPS

en termes de poste, au-delà de la période de financement par le Ministère via la labellisation. Il s'agira donc de trouver les leviers de financement adéquats.

- > Promotion et appui au développement des **sciences et recherches participatives (SRP)**, de la participation à la collecte de données à la co-construction de problèmes de recherche, via les leviers suivants :
 - Soutien et accompagnement des projets de sciences participatives, en particulier en réponse aux enjeux des transitions, via le label SAPS et le programme ACT. L'objectif, à horizon 2027, est qu'une dizaine de projets de SRP aient pu voir le jour.
 - Formations, dans le cadre du label SAPS, des personnels de l'établissement aux sciences et recherches participatives à partir de 2024-2025
 - Réflexion/expérimentation autour de la mise en place d'un dispositif type Boutique des sciences au sein de l'université, qui pourrait également constituer un terrain d'engagement étudiant (2025).
- > Déploiement **d'une stratégie d'appui aux politiques publiques de transition**, via la structuration de dispositifs partenariaux :
 - structuration des Living labs ACT, en lien avec les partenaires (climat biodiversité avec la Métropole, alimentation avec le CROUS...)
 - mise en place d'une plateforme des transitions avec la Métropole de Bordeaux
 - Rencontres des transitions, organisées en partenariat avec la Métropole : initiées en 2022, les Rencontres des transitions fédèrent différents partenaires de l'université dans une réflexion commune autour des enjeux de transitions environnementales et sociétales. Des ateliers d'intelligence collective, des stands d'information, des sessions de speed meeting rythment cet événement, dont l'objectif consiste à dégager des projets concrets en faveur des transitions, tout en renforçant le maillage territorial de l'université.
 - chaires de la Fondation Bordeaux Université, en lien avec la campagne de mécénat fléchée autour des enjeux de transition, dans le cadre de ACT
 - mise en place d'un partenariat avec l'association AcclimaTerra, autour de l'accompagnement des collectivités à l'échelle régionale et de la diffusion des connaissances auprès du grand public.
- > Asseoir la **politique d'ouverture à la société** de l'université à l'échelle territoriale, à travers les actions suivantes :
 - Structuration et renforcement des partenariats :
 - Partenariats territoriaux avec les villes, le Rectorat, les fondations muséales, les bibliothèques municipales et médiathèques, etc.
 - Partenariats avec les acteurs de la médiation scientifique, notamment Cap Sciences (via des plans d'actions annuels et pluriannuels), les médias et les organismes nationaux de recherche (depuis 2023).
 - Expertise dans la valorisation de la recherche, du patrimoine et dans la diffusion de la culture scientifique : valorisation des collections patrimoniales de l'université, organisation d'événements de médiation scientifique (comme la poursuite de la programmation des rencards du savoir par le service culture), accompagnement à la valorisation de la recherche dès le montage des projets.
 - Organisation de sessions de formation : formation des chercheurs à la médiation scientifique et création d'un parcours de formation SAPS, dès 2024, pour les doctorants.

- Renforcement des liens art-science-société, en collaboration forte avec le service culture notamment autour du festival art et sciences de l'université de Bordeaux [« FACTS »](#).

2.3.3 Mettre en œuvre la stratégie d'ouverture des savoirs et des données scientifiques dans une démarche d'amélioration continue

En phase avec le Plan national pour la science ouverte, qui vise à ouvrir les résultats de la recherche à toutes et tous, aussi bien aux chercheurs qu'aux entreprises et aux citoyens, sans délai ni paiement, l'université de Bordeaux s'est pleinement engagée dans cette démarche de démocratisation de l'accès aux savoirs, convaincue qu'ouvrir la science favorise les progrès socio-économiques, en France mais aussi dans les pays en développement. Depuis 2021, elle s'est dotée, à travers sa Feuille de route Science ouverte, d'une stratégie complète, autour de 5 axes, pour mettre en commun les résultats et les données de la recherche, appuyer la formation des chercheurs et mieux diffuser la science auprès des citoyens.

◆ Objectifs et plan d'action

- > Installation et mise en œuvre de la **gouvernance de la Feuille de route Science ouverte** avec la mise en place d'un conseil pour la science ouverte, qui s'appuie sur 3 groupes de travail réunissant communautés de recherche et personnels d'appui. Le baromètre de la science ouverte, décliné à l'échelle de l'université de Bordeaux, permet l'amélioration continue de la stratégie de promotion de la science ouverte. Il est mis à jour sur un rythme annuel et pourra s'enrichir progressivement de nouveaux indicateurs.
- > Déploiement de la **stratégie de promotion de la science ouverte** en soutenant et intensifiant la publication et la diffusion en accès ouvert, à travers les actions suivantes :
 - Réaffecter une part des dépenses d'abonnement aux ressources numériques mais aussi flécher de nouveaux moyens budgétaires vers des actions de soutien à la science ouverte : éditeurs vertueux, structures ou agences publiques développant des programmes de science ouverte, revues en mode diamant. Ce financement doit pouvoir augmenter de manière conséquente dans les 5 prochaines années.
 - Poursuivre le développement et la promotion auprès des communautés de recherche des services d'Open U Journals (plateforme de revues en mode diamant) et de l'entrepôt institutionnel OSKAR Bordeaux, interopérable avec HAL (Hyper Article en Ligne) et d'autres entrepôts en accès ouvert. L'objectif est d'atteindre 100% des publications des unités de recherche signalées et le texte intégral déposé en accès ouvert (immédiat ou après embargo) sur OSKAR Bordeaux et d'accueillir 4 nouvelles revues par an avec la plateforme Open U Journals, tout en ayant une visibilité nationale reconnue et des accords de collaboration avec d'autres établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST) et établissements de l'ESR.
 - Mettre en œuvre le plan d'action lié à signature par l'université de la charte CoARA (Coalition for Advancing Research Assessment), en lien avec la stratégie HRS4R et en particulier la prise en compte des dépôts en texte intégral pour l'évaluation des dossiers dans le cadre de promotions locales.
 - Sensibiliser 100% des doctorantes et doctorants à la science ouverte, via la signature et la diffusion du Passeport pour la science ouverte au moment de l'inscription en

thèse et [ressources d'initiation](#), la sensibilisation des encadrants dans le cadre de la formation à l'encadrement doctoral des demandeurs d'autorisations à diriger une thèse (ADT) ou d'habilitation à diriger des recherches (HDR) et les propositions de formation à la science ouverte dans le cadre du plan de formation du Collège des Écoles doctorales et de l'Unité Régionale de Formation à l'Information Scientifique et Technique (URFIST) de Bordeaux.

- > Déploiement de la **stratégie d'ouverture des données scientifiques** en appréhendant les données de recherche dans une perspective extensive, de la conception des données à leur curation via les actions suivantes :
 - Sensibiliser toutes les unités de recherche à la fois sur une bonne gestion des données et sur la possibilité de diffusion et de valorisation, s'appuyer pour cela sur la mise en place d'un Atelier de la donnée, comme il en existe déjà dans une vingtaine de sites de l'ESR, avec un objectif de labellisation du MESR.
 - Accompagner les projets européens dans le montage et le suivi de leur plan de gestion des données, dans le cadre du projet DReAM.
 - Déployer le DataLab ACT : accompagnement de l'ensemble des porteurs de projet ACT à la mise en place d'un plan de gestion des données ; création de ressources pour une plus grande autonomie des chercheurs dans leur plan de gestion des données (PGD) ; adoption d'une charte des données ACT et formalisation d'une doctrine ou gouvernance des données de la recherche pour l'établissement, d'ici fin 2026.
 - Fédérer les actions et les acteurs de la science des données au sein de l'université et préparer l'ouverture d'un diplôme universitaire (DU) Sciences des données et information scientifique et technique.

Actions prévues pour porter le dialogue avec la société hors des murs de l'université	Planification
Mettre en œuvre le plan d'action du PUI	2024-2027
Évaluer le portefeuille de projets du PUI au regard de son impact	2026-2027
Pérenniser la structuration permise par le label Sciences avec et pour la société	2024-2025 : Consolidation du réseau partenarial SAPS 2024-2025 : Recherche de financement pour pérenniser la structuration de l'équipe SAPS
Promouvoir et accompagner le développement des sciences et recherches participatives (SRP)	2024-2025 : Formations des personnels aux SRP 2025 : Réflexion/expérimentation autour de la mise en place d'un dispositif type Boutique des sciences 2027 : Soutien et accompagnement des projets de sciences participatives (SAPS et ACT) : +10 projets
Déployer une stratégie d'appui aux politiques publiques de transition	2024 : Structuration des Living labs ACT, en lien avec les partenaires : alimentation et climat biodiversité Plateforme des transitions avec Bordeaux Métropole Dès 2025 : Organisation des Rencontres des transitions en partenariat avec Bordeaux Métropole
Structurer et renforcer des partenariats autour d'actions de médiation	En cours depuis 2023 : Développement de partenariats territoriaux (villes, Rectorat, fondations muséales, bibliothèques) Depuis 2023 : Partenariats avec les acteurs de la médiation scientifique (plans d'actions annuels et pluriannuels avec Cap Sciences), les médias et les organismes nationaux de recherche
Développer une expertise dans la valorisation de la recherche, du patrimoine et dans la diffusion de la culture scientifique	En cours depuis 2023
Organiser des sessions de formation à la médiation scientifique	2024 : Formations à la médiation scientifique pour les chercheurs 2024 : Parcours de formation SAPS pour les doctorants
Poursuivre le développement et la promotion auprès des communautés de recherche des services d'Open U Journals et de l'entrepôt institutionnel OSKAR Bordeaux	En cours : 100% des publications des unités de recherche signalées et le texte intégral déposé en accès ouvert et accueil de 4 nouvelles revues par an avec la plateforme Open U Journals
Mettre en œuvre le plan d'action lié à signature par l'université de la charte CoARA, en lien avec la stratégie HRS4R	2024-2027
Sensibiliser et former les doctorantes et doctorants à la science ouverte	Signature du Passeport pour la science ouverte et parcours d'initiation à la science ouverte (en cours) 2024 : Sensibilisation des encadrants En cours : Formations à la science ouverte
Sensibiliser toutes les unités de recherche sur une bonne gestion des données et sur la possible diffusion et valorisation	2024-2027

Axe 3. Mener une politique environnementale ambitieuse

La politique environnementale de l'université de Bordeaux repose sur trois piliers : la diminution des émissions de gaz à effet de serre (GES), la préservation des ressources et la protection de la biodiversité.

Les projets et actions thématiques qui en découlent, pensés dans une vision systémique avec la prise en compte d'enjeux sociétaux, reflètent des engagements pris dans la feuille de route de transitions de 2020 : déplacements, énergie et immobilier (engagements 8, 9 et 11 de cette feuille de route), gestion de l'eau, achats durables et déchets (engagements 10, 13 et 14) et biodiversité (engagement 12). Les enjeux liés au numérique (engagement 15) sont liés à la consommation énergétique (4.1) et la fabrication et fin de vie du matériel informatique (4.2).

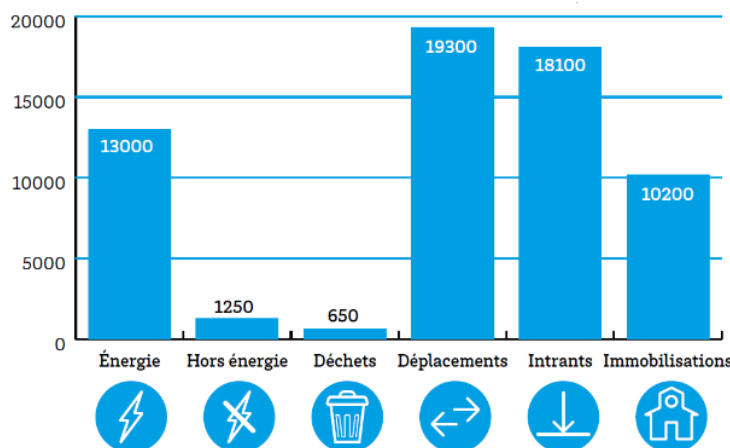
3.1 Réduire les émissions de gaz à effet de serre de l'établissement

L'université de Bordeaux réalise et publie son Bilan Carbone® de manière régulière (tous les 3 ans), allant au-delà de la réglementation en vigueur avec la prise en compte de l'ensemble des émissions GES du « scope » 3 (soit le périmètre des émissions indirectes).

La publication du bilan carbone 2022 a permis à l'université, au-delà de quantifier ses émissions de GES² par poste, de se doter d'un plan de transition adapté à son activité, incluant des objectifs à court, moyen et long termes.

En 2022, l'ensemble des activités de l'université de Bordeaux ont émis **62 500 tonnes CO₂ équivalent (tCO₂eq)**, ce qui représente à une échelle individuelle³ environ 5,34 tCO₂eq pour un personnel, contre 0,58 tCO₂eq pour un étudiant.

Ci-contre figure la répartition des émissions de GES par poste.



² A noter que le bilan carbone de l'université Bordeaux intègre les consommations énergétiques, la gestion des déchets des bâtiments exploités par l'université, sur l'ensemble de ses campus, les déplacements du quotidien et l'alimentation de ses personnels et de ses étudiants ainsi que les dépenses qu'elle a réalisées (achats, déplacements professionnels, amortissements/immobilisations...).

³ Un travail de répartition des émissions de GES entre personnels et étudiants a été réalisé. Au-delà des émissions directement imputables aux personnels ou aux étudiants (mobilité individuelle, repas) ou estimées via la répartition des effectifs (construction ou rénovation de bâtiments, voiries et parkings...), le calcul a été réalisé sur la base des hypothèses suivantes :

- Les consommations d'énergie des bâtiments à dominante recherche et administrative ont été, sauf exception, affectées aux personnels, et celles des bâtiments de formation et de vie associative aux étudiants
- Pour les intrants, ainsi que pour les équipements scientifiques et informatiques immobilisés, une analyse des usages et des services utilisateurs a permis d'estimer à 70% les émissions imputables aux personnels et 30% aux étudiants

Les principaux postes d'émissions pour l'université en 2022 sont les déplacements, les intrants et l'énergie. Au-delà de leur volume, qui renvoie à des enjeux collectifs de sobriété, les achats (dits « intrants ») et les déchets revêtent un enjeu de consommation de ressources et de pollution, et seront donc traités dans la partie dédiée.

L'université de Bordeaux, pour atteindre les objectifs de la stratégie nationale bas carbone et de la circulaire d'engagements pour la transformation écologique de l'Etat, se donne pour objectif une **réduction de 22% de ses émissions de gaz à effet de serre d'ici la fin de ce schéma directeur (2027)**. Parmi ces 22%, 13% sont rendus possibles par les plans d'actions prévus sur les déplacements et l'énergie.

En parallèle de ses objectifs de réduction, l'université s'engage à initier d'ici 2025 un projet autour de la compensation carbone : échanges avec les expertises scientifiques de l'université (efficacité des dispositifs de séquestration, modèle associé, etc.), estimation du stockage actuel, regards croisés avec la métropole et ses enjeux territoriaux, etc.

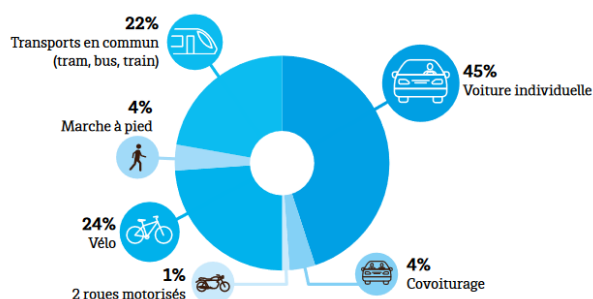
3.1.1 Favoriser la décarbonation de notre mobilité entre le domicile et le lieu de travail ou d'études et de nos déplacements dans le cadre professionnel ou pédagogique

En 2022, les déplacements de la communauté universitaire représentaient 19 300 tCO₂eq, soit 31% des émissions globales de l'université. En 2019, les émissions de gaz à effet de serre liées aux déplacements (hors mobilités internationales étudiantes) représentaient 0,35 tCO₂eq par personne. En 2022, ces émissions de gaz à effet de serre liées aux déplacements représentaient 0,32 tCO₂eq, soit une diminution de 10% par usager au global. Les déplacements à l'université de Bordeaux sont de deux types :

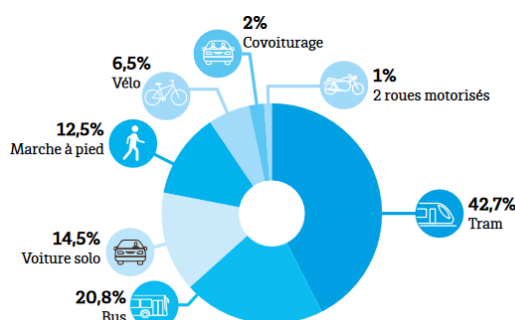
- > **Les déplacements du quotidien** (déplacements pendulaires domicile-travail/étude), effectués selon des modalités de déplacements assez diverses et très différentes en fonction des publics étudiants ou personnels.

En 2022, les déplacements du quotidien des 6 111 personnels représentaient 3 750 tCO₂eq et ceux des 52 000 étudiants 11 750 tCO₂eq.

L'enquête Mobicampus réalisée en 2022 sur le domaine universitaire Talence-Pessac-Gradignan (TPG) révèle les parts modales suivantes :

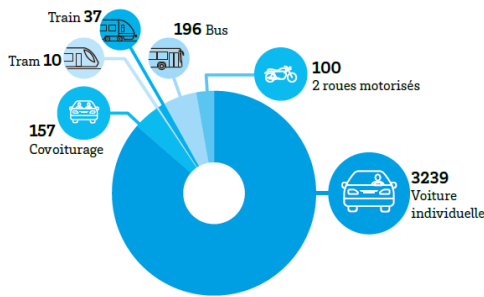


Personnels domaine universitaire TPG

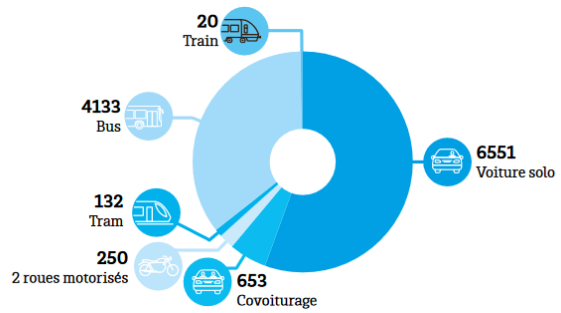


Étudiants domaine universitaire TPG

D'autres sources, détaillées dans le bilan carbone, ont permis d'estimer des parts modales spécifiques aux différents territoires et donc l'empreinte carbone des déplacements du quotidien. Certains modes de transport étant complètement décarbonés (marche et vélo), le poids carbone de la voiture individuelle est très important au regard de son utilisation :



Personnels domaine universitaire TPG



Étudiants domaine universitaire TPG

Afin de limiter les conflits d'usages, des aménagements sur les espaces publics du domaine universitaire Talence-Pessac-Gradignan ont été réalisés dans le cadre de l'opération Campus : la mise en place du contrôle d'accès, la création de cheminements pour les modes actifs, la diversification des espaces de stationnement avec de nombreux arceaux vélos ainsi que la réduction du flux automobile aux abords des parvis de bâtiments ont participé à une meilleure prise en compte des modes alternatifs à la voiture individuelle et à favoriser l'émergence d'un campus apaisé.

Pour mettre en cohérence l'ensemble de ces actions, une chargée de mission mobilité a été recrutée au sein de la Direction de l'Aménagement Urbain en 2022 pour piloter un plan de mobilité inter-établissements (PMIE), obligation légale depuis l'instauration de la loi d'orientation des mobilités pour tous les établissements accueillant plus de 50 salariés qui vise à améliorer et optimiser les déplacements entre le lieu de domicile et le lieu de travail et, pour les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, le lieu d'études, dans un souci de réduction des émissions de GES et de diminution de la part de l'auto-solisme.

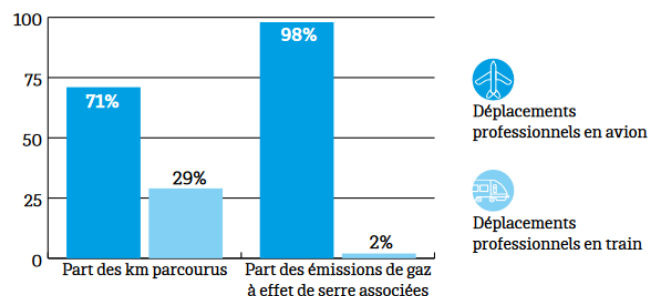
A la faveur de l'opération Campus, le plan de mobilité de l'université de Bordeaux a été d'abord élaboré sous l'angle inter-établissements, regroupant les 16 établissements du domaine universitaire TPG. Tout au long de l'année 2022, a été rédigé le diagnostic mobilité des personnels et des étudiants du domaine universitaire TPG, au moyen d'entretiens avec les différents établissements, de cartographies des lieux de résidence et d'enquêtes auprès de tous les usagers du campus.

Ce dispositif lourd, notamment sur la phase enquête, a permis d'appréhender la manière dont les différentes communautés universitaires se déplacent vers leur lieu de travail et d'études et de déterminer des objectifs de report modal fixés par les établissements du PMIE dans un souci de diminution de l'autosolisme, d'amélioration de la qualité de vie au travail et de baisse des émissions GES à horizon 2027.

> **Les déplacements professionnels** lors de missions, entre les différents campus ou pour des raisons d'échanges européens ou internationaux

Les déplacements effectués à l'aide de voitures de service représentent 160 tCO₂eq en 2022 pour les 129 véhicules que compte l'établissement. A cela s'ajoutent les déplacements effectués par les agents avec leur voiture individuelle, soit 80 tCO₂eq en 2022.

Pour les déplacements professionnels plus longue distance, le train représentait 29% des kilomètres parcourus et a émis 2% des émissions de gaz à effet de serre, soit 65 tCO₂eq contre 2660 tCO₂eq pour l'avion.



Enfin, les déplacements liés aux mobilités internationales des étudiants représentent en 2022 un peu moins de 800 tCO₂eq, pour un total de 915 échanges enregistrés.

◆ Objectifs et plan d'action

L'établissement a pour ambition de **réduire de 15% d'ici 2027 les émissions de gaz à effet de serre liées aux déplacements** sur la base des émissions comptabilisées en 2022 (environ 19 300 tCO₂eq).

> **Déplacements domicile-travail/étude** : l'ambition est de permettre un report modal vers des déplacements moins polluants et en faveur d'un meilleur bien-être notamment de lutte contre la sédentarité des personnels et des étudiants, rejoignant la politique santé.

A horizon 2027, l'ambition est de :

- ✓ **diminuer d'un quart la part d'auto-solisme des personnels** par un report vers le vélo, les transports en commun et le covoiturage. En terme d'impact carbone, cela permettrait de **réduire de 20%** les émissions de ces déplacements.
- ✓ **doubler la part modale du vélo et du covoiturage des étudiants**, ce qui **réduirait de 10% les émissions carbone** de ce poste.

Fort de ce diagnostic et par la mise en place de quatre groupes de travail inter-établissement, le plan d'action suivant a été mis en place :

- **Mettre en œuvre le plan vélo en cours** : résorption des discontinuités cyclables, maillage du campus en itinéraires sécurisés pour les modes actifs, stationnement vélo avec déploiement de parkings sécurisés d'ampleur, de services comme des casiers et des bornes de réparation, jalonnement et accompagnement des itinéraires, animation et accompagnement des communautés universitaires dans leur pratique des modes actifs.
- **Construire un plan de communication et d'animation** : organisation de challenges de la mobilité, rédaction de documents d'information, animations en lien avec la mobilité notamment l'association Etu'Recup, maison du vélo du campus, etc. L'organisation du challenge a également été l'occasion de tester et expérimenter de nouveaux dispositifs sur le campus, notamment avec la piétonisation pendant une semaine de l'avenue des Facultés en préfiguration de l'opération d'aménagement de l'opération Campus autour de la station Arts et Métiers. Des étudiants en communication ont été missionnés dans le cadre d'un projet tutoré pour élaborer une stratégie et des outils de communication. Ce plan de communication doit maintenant être diffusé.
- **Développer le covoiturage** : contractualisation avec un opérateur pour une solution de covoiturage, proposée dès début 2024 à l'ensemble des usagers du campus et du CHU associé à la démarche.
- **Repenser les parkings** sur les campus : expérimenter la mise en place d'accès conditionnels et installer des infrastructures de recharge de véhicules électriques.
- **Continuer d'interagir avec les autres établissements, les villes et la Métropole de Bordeaux** sur les questions de connexions cyclables au campus, de décalage des horaires de cours et sur les nouveaux aménagements métropolitains (bus express et réseau express vélo) pour faire valoir au niveau territorial les besoins des usagers des campus.

Les actions présentées trouvent leur pertinence à une échelle inter-établissements, certaines sont spécifiques au domaine universitaire TPG et d'autres seront appliquées dès 2024 à l'ensemble de l'université.

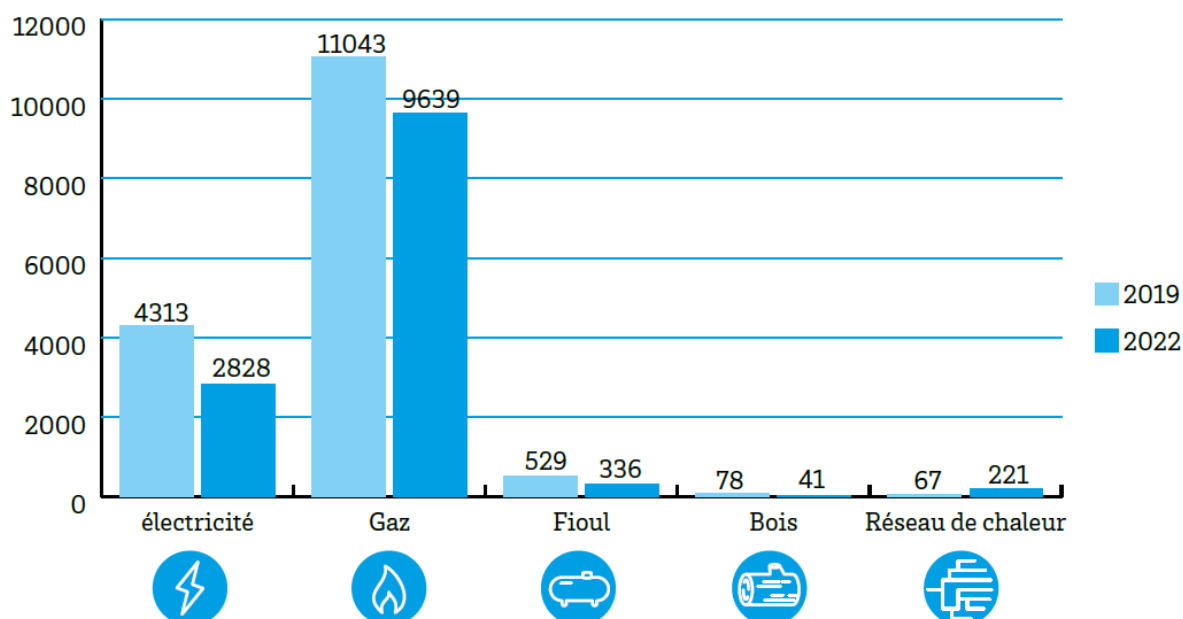
Dès 2024, le diagnostic mobilité a commencé à être étendu aux campus bordelais (Victoire, Carreire, pôle universitaire des sciences de gestion (PUSG) et pôle juridique et judiciaire (PJJ)) pour parfaire la vision métropolitaine de ces actions.

Ensuite, un plan d'actions d'établissement pourra être élaboré en tenant compte de la spécificité de chacun des sites (en particulier des deux campus de proximité d'Agen et de Périgueux qui nécessiteront des diagnostics spécifiques) et touchant aux compétences propres de l'université (notamment en termes de voirie, stationnement, politique ressources humaines et communication).

- > **Déplacements professionnels** : l'objectif est de **réduire de 10% les émissions carbone des déplacements professionnels effectués en avion**. La flotte automobile sera également rationalisée afin de réduire le nombre de véhicules.
 - **Suivre les impacts de la nouvelle politique voyage** (validée en conseil d'administration (CA) à l'été 2023), qui doivent permettre une réduction *a minima* de 5% des émissions de gaz à effet de serre de ce poste en proscrivant l'avion pour les voyages pouvant être effectués en 6 heures de train ou moins. Ces émissions, grâce à la responsabilité de la communauté, à l'évolution des pratiques post-Covid et à la mise en place de solutions alternatives (visioconférence), ont déjà permis une diminution entre 2019 et 2022. Des actions de sensibilisation et d'accompagnement continueront d'être développées avec les différentes structures en fonction de leur réalité et de leurs usages. Une carte interactive permettant de choisir son moyen de mobilité en fonction de sa destination sera développée dans le cadre du groupe « Green mobility » de l'alliance Enlight et proposée à l'ensemble de l'établissement.
 - **Rationaliser le nombre de voitures de la flotte de véhicules de service** (voiture et vélo). Une première enquête réalisée en 2023 sera analysée grâce à l'accompagnement d'un bureau d'étude spécialisé dans le cadre du programme Mobil'Pro de l'ADEME (Agence de la transition écologique) et un plan de mutualisation et de remplacement (quand cela est possible) par des vélos sera proposé.

3.1.2 Agir sur l'ensemble de notre territoire d'énergie afin de réduire nos émissions de gaz à effet de serre

En 2022, les émissions de GES liées à l'énergie ont représenté **13 000 tCO₂eq** (21% des émissions globales de l'université), soit 18% de moins qu'en 2019.



Cette baisse s'explique par une diminution de 3% de la consommation globale d'énergie et par une diminution importante de la consommation de fioul et de gaz remplacés par des sources d'énergie moins carbonées. Elle a également été permise par les grandes opérations de rénovation et de développement d'énergies renouvelables réalisées dans le cadre de l'Opération Campus, des Contrats de Plan Etat Région (CPER) et de l'appel à projet France Relance.

Au sein de l'université, la transition énergétique des bâtiments est pilotée par la direction de l'immobilier, à la fois sur des missions de rénovation énergétique d'infrastructures, que sur des questions de pilotage d'exploitation. L'ensemble de ses services est en lien avec ces enjeux, en particulier les services maîtrise d'ouvrage, pilotage de l'exploitation (qui intègre un chef de projet réseau de chaleur depuis 2023) et performance environnementale qui comprend une data analyst, 3 energy managers depuis 2023, et un gestionnaire financier.

◆ Objectifs et plan d'action

Entre 2022 et 2028, l'université se fixe comme objectif une **réduction de 40% de ses émissions de GES liées au poste énergie**⁴.

Cet objectif a été construit dans le cadre d'une stratégie de longue date, impulsée par le Schéma Directeur Eau Énergie paru en 2015 et nourri progressivement par d'autres documents comme le plan de sobriété 2022-2023. Cet objectif est également en cohérence avec le Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière (SPSI) de l'établissement à horizon 2028 : ce document stratégique, qui sera validé par le CA pour la rentrée 2024, présente un axe fort sur la performance environnementale et la sobriété énergétique.

Ainsi, la stratégie de l'université en matière de transition énergétique s'articule autour de deux axes :

- > **Réduire la consommation d'énergie (consommer moins)** avec un objectif court terme de réduction de 10% en 2023-2024 par rapport à l'année précédente ; et des objectifs plus long terme dans le cadre du décret tertiaire de réduction des consommations d'énergie concernant les activités de l'université (hors activités de recherche) de 40% d'ici 2030, 50% d'ici 2040 et 60% d'ici 2050 par rapport à 2019.

Afin de réduire les consommations énergétiques de ses bâtiments, l'université va poursuivre dans les prochaines années de nombreuses actions, qui s'articulent autour de 3 leviers :

- **Qualité intrinsèque des bâtiments**

L'université de Bordeaux va poursuivre la **rénovation énergétique globale de son patrimoine immobilier**. Par exemple, sur la période 2024 à 2028 du SPSI, 2 projets sont considérés comme prioritaires : la rénovation énergétique partielle du campus Victoire, financée dans le cadre du CPER, et la rénovation énergétique et l'extension de l'Institut des Sciences de la Vigne et du Vin, financée également dans le cadre du CPER.

En matière d'éclairage, l'université a pour objectif d'équiper l'ensemble des campus d'éclairages LED sur les 5 prochaines années. Afin d'atteindre cet objectif, 1,2 millions d'euros vont être alloués chaque année. Les salles les plus consommatrices en électricité, à savoir les bibliothèques, ou encore les amphithéâtres, seront priorisées en 2024.

- **Performance de l'exploitation**

Depuis 2019, l'université de Bordeaux se dote progressivement d'outils, qui lui permettent de **mesurer et d'analyser plus finement les consommations de chaque bâtiment, et ainsi**

⁴ La feuille de route des transitions avait repris l'objectif du schéma directeur énergie-eau d'une réduction de 40% entre 2014 et 2030 des émissions GES (périmètre métropole bordelaise) : on constate une baisse de 20% entre 2014 et 2023 (voir annexe 2)

améliorer le pilotage énergétique. Cela se caractérisera ces prochaines années par la réalisation des actions suivantes, articulées autour de 3 axes :

- Déploiement d'une instrumentation « raisonnée » : extension du dispositif de capteurs environnementaux (température, humidité, taux de dioxyde de carbone (CO₂), présence...) aux 339 salles de réunion de l'établissement (en plus des salles d'enseignement déjà équipées), mise en place d'un Système de Supervision Énergétique (SSE) en 2025 pour suivre en direct la consommation pour chacun, produire des rapports de performance détaillés, etc., finalisation du plan de comptage avec un compteur par fluide et par bâtiment d'ici 2026.
- Développement, fiabilisation et analyse de la donnée (depuis 2023) : le déploiement d'un jeu de données techniques, énergétiques et environnementales en 2023 permet d'analyser le fonctionnement et le comportement des installations, ainsi que l'usage d'une partie des espaces. *A titre d'exemple, le suivi du taux de CO₂ dans une salle de cours permet de mesurer le taux d'occupation réel pour ensuite déployer une stratégie de rationalisation de surfaces et d'optimisation du fonctionnement des installations en délivrant les bonnes températures et les bons débits d'air au bon moment, détectant toutes dérives régulières des taux de CO₂, identifiant des salles sous-utilisées pour les reconvertir, optimisant l'usage des locaux...*
- Contrats d'exploitation de plus en plus performants : rédaction du cahier des charges de la 3e génération des contrats d'exploitation pour le chauffage, la ventilation et la climatisation dans le cadre des marchés publics globaux de performance (MPGP) avec intéressement, avec une ambition forte de développement de l'asservissement et du pilotage par la donnée des équipements (engagements des exploitants à ce que l'université réalise des économies d'énergie ; engagement de 20% de baisse de la consommation en 5 ans pris en 2021 par exemple).

– **Comportements et usages**

Ce levier comprend des actions à faible investissement financier mais nécessitant un investissement humain important. Ainsi, depuis 2017, l'université a développé un concept de « Partenariats Internes pour la Sobriété Énergétique » (PISE). Cela consiste à mettre autour d'un même objectif de baisse de la consommation d'énergie, l'ensemble des acteurs concernés pouvant agir : les responsables de structures, les représentants des occupants, les exploitants, les équipes de la direction de l'immobilier et du front office. Cette méthode a permis à l'université d'atteindre de très bons résultats en particulier dans le cadre du concours d'économie d'énergie CUBE2020 (« CUBE d'or » à plusieurs reprises). À ce jour, depuis 2017, 27 bâtiments et leurs communautés ont été impliqués dans des PISE avec quasi-systématiquement une économie d'énergie d'au moins 10% sur chacun des sites inscrits.

En 2023-2024 et sur la période du schéma directeur, **l'université de Bordeaux participera au concours CUBE, avec l'inscription de 6 bâtiments (ou sites) par an.**

Par ailleurs, l'objectif est de développer une culture de sobriété numérique auprès des techniciens et des usagers afin de limiter les émissions de GES du numérique lié à son utilisation croissante. Trois leviers complémentaires initiés depuis la feuille de route des transitions vont être développés :

- La sensibilisation et l'accompagnement des usagers : les fresques du numérique continueront d'être proposées au plan de formation des personnels, le « Digital Cleanup Day » continuera d'être décliné chaque année au sein de l'université, les laboratoires seront accompagnés dans la réduction de leur impact du numérique dans le cadre de la charte « Labos en transitions » et un projet d'infrastructures

numériques de proximité sera expérimenté en 2025 pour renforcer cet accompagnement au plus proche des communautés.

- La formation des professionnels : des formations au numérique responsable seront proposées aux personnels de la direction des systèmes d'information (DSI), et prioritairement à ceux affectés aux « infrastructures de proximité ». Cette formation et ces nouvelles compétences seront mobilisées dans les activités de la direction centrale et seront transférées vers les informaticiens des structures coordonnées.
- La centralisation des données dans des serveurs mutualisés : la fermeture progressive des petites salles informatiques et la migration des serveurs vers le datacentre de l'université (SHM1) seront favorisées pour permettre la mutualisation des infrastructures et la réduction de la consommation énergétique.

> **Décarboner son mix énergétique (consommer mieux)**, l'université de Bordeaux œuvre sur différents projets :

- Production d'énergie photovoltaïque : l'université de Bordeaux projette **d'ici 2028 d'implanter 9 000 m² de panneaux photovoltaïques** supplémentaires, soit une production de 2 000 kilowatt-crête (kWc) d'électricité. Cela représente un investissement de 6 millions d'euros sur la période 2024-2028. A l'issue de ce projet, 17 550 m² de panneaux photovoltaïques seront implantés sur les sites de l'université.
- Production de chaleur décarbonée, autour de 2 projets en étude :
 - Projet territorial porté par l'université et ses partenaires d'enseignement supérieur et de recherche (ESR) ainsi que le CROUS de **développement d'un Réseau de Chaleur Urbain**, commun avec Bordeaux Métropole, **sur le domaine universitaire TPG** (chaufferie Biomasse avec géothermie).
 - Projet commun avec le CHU de Bordeaux et le CH Charles Perrens de **constitution d'un réseau de chaleur commun sur le campus Carreire** (chaufferie biomasse et récupération de calories dans la rivière souterraine Le Peugue).
- **Abandon**, à horizon 2028, **des dernières chaudières au fioul** : soit du fait de leur déconstruction (cas du bâtiment B12 sur le campus Bordes), soit par des travaux de réhabilitation énergétique (cas du site des Eyzies, Maison du Bourg), soit par le déclassement des bâtiments et des travaux de requalification pour permettre la valorisation par la Direction de l'Aménagement Urbain (DAU) (cas du Solarium site Haut-Vigneau), soit par la sortie du parc (cas de l'INSPE Caudéran).

> Au croisement des deux leviers précédemment cités (la réduction de la consommation d'énergie et la décarbonation de son mix énergétique), l'université de Bordeaux a mis en place en 2023 un Living Lab traitant de la transition énergétique et environnementale des bâtiments du campus (**Living Lab Energie**). Doté d'un budget de 1,2 millions d'euros d'ici fin 2024, ce Living Lab doit permettre à la Direction de l'Immobilier d'élargir ses moyens et ses méthodes d'actions pour apporter des solutions aux défis de transition énergétique et environnemental des bâtiments du campus.

Concrètement, le Living Lab Énergie crée les conditions favorables à des projets communs entre nos communautés universitaires de recherche et de formation ainsi que les équipes du pôle patrimoine environnement pour leur permettre d'atteindre leurs objectifs. Ce dispositif offre un cadre d'expérimentation aux équipes de recherche, aux étudiants et experts du monde socio-économique intéressés, visant à tester des projets multi-disciplinaires liés à l'énergie sur le terrain (les bâtiments des différents campus). L'objectif est de développer des solutions répondant aux objectifs du pôle (consommer moins / consommer mieux), afin qu'une fois testées elles puissent être duplicables à plus grande échelle.

Par exemple, l'un des projets lancés, SMARTEES, consiste à développer un ensemble de solutions techniques innovantes visant à réduire les consommations d'énergie des bâtiments sans pour autant nuire au confort des occupants.

3.1.3 Réduire notre empreinte carbone grâce à notre stratégie immobilière

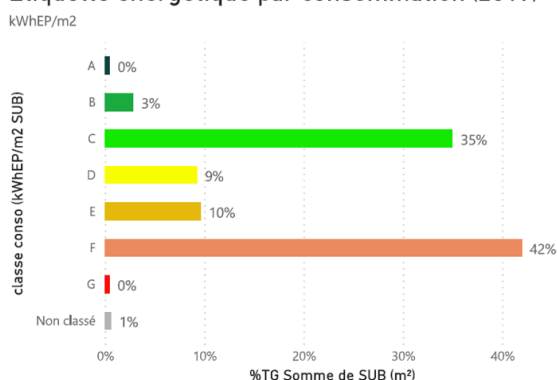
Les immeubles occupés par l'université appartiennent très majoritairement à l'établissement et sont principalement localisés dans la métropole bordelaise (91%). Ce patrimoine a fait l'objet d'un transfert de propriété de l'Etat au profit de l'université, transfert qui a commencé en 2019 et va se poursuivre jusqu'en 2024.

Depuis fin 2023, l'université est propriétaire de près de 375 000 m² de surface de plancher (SDP), soit 67% du parc. Au terme du processus de dévolution, l'établissement sera propriétaire de 488 820 m² de SDP, soit 87% du parc.

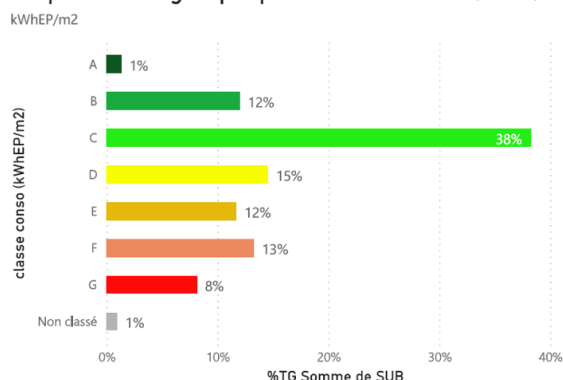
Enfin, l'établissement reste affectataire de biens appartenant à des collectivités territoriales (11%) pour lesquels il assume la responsabilité du propriétaire. Ainsi, au total, ce sont plus de 560 000 m² de SDP qui sont occupés par l'université de Bordeaux.

La performance énergétique par site a globalement évolué entre 2017 et 2022 et ne dépasse pas aujourd'hui 290kWhEF/m². Sur les 10 sites ayant un indicateur de performance qui s'est dégradé, 3 doivent sortir du parc dans les 5 ans et 2 autres doivent faire l'objet d'une rénovation énergétique dans le cadre du CPER.

Etiquette énergétique par consommation (2017)



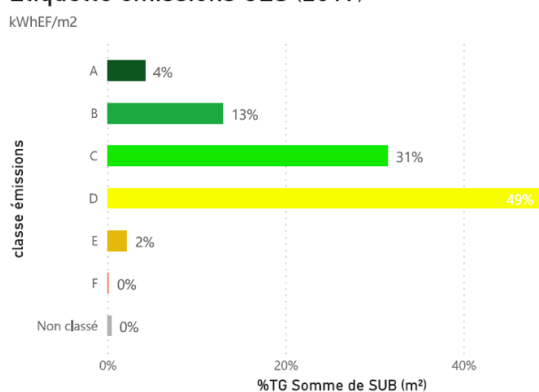
Etiquette énergétique par consommation (2022)*



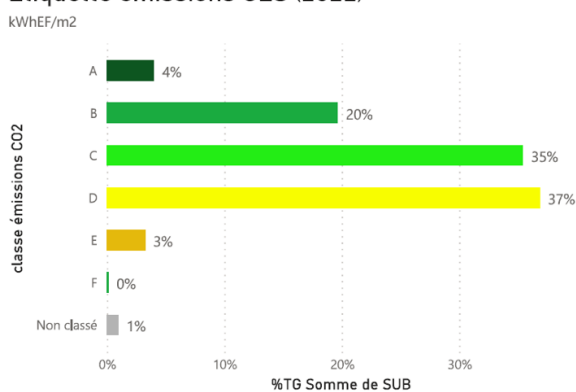
On constate une amélioration globale en pourcentage d'étiquettes A à D (66% contre 47%), mais également une part résiduelle d'étiquette G (8%), induit par la finesse de comptage en 2023 (un compteur par bâtiment) comparée à 2017.

L'étiquette climat reflétant le niveau d'émission de GES au m² s'est améliorée : cela s'explique entre autre par les opérations de retrait des systèmes fonctionnant au fioul et par le raccordement dès que possible aux réseaux de chaleur urbains.

Etiquette émissions GES (2017)



Etiquette émissions GES (2022)*



◆ Objectifs et plan d'action

Dans le cadre de la rédaction du SPSI, un objectif de **réduction de 13% de superficie des bâtiments de l'université a été fixé d'ici 2028**.

Elle entend à ce titre poursuivre sa réflexion engagée dès 2018 à la fois sur les aménagements intérieurs de sorte à gagner en souplesse (planification des ressources, modularité des espaces) et sur l'accompagnement de nouveaux modes de travail, d'enseignement, de recherche (proposer plus de collaboratif, servir la multidisciplinarité, développer le mode projet et l'usage du numérique, etc.).

Pour cela, elle envisage plus particulièrement de mettre en place et de décliner pour chacune de ses principales activités, les lignes directrices d'optimisation suivantes :

1. Activités administratives : développement du flex-office par la restructuration des espaces en intégrant l'évolution des pratiques de travail et expérimentation de nouveaux standards conciliant qualité de vie au travail et réduction/optimalisation de surfaces.
2. Activités de recherche : accompagner les usages mutualisés d'équipements scientifiques lourds ou énergivores et engager des opérations de regroupements de ces mêmes équipements dans des locaux optimisés énergétiquement pour cet usage unique.
3. Activités d'enseignement : objectiver l'occupation des surfaces et les saisonnalités de l'activité pour en optimiser l'utilisation et dégager des périodes favorables à la location de courte durée de ces espaces.

Par ailleurs le SPSI, consacrera un axe fort à la performance environnementale et à la sobriété énergétique, telle que décrite dans le chapitre « 3.1.2 » sur l'énergie. Le cahier des charges de la performance environnementale sera mis à jour sous le pilotage du service performance environnementale de la direction de l'immobilier et avec la contribution des experts académiques pour une amélioration continue de la prise en compte des enjeux environnementaux dans l'immobilier pour l'ensemble des équipes de stratégie programmation, de maîtrise d'ouvrage, de pilotage de l'exploitation et de maintenance technique.

À terme, l'objectif serait de tendre vers une zéro artificialisation des sols.

Actions prévues pour diminuer les émissions de gaz à effet de serre

Planification

Déployer les actions du PMIE du site Talence-Pessac-Gradignan	2024-2025 : réaménagement de voies cyclables et piétonnes (avenues des facultés et Léon Duguit) ; expérimentation d'une solution de recharge de véhicules électriques 2025-2026 : Mise en place de parking vélos de grande envergure ; expérimentation du stationnement automobile sur critères ; travaux d'aménagement de résorption des discontinuités cyclables ; déploiement d'une signalétique modes actifs ; mise en place d'une flotte de vélos pour étudiants
Mettre en place une solution de covoiturage	2024 : Test d'un an d'une application de co-voiturage 2025 : Stabilisation par un marché du contrat avec KAROS
Mener des actions d'animation et de sensibilisation sur les mobilités	Animations et ateliers proposés lors des temps forts annuels (fête la rentrée, rentrée des personnels, semaine de l'écologie et de la solidarité ...)
Déployer un plan de mobilité inter-établissement sur les campus bordelais	2024 : Diagnostic et groupes de travail 2025-2026 : Mise en œuvre des actions
Rationaliser la flotte automobile	2024-2025 : Analyse des potentiels de mutualisation 2025-2026 : déploiement des solutions (flotte de vélos de services, outils de mutualisation et de réservations ...) en fonction des préconisations du bureau d'étude
Rénovation énergétique partielle du campus Victoire	D'ici 2028
Rénovation énergétique et extension de l'ISVV	D'ici 2028
Relamper en LED l'ensemble de l'université	2024 : bibliothèques et amphithéâtres D'ici 2028 : dans toute l'université
Déployer des capteurs environnementaux dans les 339 salles de réunion	D'ici 2028
Mettre en place un système de supervision énergétique	2025
Finaliser l'installation des compteurs de fluides dans les bâtiments	2026
Rédiger le cahier des charges de l'exploitation pour le chauffage, la ventilation et la climatisation intégrant encore plus formellement le pilotage par la donnée et fixant de nouveaux objectifs de réduction aux exploitants	2024
Poursuivre les actions de sensibilisation et d'accompagnement au plus près des communautés sur le numérique responsable	2025 : expérimentation d'une méthode d'accompagnement dans le cadre d'un projet de transformation numérique responsable de proximité
Poursuivre la formation des professionnels de la DSI au numérique responsable et former les métiers du numérique dans les laboratoires	2025

Encourager la centralisation et la mutualisation des données et des services numériques	Centralisation dans SHM1 en cours A plus long terme, centralisation dans les infrastructures régionales
Inscrire 6 bâtiments (ou sites) par an au concours d'économie d'énergie CUBE	Tous les ans
Déployer 9000 m ² de panneaux photovoltaïques supplémentaires	D'ici 2028
Développer un réseau de chaleur urbain sur le domaine universitaire Talence-Pessac-Gradignan avec Bordeaux Métropole	D'ici 2028
Constituer d'un réseau de chaleur biomasse et géothermie sur Carreire avec le CHU	D'ici 2028
Abandon des dernières chaudières au fioul	D'ici 2028
Déployer le living lab énergie en soutien de la stratégie de transition énergétique de la direction de l'immobilier	Jusqu'en 2028
Mettre à jour le cahier des charges de performance environnementale à destination des équipes de stratégie programmation, de maîtrise d'ouvrage, de pilotage de l'exploitation et de maintenance technique	2025
Développer le flex-office par la restructuration des espaces en intégrant l'évolution des pratiques de travail et expérimenter de nouveaux standards conciliant qualité de vie au travail et réduction/optimalisation de surfaces pour les activités administratives	D'ici 2028
Accompagner les usages mutualisés d'équipements scientifiques lourds ou énergivores et engager des opérations de regroupements de ces mêmes équipements dans des locaux optimisés énergétiquement pour cet usage unique pour les activités de recherche	D'ici 2028
Objectiver l'occupation des surfaces et les saisonnalités de l'activité pour en optimiser l'utilisation et dégager des périodes favorables à la location de courte durée de ces espaces pour les activités d'enseignement	D'ici 2028
Mettre en œuvre les opération prévues dans le SPSI	D'ici 2028

3.2 Préserver les ressources

Les enjeux environnementaux d'un établissement comme l'université de Bordeaux ne se limitent pas à ses émissions de gaz à effet de serre. Ainsi, la préservation des ressources naturelles telles que l'eau et l'approche globale « cycle de vie » des produits consommés à l'université sont des piliers essentiels de notre stratégie.

3.2.1 Agir sur l'ensemble du parc immobilier, afin de connaître, suivre, et réduire les consommations d'eau et l'impact environnemental de nos rejets

En 2022, l'université de Bordeaux a consommé environ 190 000 m³ d'eau. Le domaine universitaire TPG et le campus de Carreire représentent près de 80% de cette consommation. Les sites de Victoire, Bastide et Mérignac représentent 9% de la consommation globale. Cette eau consommée sur les campus provient de deux sources : un quart provient du château d'eau de 3000m³ installé au cœur du domaine universitaire TPG et géré par le service inter-établissement de gestion du domaine universitaire (SIGDU) et les 75% restants sont fournis par la Régie de l'eau de Bordeaux Métropole. L'objectif fixé en 2015 de réduction de 10% de prélèvement dans la nappe profonde a été atteint.

Une étude globale relative à la gestion de l'eau, des espaces verts, des voiries et de l'éclairage public sur le domaine universitaire TPG a été réalisée en 2022. Cette étude donne une vision précise de l'état des infrastructures en particulier de distribution et d'évacuation des eaux. Elle ouvre également la voie vers un nouveau mode de gestion partenarial sur le domaine universitaire TPG permettant un portage des investissements sur les réseaux et les espaces partagés avec les autres établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche ainsi que le CROUS et le CNRS.

En ce qui concerne l'eau potable, sur le domaine universitaire TPG, l'étude démontre la nécessité de renouvellement des conduites d'eau potable les plus anciennes (plus de 50 ans) pour garantir la qualité du service de distribution de l'eau potable.

Pour l'université, cela correspond à 2 200 mètres linéaires de réseau qui sont à renouveler.

En ce qui concerne l'assainissement, sur le domaine universitaire TPG, l'étude démontre la nécessité de remise à niveau des réseaux d'assainissement eaux usées et eaux pluviales compte tenu de l'âge de tous ces réseaux (plus de 50 ans). Les analyses de rejet du secteur Peixotto montrent des non-conformités réglementaires des rejets dont les origines n'ont pas pu être identifiées, un diagnostic approfondi sera donc nécessaire.

◆ Objectifs et plan d'action

L'objectif de l'université est de **diminuer d'au moins 20% le prélèvement d'eau des nappes profondes d'ici 2028 par rapport à 2014** (224 000 m³).

Afin de réduire ces prélèvements, 3 leviers seront développés sur les 3 prochaines années :

> Rechercher les fuites et sectoriser les comptages

La réduction des fuites sur un réseau de distribution d'eau potable est un bon moyen de réduire les prélèvements d'eau dans la nappe. Il est nécessaire pour cela de disposer de plusieurs compteurs de sectorisation et d'en assurer un suivi continu, idéalement par un système de télégestion. Pour les réseaux gérés par l'université de Bordeaux, il n'existe pas de données permettant de connaître le rendement du réseau après le compteur général du SIGDU, le mode de gestion actuel doit donc évoluer avec :

- La pose de compteurs de sectorisations ;
- La mise en place d'une télégestion ;
- Le remplacement ou la réparation des réseaux non fonctionnels.

> **Suivre et réduire les consommations d'eau potable**

La baisse des consommations d'eau à l'intérieur des bâtiments a déjà été atteinte dans de nombreux bâtiments grâce à la pose de réducteurs de débits sur la robinetterie.

Cependant, un suivi renforcé des consommations par bâtiment reste à mettre en place pour identifier d'éventuelles surconsommations et y remédier.

Les actions qui seront mises en place sont :

- La pose de compteurs avec télé-relève au niveau de chaque bâtiment ;
- Le suivi des indicateurs de consommation par rapport à une consommation de référence
- La réalisation d'études et de travaux sur les équipements à eau perdue
- L'accompagnement au changement par la sensibilisation des usagers. Les expertises académiques de sciences humaines et sociales seront mobilisées en ce sens dans le cadre de la mise en œuvre d'un Living Lab eau qui aura pour objectif de faire du campus un démonstrateur des usages de l'eau dans un contexte de changement climatique.

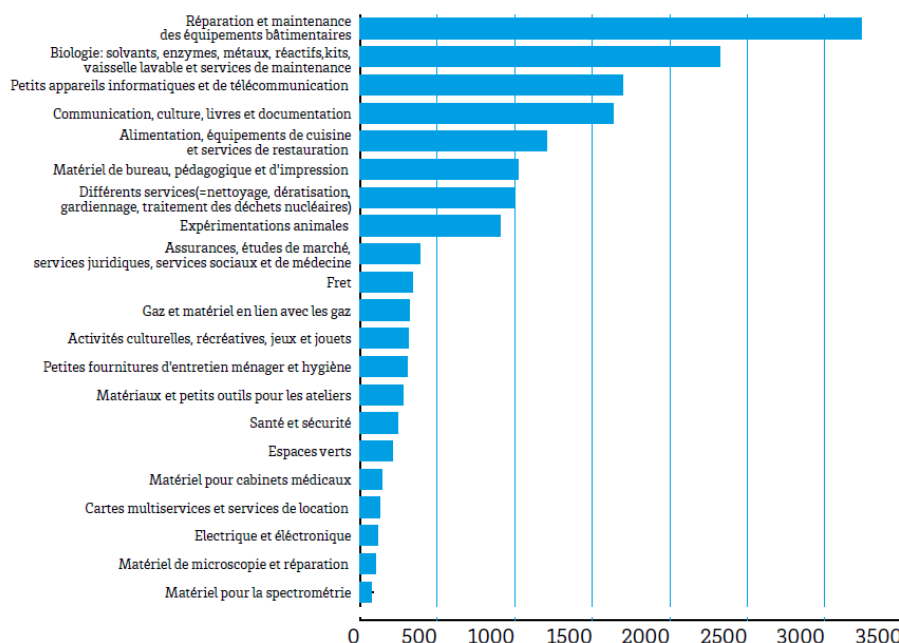
> **Utiliser davantage d'eau non potable**

- La **réutilisation des eaux pluviales** est possible et autorisée par la réglementation sous certaines conditions. Seules les eaux de toitures non accessibles sont réutilisables. L'utilisation en extérieur pour l'arrosage des espaces verts ne sera pas pertinente pour l'université car les espaces verts existants ne nécessitent pas ou très peu d'arrosage. La seule réutilisation possible en grande quantité est en réseau intérieur privé pour l'évacuation des excréta (eaux des WC) dans les bâtiments. Une réduction de la consommation d'eau potable d'environ 50% est généralement observée pour les logements équipés de système de réutilisation d'eaux pluviales pour l'évacuation des excréta. Pour des bâtiments d'enseignement ou de bureaux, cette économie d'eau est potentiellement très largement supérieure à 75%. Les systèmes de réutilisation d'eau pluviale peuvent facilement s'intégrer à tout nouveau projet de construction en prévoyant dès la phase de conception : un dispositif de collecte, un dispositif de stockage, un groupe de surpression, un réseau de distribution secondaire d'eau « non potable ». Le projet SIREAUCO Pessac sera le premier cas de cette intégration systématique aux nouveaux ouvrages. Pour les établissements existants, des études au cas par cas seront à mener :
 - Les installations existantes feront l'objet d'état des lieux et remise en fonctionnement. Elles seront raccordées aux outils de suivi et un bilan d'économies sera réalisé. Les bâtiments équipés sont le bâtiment H à Pessac, le A9, le A10, le B14 à Talence et le bâtiment Bordeaux Biologie Santé (BBS) pour l'arrosage des espaces verts
 - Cet état des lieux permettra de confirmer la faisabilité d'étendre ce type d'installation à d'autres bâtiments
- Les possibilités **d'utilisation des eaux non-potables des nappes superficielles** seront analysées
 - Un état des lieux des réseaux et des forages existants sera réalisé.
 - Si les réseaux sont réutilisables, les bâtiments y seront raccordés, en particulier sur le secteur Bordes pour les bâtiments B2 à B14 pour les sanitaires et pour le refroidissement de la climatisation solaire du B14.

- Les nappes superficielles seront suivies grâce aux piézomètres afin d'en surveiller l'évolution et un rapport hydro écologique du campus sera édité chaque année en ce sens.
- > Il est nécessaire de réduire la consommation d'eau de l'université, mais également de **surveiller la teneur de nos eaux usées en substances chimiques**. Pour cela, plusieurs actions vont être menées :
 - Réalisation de diagnostics sur plusieurs sites :
 - Sur les sites de Talence, Pessac et Gradignan, diagnostic des origines des non-conformités et planification de la mise en conformité.
 - Sur le site du Laboratoire de physique des deux infinis (LP2I) à Gradignan, et les sites Périgueux et Agen, diagnostic prévu pour 2025.
 - Sur le site Carreire, contractualisation avec la Société d'Assainissement de Bordeaux Métropole (SABOM) et mise en conformité de nos rejets. Cela implique la réalisation d'autocontrôles des rejets deux fois par an, et la réalisation de contrôles inopinés.
 - Réalisation de plans de communication pour relancer la campagne « Zéro rejet à l'évier » animée par le Service prévention des risques et gestion des déchets dangereux.

3.2.2 Agir sur le cycle de vie des produits pour acheter et jeter moins, acheter et trier mieux

Les achats de l'université représentaient **60 millions d'euros** et près de **21 000 tCO₂eq** en 2022 (hors fluides, déchets, construction et rénovation, déplacements). Parmi ces achats on considère les intrants (achats non amortissables) à hauteur de **52 millions d'euros** qui ont un impact carbone important de plus de **16 000 tCO₂eq** répartis entre de nombreuses catégories :



On considère également certaines immobilisations (achats amortis en raison de leur montant et de leur durée de vie) sont aussi prises en compte ici, il s'agit du matériel informatique et

scientifique dont le montant sur 5 ans s'élève à 40 millions d'euros, que l'on ramène à une moyenne de **8 millions d'euros** en 2022 et qui ont un impact carbone de près de **5 000 tCO₂eq** par an.

L'impact carbone n'est pas le seul indicateur à prendre en compte. L'empreinte massique du plastique (soit le volume de plastique utilisé), majoritairement liée à l'utilisation de matériel plastique au sein des unités de recherche, représente un réservoir de micro et nanoparticules qu'il est nécessaire de chercher à diminuer. Par ailleurs, la consommation des ressources et les pollutions induites par la production de l'ensemble des intrants cités est un enjeu essentiel. Le devenir de ces produits après leur utilisation doit également être réfléchi et anticipé.

En effet l'université génère chaque année près de 900 tonnes de déchets non dangereux. Des déchets dangereux sont également produits à hauteur de plus de 200 tonnes par an. Ils comprennent à la fois les déchets d'activités de soins à risque infectieux (DASRI), les Déchets chimiques, les piles, les Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE), ainsi que les toners d'encre et imprimantes.

Type de déchets	Tonnages produits 2022	Type de déchets	Tonnage déchets dangereux 2022
Bois	0,8	Déchets d'activité de soins à risques infectieux (DASRI)	94,43
Déchets minéraux	8,5	Déchets Industriels Spéciaux (DIS)	76,3
Déchets verts/organiques	46,8	Piles	1,9
Déchets industriels banals	662,5	Déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE)	32,55
Métaux	1,04	Toners d'impression et cartouches d'encre	1,2
Papiers-cartons	139,2	Total	206,3
Verre	18,9		
Total	877		

◆ Objectifs et plan d'action

Afin de réduire l'impact environnemental (carbone, ressources, pollutions) des intrants de l'établissement, trois leviers ont été identifiés :

- > **Réduire le volume d'achats et de déchets** (acheter moins/jeter moins)
 - Structurer et mettre en œuvre la démarche de site FORESITE qui a pour ambition, entre autres, de mutualiser certains achats scientifiques.
 - Créer une fonction approvisionnement professionnalisée à l'université avec une phase d'autodiagnostic sur l'approvisionnement en 2024 afin de diminuer le nombre d'approvisionnements et l'impact carbone associé (livraisons de marchandises, emballages, etc.).
 - Essaimer la démarche mise en place par le [projet Redplast](#) auprès de tous les laboratoires volontaires de l'université afin de réduire notre utilisation de plastique
 - Mettre en place un magasin de consignation au sein du département de recherche Sciences Biologiques et Médicales pour poursuivre ce même objectif de réduction des approvisionnements.
 - Développer la démarche 3R (réduction, réparation, réemploi) grâce aux 3 leviers suivants : réduire les déchets par la sensibilisation (renouvellement de la Journée de Réduction des Déchets), continuer de développer la réparation et l'allongement de garantie pour les appareils numériques en s'appuyant sur la formation 3R de l'IUT,

constituer un groupe de travail sur la question du réemploi au sein de l'établissement pour structurer une filière interne. Trois premières expérimentations vont être lancées sur le court terme : la mise en place d'une ressourcerie/friperie sur le campus de Carreire, le déploiement d'une procédure de réemploi pour le mobilier de bureau et la mise à disposition de matériel numérique de seconde main pour la communauté étudiante. Un cadrage établissement viendra aussi fixer dès 2024 la réutilisation obligatoire des équipements (téléphone et ordinateur) dans le cas d'un remplacement poste à poste.

> **Améliorer la qualité des achats** (acheter mieux)

- Créer et animer une communauté « prescripteurs achat transversal » par la direction des achats pour développer les enjeux de mutualisation et de conseils aux usagers.
- Systématiser la prise en compte des coûts complets dans les achats (potentiellement via les fiches d'expression des besoins achats et dans les consultations marché).
- Intégrer à 100% des marchés des clauses environnementales (dont équipements scientifiques) et à 30% au moins des clauses sociales, afin de garantir que les fournisseurs intègrent dans leur démarche, au moins en partie, les enjeux socio-écologiques.

> **Optimiser et généraliser le tri** (jeter mieux) sur tous les campus

- Effectuer un sourcing conjoint (pôle patrimoine et environnement et direction des achats) pour suivre l'évolution des filières déchets et des solutions techniques proposées (ex : stockage, (pré)collecte, traitement, valorisation, innovation, traçabilité/reporting, outils de pilotage des fréquences d'enlèvement, etc.), ainsi que l'évolution et/ou la structuration d'éventuels nouveaux dispositifs « REP » (responsabilité élargie du producteur)
- Faire évoluer le marché de collecte et de traitement (prévu au 1^{er} avril 2025), l'organisation et les consignes internes de tri en intégrant les évolutions de la réglementation (Cf décret 5 flux, 7 flux, etc.). Cette évolution devra s'adapter aux contraintes matérielles organisationnelles et financières rencontrées.
- S'appuyer autant que de besoin sur des expérimentations partielles préalables (périmètre géographique, fonctionnel flux à flux comme lors d'une expérimentation à la Victoire) mais également certains flux spécifiques (ex : bio déchets, mégots, etc.).
- Poursuivre le déploiement de filières de tri spécifiques dans les laboratoires (polystyrène, plastiques, métaux, etc.),
- Optimiser le fonctionnement courant du dispositif et consolider notre modèle économique,

Cette mise en œuvre sera possible grâce au recrutement d'une personne travaillant sur la thématique des déchets non dangereux en 2024, au sein du pôle Patrimoine Environnement.

Actions prévues pour préserver les ressources et limiter les pollutions

Planification

Rechercher les fuites et sectoriser les comptages	2024-2025 : Pose de compteurs de sectorisations et mise en place d'une télégestion A partir de 2025 : Remplacement ou réparation des réseaux non fonctionnels
Suivre les consommations d'eau potable	2025 : Pose de compteurs avec télé-relève au niveau de chaque bâtiment
Transformer des équipements à eau perdue	2025-2026 : Expérimentation de différentes modifications sur 4 ou 5 équipements identifiés
Mettre en œuvre des actions de sensibilisation auprès des communautés	2025 : Organisation d'une journée de l'eau A partir de 2025 : Déploiement d'un living lab Eau dont accompagnement au changement avec expertises SHS
Mener un projet de réutilisation d'eau de pluie	2024 : Maintenance et remise en fonctionnement optimal des installations existantes 2025-2026 : Installation sur d'autres bâtiments en fonction des résultats
Mener un projet d'utilisation d'eaux non-potables des nappes superficielles	2024 : État des lieux des réseaux et forages existants 2025 : Rénovation de ces réseaux si l'état le permet et connexion des bâtiments alentours Tous les ans : Surveillance des nappes et édition d'un rapport hydroécologique du campus
Réaliser un diagnostic des origines des non-conformités et planifier la mise en conformité sur le domaine universitaire TPG	2024 : Diagnostic des non-conformités D'ici 2027 : Mise en conformité
Réaliser un diagnostic des rejets d'eau du LP2I, de Périgueux et d'Agen	2025
Contractualiser avec la SABOM et mettre en conformité de nos rejets (site Carreire)	2024 : Contractualisation Tous les 6 mois : contrôle des rejets
Déployer la campagne « Zéro rejet à l'évier »	2024-2025 : Campagne de communication
Créer la fonction « approvisionnement »	En cours
Créer et animer une communauté de "prescripteurs achat transversal"	2024-2025
Structurer le réemploi à l'université	2024-2025 : Diagnostic et groupe de travail 2025 : Mise en place d'expérimentation 2026 : Généralisation de procédures de réemploi
Expérimenter sur les enjeux de réparation	2025 : Identification des besoins et enjeux 2025-2026 : Expérimentation de modèles auprès de certaines communautés ou sur certains équipements 2027 : Potentiel déploiement des moyens de réparation si expérimentation concluante
Systematiser la prise en compte des coûts complets dans les achats	2024 : Cadrage de la méthode 2025 : Déploiement de la méthode
Intégrer à 100% des marchés des clauses environnementales et à 30% au moins des clauses sociales	D'ici 2027
Assurer le déploiement du tri pour les déchets non-dangereux	2024 : Choix des contenants et création signalétique 2025 : Mise en place nouveau marché collecte et traitement des DND 2025-2026 : Déploiement et consignes de tri 2024-2027 : Poursuite de la mise en place de filières spécialisées dans les laboratoires

3.3 Protéger la biodiversité sur nos campus

Riche de 140 hectares d'espaces verts, l'université de Bordeaux œuvre à l'épanouissement de la biodiversité sur ses campus, promouvant aussi la qualité de vie de ses usagers.

Par l'écriture d'une feuille de route de la biodiversité, l'université réaffirme son ambition de préservation de ses espaces verts formulée dans la feuille de route des transitions en 2020 et l'intègre ainsi pleinement dans sa stratégie immobilière.

3.3.1 Diagnostiquer et suivre la biodiversité sur les campus : eau, sol, faune et flore

Les connaissances de la biodiversité des campus ne cessent de s'enrichir, on compte notamment plus de 80 études naturalistes depuis 2013, une étude approfondie de l'hydrométrie des sols dans les années 2000 et une analyse des potentiels écologiques et qualité des sols du campus Talence-Pessac-Gradignan (TPG) en 2022-2023. Ces études montrent une diversité biologique importante qui doit être protégée, en particulier sur un certain nombre de zones à enjeux car concentrant un grand nombre d'espèces. Les sols sont fortement remaniés et les différents profils topographiques ont pu être analysés. Un premier suivi du niveau des nappes phréatiques de surface des campus *via* des piézomètres a pu être mis en place avec un relevage manuel. Les forces de recherche et de formation sur place sont un véritable atout pour parfaire la cartographie de la biodiversité des campus.

◆ Objectifs et plan d'action

Pour préserver et favoriser le développement de la biodiversité, l'université conduira des études et diagnostics environnementaux sur ses campus afin de parfaire la connaissance du patrimoine et de guider les choix de bonne gestion des différents espaces. En parallèle, la préservation de la biodiversité sera garantie par l'établissement d'un zonage qui définira des espaces sanctuarisés à gestion durable et des espaces à gestion raisonnée.

> Étudier et suivre l'état des sols et de l'eau sur les campus

- Pour permettre une cartographie robuste des sols, les données connues sur les sols des campus, combinées à des études complémentaires, seront inscrites dans le système numérique de gestion des données géographique de l'établissement.
- Le niveau des nappes souterraines sera suivi par la mise en place d'un équipement de monitoring automatique des piézomètres du campus TPG université de Bordeaux (environ 15 piézomètres) afin de mesurer et surveiller les évolutions à moyen et long terme des nappes phréatiques au regard des données de stations météo de l'ENSEGID⁵, de conduire une étude hydrogéologique pour comprendre les dynamiques topographiques et géologiques de ces nappes et de permettre de conduire une politique de réintroduction des eaux pluviales captées par l'artificialisation du territoire sur les parcelles en collaboration avec les experts académiques et le service des eaux du SIGDU. Cet outil va permettre d'adapter la gestion et les plantations de nouveaux arbres. De plus cela va permettre de disposer

⁵ Ecole Nationale Supérieure en Environnement, Géoressources et Ingénierie du Développement durable

d'un outil d'étude pratique à destination des enseignements et de la formation, de diffusion des savoirs et de sensibilisation des acteurs du territoire.

- > **Poursuivre le diagnostic et la surveillance faune et flore des campus** (zones à enjeux, espèces à enjeux, oiseaux, patrimoine arboré)
 - Le diagnostic et le suivi des données seront réalisés par le pôle patrimoine et environnement et par les expertes et experts académiques et leurs étudiantes et étudiants afin de surveiller les espèces à enjeux sur les campus comme les oiseaux, les mammifères, les batraciens, les insectes, en vue de la création d'un observatoire de la biodiversité à l'échelle des campus (TPG, Périgueux, Agen). La création et le marquage de sites sanctuarisés « enseignement et recherche, diffusion culture scientifique » devra permettre aux communautés enseignante et étudiante d'observer la biodiversité et d'expérimenter dans de meilleures conditions.
 - A partir des études précédemment citées, notamment l'étude des potentiels écologiques réalisée par des étudiants de Bordeaux Sciences Agro (BSA), les espaces seront découpés en trois catégories : espaces de sanctuarisation (fort potentiel biodiversité - zéro artificialisation), espaces à forte densité immobilière (actuelle ou à venir) et enfin espaces « en devenir ». Des études quatre saisons seront réalisées en priorité sur les zones de sanctuarisation en raison des enjeux de biodiversité qu'elles représentent.
 - Des engagements sur les zones en devenir seront inscrits en fonction des corridors écologiques, de l'état actuel de la biodiversité et des sols des parcelles et de la programmation immobilière.

3.3.2 Favoriser la bonne gestion et l'appropriation des espaces non-artificialisés en impliquant les communautés

La tonte raisonnée, la fauche tardive, les prairies fleuries et le développement des écopâturages sont expérimentés depuis quelques années sur les campus. Un plan de gestion des arbres a été construit afin d'assurer la prise en compte des enjeux et des bonnes pratiques par l'ensemble des personnels pouvant intervenir.

Un parcours de découverte de la biodiversité sur le campus a été créé il y a plus de 10 ans en collaboration avec les chercheurs et associations étudiantes impliqués dans le projet 3B Biodiversité Biomasse Bordeaux et contribue à la sensibilisation des communautés à la richesse de la biodiversité locale et à la nécessité de la protéger.

De manière générale, l'université met en place et soutient des projets participatifs autour de la biodiversité comme les jardins partagés, les nichoirs, les plantations ...

L'enjeu est donc de connecter ces initiatives entre elles et surtout de leur apporter un cadre permettant de les pérenniser, de les dupliquer et d'en soutenir de nouvelles.

◆ Objectifs et plan d'action

Les modes de gestion des espaces verts de l'établissement évolueront grâce à la cartographie plus fine des enjeux par zone. Cette évolution sera le fruit d'un travail collaboratif entre l'ensemble des métiers du pôle patrimoine et environnement et du SIGDU, les prestataires d'entretien, les expertises académiques, les associations dédiées et le territoire.

Le plan de gestion des arbres sera actualisé en lien avec les chercheurs et chercheuses et une procédure de contrôle préalable sera mise en place afin d'éviter les abattages des arbres et des grands sujets végétaux.

- > L'évolution des modes de gestion des espaces non-artificialisés est rendue possible par l'évolution des cahiers des charges des prestations d'entretien des espaces verts. Cette évolution devra être accompagnée afin que les prestataires comme les personnels en comprennent les enjeux et modifient leurs pratiques. Au-delà du développement de la gestion différenciée et extensive (sans arrosage, fauche tardive, peu de désherbage mécanique), des zones de senescences seront développées et les zones humides seront particulièrement protégées. Un marché écopâturage sera également ouvert pour permettre la pérennisation et le déploiement de cette pratique.
- > Une attention particulière sera apportée à la gestion des arbres, un plan de gestion en 5 actions sera construit :
 - Repérer les arbres existants et les lieux possibles de nouvelles plantations et les inscrire dans la cartographie des campus.
 - Programmer de nouvelles plantations avec l'appui des expertises du laboratoire BIOGECO et des études du sol réalisées pour le choix des essences à privilégier en tenant comptes des spécificités des campus et des évolutions du climat. En particulier un projet sur le campus de Carreire sera développé, en collaboration avec le projet métropolitain un million d'arbres sur 2024-2025.
 - Programmer l'entretien et créer une méthodologie d'intervention sur les arbres. Progressivement, avec les acteurs internes de l'entretien des espaces extérieurs, le programme d'entretien sera formalisé et permettra, au travers d'un rapport annuel et des plans de zonage, d'établir des états de santé des peuplements. Ce travail sera progressif car tous les campus ne pourront pas être traités la même année. Le programme d'entretien comprendra trois types d'intervention sur les arbres, les « interventions d'entretien courantes », les « interventions d'entretien urgentes », et enfin des « interventions d'impacts collatéraux ».
 - Traiter les pathologies sur les arbres en partenariat avec le laboratoire BIOGECO. Un complément d'expertise sera apporté par les interventions d'un expert indépendant.
 - Un projet de recherche est également en construction dans le cadre d'un Living Lab pour faire du campus un site démonstrateur de l'adaptation climatique en milieu urbain en construction avec les laboratoires BIOGECO et EPOC. Ce projet a pour objectif d'établir en collaboration avec une startup bordelaise (NETCARBONE) des prédictions d'îlots de fraîcheurs lors de la renaturation ou artificialisations des sols.
- > Les actions de biodiversité impliquant les usagers des campus seront poursuivies. Il s'agira ainsi de continuer de mettre en avant la diversité des espèces et milieux déjà présents sur le campus par des actions de médiation scientifique et par de l'événementiel mais également de protéger la biodiversité très riche du domaine universitaire TPG, de développer les espaces de biodiversité sur les campus qui en sont moins pourvus (Carreire en particulier) et enfin de soutenir et d'accompagner les initiatives associatives et des personnels sur ces questions (jardins partagés, grainothèques dans les bibliothèques universitaires, mise en place de nichoirs pour les oiseaux, semaine de l'arbre...).

- > Une charte "biodiversité" sera formalisée ainsi que des fiches de prescription par zone à destination des programmistes, des prestataires et des services du pôle patrimoine et environnement invitant au respect du plan biodiversité dans la programmation, dans la maîtrise d'ouvrage et dans la maintenance et exploitation.

Actions prévues pour protéger la biodiversité	Planification
Intégrer les données biodiversité au système d'information géographique de l'université et aux systèmes nationaux et régionaux (faune, flore, nature des sols, eau ...)	2024 : Début de l'intégration Intégration au fil de l'eau des études environnementales
Mettre en place un monitoring automatique de suivi des piézomètres	2025
Cartographier le campus pour inventorier les arbres et identifier notamment les « zones à enjeux biodiversité »	2024
Réaliser des études environnementales 4 saisons sur les zones à enjeux biodiversité et les mettre à la disposition de la communauté académique (enjeux de formation et de recherche)	2025 2025-2026 : mise à disposition à la communauté académique
Mettre en œuvre des plans de gestion adaptés, pour les arbres et pour les zones cartographiées	2025
Déployer une expérimentation d'éco-pâturage	2024 : Haut-Carré et campus Bordes 2025-2026 : Déploiement sur d'autres sites si expérimentation concluante
Mettre en place un Living Lab climat biodiversité pour une vision prospective sur la renaturation en vue d'une adaptation au changement climatique	2024 : Incubation du projet, échanges entre les différents acteurs 2025 : Premières expérimentations sur campus
Développer la renaturation des campus	2024-2025 : Renaturation du site Carreire en partenariat avec Bordeaux Métropole et suite à un projet déposé par les laboratoires du campus
Formaliser une charte biodiversité et des fiches prescriptions	2025

Axe 4. Affirmer la politique sociale de l'établissement

Les enjeux de transition environnementale ne sont pas séparables des enjeux de transition sociale, ainsi que l'illustrent les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'organisation des nations unies (ONU) et les préconisations du GIEC⁶. Les solutions à la crise écologique ne pourront être mises en place qu'en interrogeant également leur appropriation sociale, qui associe le plus souvent les questions d'efficacité aux enjeux de justice sociale et environnementale. Cette articulation passe par une attention portée à la diversité des approches et points de vue socio-culturels ainsi qu'à une qualité de vie au travail qui favorise l'inclusion collaborative et l'appropriation de nouvelles méthodes de travail plus vertueuses. Elle doit également permettre d'assurer que la réduction de l'impact environnemental, nécessaire pour garantir sur le long terme la qualité de vie au sein des structures et la continuité même des activités de l'établissement, ne se fasse pas au détriment des plus vulnérables. L'égalité, la diversité, la précarité, la santé, la qualité de vie au travail ou encore le lien social et l'accès à la culture sont donc autant de défis à relever qui conditionnent la réussite des transitions sociétales au sens large. Sur ses campus, l'université de Bordeaux se mobilise pour l'ensemble de la communauté.

4.1 Renforcer notre politique d'égalité et de diversité

L'université de Bordeaux poursuit son engagement, déjà inscrit dans la feuille de route des transitions en décembre 2020, de déploiement d'une politique globale et intégrée en faveur de la diversité et de l'égalité qui proscrit systématiquement toute forme de discriminations et violences.

Des politiques structurent déjà cet engagement notamment au travers d'un schéma directeur handicap, d'un Plan pour l'égalité des genres, bientôt renouvelé dans un Plan pour l'égalité professionnelle, l'égalité de genre et la diversité et avec le territoire dans le cadre de la convention de coordination territoriale.

Une synergie de l'ensemble de ces démarches, en lien entre les différentes structures qui les mettent en œuvre, sera renforcée afin de déployer un cadre propice à une culture commune de l'inclusivité.

4.1.1 Développer une culture de l'égalité et de la diversité et lutter contre toute forme de discrimination

Dans le cadre du projet RESET, un **Comité pour l'Égalité de Genre** (ou Gender Equality Board – GEB) a été installé au sein de chaque institution partenaire avec pour but de promouvoir l'égalité de genre dans le milieu universitaire. Ce comité de pilotage est composé de personnes clés représentantes de parties prenantes issues de la gouvernance et du niveau d'encadrement supérieur et intermédiaire de l'université. Le GEB supervise la

⁶ Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat

conception stratégique du plan et son implémentation. Il se réunit deux fois par an. L'enjeu sera de le pérenniser au-delà du projet RESET qui se termine à la fin de l'année 2024.

La sensibilisation aux enjeux d'égalité et de diversité est déjà très développée sur les campus depuis plusieurs années, en particulier sur les violences sexistes et sexuelles et sur l'égalité de genre. Les campagnes de l'espace santé étudiant sont notamment montrées en exemple au niveau national et reprises par les autres établissements et collectivités. En 2024, un mois de l'inclusivité a été programmé par de nombreux services et membres de l'université de Bordeaux qui ont collaboré pour programmer, tout au long du mois de mars, des conférences, des tables rondes et des rendez-vous culturels autour de la lutte contre les discriminations fondées sur l'origine, le genre, l'orientation sexuelle et le handicap pour cette première année.

Lors de ce mois, la [cellule d'écoute, de veille et de signalement \(CEVS\)](#) a été particulièrement mise en lumière pour que les personnels et la communauté étudiante n'hésitent pas à y faire appel. Au cours des deux dernières années, **son fonctionnement a été restructuré et son périmètre élargi à toutes les formes de discrimination**. Pour saisir cette cellule, un formulaire en ligne est accessible à toutes et tous (jugé plus adapté qu'une ligne téléphonique). Le traitement des signalements opérés par les étudiantes et les étudiants a été externalisé, afin que ces derniers se sentent davantage en sécurité et libres de témoigner.

En 2023, la cellule d'écoute, de veille et de signalement a compté 30 signalements pour 22 cas côté personnels, parmi lesquels 19 provenaient de femmes et 11 d'hommes. Le motif de sollicitation le plus courant est le harcèlement moral (18 signalements), suivi du harcèlement sexuel (6 signalements), puis des discriminations (2 signalements).

Pour la communauté étudiante, 39 signalements ont été faits, dont 31 provenaient de femmes, 6 d'hommes et 2 personnes s'identifiant à un autre genre. La cellule a compté 15 cas de violences sexistes et sexuelles (VSS), 14 cas de harcèlement moral, 9 cas de discrimination et 1 cas de violence (hors VSS).

◆ Objectifs et plan d'action

- > **Assurer le suivi et la gouvernance de la politique de promotion de la diversité au niveau de l'ensemble de la communauté universitaire :**
 - Élargir le périmètre d'action du Comité pour l'égalité des genres et le renommer « Comité pour l'égalité de genre et la diversité ». Organiser au minimum deux réunions annuelles et assurer son suivi.
 - Créer des assises étudiantes de la diversité – espace de dialogue pour faire remonter les besoins de la communauté étudiante.
- > **Réduire les cas de discriminations et violences à l'université :**
 - S'assurer du bon fonctionnement de la cellule d'écoute, de veille et de signalement, du suivi de ses saisines (en publiant notamment un rapport annuel sur le site de l'université), et de sa promotion.
 - Continuer de sensibiliser et d'informer la communauté universitaire au sujet des discriminations et des violences sexistes et sexuelles par la diffusion d'outils dédiés (ex : Alertomètre, fiches réflexe, bandes-dessinées, etc.) et en poursuivant la mise en place de sessions de sensibilisation et de formation auprès de l'ensemble de la communauté universitaire.
 - Ajouter à la formation obligatoire des maîtres et maîtresses de conférence (MCF) arrivants une sensibilisation sur les discriminations et la diversité (lien HRS4R)
 - Proposer une formation au sein du collège des Ecoles Doctorales sur les étapes de l'égalité professionnelle dans le secteur académique, les recrutements, les discriminations et les violences sexistes et sexuelles

- Promouvoir l’expérimentation de la mise en place d’une journée de prévention des risques professionnels et violences auprès de la communauté étudiante dans les collèges et instituts.
- > **Donner de la visibilité à la diversité de notre communauté universitaire est primordial pour sensibiliser et donner la place à chacun et chacune d’exister au sein de notre institution :**
 - Déployer des campagnes de sensibilisation sur la diversité à l’université (ex : Co-construire un guide vocabulaire des identités de genre, une campagne qui rappelle la politique de zéro-tolérance face aux discriminations, etc.)
 - Poursuivre la diffusion de ressources, outils et informations en faveur de l’égalité et la diversité, notamment par le biais du site internet institutionnel. Développer et diffuser l’utilisation d’une ludothèque dédiée à la thématique de l’égalité et de la diversité au sein de l’université auprès de l’ensemble de la communauté.
 - Organiser annuellement le mois de l’Inclusivité (mars), durant lequel auront lieu des animations, événements et actions provenant des propositions de notre communauté et travaillées de manière transversale. Mettre en lumière la diversité des compétences sur le sujet en créant une communauté d’intérêt sur les enjeux liés à l’égalité et la diversité.
 - Participer à la Quinzaine de l’égalité organisée annuellement par Bordeaux Métropole en novembre.
 - Poursuivre les efforts en matière de communication égalitaire, notamment via l’animation d’ateliers dédiés.
 - Veiller à ce que les noms d’amphithéâtres et de lieux soient représentatifs de la diversité, notamment en rebaptisant certains d’entre eux.

4.1.2 Favoriser l’inclusivité des personnes en situation de handicap

La politique handicap de l’université de Bordeaux s’inscrit dans la volonté de concrétiser les actions prescrites par les lois, chartes et décrets, dont notamment la loi du 11 février 2005 pour l’égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et au-delà dans le cadre de sa responsabilité sociale et sociétale. Cet engagement s’est concrétisé et décliné dans le cadre du schéma directeur handicap (adopté et validé par notre établissement en conseil d’administration en avril 2015), prescrit par la loi dite « Fioraso » du 22 juillet 2013. Dans la continuité, un [second schéma directeur handicap](#) (SDH) a été co-construit au cours du premier semestre de l’année civile 2021 et définit le plan d’action de l’établissement jusqu’en 2026.

Le comité de pilotage du handicap est animé par le chargé de mission handicap de l’établissement qui conduit et porte la politique transversale afin d’accompagner la coordination des structures et services de l’université au profit des usagers (service Phase au profit des étudiants à besoins spécifiques) et des personnels en situation de handicap et représente l’établissement auprès des réseaux et des partenaires en lien avec sa mission. Depuis 2017, les progrès réalisés dans le domaine de l’accompagnement des publics en situation de handicap sont nombreux :

- Concernant les personnels, le recrutement d’une correspondante handicap à temps complet depuis 2018 dont les missions sont de favoriser et développer l’insertion, le maintien dans l’emploi et l’évolution des personnels en situation de handicap et la

signature d'une première convention avec le FIPHFP⁷ ont permis de poursuivre et de renforcer les engagements pris. Par ailleurs, la progression du taux de bénéficiaires de l'obligation d'emplois (BOE) est un résultat objectif de la politique menée en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap : le taux de BOE, de 2,98% en 2017, est de 5,50% en 2023, rapprochant ainsi l'établissement de l'obligation légale de 6%. 196 000 euros ont été consacrés au handicap en 2023 dont 94 000 euros dédiés aux aménagements de poste sur site et au domicile

Un réseau d'ambassadeurs et ambassadrices du handicap a également été mis en place en 2022. Il est composé depuis janvier 2024 de 34 personnels formés qui ont pour mission d'informer et sensibiliser la communauté et d'être à l'écoute de chacun et chacune. Ce réseau constitue un maillon complémentaire entre les personnels et les professionnels de l'accompagnement spécifique : médecins du travail, assistantes sociales, correspondante handicap sans pour autant s'y substituer :

- Concernant les étudiants, ils étaient 1,47% à se déclarer en situation de handicap et à être accompagnés par le service PHASE⁸ en 2017, puis 2,24% en 2023. La réorganisation et le renforcement des équipes du service permettent un accompagnement renforcé, au plus proche des étudiants, en réseau avec les services en charge de la gestion des cursus, du patrimoine, de la santé, les services de ressources humaines mais également avec les référents pédagogiques de filières ou en charge du sport, et les « référents PHASE » désignés par chaque collège. Cet accompagnement est également rendu possible par l'investissement des emplois étudiants (plus de 450) qui assurent la prise de note, le tutorat et l'aide au travail personnel universitaire sur site.

◆ Objectifs et plan d'action

Le schéma directeur du handicap dans sa version complète est [disponible ici](#).

Trois ambitions phares du schéma directeur handicap, et les actions associées, sont à rappeler :

- > Favoriser l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap (Axes 1, 2 et 9 du SD Handicap)
 - **Rendre 100% des bâtiments de l'université accessibles fonctionnels d'ici 2028.** L'université est engagée depuis 2016 dans un agenda d'accessibilité programmée qui concerne 149 bâtiments pérennes de l'université classés établissements recevant du public (ERP). Compte tenu des moyens financiers à mobiliser, la programmation de travaux qui en découle, d'abord échelonnée sur 9 ans, sera étendue jusqu'à la fin du présent schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI) en 2028. Dans le cadre de l'accompagnement individuel proposé par l'établissement, l'accessibilité bâtiminaire pourra aller au-delà des normes pour les usages spécifiques.

⁷ Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

⁸ Service d'accompagnement des étudiants à besoins spécifiques



- **Développer l'accessibilité aux services** (accueil du public et démarches associées, restauration, pratiques culturelles et sportives, bibliothèques, etc.) **ainsi qu'aux manifestations**, en amélioration continue depuis le premier schéma directeur handicap. Par exemple, la mise en place de click and collect, de prise de rendez-vous, de guichets uniques, la dématérialisation des procédures et des ouvrages sont autant de bonnes pratiques facilitant l'inclusivité, elles devront être poursuivies. Pour systématiser la mise en place de bonnes pratiques par les différents services, une charte basée sur les retours d'expériences des services et des usagers sera diffusée et accompagnée. Une communauté d'entraide des personnels et des étudiants *via* un forum d'échanges et des moments de rencontre sera aussi créée pour favoriser le pair à pair. Ce réseau mixte mettra en relation des personnes handicapées, non handicapées, personnels et étudiants.
 - Poursuivre la mise en accessibilité du numérique : un deuxième schéma pluriannuel de l'accessibilité numérique sera déployé de 2024 à 2027 pour former et outiller les personnels et les étudiants afin que le maximum de supports numériques (documents, sites, applicatifs) soient rendus accessibles.
 - Poursuivre le travail sur l'accessibilité forme et fond avec la mission d'appui à la pédagogie et à l'innovation (MAPI) et les équipes pédagogiques.

- > Développer la sensibilisation pour informer, comprendre et lutter contre les discriminations (Axe 3)
 - **Rendre accessibles, et de manière effective, les droits aux personnes en situation de handicap.** Cela passera par le développement de supports divers d'information sur les situations de handicap, les droits et les services proposés. Il s'agira également de poursuivre la formation des personnels sur les droits des personnes en situation de handicap (en particulier pour les responsables pédagogiques, les agents d'accueil, les managers). Pour un enjeu de cohérence et de lisibilité, un plan de formation général et spécifique sur les question d'égalité et de diversité sera mis en place.
 - **Développer des jeux immersifs physique et digital pour favoriser l'empathie et l'inclusivité**, par des moyens innovants et attractifs de gamification.

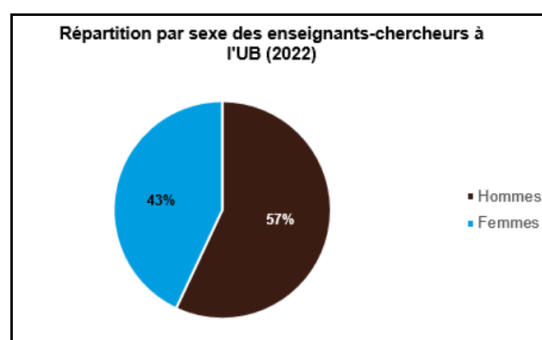
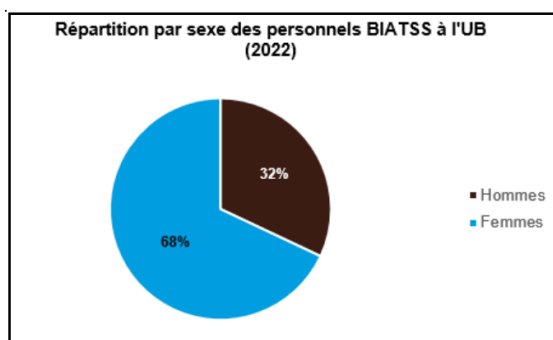
- > Poursuivre l'accompagnement professionnel des étudiants et des personnels (Axes 4 et 8)
 - **Reconnaître l'expertise métier** des chargés et chargées d'accompagnement spécifiques et des accompagnements des personnels et étudiants (veille à la mise en place des droits, recrutement, maintien dans l'emploi), essentielle au bon accompagnement des personnes en situation de handicap. Cela passera notamment par la mise en place d'outils métiers qui faciliteront la gestion des accompagnements

et la planification des aides humaines en libérant du temps chez les professionnels pour l'accompagnement.

- **Mobiliser des moyens humains et financiers** pour supporter l'augmentation constante, depuis 2016, de personnels à accompagner (augmentation des déclarations et rotation des effectifs déclarés).
- **Continuer de créer des ponts entre les services PHASE et la correspondante handicap** notamment dans un but d'insertion de la communauté étudiante dans la fonction publique de l'enseignement supérieur et de la recherche, et dans celui de renforcer l'accompagnement des doctorants.

4.1.3 Promouvoir l'égalité de genre pour l'ensemble de la communauté universitaire

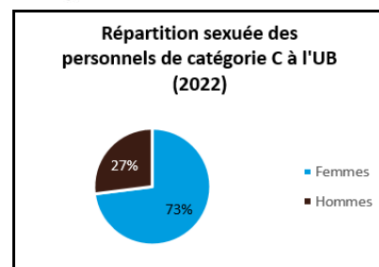
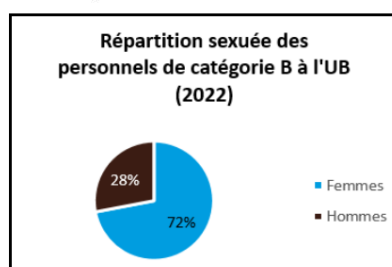
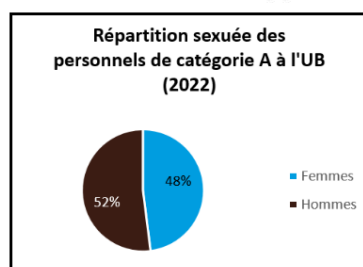
A l'université de Bordeaux, on compte **3 264 personnels enseignants-chercheurs (53%), et 2 847 personnels BIATSS⁹ (47%)** sur un total de 6 111 personnels. Parmi ces derniers, les femmes sont majoritaires (**68%**), leur part est de **43%** chez les enseignants-chercheurs.



Source: Rapport Social Unique 2022 de l'université de Bordeaux, 2023

	Ens. Chercheurs et chercheurs				Hospitalo-universitaires				Total	%PR	%f
	MCF	%f	PR	%f	MCF	%f	PR	%f			
Droit, économie et gestion	152	52%	94	29%					246	38%	43%
Lettres et sciences humaines	124	57%	57	39%					181	31%	51%
Santé	45	56%	22	55%	103	47%	187	25%	357	59%	37%
Sciences	417	36%	298	17%					715	42%	28%
Total	738	61%	471	39%	103	36%	187	64%	1 499	44%	35%

Source : Rapport Social Unique de l'université de Bordeaux, 2023

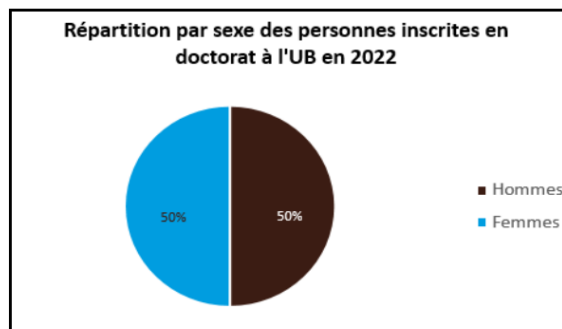
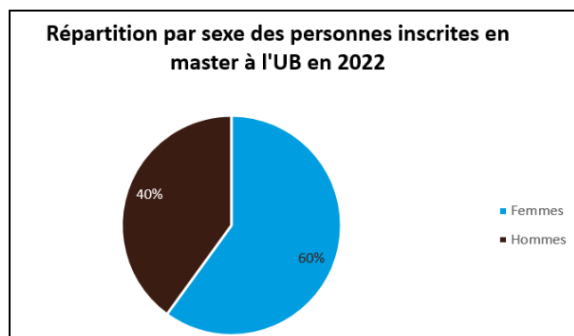


Source : Rapport Social Unique de l'université de Bordeaux, 2023

⁹ Personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques

Au niveau des vice-présidences de l'université, en mars 2024 on compte 6 femmes et 11 hommes. Du côté des chargés de mission, 1 femme et 7 hommes. Au sein des directions administratives (direction générale des services, directions générales de services adjointes, direction comptable, direction des systèmes d'information et direction de la documentation), on compte 7 femmes et 4 hommes.

L'université compte 52 000 étudiantes et étudiants en 2023-2024 dont 60% sont des femmes. En 2022 on comptait 50% de femmes doctorantes alors qu'elles étaient 60% à obtenir un doctorat.



Source: Collège des Ecoles Doctorales et Direction de l'Analyse économique et des études statistiques, 2021 et 2023

Depuis la création de la **Mission Parité, Égalité et Diversité** à l'université de Bordeaux en 2014, de nombreuses mesures en faveur de l'égalité ont été mises en place, notamment à travers un **Schéma directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2015-2020)**, puis par l'instauration du **Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en 2021**, selon les attentes de la Loi de transformation de la fonction publique. Dans le cadre du projet RESET, le **Plan pour l'égalité des genres** a remplacé en **2022** le plan d'action de 2021 afin de répondre aux exigences européennes. Un plan pour l'égalité professionnelle, l'égalité de genre et la diversité construit avec les communautés sera publié à la fin de l'année 2024. Le plan d'action concernant l'égalité de genre de ce plan est présenté ici.

◆ Objectifs et plan d'action

> Développer les incitations pour l'égalité de genre dans certaines filières déséquilibrées

- Encourager les actions de mentorat entre étudiantes et étudiants mais aussi entre chercheuses et chercheurs (lien HRS4R¹⁰).
- Intégrer les enjeux d'égalité et de diversité dans les actions d'orientation déjà mises en œuvre auprès des lycées.
- Participer aux dispositifs nationaux et locaux encourageant la mixité des filières et métiers (ex: Moi informaticienne, moi mathématicienne).
- Intégrer les enjeux d'égalité de genre et de diversité à l'outil de recrutement en master « mon master ».

> Évaluer, prévenir, et le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

¹⁰ Stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs

- Identifier et analyser annuellement les écarts de rémunération par sexe pour l'ensemble des agents, grâce à l'outil de calcul des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique développé par la DGAFP¹¹.
 - Conformément au décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État, calculer annuellement l'index égalité de l'université de Bordeaux (lien HRS4R).
 - Communiquer sur les modalités d'attribution des primes statutaires et sur la politique de promotion (lien HRS4R).
- > **Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades, et emplois de la fonction publique**
- Poursuivre la diffusion des codes, guides et chartes encadrant les pratiques de recrutement à tous les échelons de l'université, afin d'accompagner une publication systématique, égalitaire, accessible et transparente des offres d'emploi (lien HRS4R).
 - Envoyer aux candidats et candidates le lien de la charte de recrutement UB avant l'entretien, afin de permettre une transparence sur l'éthique (lien HRS4R).
 - Conformément à la circulaire du MESR¹² du 2 juillet 2020, mettre en œuvre une action de sensibilisation aux stéréotypes de genre à destination des membres des Comités de sélection, lors de la réunion annuelle d'information (lien HRS4R).
 - S'assurer du maintien de la mixité dans les jurys et commissions de sélection, pour les enseignants-chercheurs, et l'encourager dès que possible pour les jurys de recrutement des personnels BIATSS (lien HRS4R).
 - Concernant les jurys de sélection côté BIATSS, suivre la part hommes / femmes malgré l'absence d'obligation de parité (lien HRS4R).
 - Poursuivre et rendre obligatoire la publication de la lettre du Président de l'université aux comités de sélection, rappelant les objectifs de l'université d'augmenter le nombre de femmes professeures.
- > **Favoriser l'égalité dans l'évolution de carrière**
- Poursuivre l'engagement pour que l'égalité professionnelle soit au cœur des lignes directrices de gestion, notamment en précisant la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agentes et agents promouvables, et celle parmi les agentes et agents inscrits dans le tableau d'avancement qui sont susceptibles d'être promus (lien HRS4R).
 - Se saisir des nouveaux dispositifs de promotion et de recrutement pour favoriser une représentation équilibrée des deux sexes dans le rang des professeurs et professeures d'université, en fonction des viviers.
 - Développer et suivre des indicateurs permettant de caractériser les différences d'évolution de carrière en matière de sexe (notamment en approfondissant les données en matière de personnels BIATSS).
 - Dans les textes d'appel à candidature pour les Docteur Honoris Causa et les professeurs invités, indiquer la nécessité de promouvoir la diversité (de sexe, d'origine, de domaine scientifique) (lien HRS4R).
- > **Favoriser l'articulation entre activité professionnelle/universitaire et vie personnelle et familiale**

¹¹ Direction générale de l'administration et de la fonction publique

¹² Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

- Poursuivre les actions d'information sur les dispositifs liés à la parentalité auprès des personnels de l'université (motion designs, vidéos, webinaire thématiques, etc.), afin d'encourager une meilleure articulation des temps de vie et une parentalité partagée (lien HRS4R).
 - Poursuivre l'organisation des rendez-vous de l'action sociale (cycle de webinaire d'information et de bonne pratique axés sur des sujets touchant le quotidien ou à l'interface entre vie professionnelle et personnelle).
 - Consolider le dispositif de distribution de protections périodiques pour les personnes menstruées en garantissant un approvisionnement équitable et expérimenter la mise en place d'un repos menstruel pour la communauté étudiante.
- > **Lutter contre les discriminations de genre et les violences sexistes et sexuelles**
- Élargir le déploiement du Module en ligne (MOOC) « Prévenir et agir contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur » auprès de l'ensemble de la communauté universitaire. En assurer sa promotion.
 - A l'occasion du 25 novembre - Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, informer l'ensemble de la communauté universitaire des contacts de la cellule d'écoute de veille et de signalement et les autres ressources visant à prévenir les violences sexistes et sexuelles.
 - Engager des actions concrètes sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, par exemple en utilisant le sport comme outil de sensibilisation, en lien avec les principes de la Charte LGBTQIA+¹³ L'Autre Cercle et de la charte de l'Okanagan (démarche Healthy Campus).
 - Assurer le respect systématique du dispositif « changement de prénom d'usage » pour les étudiantes et étudiants trans.

4.1.3 Promouvoir une diversité des origines (sociale, culturelle et géographique) de toutes les communautés et accompagner cette diversité

Parmi ses 52 000 étudiantes et étudiants, l'université accueille une grande diversité de publics. En particulier l'université accueille chaque année **7 200 étudiantes et étudiants internationaux, plus de 50% de cette communauté vient du continent africain.** L'ambition est de favoriser cette diversité tout en continuant d'en améliorer les moyens d'accompagnement. Les travaux de la convention de coordination territoriale (CCT) font l'inventaire, au sein des établissements d'enseignement supérieur signataires, des **leviers existants favorisant l'accès et la réussite de la diversité des publics étudiants tout au long de leur parcours.**

Comme le précise la note de cadrage de l'amélioration continue de l'offre de formation, « cela implique de repenser progressivement la manière de concevoir les cursus, en passant d'un modèle de parcours unique et tubulaire assorti d'aménagements dérogatoires (des « parcours types » standardisés) à celle de programmes de formation envisagés selon une **approche inclusive**, permettant d'intégrer la **diversité des talents, des projets et des trajectoires individuelles**. Pour cela, l'offre de formation doit rendre possible la personnalisation des parcours étudiants en fonction de leur projet (poursuite d'études ou

¹³ lesbiennes, gays, bisexuelles, trans, queer, intersexes, asexuelles et autres variantes

insertion professionnelle, projet à plus ou moins forte dimension internationale, etc.) et en fonction de leurs habiletés différenciées et de leurs besoins spécifiques ».

Au cœur de leurs missions régaliennes (Cf. Code de l'éducation), les services centraux des universités accompagnent selon une approche globale, pluridisciplinaire et transversale tous les publics étudiants tout au long de leur parcours dans un objectif de lutte contre les inégalités sociales et territoriales et dans un objectif de réussite pour tous.

Par ailleurs, pour les étudiants relevant du Régime Spécial d'Études, l'université de Bordeaux a un service dédié PHASE qui permet l'accompagnement des étudiants salariés, les femmes enceintes, les étudiants chargés de famille, les étudiants engagés dans plusieurs cursus (comme une double licence), les étudiants en situation de handicap, les étudiants en situation de longue maladie, les étudiants entrepreneurs, es étudiants sportifs de haut niveau, les étudiants artistes de haut niveau, les étudiants en Service Civique, etc.

A noter que l'université de Bordeaux va plus loin que le législateur en incluant les sportifs de bon niveau et les aidants familiaux.

◆ Objectifs et plan d'action

> Un cadre général au sein de l'université de Bordeaux concourt à la réussite de la diversité sociale et territoriale des publics étudiants :

- **L'accompagnement à l'orientation et à l'insertion professionnelle** au sein de la Mission d'Appui à l'Orientation et à l'Insertion Professionnelle.

L'orientation des étudiants avant et pendant leur passage à l'université est également essentielle. L'accès à l'information, notamment concernant l'accès aux droits et aux offres d'accompagnement doit être renforcée en continuant d'en multiplier les canaux de diffusion. La mission d'appui à l'orientation et à l'insertion professionnelle, accompagnée des responsables pédagogiques, poursuivra la mise en œuvre de son plan d'action vers les lycées, les lycéens et leur famille, en particulier vers les 61 lycées éloignés en expérimentant puis en essaimant les bonnes pratiques d'orientation et en intégrant les problématiques d'égalité et de diversité à ces actions. En ce sens un appel à manifestation d'intérêt Orientation a été ouvert avec des candidatures qui sont réceptionnées et soutenues au fil de l'eau pour **soutenir des projets pédagogiques partagés** qui visent à compléter l'offre de services d'accompagnement à l'orientation des lycéens et de leurs familles. Les dispositifs « égalités des chances » comme les cordées de la réussite (IUT à Périgueux, IUT Génie mécanique et productique, Collège Sciences et technologies) seront soutenus.

- **L'accompagnement social et médicosocial tant** au sein de l'Espace Santé Étudiant, que par la cellule d'écoute, de veille et de signalements (harcèlements, discriminations et violences), ou par le fond d'aide sociale pour des aides financières ponctuelles ; plus largement décrit dans la partie « 4.2 Développer une démarche globale de la qualité de vie au travail et à l'étude ».

- **L'organisation des cursus et l'accompagnement pédagogique** par les directions d'étude.

L'université de Bordeaux travaille dans le sens de la loi « orientation et réussite des étudiants » (ORE). Ainsi, la personnalisation des parcours, aujourd'hui considérée par le législateur comme un levier structurant de la réussite de la diversité des publics étudiants, est un enjeu pour l'université.

Comme le précise la note de cadrage de l'amélioration continue de l'offre de formation, « cela implique de repenser progressivement la manière de concevoir les cursus, en passant d'un modèle de parcours unique et tubulaire assorti d'aménagements dérogatoires (des « parcours types » standardisés) à celle de

programmes de formation envisagés selon une **approche inclusive**, permettant d'intégrer la **diversité des talents, des projets et des trajectoires individuelles**. Pour cela, l'offre de formation doit rendre possible la personnalisation des parcours étudiants en fonction de leur projet (poursuite d'études ou insertion professionnelle, projet à plus ou moins forte dimension internationale, etc.) et en fonction de leurs habiletés différenciées et de leurs besoins spécifiques ». La personnalisation sera donc possible dans toutes les mentions d'ici 2028. En prévision de la prochaine accréditation de l'offre de formation (2028), cette ambition est déclinée au niveau des mentions au travers des « feuilles de route des mentions » qui précisent les plans d'action spécifiques à chaque discipline. Trois outils complémentaires seront développés : la modularisation des programmes d'études (création de blocs de compétences et de connaissance), la construction de parcours personnalisables (par la répartition des blocs entre les parts socle, personnalisation et ouverture et notamment par la possibilité de personnaliser le contenu de sa formation) et l'adaptation des rythmes (permettant une progression par validation des blocs et non plus des années et donc une progression d'avantage lié à la réalité des acquisitions des étudiants plutôt que par une structure où chaque étudiant suit les mêmes enseignements au même rythme). Le rôle des directeurs et des directrices d'étude a été renforcé et sera primordiale pour renseigner et accompagner la communauté étudiante dans la personnalisation de leurs parcours. L'objectif est aussi de rendre la communauté étudiante actrice de l'amélioration continue de l'offre de formation en lui permettant de proposer des projets de transformation en partenariat avec des personnels, enseignant ou administratif, de l'université (consultations, recueil de besoins, etc.).

– **La vie étudiante par les bureaux de vie étudiante, l'offre culturelle et sportive et les bibliothèques**

La vie sportive et culturelle, particulièrement riche, est parfaitement accessible à toutes et tous grâce à un choix de gratuité des activités proposées. Plus de 50 activités sportives sont ainsi offertes à la communauté étudiante soit plus de 170 séances hebdomadaires de sport sur les campus. Des activités physiques de pleine nature sont régulièrement organisées, avec une participation modique ou gratuitement (ski, surf, VTT, escalade, etc.).

Des ateliers de pratiques culturelles sont également ouverts sur les différents campus, avec une multiplicité de formats (annuels, semestriels, workshops) et d'esthétiques ou de formes de pratique. L'objectif y est de faire découvrir et expérimenter les arts et la culture pour les publics qui en sont parfois le plus éloignés. Expositions, concerts, ciné débats, rencontres, résidences artistiques, rencards du savoir, spectacles divers jalonnent également l'année, et permettent de mixer les publics étudiants et personnels, toujours dans cette optique d'accessibilité sociale.

> **D'autres leviers, complémentaires, favorisant la diversité des origines (culturelle, sociale et territoriale) des publics étudiants au sein de l'université de Bordeaux sont aussi mobilisés :**

- **Territorialisation de l'offre de formation et de services en proximité** sur toute la région grâce aux campus de proximité (Agen, Périgueux, Dax, Bayonne). Certaines offres de formation sont aussi délocalisées comme les antennes INSPE¹⁴ à Mont de Marsan, Pau, Agen et Périgueux, STAPS¹⁵ à Bayonne, le Parcours Accès Santé Spécifique (PASS) à Dax, Pau, Agen et Périgueux.
- **Offres de formation incitatives :**
 - à taux de boursiers minimum :

¹⁴ instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation

¹⁵ sciences et techniques des activités physiques et sportives

- CPES avec son quota de 40% de boursier dans la licence
 - 1 classe Prépa Talents à la faculté de Droit ;
- de mise à niveau
 - DAEU B¹⁶
 - Année de « Mise à niveau pour les études supérieures scientifiques » (MNESS)
 - Dispositifs « Oui, si »
 - Tutorat
- en apprentissage
- Actions d'intégration des étudiants venus d'ailleurs :
 - Publier un rapport éclairé sur les expériences de discriminations fondées sur l'origine et / ou la religion à l'université d'ici 2027.
 - Collaborer avec les associations d'étudiantes et étudiants internationaux et les services dédiés à l'accueil des personnels et étudiants internationaux, afin d'identifier les besoins spécifiques de ce public et d'y répondre

¹⁶ Diplôme d'accès aux études universitaires option scientifique B

Actions prévues pour renforcer l'égalité et la diversité	Planification
Créer un "comité pour l'égalité de genre et la diversité"	2025
Créer des assises étudiantes de la diversité	2026
Publier un rapport de la cellule	Tous les ans
Continuer de sensibiliser et d'informer la communauté universitaire par la diffusion d'outils dédiés, par des campagnes de communication et en poursuivant la mise en place de sessions de sensibilisation et de formation	En cours
Organiser le mois de l'Inclusivité	Tous les ans en mars
Participer à la Quinzaine de l'égalité organisée par Bordeaux Métropole	Tous les ans en novembre
Rebaptiser certains noms d'amphithéâtre et de lieux	2026
Rendre fonctionnels d'un point de vu de l'accessibilité l'ensemble des bâtiments recevant du public	Travaux réalisés jusqu'en 2028
Poursuivre la mise en place de click and collect, de prise de rendez-vous, de guichets uniques, la dématérialisation des procédures et des ouvrages	En cours
Créer, diffuser et accompagner une charte et un livre blanc de bonnes pratiques sur l'accessibilité des services et des manifestations	2025
Créer un réseau d'échange et d'entraide sur le handicap, animé par des moments de rencontre pour favoriser le pair à pair	2025
Mettre en œuvre du deuxième schéma pluriannuel d'accessibilité numérique (SPAN)	2024-2027
Développer des jeux immersifs physique et digital pour développer l'empathie et favoriser l'inclusivité	Jeu physique – 2025 Jeu digital – 2026
Mettre en place des outils métiers pour les chargés et chargées d'accompagnement	2024-2025
Renouveler la convention FIPHFP	2025
Encourager les actions de mentorat entre étudiantes et étudiants mais aussi entre chercheuses et chercheurs	2026
Intégrer les enjeux d'égalité de genre et de diversité dans les actions d'orientation auprès des lycéens et lycéennes	2025
Participer aux dispositifs nationaux et locaux encourageant la mixité des filières et métiers, notamment par l'AMI "orientation"	2025
Intégrer les enjeux d'égalité de genre et de diversité à l'outil de recrutement en master « mon master »	2026
Identifier et analyser les écarts de rémunération par sexe pour l'ensemble des agents, grâce à l'outil de calcul national et calculer annuellement l'index égalité	En janvier, tous les ans
Communiquer sur les modalités d'attribution des primes statutaires et sur la politique de promotion	En janvier, tous les ans
Sensibiliser les acteurs et actrices impliqués dans les processus de recrutement	En cours
S'assurer du maintien de la mixité dans les jurys et commissions de sélection, pour les personnels enseignants-chercheurs	En cours
Développer et diffuser des outils afin d'encadrer et d'homogénéiser les pratiques de recrutement	2025

Encourager dès que possible la mixité pour les jurys de recrutement des personnels BIATSS (suivre la part hommes/femmes de ces comités)	En cours
Communiquer sur la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agentes et agents promouvables, et celle parmi les agentes et agents inscrits dans le tableau d'avancement qui sont susceptibles d'être promus	Tous les ans
Se saisir des nouveaux dispositifs de promotion et de recrutement pour favoriser une représentation équilibrée des deux sexes dans le rang des PU, en fonction des viviers	En cours
Développer et suivre des indicateurs permettant de caractériser les différences d'évolution de carrière en matière de sexe (notamment en approfondissant les données en matière de personnels BIATSS)	2025
Indiquer la nécessité de promouvoir la diversité (de sexe, d'origine, de domaine scientifique) dans les textes d'appel à candidature pour les Docteur Honoris Causa et les professeurs invités	En cours
Poursuivre les actions d'informations sur les dispositifs liés à la parentalité et poursuivre l'organisation des RDV de l'action sociale	En cours
Expérimenter la mise en place d'un repos menstruel pour la communauté étudiante	Rentrée 2025-2026
Élargir le déploiement et assurer la promotion du Module en ligne (MOOC) « Prévenir et agir contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur » auprès de l'ensemble de la communauté universitaire	En cours
Informier l'ensemble de la communauté universitaire des contacts de la cellule d'écoute de veille et de signalement et les autres ressources visant à prévenir les violences sexistes et sexuelles	Tout au long de l'année + à l'occasion du 25 novembre tous les ans
Engager des actions concrètes sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre en lien avec les principes de la Charte LGBTQIA+ L'Autre Cercle	2025
Assurer le respect systématique du dispositif « changement de prénom d'usage » pour les étudiantes et étudiants trans	En cours
Collaborer avec les associations d'étudiantes et étudiants internationaux et les services dédiés à l'accueil des personnels et étudiants internationaux	2026
Publier un rapport éclairé sur les expériences de discriminations fondées sur l'origine et / ou la religion à l'université	2027
Poursuivre la mise en place du plan d'action vers les lycées, en particulier vers les 61 les plus éloignés	En cours
Rendre possible la personnalisation des parcours pour 100% des étudiants sur la base des feuilles de route des mentions	2028 (nouvelle accréditation)

4.2 Développer une démarche globale de la qualité de vie au travail et à l'étude

Soucieuse du bien-être et de la santé de ses personnels et de ses étudiants, l'université de Bordeaux est engagée depuis 2017 dans une démarche d'amélioration de la qualité de vie de chacun des membres de sa communauté.

La prise en compte des risques psycho-sociaux, la recherche de l'équilibre vie professionnelle - vie privée, la promotion et l'éducation à la santé au travail et à l'étude, la confiance et la reconnaissance accordées à chacune et à chacun sont autant de facteurs qui contribuent au bien être individuel et collectif, favorisant ainsi la performance et l'attractivité de l'université de Bordeaux.

La démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail engagée en 2017 a été consolidée en 2019 par la mise au point d'un schéma directeur dédié.

Elle s'est encore renforcée en 2022 par la nomination d'un vice-président Qualité de vie et santé au travail et l'intégration du bien-être au périmètre de la vice-présidence Vie de campus.

4.2.1 Développer un véritable campus santé au service du bien-être de toutes les communautés

L'université de Bordeaux s'est inscrite dans une démarche « Healthy Campus », afin de construire avec ses communautés un campus sain et inclusif pour y développer la santé et le bien-être, lutter contre les inégalités et créer une culture commune favorable au sentiment d'appartenance. Elle souhaite construire un plan d'action cohérent et impliquant le plus grand nombre, pour s'inscrire dans les engagements de la charte Okanagan.

Pour initier et appuyer cette démarche, l'établissement s'est livré à un exercice d'état des lieux et d'autoévaluation qui a mobilisé de nombreux acteurs. Le premier constat qui ressort de ce travail est l'ampleur des changements apportés au cours des 5 dernières années. Au-delà de ces réalisations qui objectivent une réelle dynamique, l'université de Bordeaux retire de cette autoévaluation un certain nombre d'enseignements à prendre en compte dans les objectifs à atteindre pour faire communauté autour d'une culture « Healthy Campus ». Quatre axes ont été identifiés comme prioritaires. Chacun de ces axes concerne aussi bien les étudiants que les personnels. Ils ont été priorisés sur la base d'échanges avec des experts académiques et non académiques ainsi que lors des « Rencontres des transitions » organisées par l'université de Bordeaux fédérant différents partenaires dans une réflexion commune autour des enjeux de transitions environnementales et sociétales :

- l'accueil des communautés étudiantes et des personnels
- la mise en mouvement et la lutte contre la sédentarité
- la santé mentale et physique
- la conception et l'environnement des situations de travail et d'étude

Dans le cadre du programme ACT, la mise en place d'un Living Lab Santé permettra d'expérimenter des projets d'innovation autour des 4 thématiques prioritaires du Healthy Campus, dans un environnement représentatif des complexités du monde réel avec les apports de la recherche, de la formation et du territoire. Des projets ont déjà été soutenus dans ce cadre comme le projet « PRISME » sur la santé mentale des étudiants.

◆ Objectifs et plan d'action

> L'accueil des communautés, en particulier des étudiants primo-entrants, des nouveaux personnels et des personnes à besoins spécifiques

- Renforcer la valorisation et la professionnalisation des missions d'accueil. Affirmée dans le contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP), l'ambition sera de former et de valoriser 50 personnels acteurs et actrices de l'accueil à l'université. Deux recrutements à la direction de l'action sociale et de l'innovation sociétale viendront impulser et accompagner cette dynamique. La formalisation de recommandations d'accueil (charte) permettra d'impliquer et de sensibiliser tous les acteurs et actrices.
- Mettre en place un plan « Université de Bordeaux bienvenue », se déclinant en diverses actions et visant l'accueil des étudiantes, étudiants et personnels. La réalisation d'enquêtes de prise de connaissance des besoins d'accueil permettra d'orienter les priorités d'action et d'ajuster les accompagnements déjà proposés.
- Favoriser l'accueil de pair à pair en développant par exemple davantage de parrainage entre étudiants. Les expérimentations qui seront mises en place seront le recrutement d'étudiants relais campus multilingues, un réseau disciplinaire sur une composante de formation, un réseau d'entraide handicap, un réseau de compagnonnage auprès des migrants.
- Consolider l'information sur les services et les accompagnements disponibles.

> La lutte contre la sédentarité et de la mise en mouvement

- Valoriser les compétences transverses et promouvoir le sport à travers les formations de l'université
- Favoriser l'accès à une pratique sportive personnelle (encadrée ou libre) au plus grand nombre en continuant d'offrir une gamme variée d'activités
- Favoriser le développement d'équipements de proximité (comme les pôles de vie Carreire et Marne au plus près des publics) et de projets d'aménagement du campus (mise en place de douches, infrastructures et communication favorisant les mobilités douces ...)
- Permettre aux personnels et étudiants de se saisir des anciennes et nouvelles infrastructures telles que le campus Monadey, le campus Rocquencourt et le SMART
- Renforcer l'accessibilité des services et des manifestations physiques et sportives par l'achat de matériel adapté et la mise en place de questionnaire qualitatif sur les pratiques et traitements.
- Pérenniser les actions menées lors de l'expérimentation Université Active en termes d'activité physique adaptée et les étendre à d'autres sites (Agen, BBS et le collège ST par exemple)
- Promouvoir le sport-santé au travers d'une expérimentation de dépistage avec l'appui d'étudiants relais sport-santé visant le développement du sport sur préconisation dans la communauté étudiante (mise en place de tests d'évaluation de la condition physique avec, le cas échéant, recommandation d'activités physiques et sportives adaptées).

> La santé mentale et physique

- Lancer une nouvelle enquête qualité de vie et santé au travail en 2024 comprenant des questions relatives à la santé mentale et aux risques psycho-sociaux (RPS). Sur la base de cette enquête auprès des personnels et grâce aux nouveaux outils, le suivi des alertes relatives aux RPS pourra être amélioré et pérennisé et le schéma directeur qualité de vie au travail (QVT) élaboré en 2019 sera revisité.

- Déployer les actions du nouveau projet de santé 2023-2027 de l'espace santé étudiant (ESE). Ce projet de santé est structuré autour de 14 axes couvrant 5 champs d'interventions :
 - Recours aux soins : favoriser l'accès aux soins des étudiants.
Développer l'offre de soins, en particulier les dispositifs collectifs mais aussi réorienter vers les solutions en externe, renforcer le lien avec les autres acteurs de santé pour faciliter le parcours de santé, informer sur les droits et les services.
 - Santé mentale : permettre aux étudiants en souffrance psychique d'accéder à des ressources de premier recours.
Harmonisation des procédures, meilleure connaissance interprofessionnelle, affirmation du rôle de l'infirmière, maintien de la prise en charge dans des délais raisonnables, formations premiers secours en santé mentale (PSSM) pour engager l'ensemble de la communauté dans la prévention des enjeux de santé mentale et développement du réseau de secouristes formés (équipes pédagogiques, personnels d'accueil et encadrants en particulier).
 - Santé sexuelle : permettre aux étudiants d'avoir une vie sexuelle positive choisie, donner accès aux soins de santé sexuelle et réduire les risques infectieux.
 - Addiction : permettre aux étudiants de réduire les risques liés à la consommation de substances psychoactives.
 - Nutrition et activités physiques : permettre aux étudiants d'avoir accès aux informations sur l'équilibre alimentaire et l'intérêt de l'activité physique.
- Pour prévenir les risques liés également à des situations suicidaires, un plan de postvention est en cours de construction pour déployer et agir au mieux en autour des situations de suicide et accompagner la communauté des étudiants ou des personnels.
- Même si l'université de Bordeaux s'est dotée de différents acteurs pour prévenir les risques professionnels, il est important d'améliorer la communication et la coordination entre eux afin d'être plus réactifs dans la détection et l'accompagnement des personnels en difficultés.
- En transversalité de cet axe, la démarche de « aller vers » les publics étudiants et personnels sera poursuivie et renforcée, en particulier par les Cafés santé côté étudiant et la création d'une maison d'accueil pour les personnels.
- > **Conception et l'environnement des situations de travail et d'étude**
 - Agir sur les espaces de travail et d'étude pour réduire son empreinte environnementale en optimisant l'usage des surfaces. Il s'agira de proposer une méthode générale de conduite de projet intégrant de manière conjointe les problématiques en termes d'espace, d'organisation du travail et d'outils numériques. Cette conduite de projet doit mieux articuler le portage politique et la conception technique, ainsi que la participation des futurs utilisateurs (modalités d'accompagnement des équipes dans leur apprentissage de ces nouvelles formes de travail)
 - Promouvoir un campus plus inclusif/ faire communauté
 - Animer et former une communauté actrice du bien-être étudiant : poursuivre les dispositifs de prévention en santé mentale, développer les dispositifs d'inclusion comme pair à pair.
 - Poursuivre l'aménagement et l'appropriation d'espaces de lien social, en particulier les pôles de vie (lieux emblématiques pour dynamiser la vie étudiante, animer les campus, développer le lien social et l'esprit de campus) et dans les bibliothèques universitaires pour développer sur les campus le lien social, la culture du vivre-ensemble et de l'agir-ensemble favorisant les interactions entre étudiants et personnels.

- Développer une méthode de conception des outils numériques plus centrés sur l'utilisateur en enrichissant la conception, l'analyse des besoins, l'évaluation des interfaces, le déploiement, l'accompagnement des personnels et des étudiants dans l'usage de logiciels.
- Mieux articuler le droit individuel de télétravailler et les exigences de qualité du travail et du fonctionnement collectif des équipes de travail.

4.2.2 Lutter contre la précarité des étudiants et personnels

Sur les enjeux de précarité, trois aspects seront en particulier développés dans le schéma directeur : les aides sociales, l'offre culturelle et le logement.

Bien que les droits d'inscription à l'université de Bordeaux soient faibles et exonérés pour les boursiers, complétés par une politique de remboursement des droits d'inscription sur critères sociaux, la question du financement des études se pose pour une grande partie de la communauté étudiante.

Les assistantes et assistants du service social de l'**Espace santé étudiants** ou du **CROUS**, tenus au secret professionnel, ont un rôle d'écoute, d'accueil et d'accompagnement des étudiantes et étudiants qui rencontrent des difficultés au cours de leurs études. Ils et elles informent sur les différentes aides possibles en cas de difficultés financières, familiales ou matérielles. L'établissement s'est structuré pour répondre à ces demandes : dématérialisation des demandes d'aides, commissions FSDIE (Fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes) aides sociales régulières, soutien fort aux associations œuvrant dans ce domaine dont l'épicerie sociale et solidaire d'ATENA, petits paniers campus, distributions de fruits et légumes...

Du côté des personnels, l'action sociale de l'université vise à améliorer les conditions de vie personnelle et professionnelle des personnels en proposant une variété de services et d'aides dès leur arrivée à l'université. La porte d'entrée est l'équipe d'assistantes et assistants sociaux qui accueillent, informent, orientent, accompagnent et font valoir les droits de chacun et chacune.

◆ Objectifs et plan d'action

Pour la communauté étudiante, les réponses aux enjeux de précarité déjà en place tels que les aides sociales, les exonérations de frais d'inscription et l'accompagnement seront pérennisées. Un projet de lutte contre la fracture numérique sera développé en lien avec la direction des systèmes d'information afin de permettre aux étudiants de bénéficier d'ordinateurs. La problématique du logement étudiant dépasse largement les murs de l'université mais le schéma pluriannuel de stratégie immobilière prévoit tout de même que l'établissement contribue à cet effort collectif par son patrimoine immobilier en faisant construire une résidence étudiante (site Paulin de Nole) de 660 logements.

Du côté du personnel, il est prévu d'élargir le périmètre des aides sociales d'initiatives universitaires par l'augmentation des plafonds d'accès (passage d'un plafond quotient familial de 12 400 euros à 15 000 euros) et la création d'une ½ part supplémentaire pour les personnes seules avec ou sans enfant à charge. Ces actions seront expérimentées dans le cadre du contrat d'objectifs de moyens et de performance avec l'Etat avant d'être intégrées dans le modèle récurrent de l'action sociale en 2026. Elles devront s'accompagner du développement d'une solution pour digitaliser la gestion de ces aides.

Pour agir en faveur du recours aux droits, des outils facilitant la connaissance des droits par les bénéficiaires (simulateur de droits) et de dématérialisation/automatisation d'attribution de ces droits seront développés.

Une expérimentation des modifications des conditions d'accès aux aides au logement (financement caution et forfait déménagement) sera déployée de 2024 à 2026 pour les

personnes en situation de premier emploi ou de changement de résidence administrative (sur condition de ressources avec plafond quotient familial à 17 000 euros ou BOE).

Agir face à la précarité passe également par un accès à la culture pour toutes et tous. A ce titre, l'université et en particulier le service culture, en partenariat avec les associations, les académiques et de nombreux artistes, continuera de développer et de mettre en lumière une offre culturelle riche, décidément tournée vers les enjeux globaux de société au bénéfice de toute la communauté.

4.2.3 Promouvoir une alimentation saine et de qualité

L'alimentation représente à la fois des enjeux sociaux et environnementaux. C'est une thématique qui recouvre une multitude de paramètres : santé publique, impact environnemental, accessibilité de l'offre, élément central de la qualité de vie au travail et d'étude, avec des attentes et des usages différents selon les profils. En plus d'être un déterminant à la santé, il s'agit d'une préoccupation des étudiants et des personnels sur nos campus tant sur l'offre, l'accessibilité que sur l'impact environnemental. Sur nos campus, l'offre alimentaire passe par un partenaire incontournable, le CROUS, qui représente la majorité de l'offre alimentaire sur les campus, représente 1 650 tonnes de CO₂ en 2022 pour la communauté de l'université de Bordeaux. Les repas végétariens représentaient seulement 17% des menus pris en 2022 sur plus de 900 000 repas servis chaque année à notre communauté. L'approvisionnement des produits depuis les centrales d'achats en raison des règles liées à la commande publique et la production de ces produits représentent aussi un large impact environnemental.

Au-delà de ces aspects écologiques, les services du CROUS représentent une vraie garantie sociale pour un accès facilité à l'alimentation, notamment grâce au repas à 1 euro pour le public étudiant boursier ou en difficultés sociales avérées qui représentent 50% de l'ensemble des menus pris chaque année.

Du côté des personnels, l'alimentation est également subventionnée, permettant ainsi de réduire le coût individuel de chaque repas.

Au-delà du CROUS, d'autres offres existent aussi sur les campus : les foodtrucks, les distributeurs automatiques, les restaurants collectifs partenaires, les commerces à proximité du campus, les snacks proposés par les associations étudiantes ... L'université n'a pas la même influence sur l'ensemble de ces offres : elle choisit les foodtrucks et conseille les associations étudiantes mais n'a que peu d'influence sur les produits des distributeurs automatiques, voire aucune sur les commerces alentours.

De plus, bien que des étudiants prennent également leur repas du soir aux restaurants universitaires du CROUS, la plupart de la communauté étudiante et des personnels ne s'alimente pas sur le campus le soir. Cependant ces comportements alimentaires individuels ont aussi des impacts socio-écologiques et peuvent être accompagnés vers une amélioration. Des actions sont déjà proposées en ce sens notamment par l'espace santé étudiant via des ateliers cuisine ou de l'accompagnement individuel en diététique. Le CROUS propose lui aussi des ateliers pour les résidents des différents logements universitaires. Les associations, soutenues par l'établissement, se sont aussi largement emparées du sujet de l'alimentation sur les aspects de production (jardins partagés, distribution de paniers de producteurs locaux) mais aussi les aspects de précarité (épicerie sociale et solidaire, distribution de colis alimentaires, sécurité sociale de l'alimentation étudiante).

◆ Objectifs et plan d'action

Continuer de lutter contre la précarité alimentaire reste un objectif essentiel quand on se parle d'alimentation mais il doit être corrélé à un questionnement de l'offre globale

d'alimentation sur les campus. L'ambition sera de mettre en place une alimentation plus équilibrée tout en étant plus durable et accessible au plus grand nombre.

Pour aller plus loin sur ces enjeux, en synergie entre les organisations et avec le territoire, la mise en place d'un Living Lab sur l'alimentation permettra d'expérimenter par des projets d'innovations autour de l'ensemble de la chaîne de l'alimentation, de la production aux déchets en passant par la transformation et la distribution. Ce Living Lab en cours d'incubation est doté d'une chargée de projet depuis janvier 2024 qui connectera l'ensemble des acteurs et des projets autour de la problématique commune : comment mettre en place une alimentation équilibrée et durable pour toute la communauté ?

- **Végétaliser** davantage l'offre est un très bon moyen de concourir à cette ambition : l'objectif est de doubler la part de menus végétariens d'ici 2027, soit 34% (engagement national du CROUS : 30% en 2025 et 50% en 2030). Pour cela une expérimentation sur le choix alimentaire sera développée : de la formation des chefs, à la mise en place d'une communication adaptée aux différents publics en passant par la construction de menus avec les usagers, les actions les plus efficaces seront pérennisées.
- **Relocaliser la production** est aussi un levier essentiel, en ce sens l'université accompagnera le CROUS face à ses enjeux règlementaires et budgétaires pour s'approvisionner en local. Une lettre d'intérêt présentant un projet territorial de stratégie de résilience alimentaire portée par Bordeaux Métropole a été co-signée par le CROUS et l'université de Bordeaux entre autres partenaires. Un des projets qui intéresse ici serait la mise en place d'une légumerie centrale locale.
- A de plus petites échelles, les **jardins partagés** permettent aux personnels, aux étudiants et aux de s'approprier les campus tout en produisant localement. Une expérimentation de **Farm lab** est en cours sur les 10 hectares d'espaces verts du campus de Bordeaux sciences agro afin de tester un modèle de relocalisation de la production agricole en milieu urbain transposable à d'autres surfaces enclavées de la Métropole bordelaise. Ce projet est porté en interaction avec le public étudiant et offre aux équipes scientifiques ainsi qu'à des partenaires du territoire (start-up, associations ...) des espaces de démonstration de leur savoir-faire dans le domaine de l'agroécologie.
- Pour agir sur la **précarité alimentaire**, les associations étudiantes continueront d'être soutenues en ce sens et les actions déjà identifiées seront déployées autant que possible sur les campus (petits paniers campus, distributions alimentaires, armoires réfrigérées). Un projet de cafeteria solidaire sera aussi testé sur un campus.
- Enfin, l'appropriation d'une nouvelle culture alimentaire ne pourra se faire que grâce à beaucoup d'**information et de sensibilisation sur les sujets**. A ce titre un guide de l'alimentation visant à communiquer sur les dispositifs existants et à sensibiliser les étudiants à privilégier une alimentation locale, de saison, bas carbone, de qualité, équilibrée à moindre coût est en cours de création. Ce guide imaginé dans le cadre de l'alliance Agir Ensemble (villes de Talence, Pessac, Gradignan, Bordeaux, Métropole de Bordeaux, BSA, Sciences Po Bordeaux, Bordeaux INP, université Bordeaux Montaigne, Crous de Bordeaux et université de Bordeaux) sera publié le 16 octobre 2024 (journée de l'alimentation). A cette occasion des événements et des ateliers de sensibilisation seront organisés avec pour ambition de pérenniser les actions et d'en évaluer l'impact sur l'année (mesure mensuelle du bilan carbone par restaurant universitaire et du taux de prise de menus végétariens).

Actions prévues pour renforcer la qualité de vie au travail à l'étude	Planification
Mettre en place un plan « Université de Bordeaux bienvenue »	Structuration du panel à interroger et des situations visées en 2024 Réalisation de l'enquête en 2025 Mise en place d'actions en 2025-2026
Formalisation de recommandation d'accueil et accompagnement	Réalisation et diffusion de la charte et déploiement de formations et sensibilisation : 2025 Création de la maison d'accueil : 2025
Formation et valorisation de 50 agents acteurs de l'accueil	2024-2025
Développer l'accueil de pair à pair entre étudiants	Expérimentations : 2025
Mise en place d'un simulateur de droits et de dématérialisation/automatisation d'attribution de ces droits	2026
Inciter les structures de formation à intégrer le sport dans les cursus	2027
Favoriser l'accès à une pratique sportive personnelle (encadrée ou libre) au plus grand nombre en continuant d'offrir une gamme variée d'activités	En cours
Favoriser le développement et l'appropriation des équipements de proximité et de l'aménagement du campus	En cours
Dupliquer l'expérimentation "Université active" sur d'autres structures et campus	Septembre 2024 sur Agen En 2025 sur d'autres sites
Promouvoir le sport-santé au travers d'une expérimentation de dépistage visant le développement du sport sur préconisation dans la communauté étudiante	2024-2025
Lancer d'une enquête qualité de vie et santé au travail / santé mentale, sédentarité, environnement de travail, rythme	Lancement de l'enquête en septembre 2024
Déployer un nouveau format du document unique d'évaluation des risques	En cours
Mettre en œuvre un nouveau schéma directeur QVST	2025
Déployer le projet de santé de l'espace santé étudiant : 63 actions prévues	2023-2027
Construire un plan de postvention commun pour l'ensemble de la communauté	2025
Proposer une méthode générale de conduite de projet intégrant de manière conjointe les problématiques en terme d'espace, d'organisation du travail et d'outils numériques	2026
Poursuivre les aides sociales, les exonérations et l'accompagnement des étudiants et étudiantes en situation de précarité	En cours
Développer le prêt d'ordinateurs pour les étudiants	2025
Mettre à disposition des espaces sous différentes modalités pour de la construction de 660 logements étudiants	D'ici la fin du SPSI : 2028
Élargir les aides sociales d'initiative universitaire	Dès 2024 et pérennisé
Continuer de développer et de mettre en lumière une offre culturelle riche	En cours
Expérimenter des méthodes d'accompagnement au changement d'habitude alimentaire pour une végétalisation des prises de repas au CROUS	Lancement en octobre 2024
Expérimenter la production de certains produits sur les campus pour les cuisines des restaurants universitaires	2025-2026
Créer une cafeteria solidaire sur le campus en complément de l'offre existante	2027
Publier un guide de l'alimentation en partenariat avec les membres de l'alliance territoriale Agir Ensemble	2024
Organiser une journée de l'alimentation pour le lancement du guide et du living lab alimentation	2024

Axe 5. Piloter par et pour les transitions

Riche de ses communautés engagées qui portent de nombreuses initiatives, l'université de Bordeaux met en œuvre depuis 2021 une feuille de route des transitions environnementales et sociétales inscrite dans son plan stratégique à 2030. Son objectif est ainsi d'engager des actions transformatrices en interne et avec ses partenaires territoriaux et économiques afin de relever les défis des crises environnementales, sociales, économiques et politiques de l'ère anthropocène. Pour ce faire et afin de se transformer en profondeur, l'université outille sa gouvernance et prépare ses communautés aux changements à venir.

En s'appuyant sur plusieurs programmes structurants qui soutiennent cette trajectoire, notamment les programmes ACT, InnovationS, PUI, ENLIGHT, RESET et SUNSET, l'université de Bordeaux a pour ambition de devenir une université de référence en matière de transitions environnementales et sociétales, en accompagnant le passage aux échelles métropolitaine, régionale et internationale des actions de transition. Notre premier rapport sur les objectifs de développement durable paru en octobre 2023 a mis en valeur toutes les actions déjà engagées à l'aune du standard international instauré par l'ONU.

L'enjeu des transitions est transversal et concerne l'ensemble des activités de l'université. C'est pourquoi l'établissement s'est doté des moyens et des outils de pilotage et d'opérationnalisation appropriés avec, dès 2022, la création d'une vice-présidence dédiée aux transitions environnementales et sociétales, la mise en place de comités de pilotage dédiés aux transitions et le lancement des « rencontres des transitions » permettant d'agir avec les partenaires territoriaux. En 2023 a été créé l'institut des transitions qui a pour vocation d'impulser, accélérer, animer et coordonner l'ensemble des actions transitions de l'établissement sur ses différents domaines d'activité (formation, recherche et innovation, campus et vie de campus) en lien avec ses partenaires et son territoire.

Consciente de sa responsabilité, l'université a mis en place une instance indépendante d'évaluation de sa politique, le Conseil des transitions environnementales et sociétales, et se soumet à un audit extérieur dans le cadre de la labellisation DD&RS (Développement durable & Responsabilité sociétale) ainsi qu'à des classements internationaux reconnus en la matière comme celui du Times Higher Education (THE) Impact.

5.1 Renforcer le pilotage fin et transparent de la politique transitions de l'établissement dans une logique d'amélioration continue

Pour que les transitions environnementales et sociétales irriguent l'ensemble du fonctionnement de l'université, l'ensemble des structures et des individus doivent être en capacité de s'en saisir. Mettre en place des outils dédiés est donc une clé pour que les enjeux liés aux transitions soient pleinement intégrés tant à la gestion quotidienne qu'aux orientations stratégiques de l'établissement.

5.1.1 Mettre en place des outils d'aide à la décision pour orienter la politique transitions

En 2020, l'établissement s'est engagé dans la démarche de labellisation DD&RS. Cette décision forte s'est traduite par la réalisation d'un auto-diagnostic exhaustif, sur la base d'un référentiel national, puis à l'obtention du label en 2021. Ce référentiel représente le cadre de référence pour l'évaluation de l'intégration des enjeux de transitions dans l'enseignement supérieur et de recherche. L'université de Bordeaux a obtenu le renouvellement de sa labellisation en juin 2023 pour quatre années supplémentaires. Cette **démarche d'auto-évaluation, structurante** pour l'établissement, **mobilisant de nombreux acteurs** et renouvelée chaque année, a permis d'initier la production d'indicateurs et de fournir un état des lieux fidèle de la maturité de l'université sur ces enjeux. A partir de là, une politique transitions ambitieuse a pu être bâtie, matérialisée par une feuille de route des transitions votée en 2020 en conseil d'administration.

Depuis, l'établissement a construit sa politique transitions guidée par ce référentiel (décliné en 5 axes tels que dans ce document) et souhaite aller plus loin dans l'outillage de sa politique.

◆ Objectifs et plan d'action

L'ambition de l'établissement est de prendre des décisions à l'aune de leur impact environnemental et sociétal. Cette ambition se décline en plusieurs actions :

> **Se doter d'une méthodologie d'évaluation d'impact *ex ante* et *ex post* des projets**

Les programmes de l'établissement ACT, InnovationS, PUI et SUNSET se sont chacun engagés à évaluer l'impact (environnemental, social, économique...) de leur action globale et des projets développés en leur sein. Cet engagement, soutenu par le recrutement d'un chargé de projet dédié, se traduira par la construction d'une méthodologie et d'un outil d'évaluation de l'impact, au plus tard en 2026. Ce dernier pourra notamment s'appuyer sur les travaux d'ENLIGHT-RISE qui ont abouti entre autres à la création d'un corpus documentaire sur la mesure de l'impact de la recherche.

Pour transformer le fonctionnement de l'université de manière plus structurelle, cet outil sera enrichi des résultats d'une expérimentation en cours liée à l'analyse « transitions » de la comptabilité de l'établissement, afin de le décliner en 2027 aux autres projets institutionnels et de le proposer à l'ensemble des communautés.

> **Développer un outil simplifié d'évaluation d'impact carbone des événements**

Un outil sera mis à la disposition des communautés dès 2025. Ce calcul des émissions de gaz à effet de serre (GES) des événements sera facultatif, à l'exception de certains événements de grande ampleur, et pourrait être suivi dans le temps afin de mesurer l'évolution des pratiques au fil des années.

> **Poursuivre la réalisation et la diffusion du rapport social unique (annuel) et du bilan carbone (tous les 3 ans)**

Ces documents doivent permettre à l'établissement d'analyser les effets de ses actions en faveur des transitions environnementales et sociétales. Les émissions annuelles de GES des principaux postes (achats, énergie, déplacements professionnels...) seront aussi diffusées.

> **Structurer et diffuser un tableau de bord de données « transitions »**

Des indicateurs « transitions » seront mis en ligne en 2024 sur le site de l'université et des présentations seront faites au sein de différentes instances (tels que les conseils de département) pour expliciter les données. Par ailleurs, ces indicateurs seront déclinés à partir de 2025 aux structures de niveau intermédiaire (SNI) et aux pôles administratifs lorsque pertinents.

5.1.2 Faire vivre les instances de suivi et de décision de la politique transitions

Depuis l'adoption de la feuille de route des transitions, l'université a mis en place une gouvernance ainsi que des scènes de planification et de suivi de sa politique de transitions (comités de pilotage, comités techniques, réunions thématiques préparatoires...). Elle s'est donnée les moyens de suivi, de pilotage et de mise en œuvre des actions à travers une équipe des transitions (institut des transitions et services dédiés aux différentes thématiques). Les comités de direction de la formation et de la recherche, réunissant les composantes de formation d'une part et les départements de recherche d'autre part, intègrent désormais des points relatifs aux enjeux de transitions autant que de besoin. Les transitions ont également été intégrées aux dialogues stratégiques avec les structures de niveau intermédiaire.

Au-delà des grands programmes qui viennent soutenir des actions en faveur des transitions : ACT, SUNSET, RESET, ACCES, New Deal, ENLIGHT, InnovationS, d'autres sources de financement sont mobilisées pour mettre en œuvre de projets annoncés dans la feuille de route des transitions et dans ce schéma directeur, telles que l'Opération campus, le plan France Relance, la contribution de vie étudiante et de campus (CVEC), le contrat d'objectifs de moyens et de performance (COMP) avec l'Etat, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

La poursuite de ces espaces de discussion et de prise de décision, et la pérennisation de moyens humains et financiers en soutien aux communautés qui œuvrent pour les transitions, semblent donc essentielles pour maintenir une trajectoire ambitieuse.

◆ Objectifs et plan d'action

L'objectif de l'établissement est de suivre ses trajectoires et de prendre des décisions en conséquence grâce à une gouvernance des transitions robuste qui passe notamment par les actions suivantes :

- > Poursuivre l'animation de **comités dédiés aux transitions environnementales et sociétales**, qui réunissent les vice-présidents et administratifs directement impliqués afin de déployer et suivre des programmes d'actions spécifiques (type ACT)

- > Pérenniser la gouvernance achats mise en place en 2023 autour d'une **Politique Achat Responsable Innovante et Soutenable** ayant notamment en charge l'écriture du schéma de promotion des achats socialement et écologiquement responsables (SPASER) d'ici 2025
- > Renforcer le volet « transitions » des **dialogues stratégiques** entre l'établissement et les SNI, avec notamment l'intégration d'indicateurs déclinés à leur niveau, pour mieux identifier les besoins/difficultés spécifiques à leur communauté et ainsi les accompagner efficacement. Dès 2025, étendre la démarche de dialogue stratégique avec les pôles administratifs en y intégrant les enjeux de transitions.
- > **Poursuivre la réflexion autour du plan de sobriété budgétaire** : cette démarche, initiée dès 2022, permettrait de limiter les dépenses de fin d'année ayant un impact environnemental important. L'objectif est donc d'installer d'ici 2026 un modèle revu d'allocation budgétaire. Ce sujet sera intégré au sein des dialogues stratégiques.
- > Instaurer, en 2025, la participation de la présidence du conseil des transitions environnementales et sociétales ou d'un de ses représentants (décrit en 1.1.3) au conseil d'administration de l'établissement afin de faire valoir, au sein de l'organe de décision qui détermine la politique de l'établissement, les enjeux environnementaux et sociétaux.

Enfin, il sera également nécessaire d'**assurer l'allocation de moyens humains et financiers aux enjeux environnementaux et sociétaux** afin d'assurer le relais du projet ANR ACT qui prendra fin en 2028. D'ici 2027, une analyse sera donc réalisée afin d'identifier les transformations opérées et intégrées au fonctionnement de l'université en faveur des transitions, et d'évaluer les besoins financiers et humains encore d'actualité ou nouveaux sur ces enjeux, dans une perspective de recherche de leviers de financement.

5.1.3 Solliciter un regard externe de notre politique transitions pour assurer son amélioration continue

Dès l'écriture de sa feuille de route des transitions en 2020, l'université a pris l'engagement d'assurer « le suivi transparent et l'évaluation de sa politique de transition grâce à de nouveaux modes d'organisation institutionnelle ». En ce sens, le conseil des transitions environnementales et sociétales (CTES) a été créé dès 2021. Instance statutaire favorisant la démocratie participative au sein de l'établissement, ce conseil veille à la mise en œuvre de la politique de l'établissement dans ce domaine. Il a également vocation à instruire, analyser et formuler des avis ou des vœux en lien avec l'impact environnemental ou sociétal de l'établissement. Cet avis est rendu public chaque année.

Présidé par une personnalité extérieure nommée par le Président de l'université, cette instance est composée de 30 membres, à parité de femmes et d'hommes, et à parité de personnels et d'étudiants. Dans le détail, 20 membres représentant la communauté universitaire (plus 40 suppléantes et suppléants) sont tirés au sort dans le respect de la parité entre étudiants et personnels, entre les différents campus et entre les différentes catégories de personnels dans une volonté de représentativité de l'ensemble de la communauté. 10 expertes et experts titulaires (plus 10 suppléantes et suppléants) sont sélectionnés par une commission composée des membres élus des conseils centraux après avoir fait acte de candidature, et ont pour mission d'éclairer les avis du conseil grâce à leurs connaissances et leurs expériences. Cette composition originale de femmes et d'hommes issus de la communauté universitaire est un des piliers de la légitimité du Conseil ; l'autre pilier étant son existence dans les statuts de l'université de Bordeaux.

Au-delà de ce mode d'évaluation démocratique, l'université de Bordeaux suit sa trajectoire grâce au référentiel DD&RS (voir 5.1.1) et à son évaluation à travers le label dédié. L'évaluation porte sur **18 variables stratégiques** : en 2023, l'université a obtenu pour 14 d'entre elles une note égale ou supérieure à 3 sur 5, en reconnaissance des actions entreprises.

L'université de Bordeaux développe une méthode de suivi et d'amélioration de son classement [THE Impact](#) qui évalue la performance des universités dans la promotion des 17 objectifs de développement durable des Nations Unies. En 2024, elle se place en 5^e position au niveau national (3^e université).

◆ Objectifs et plan d'action

L'établissement souhaite poursuivre cette démarche d'amélioration continue et de démocratie participative autour des enjeux environnementaux et sociétaux, en pérennisant **l'évaluation de nos trajectoires par des contrôles externes** :

- > Renouveler la candidature au **label DD&RS** en 2026, avec pour objectif le **renouvellement de la labellisation en 2027**
- > Poursuivre le suivi du classement **THE impact**
- > **Pérenniser le travail et le dialogue avec le CTES**

La rédaction d'avis¹⁷ du CTES s'appuie sur des entretiens avec les différents porteurs politiques et opérationnels des thématiques ainsi que sur leurs avis et connaissances en tant qu'usagers. Les travaux du CTES guideront l'établissement en s'intégrant au prochain schéma directeur transitions 2027-2031 (et aux activités courantes d'ici là le cas échéant) dès lors que la faisabilité des propositions est avérée. En parallèle de ce travail thématique, le CTES a également rédigé un avis sur ce schéma directeur : cet avis est intégré au document. Concernant le fonctionnement du conseil, l'enjeu est de maintenir la participation de la communauté au CTES, en particulier la participation des étudiantes et étudiants. Ainsi plusieurs modalités sont proposées afin de correspondre au mieux aux différentes disponibilités et appétences : participation aux 3 conseils par an, participation ou coordination d'un groupe de travail thématique, contrat étudiant pour la prise de note et l'étude de document préparatoires, etc.

- > **Renforcer une expertise sur les sujets de transitions au comité d'audit.**

La mission d'audit interne permet à l'établissement de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue, au-delà de son rôle de contrôle réglementaire. Il est donc prévu d'assurer, notamment par de la formation, l'intégration des sujets de transitions à cette mission.

¹⁷ En 2024, ils publieront des avis étayés sur les thématiques biodiversité, santé/qualité de vie et numérique.

Actions prévues pour renforcer le pilotage fin et transparent	Planification
Se doter d'une méthodologie d'évaluation d'impact <i>ex ante</i> et <i>ex post</i> des projets	D'ici 2026 : Expérimentation pour les projets ACT, InnovationS, PUI et SAPS 2027 : Déploiement
Développer un outil simplifié d'évaluation d'impact carbone des événements	2025
Poursuivre la réalisation et la diffusion du rapport social unique	Tous les ans
Poursuivre la réalisation et la diffusion du bilan carbone	Tous les 3 ans (publication 2026 pour 2025)
Structurer et diffuser un tableau de bord de données « transitions »	2025
Poursuivre l'animation de comités dédiés aux transitions environnementales et sociétales	En cours
Renforcer le volet « transitions » des dialogues stratégiques entre l'établissement et les SNI et décliner la méthode aux pôles administratifs	2024-2025
Installer un modèle revu d'allocation budgétaire	2026
Instaurer la participation de la présidence du CTES ou d'un de ses représentants au conseil d'administration de l'établissement	2025
Renouveler la candidature au label DD&RS	2026 : Candidature 2027 : Audit de labellisation
Poursuivre le suivi du classement THE impact	Tous les ans
Pérenniser le travail et le dialogue avec le CTES	En cours
Renforcer une expertise sur les sujets de transitions au comité d'audit	2025

5.2 Fédérer l'ensemble de la communauté autour des enjeux de transitions

Nombreuses et nombreux sont celles et ceux qui s'engagent déjà au quotidien pour diminuer leur empreinte environnementale et celle de l'université et pour améliorer le bien-être au travail ou à l'étude.

Mise en place des éco-gestes dans son quotidien, adoption de réflexes d'empathie envers les autres, animation d'outils de sensibilisation, participation à un réseau d'engagés, participation à la vie démocratique, intégration de pratiques plus durables dans son métier, les méthodes d'engagement sont nombreuses. L'établissement soutient et accompagne ces formes d'engagement variées afin que chaque membre de la communauté puisse contribuer par son action individuelle ou collective à ces transitions et trouver sa place au sein de ce chantier d'envergure.

5.2.1 Informer, sensibiliser et former aux enjeux de transitions

Étudiants comme personnels sont de plus en plus sensibles aux enjeux écologiques et sociaux. Dans une enquête de 2022 auprès de la population étudiante comptant près de 3000 réponses, 77% des sondés accordent une importance de 7/10 ou plus à ces problématiques, bien que seulement 45% se sentent suffisamment informés (7/10 et plus). Continuer d'informer et de sensibiliser les étudiants et les personnels tout en les rendant acteurs de la transformation de l'établissement et donc de leur quotidien est essentiel pour atteindre les objectifs environnementaux et sociaux que l'établissement se fixe.

4500 étudiants et étudiantes ont été sensibilisés en 2022-2023 par les ambassadeurs et ambassadrices des transitions et 2500 ont été formés aux premiers secours en santé mentale par l'espace santé étudiant.

Pour les personnels, ce sont 350 agents qui sont formés chaque année via le catalogue de formation aux enjeux de transitions environnementales et sociétales. Ce catalogue contient des fresques (climat, biodiversité, numérique, sexisme, plastique, nouveaux récits) et une formation « Transitions environnementales et sociétales : tous acteurs », qui permet à chacun et chacune d'avoir une meilleure connaissance des actions réalisées au sein de l'université, des services dont ils peuvent bénéficier, de savoir comment agir en tant que personnel au sein de l'université et comment mobiliser les services supports. 200 personnels par an sont également formés aux premiers secours en santé mentale.

De nombreux événements, organisés par les services de la vie universitaire, les laboratoires, les composantes de formation, l'institut des transitions ou encore les associations, jalonnent l'année, permettant ainsi de sensibiliser la communauté aux différentes thématiques.

L'établissement souhaite soutenir cette programmation événementielle riche tout en assurant sa soutenabilité : ainsi, un *Guide l'événementiel responsable* et une formation (en complément de celle déjà proposée aux associations étudiantes par les bureaux de la vie étudiante) ont été déployés au printemps 2024 à l'issue d'un travail collaboratif sur l'année 2023. Ce guide donne un cadre et des conseils pratiques sur les déplacements, la gestion du lieu, la restauration, la gestion des achats et des déchets, la communication et l'inclusivité.

◆ Objectifs et plan d'action

Afin de continuer à développer cette culture d'établissement autour des transitions environnementales et sociétales, l'information, la sensibilisation, la formation et l'accompagnement de l'ensemble de la communauté seront structurés et amplifiés.

> **Inform**er l'ensemble de la communauté :

- **Communiquer sur les initiatives et les réalisations afin d'inspirer et de valoriser l'existant**

Des moyens pour communiquer sur les réalisations des structures de formation, de recherche et administratives seront déployés. En ce sens, l'institut des transitions, en lien avec la direction de la communication, mettra à disposition du réseau des référents un catalogue d'affiches pour favoriser la diffusion des informations dans les structures (écogestes et information sur les nouveautés). La publication annuelle du rapport ODD sera maintenue et reprendra les réalisations phares de l'année précédente (remontées notamment par les dialogues stratégiques). Les communautés continueront d'être mobilisées pour contribuer à mettre en valeur leurs initiatives et actions. Les pages « transitions environnementales et sociétales » de l'onglet Engagement du site institutionnel vont être enrichies dès 2024, alimentées régulièrement d'articles dédiés et rendues visibles par la rubrique « transitions » des newsletters interne et externe. En complément et pour rendre accessible ce schéma directeur aux communautés, un livret de communication par thématique sera constitué. Les moyens de communication continueront d'évoluer pour s'adapter aux différentes cibles, via des supports physiques sur les campus et par la mise en récit de ces transitions au travers de la stratégie de la direction de la communication qui en fait un pilier de sa communication.

Les ambassadeurs et ambassadrices des transitions jouent aussi un rôle primordial dans cette communication. D'une part, leur compte Instagram compte début 2024 plus de 1350 abonnés et cette progression, depuis sa création en 2021, sera poursuivie pour toucher le maximum d'étudiantes et étudiants. D'autre part, les ambassadeurs et ambassadrices capitaliseront sur les supports de sensibilisation existants en créant des formats plus pérennes, en lien avec les services et experts, et compléteront le catalogue d'animation avec de nouvelles animations mises à disposition de l'ensemble de la communauté, pour outiller les personnels et les services dans l'organisation de temps de sensibilisation dans leurs structures.

- **Accueillir les communautés en les informant sur les services et les bonnes pratiques**

La participation des acteurs et actrices des transitions aux journées d'accueil pour les nouveaux personnels deux fois par an et des ambassadeurs et ambassadrices des transitions aux événements de rentrée sur les campus sera pérennisée. L'université soutiendra également les bonnes pratiques plus locales en ce sens, par exemple les livrets d'accueil dédiés aux transitions qui sont rédigés dans les structures par les référentes et référents des transitions, en lien avec les assistants et assistantes de prévention. Aussi, d'ici 2025, un travail avec le service recrutement permettra de valoriser l'engagement de l'établissement auprès des candidats, via les fiches de poste et la sensibilisation des chargés de recrutement pour porter l'engagement de l'établissement lors de l'entretien.

> **Sensibiliser** la communauté aux enjeux environnementaux et sociétaux pour favoriser l'appropriation des bonnes pratiques :

- **Pérenniser une programmation événementielle riche sur le sujet en favorisant la mixité des publics**

Les temps forts de l'année continueront d'être organisés comme l'événement Bascule(s), la journée de réduction des déchets, le Feel good campus, le Sex on the campus, le mois de la

diversité, la quinzaine de l'égalité, le festival Heureux Haz'art, les résidences FACTS, le dispositif Fête la rentrée. L'objectif sera d'augmenter le nombre et la diversité des participants à ces événements. La diversité des contributeurs sera aussi recherchée afin de rendre visible les initiatives des personnels et des étudiantes et étudiants.

Les événements organisés par les associations étudiantes sur ces thématiques continueront d'être soutenus et la part du Fonds de solidarité de développement des initiatives étudiantes (FSDIE) aide aux projet qui leur sera allouée sera suivie afin d'en objectiver les résultats.

L'institut des transitions continuera d'accompagner l'organisation d'évènements dédiés aux transitions dans les structures de recherche, de formation et administratives, à la demande des directions et de soutenir les journées de sensibilisation organisées dans les laboratoires, à l'initiative des référents et référentes.

– Continuer d'enrichir les types d'animations proposées

Les formats d'animation proposés continueront d'être améliorés par l'utilisation d'animations reconnues et basées sur les connaissances scientifiques. Les formats numériques seront à explorer davantage, notamment pour la sensibilisation des publics étudiants.

Un catalogue des animations disponibles sur les enjeux environnementaux et sociétaux à l'université de Bordeaux sera publié d'ici 2025 afin de permettre aux personnels et aux étudiants de se saisir des outils disponibles.

> Former les personnels¹⁸ à ces enjeux :

- **Encadrer et organiser la formation des personnels aux enjeux de transitions** pour permettre à l'ensemble de la communauté de s'y inscrire, pour l'intégrer au temps de travail et pour suivre et encourager le développement des compétences des personnels

Les transitions environnementales et sociétales sont depuis 2022 un des piliers du plan de formation proposé aux personnels de l'université de Bordeaux : un catalogue riche est proposé. Il s'agira de continuer d'intégrer les différentes formations au catalogue de formation, d'évaluer le niveau de satisfaction des participants et de renouveler les formats proposés en fonction de ces retours. Un travail d'interopérabilité des catalogues avec les organismes nationaux de recherche (ONR) sera aussi engagé pour permettre la mutualisation de certaines formations et l'ouverture à tous les personnels des unités mixtes de recherche.

En complément de la formation « Transitions environnementales et sociétales : tous acteurs », une nouvelle formation en ligne sera disponible pour tous les personnels en 2025 afin de mieux appréhender les enjeux de la transition écologique.

Enfin, un outil sera développé d'ici 2026 et proposé à toute la communauté universitaire afin de sensibiliser aux activités de l'université en 2050 dans une trajectoire de neutralité carbone.

Comme précisé plus haut, une formation à l'évènementiel responsable viendra également compléter le catalogue.

– Adapter les formats aux différents publics

D'ici 2025, l'ensemble des **cadres dirigeants** de l'université sera formé à la prise de décision en contexte de crise socio-environnementale (DGSA, directions administratives et RAF de SNI). La gouvernance (Président, vice-présidents et chargés de mission) sera également formée lors d'un séminaire dédié en 2024 ; ce dispositif sera reconduit auprès de la nouvelle équipe en 2026.

Par ailleurs, une centaine de formations spécifiques aux **métiers** les plus impactés par les transitions environnementales et/ou sociétales seront déployées d'ici 2026.

¹⁸ La formation des étudiants et des enseignants est décrite dans le volet 1.1.4 du schéma directeur

Enfin, les personnels académiques seront également formés afin de prendre en compte les impacts environnementaux et sociétaux de la recherche et d'intégrer les enjeux des transitions dans les enseignements. L'université développera ainsi un module de formation sur les enjeux environnementaux et sociétaux à destination des personnels académiques. D'une part ce module sur les enjeux environnementaux et sociétaux (volets formation et recherche) sera intégré aux 32 heures de formation des maîtres et maîtresses de conférence stagiaires, dans le cadre de la refonte de cette formation. D'autre part il sera intégré au plan de formation des personnels et des doctorants. Les demandeurs d'autorisation à diriger une thèse (ADT) ou d'habilitation à diriger des recherches (HDR) seront également sensibilisés et renvoyés à ces ressources dans le cadre de leur formation au sein du Collège des Écoles doctorales.

Enfin, un des leviers le plus impactant pour embarquer les communautés autour des enjeux de transitions est de les **accompagner au quotidien** pour soutenir et faciliter la mise en œuvre d'initiatives en faveur des transitions environnementales et sociétales. Ainsi, les services centraux sont une source d'accompagnement pour les communautés académiques, tant dans les activités d'enseignement que de recherche.

5.2.2 Développer l'engagement des personnels et des étudiants au service des enjeux de transitions

Suite à la rédaction de la feuille de route des transitions en 2020 et afin de poursuivre l'engagement des communautés, deux réseaux ont été créés. Les ambassadeurs et ambassadrices des transitions sont des étudiants et étudiantes, répartis sur tous les campus, y compris sur les campus de proximité, de niveaux d'études diverses (de la licence 2 au master), employés par l'université de Bordeaux pour sensibiliser la communauté étudiante aux questions sociales et environnementales à travers une programmation événementielle riche et des campagnes de sensibilisation. Ils ont pour mission de promouvoir les bonnes pratiques et les dispositifs d'engagement, de les diffuser sur les campus et d'animer leurs communautés. Ils constituent un relai précieux d'information et de mise en lumière des besoins de la communauté étudiante. Lors de sa création en 2021, le réseau comptait une dizaine d'étudiants contre 20 en 2024. L'enjeu sera de pérenniser le réseau, ses actions et de maximiser leur impact. Ce nouveau réseau est complémentaire des étudiants relais santé (bien-être, sexualité et soirée) qui anime les campus et agissent au sein de l'espace santé étudiant auprès de la coordinatrice de la promotion de la santé et communication. Les référentes et référents des transitions sont des personnels qui jouent un rôle clé dans l'intégration des enjeux de transition au cœur de l'université. Au sein de leurs structures (composantes de formation ou de recherche, administration), ils sensibilisent aux enjeux de transitions environnementales et sociétales et participent au partage et à la diffusion de bonnes pratiques. Ils contribuent également à la remontée des besoins des communautés. Un réseau d'ambassadeurs et d'ambassadrices handicap a également été créé pour compléter le maillage sur cette dimension spécifique.

◆ Objectifs et plan d'action

> Continuer de mailler l'université d'animateurs de proximité

Continuer de développer les réseaux des ambassadeurs des transitions, des étudiants relais santé et campus, des référentes et référents des transitions, des ambassadeurs et ambassadrices handicap est essentiel pour agir et informer au plus près des communautés. La structuration de ces réseaux permet aussi aux collègues engagés de trouver une résonance, du soutien et du partage de bonnes pratiques auprès d'un groupe motivé de pairs venus de milieux différents de l'université et en interaction avec d'autres réseaux. Les

ressources en termes de formation, de support d'animation et de soutien administratif apportés par les différentes directions en charge de ces réseaux sont aussi essentielles. L'objectif est de pouvoir mailler l'ensemble des structures, et d'avoir donc au moins un référent des transitions personnel par unité de recherche/ direction administrative/ composante de formation. La formation et l'information des membres de ces réseaux afin qu'ils puissent être des relais d'information auprès de leurs pairs continuera d'être améliorée et mutualisée dès que possible.

> **Développer l'engagement au service des transitions**

Pour les étudiantes et étudiants, cette action s'appuiera sur le projet transverse de développement et de reconnaissance de l'engagement étudiant. Ainsi, des terrains d'engagement pour les étudiants de l'université sur les thématiques de transitions environnementales et sociétales seront créés notamment dans le cadre des projets d'innovation et des living labs. Des événements et une plateforme pérenne de « bourse de l'engagement » permettront de rendre visibles les différentes opportunités, notamment grâce au recrutement en 2024 d'une chargée des terrains d'engagement. La valorisation de ces engagements pourra prendre plusieurs formes en fonction du degré d'engagement et des compétences développées : open badges, UE engagement, validation d'acquis par l'expérience, etc.

Des terrains d'engagement pour les personnels seront développés à l'image de ce qui est fait pour les terrains d'engagement étudiant. En fonction du niveau d'engagement, la valorisation pourra passer par une inscription dans la fiche de poste ou par la mise en place d'une lettre de mission par exemple.

5.2.3 Renforcer les échanges sur les enjeux de transitions au sein des réseaux dont l'établissement est partie prenante

Au regard du caractère éminemment transverse des transitions environnementales et sociétales, les projets et actions menés par l'université sur ces thématiques sont travaillés en collaboration avec des publics divers et des experts de chaque domaine au sein de différents réseaux permettant de structurer des collaborations et de positionner l'université comme un acteur clé de son territoire. L'université de Bordeaux a l'ambition d'être une « université des transitions » de référence, et de devenir une ressource ouverte à ses partenaires.

◆ Objectifs et plan d'action

> **Renforcer les collaborations avec les institutions publiques territoriales en intégrant les enjeux de transitions dans le cadre de ses partenariats**

Placer « l'université dans la cité » sur la thématique des transitions, c'est mettre à disposition des partenaires du territoire des expertises et des forces de formation permettant de faire avancer les grands défis de demain. Fort de collaborations établies avec les acteurs institutionnels du territoire, l'objectif est de continuer ces collaborations dans le cadre de réseaux existants. Par exemple, un projet commun par an sera mis en œuvre dans le cadre d'Agir Ensemble afin de conserver la labellisation. Agir Ensemble est une alliance territoriale composée des collectivités Talence, Pessac, Gradignan, ville de Bordeaux, Bordeaux Métropole et des établissements université Bordeaux Montaigne, Science Po Bordeaux, Bordeaux INP, BSA, le Crous de Bordeaux, pilotée par l'université de Bordeaux.

En 2024, les partenaires de l'alliance participent à la création d'un guide de l'alimentation durable à destination des étudiantes et étudiants sur les territoires de nos campus. Ce projet répond à un besoin des étudiants, mis en lumière par les partenaires de l'alliance, mais également par les associations étudiantes et étudiants eux-mêmes (notamment par le biais des emplois étudiants des différents établissements). Chaque année, il s'agira de porter un projet répondant aux attentes de nos communautés. Par ailleurs, une convention de coordination territoriale (CCT) signée en mai 2020 par les établissements partenaires de l'université a pour objectif de renforcer la cohésion entre les acteurs mais aussi avec les autres parties prenantes (partenaires socio-économiques, collectivités locales, associations, etc.). Il s'agit de favoriser un accès équitable à l'enseignement supérieur en prenant en compte les problématiques géographiques, économiques, sociales et culturelles de chaque territoire. L'objectif cible est de continuer à investir dans cette CCT et de favoriser l'égalité des chances à l'échelle territoriale. Enfin, l'université souhaite faire vivre une collaboration opérationnelle étroite avec la Métropole autour des enjeux de transitions : une « **plateforme des transitions** ». Un dispositif de coordination et d'animation de projets impliquant services, laboratoires, partenaires territoriaux et économiques et citoyens co-porté et co-animé par Bordeaux Métropole et l'université de Bordeaux en y associant les établissements volontaires. Les enjeux de la structuration de cet accord spécifique sont :

- Intensifier les relations et renforcer un espace commun de travail pour adresser des défis territoriaux ensemble : passer d'une coopération institutionnelle à une coopération recherche-formation/métier sur projets en équipant l'action publique grâce à l'association des expertises métiers et des expertises scientifiques.
- Sur le périmètre des enjeux de transition : intégration du contexte campus démonstrateur (ville dans la ville) et favoriser les synergies entre différentes formes de collaborations y compris des expérimentations sur des projets communs.
- Avec un engagement des parties sur un rythme annuel de programmation, une récurrence des événements : créer une culture de la collaboration intégrant Bordeaux Métropole ainsi que les ONR

> **Renforcer les échanges à l'échelle nationale sur les enjeux de transitions**

L'université participe au partage de bonnes pratiques entre universités françaises. Labellisée DD&RS, cette attribution permet de valoriser les actions des établissements engagés dans cette démarche et d'enrichir leur pratique. La visibilité du label constitue un repère pour les étudiantes et étudiants, et aussi pour les personnels, dans le choix de leur établissement, pour les entreprises dans leur choix de recrutement et pour les partenaires locaux dans leur choix de collaboration. L'université souhaite continuer de participer au réseau CIRSES et va désormais avoir à auditer au moins 3 universités dans le cadre de la labellisation DD&RS. L'université va organiser à Bordeaux un événement de visibilité nationale sur les enjeux de transition d'ici 2027, et continuera de favoriser l'accueil et la collaboration d'événements nationaux tels que le Climat Libé Tour (accueilli en 2023 et 2024 sur le campus Victoire) ou les colloques du Groupement De Recherche Labos 1point5 (accueillies en juillet 2024 sur le volet Enseigner les Transitions Environnementales et Sociales dans le Supérieur). Enfin, l'université va poursuivre sa participation à plusieurs réseaux nationaux : la commission « Transition » de France Universités, l'association VP-TREES (vice-présidents et chargés de mission sur les périmètres de transitions environnementales et sociétales) et le collectif « Labos-en-transition ».

> **Renforcer les échanges à l'échelle internationale sur les enjeux de transitions**

Au travers de son implication dans l'alliance universitaire européenne ENLIGHT, l'université et ses partenaires visent à contribuer à une vaste coopération pour la formation et la recherche à l'échelle européenne, en faveur d'une Europe plus écologique, en meilleure santé, plus juste et plus durable. L'objectif est désormais de participer aux 20 communautés thématiques mises en place à l'échelle de l'alliance ENLIGHT autour des 6 challenges (Santé et bien-être, révolution numérique et impact de la digitalisation,

changement climatique, énergie et économie circulaire, équité, culture et créativité) d'ici 2028.

Le groupe de travail « Climate Change and Sustainability » d'U7+ (plus de 100 universités de 15 pays différents) sera aussi investi afin de permettre le partage de bonnes pratiques et la formalisation d'engagements communs à une échelle internationale.

Afin de structurer des coopérations avec les pays du Sud, une cartographie et une analyse d'opportunités de partenariats internationaux sera réalisée.

Actions prévues pour embarquer l'ensemble de la communauté	Planification
Publier le rapport ODD	Tous les ans
Enrichir les pages transitions environnementales et sociétales du site institutionnel	2024
Créer de nouveaux supports de communication (livret par thématique, articles de mise en récit, posts, etc.)	2024/2025
Publier un guide événementiel responsable et inscrire une formation à destination des organisateurs et organisatrices d'événements	2024
Enrichir les types d'animations proposées	2025 : Publication d'un catalogue
Continuer d'intégrer les différentes formations proposées au catalogue de formation et de renouveler les formats proposés	En cours 2025 : nouvelle formation en ligne pour tous les personnels
Développer un outil de sensibilisation aux activités de l'université en 2050 dans une trajectoire de neutralité carbone	2026
Déployer la formation des cadres dirigeants à la prise de décision en contexte de crise socio-environnementale	D'ici 2025
Former la gouvernance lors d'un séminaire	2024 (équipe actuelle) 2026 (prochaine équipe)
Former une centaine de métiers les plus impactés par les transitions environnementales et/ou sociétales	D'ici 2026
Déployer une formation pour les personnels académiques aux enjeux de transitions dans leurs pratiques métier	2025-2026
Continuer de développer les réseaux de personnels et d'étudiants engagés	En cours
Développer des terrains d'engagement pour les transitions pour les étudiants et les personnels	2025
Renforcer les collaborations avec les institutions publiques territoriales en intégrant les enjeux de transitions dans le cadre de ses partenariats	Tous les ans : Développement de projets dans le cadre d'Agir Ensemble 2026 : création d'une plateforme des transitions
Renforcer les échanges à l'échelle nationale sur les enjeux environnementaux et sociétaux par des événements	D'ici 2027 : Organiser un événement national En cours : Soutenir des événements nationaux et continuer à participer aux réseaux cités
Renforcer les échanges à l'échelle internationale sur les enjeux environnementaux et sociétaux	Participer aux 20 communautés thématiques mises en place dans ENLIGHT d'ici 2028 Investir le groupe de travail « Climate Change and Sustainability » d'U7+

5.3 Affirmer les principes éthiques et déontologiques de l'université sur l'ensemble de ses activités, dont la prise en compte des enjeux de transitions

L'attention portée à l'éthique et la déontologie s'inscrit dans la volonté d'œuvrer à une société plus juste et à donner un cadre intègre aux missions assurées par l'université. Ainsi, l'établissement a mis en place en 2023 un comité d'éthique de la recherche, qui a pour mission d'émettre des avis consultatifs à destination des équipes de recherche sur l'Homme (hors recherches impliquant la personne humaine soumises à la saisine d'un comité de protection des personnes). Principes clés dans le souhait d'œuvrer à une société et une pratique scientifique plus juste, l'éthique et la déontologie s'intègrent dans la démarche de transitions sociétales initiée par l'établissement, et s'inscrivent dans une réflexion autour des engagements et des valeurs que l'établissement souhaite porter. C'est ainsi que l'université a décidé de se doter également d'une commission d'éthique et déontologique d'établissement, ayant vocation à affirmer les principes guidant l'ensemble des activités de recherche, de formation et d'innovation et éclairer ainsi ses personnels avec certaines lignes directrices pouvant les aider à se positionner dans leur vie professionnelle. Elle s'engage par ailleurs à poursuivre le travail engagé avec ses partenaires privés et publics sur l'intégration des enjeux de transitions dans les coopérations existantes ou à venir en s'appuyant également sur les travaux du comité d'éthique de la recherche et son référent en matière d'intégrité scientifique.

5.3.1 Mettre en place une commission d'éthique et déontologie d'établissement

L'université prévoit la mise en place d'une commission d'éthique et déontologie d'établissement, adossée au conseil d'administration. Ses missions seront articulées avec les instances et démarches existantes, le comité d'éthique de la recherche, les référents intégrité scientifique, déontologie et laïcité, et sa référente déontologue-lanceur d'alerte de l'établissement. Afin de compléter sans se substituer, ni superposer les organes de réflexion ou de décision, cette commission aura vocation à traiter de questions liées notamment à l'éthique et la politique scientifique, les partenariats, la formation, dans une logique d'affirmation des valeurs portées par l'établissement. Elle pourra également affirmer des normes en matière de déontologie ; cadrer, diffuser et asseoir au sein de l'établissement des notions telles que la laïcité. La commission sera amenée à se prononcer sur des situations complexes ayant trait par exemple aux partenariats avec des acteurs académiques issus de certains pays s'inscrivant dans un contexte géopolitique spécifique. Concernant les activités de recherche et de formation, la commission pourra mener une réflexion sur nos liens avec les partenaires socio-économiques dont l'impact environnemental et/ou sociétal négatif est avéré. De manière plus générale, cette commission sera la garante d'une cohérence interne des différentes activités relatives aux valeurs de l'établissement, au service de ses missions principales : formation, recherche, innovation.

Il faudra assurer la lisibilité des différents comités et conseils au sein de l'établissement, et faire en sorte que la valeur ajoutée de cette nouvelle instance soit bien perçue par nos communautés. L'existence de la commission ne saurait entraver la liberté académique, mais devra au contraire favoriser le débat, notamment lors de la réflexion sur les valeurs de l'UB. Consciente des enseignements qu'elle peut tirer des initiatives déjà prises dans d'autres

établissements, l'université s'appuiera sur ses réseaux nationaux, européens, et internationaux pour se nourrir des bonnes pratiques et définir le cadre d'intervention de son propre comité.

◆ Objectifs et plan d'action

Au vu des réflexions déjà engagées au sein de l'université et de sa gouvernance (pilotées notamment par la vice-présidente du conseil d'administration) sur les enjeux éthiques, la commission d'éthique et déontologie d'établissement pourra être installée en 2024 et commencer alors à siéger selon les modalités qui auront été validées par le conseil d'administration. Sans empiéter sur le périmètre du comité éthique de la recherche, elle contribuera à définir des principes et valeurs applicables par l'établissement dans les champs de la recherche, la formation, et l'innovation.

2024 : définition des membres du comité ; étude de type benchmark sur les bonnes pratiques à l'œuvre aux niveaux national, européen et international ; temps de travail en groupe pour définir le périmètre des missions du comité et formaliser une première proposition ; validation du périmètre des missions en conseil d'administration.

2025 : première séance du comité selon les modalités qui auront été définies.

5.3.2 Assurer l'intégration des critères éthiques (dont environnementaux et sociétaux) dans nos partenariats

De nombreux partenariats de l'université, avec des entités publiques ou privées, intègrent d'ores et déjà pleinement les enjeux environnementaux et sociétaux. Cette intégration répond par ailleurs à des enjeux partagés par de nombreux partenaires de l'université. Il conviendra cependant de pouvoir, d'une manière souple et adaptée aux spécificités de chaque projet, systématiser cette intégration, tout en s'appuyant sur le comité d'éthique d'établissement sur des cas particulièrement complexes.

◆ Objectifs et plan d'action

L'université expérimentera l'intégration de critères de responsabilité sociétale et environnementale (RSE) dans les contrats de recherche mis en place dans le cadre notamment des nouveaux laboratoires communs, des nouveaux partenariats premium avec des entreprises, et des partenariats liés au programme DReAM (diversification des ressources de l'établissement). En fonction des besoins exprimés par les différentes directions et services, de la nature des partenariats conclus, et au regard des spécificités propres à chaque projet, il pourra être proposé selon des modalités qui restent à définir :

- de travailler avec les plateformes sur des certifications qui permettraient de justifier d'un degré d'engagement en faveur de la responsabilité sociétale et environnementale ;
- de travailler avec les prestataires et fournisseurs sur l'intégration de critères environnementaux et sociaux, en lien avec la démarche portée dans l'axe 3 « Mener une politique environnementale ambitieuse » du schéma directeur ;
- de faire le lien entre les critères RSE et l'impact du projet concerné par le partenariat.

L'université, forte de ses attaches avec les acteurs publics ainsi que les milieux économiques, souhaite s'assurer d'une cohérence entre ses engagements en matière de RSE et ceux de ses partenaires institutionnels. Ainsi, chaque nouvel accord-cadre conclu après l'entrée en vigueur du schéma directeur fera mention de critères RSE, qui seront

choisis d'un commun accord avec le partenaire concerné au moment de la négociation des termes du partenariat.

Un lien avec le comité d'éthique d'établissement pourra être fait si besoin, afin d'évaluer la façon de traiter certains partenariats académiques avec des pays aux situations géopolitiques ou diplomatiques complexes, ou bien concernant l'engagement de l'établissement aux côtés d'entreprises dont l'impact environnemental (énergies fossiles, ressources rares, etc.) et/ou sociétal (conditions de travail notamment) est problématique.

5.3.3 Promouvoir l'éthique et l'intégrité scientifique comme fondement des activités de recherche et de valorisation

L'université de Bordeaux se mobilise pour garantir l'intégrité scientifique de la recherche, rejoignant en cela des initiatives prises au plan national. Elle a adopté en 2017 une Charte déontologique en matière d'activité de recherche et de valorisation : responsabilités, gestion des conflits d'intérêts et traitement des allégations de manquements à l'intégrité scientifique. Cette charte rappelle les obligations de l'établissement et de l'ensemble des personnels qui participent à la recherche scientifique menée dans ses laboratoires.

L'université a également désigné un référent intégrité scientifique et une référente déontologue-lanceur d'alerte.

◆ Objectifs et plan d'action

Afin de contribuer à la production de nouvelles connaissances en respectant les normes éthiques les plus élevées dans la conduite des travaux de recherche et d'innovation, l'université de Bordeaux met en place les actions suivantes :

- > **Soutien aux personnels académiques dans la réalisation de démarches en lien avec l'éthique de la recherche et de la valorisation**
 - Le Comité d'éthique de la recherche de l'établissement, mis en place en 2023, produira des avis sur la dimension éthique de projets de recherche sur l'Homme qui ne relèvent pas des comités de protection des personnes et ne sont pas qualifiés de « recherche impliquant la personne humaine ». Pour chaque communauté de recherche, des textes de références seront agrégés et permettront de fournir des avis sur sollicitation des porteurs de projet. Ce comité d'éthique de la recherche déploiera progressivement ses activités en 2024.
 - Dans le cadre du Pôle universitaire d'innovation, l'objectif est de proposer aux enseignants-chercheurs une mutualisation des bonnes pratiques en matière de déontologie (relativement à la mobilité des chercheurs et enseignants-chercheurs vers les entreprises ou aux créations d'entreprises par exemple). Les commissions qui préexistaient chez certains fondateurs pourront mutualiser leurs bonnes pratiques et harmoniser les décisions. De manière générale, les différentes démarches menées chez les fondateurs du PUI seront articulées entre elles, et avec le comité d'éthique et de déontologie d'établissement de l'université de Bordeaux.
- > **Promotion de l'intégrité scientifique**

La démarche de l'UB en faveur de l'intégrité scientifique se traduit entre autres par l'application de la Charte déontologique en matière de recherche et de valorisation, la mise à disposition d'un cours en ligne ouvert à tous (MOOC) « Intégrité scientifique dans les métiers de la recherche », la formation obligatoire des doctorants à l'intégrité scientifique, et la présence d'un référent intégrité scientifique désigné. C'est dans le prolongement de ces actions déjà en place que sera mise en place une feuille de route de promotion de l'intégrité scientifique.

- Le référent intégrité scientifique produira des rapports annuels, à destination du Président de l'université, sur le traitement des allégations de manquement à l'intégrité scientifique et les procédures mises en œuvre.
- Il a également pour objectif de produire des recommandations, dans le cadre d'un groupe de travail national, en lien avec l'association RESINT (Réseau des Référents Intégrité Scientifique).
- A l'échelle de l'établissement, la stratégie adoptée et mise en œuvre inclura l'analyse des risques et le déploiement d'outils : charte sur la prise de parole en public des chercheurs, formation des enseignants-chercheurs au-delà des doctorants, sensibilisation à l'intégrité scientifique pour les candidats à l'habilitation à diriger des recherches, formation des étudiants en lien avec la Direction de la documentation. Dans les laboratoires, les personnels BIATSS seront également sensibilisés.
- Les référents intégrité scientifique et déontologie seront intégrés ponctuellement aux instances (Comité de direction Recherche, Commission éthique et déontologie) afin de mettre en place une gouvernance de l'intégrité scientifique.

Actions prévues pour promouvoir l'éthique et l'intégrité scientifique	Planification
Installer une commission éthique et déontologie d'établissement	2025
Expérimenter l'intégration de critères de responsabilité sociétale et environnementale (RSE) aux partenariats	2025
Déployer les activités du comité d'éthique de la recherche	2024
Articuler la commission éthique et déontologie de l'université avec les démarches des partenaires, notamment les membres fondateurs du pôle universitaire d'innovation	2025
Produire un rapport d'intégrité scientifique	Tous les ans
Produire des recommandations d'intégrité scientifique en lien avec le réseau des référents intégrité scientifique	2025
Intégrer les référents intégrité scientifique et déontologie aux instances	En cours

Annexe 1 : Glossaire

Sigle	Description
3B	biodiversité biomasse Bordeaux
3R	réduction, réparation, réemploi
ACCES	programme ACCompagner vers l'Enseignement Supérieur
ACT	programme Augmented university for Campus and world Transition
ADEME	agence de la transition écologique
ADT	Autorisation à diriger une thèse
AMI	appel à manifestation d'intérêt
ANR	agence nationale de recherche
BBS	bâtiment Bordeaux biologie santé
BGES	bilan de gaz à effet de serre
BIATSS	bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé
BIOGECO	unité de recherche BIOdiversité Gènes et Communautés
BOE	bénéficiaires de l'obligation d'emplois
BSA	Bordeaux Sciences Agro
BUT	bachelor universitaire de technologie
CA	conseil d'administration
CCT	convention de coordination territoriale
CEVS	cellule d'écoute, de veille et de signalement
CHANGES	département Sciences sociales des changements contemporains
CoARA	Coalition for Advancing Research Assessment
CIRSES	collectif pour l'intégration de la responsabilité sociétale et du développement durable dans l'enseignement supérieur
CMA	cursus et métiers d'avenir
CNRS	centre national de la recherche scientifique
CO ₂	dioxyde de carbone
COMP	contrat d'objectifs de moyens et de performance avec l'Etat
CPER	Contrats de Plan Etat Région
CPES	cycle pluridisciplinaire d'études supérieures
CROUS	centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CSTI	culture scientifique, technique et industrielle
CCSTI	Centre de culture scientifique, technique et industrielle
CTES	conseil des transitions environnementales et sociétales
CUBE2020	concours d'économie d'énergie
CVEC	contribution de vie étudiante et de campus
DAEES	direction de l'analyse économique et études statistiques
DAEU B	diplôme d'accès aux études universitaires option scientifique B
DASRI	déchets d'activités de soins à risque infectieux
DAU	direction de l'aménagement urbain
DD&RS	développement durable et responsabilité sociétale
DEEE	déchets d'équipements électriques et électroniques
DETS	département droit et transformations sociales
DGAFP	direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGSA	direction générale des services adjointe

DND	déchets non-dangereux
DOREMI	projet DONnées de la REcherche, Mutualisations, stockage et calcul Intensif
DREAM	projet pour diversifier les ressources au service de l'évolution de nos missions
DSI	direction des systèmes d'information
DU	diplôme universitaire
ECOr	département évaluations, comportements et organisations
ECTS	système européen de transfert et d'accumulation de crédits
ENLIGHT	Université européenne pour promouvoir la qualité de vie équitable, la soutenabilité et la mobilisation globale par l'enseignement supérieur - European university Network to promote equitable quality of Life, sustainability and Global engagement through Higher education
ENLIGHT-RISE	ENLIGHT Research and Innovation agenda with and for Society
ENSEGID	Ecole Nationale Supérieure en Environnement, Géoressources et Ingénierie du Développement durable
EPOC	unité de recherche Environnements et Paléoenvironnements Océaniques et Continentaux
EPST	établissements publics à caractère scientifique et technologique
ERP	établissements recevant du public
ESE	espace santé étudiant
ESR	enseignement supérieurs et de recherche
ESTIA	école supérieure des technologies industrielles avancées
ETP	équivalent temps plein
FACTS	festival art et sciences de l'université de Bordeaux
FIPHFP	fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FORESITE	projet pour "Faciliter et Opérer la REcherche au niveau du SITE"
FSDIE	Fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes
FUN MOOC	plateforme de MOOC de France Université Numérique
GEB	comité pour l'Égalité de Genre ou Gender Equality Board
GES	gaz à effet de serre
GIEC	groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat
GPR	grands programmes de recherche
HDR	habilitation à diriger des recherches
HETD	heures équivalent travaux dirigés
HRS4R	stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs
InnovationS	projet lauréat de l'appel à projets "ExcellencES", il a pour objectif d'accélérer les dynamiques d'innovation et de promouvoir l'entrepreneuriat
INP	institut national polytechnique
INRAE	institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement
Inria	institut national de recherche en sciences et technologies du numérique
INSERM	institut national de la santé et de la recherche médicale
INSPE	institut national supérieur du professorat et de l'éducation
IUT	institut universitaire de technologie
kWc	kilowatt-crête
Labos 1point5	collectif de membres du monde académique, de toutes disciplines et sur tout le territoire, partageant un objectif commun : mieux comprendre et réduire l'impact des activités de recherche scientifique sur l'environnement, en particulier sur le climat
LED	diode électroluminescente
LGBTQIA+	lesbiennes, gays, bisexuelles, trans, queer, intersexes, asexuelles et autres variantes
LP2I	Laboratoire de physique des deux infinis
MAOIP	mission d'appui à l'orientation et à l'insertion professionnelle
MAPI	mission d'appui à la pédagogie et à l'innovation
MCF	maîtres et maîtresses de conférences
MESR	ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

MNESS	mise à niveau pour les études supérieures scientifiques
MOOC	massive open online course, type ouvert de formation à distance capable d'accueillir un grand nombre de participants
MPGP	marchés publics globaux de performance
NewDeal	programme "Nouveaux Coursus à l'université"
OASU	Observatoire Aquitaine des Sciences de l'univers
ODD	objectifs du développement durable
ONR	organismes nationaux de recherche
ONU	organisation des nations unies
ORE	loi orientation et réussite des étudiants
PASS	parcours accès santé spécifique
PHASE	service d'accompagnement des étudiants à besoins spécifiques
PISE	partenariats internes pour la sobriété énergétique
PJJ	pôle juridique et judiciaire
PMIE	plan de mobilité inter-établissements
PSSM	premiers secours en santé mentale
PUI	pôle universitaire d'innovation
PUSG	pôle universitaire des sciences de gestion
QVT	qualité de vie au travail
RAF	responsable administrative et financier
REP	responsabilité élargie du producteur
RESET	Repenser ensemble l'égalité et l'excellence scientifique - projet européen
RESINT	réseau des référents intégrité scientifique
RIPI	recherche, innovation, partenariats, international
RPS	risques psycho-sociaux
RRI	réseaux de recherche impulsion
RSE	responsabilité sociétale des entreprises
RSO	responsabilité sociétale des organisations
SABOM	Société d'Assainissement de Bordeaux Métropole
SAPS	sciences avec et pour la société
SBM	département sciences biologiques et médicales
SDH	schéma directeur handicap
SDP	surface de plancher
SE	département sciences de l'environnement
SHM1	datacenter de l'université de Bordeaux
SHS	sciences humaines et sociales
SIGDU	service inter-établissement de gestion du domaine universitaire
SIN	département Sciences de l'ingénierie et du numérique
SMR	département sciences de la matière et rayonnement
SNI	structures de niveau intermédiaire
SP	département santé publique
SPASER	schéma de promotion des achats socialement et écologiquement responsables
SPSI	schéma pluriannuel de stratégie immobilière
SRP	sciences et recherches participatives
SSE	système de supervision énergétique
STAPS	sciences et techniques des activités physiques et sportives
STS	département sciences et technologies pour la santé
tCO ₂ eq	unité de mesure de l'impact carbone, quantité de gaz à effet de serre en équivalence CO ₂ par rapport au pouvoir réchauffant des différents gaz à effet de serre émis ou évités

THE	Times Higher Education, mensuel dédié à l'enseignement supérieur du journal The Times
TPG	campus Talence-Pessac-Gradignan
U7+	première coalition de présidents d'universités d'Europe, d'Asie, d'Amérique du Nord, d'Amérique du Sud, d'Afrique et d'Australie
UBee Lab	incubateur pour les étudiants entrepreneurs de l'université de Bordeaux
UBGRS	University of Bordeaux Graduate Research School, école supérieure des jeunes chercheurs et chercheuses
UE	unité d'enseignement
UF	unité de formation
UFR	unité de formation et de recherche
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
URFIST	unité régionale de formation à l'information scientifique et technique
UVED	université virtuelle environnement et développement durable
VP-TREES	vice-présidents et chargés de mission sur les périmètres de transitions environnementales et sociétales
VSS	violences sexistes et sexuelles

Annexe 2 : Synthèse des principales réalisations de la Feuille de route des transitions

Ce tableau récapitule, pour les 24 engagements de la Feuille de route des transitions (2020-2026), les principales actions réalisées, les recommandations du Conseil des transitions environnementales et sociétales formulées en 2022 et les actions entreprises depuis.

Actions initiées ou partiellement réalisées (poursuivies dans le schéma directeur)

Actions réalisées, renforcées dans le schéma directeur

# eng	Engagement	Réalisations principales (non exhaustives)	Avis CTES de janvier 2023	Actions entreprises en réponse
1	L'université organise les conditions de transformation profonde de ses modes de fonctionnement et d'action dont l'expérimentation constitue un levier fondamental	Déploiement du programme ACT : 70 projets financés depuis le début du projet, 6 living labs ont été lancés, 53 personnes recrutées (contractuels BIATSS ou recherche et emplois-étudiants) 4 controverses depuis décembre 2022 https://www.u-bordeaux.fr/recherche/science-et-societe/les-controverses 4 résidences FACTS https://www.u-bordeaux.fr/evenements/facts-2023 <i>A lancer dans le cadre du SD TES : projet impact</i>	"Le Conseil insiste donc sur l'importance d'un tableau de bord qui permettra à la gouvernance de l'université de suivre l'effet des actions et au Conseil d'évaluer leur effectivité" "Le Conseil juge indispensable de se prémunir contre d'éventuels projets qui pourraient être développés à l'université dont l'impact serait tout à fait contraire aux objectifs qu'il poursuit"	Ce tableau constitue un bilan des réalisations de la feuille de route, un tableau de bord en interne permet de suivre les réalisations et ce schéma directeur permet une planification pluriannuelle de l'ambition Les programmes de l'établissement ACT, InnovationS, PUI et SUNSET se sont chacun engagés à évaluer l'impact (environnemental, social, économique...) de leur action globale et des projets développés en leur sein. Cet engagement, soutenu par le recrutement d'un chargé de projet dédié, se traduira par la construction d'une méthodologie et d'un outil d'évaluation de l'impact, au plus tard en 2026, qui pourra notamment s'appuyer sur les travaux d'ENLIGHT-RISE qui ont abouti entre autres à la création d'un corpus documentaire sur la mesure de l'impact de la recherche.
2	Les personnels sont formés aux enjeux des transitions environnementales et sociétales. Ils en maîtrisent les concepts et les compétences	Entre 2022 et 2024, 9 formations ont été ajoutées au plan de formation, 360 personnels ont été formés 260 personnes par an sont sensibilisés grâce aux webinaires proposés	"Il sera intéressant de suivre le nombre de personnels inscrits, leurs statuts et profils" "les doctorants et doctorantes n'ont pas accès au catalogue, il faudra donc s'assurer que ces formations ou des formations équivalentes soient proposées au catalogue du Collège des écoles doctorales." "La banalisation de quelques jours par an	360 personnels ont été formés entre 2022 et 2024 La formation « Prendre des décisions en contexte anthropocène » figure déjà au catalogue de formation du Collège des Écoles doctorales, l'université développera en complément un module de formation sur les enjeux environnementaux et sociétaux à destination des personnels académiques, y compris doctorants et le catalogue de formation à destination des enseignants sur ces enjeux sera ouvert aux doctorants ayant une charge

			semble une piste intéressante afin de résoudre cette problématique"	d'enseignement. La banalisation de journées dédiées à la formation sur ces thématiques n'a pas pu être mise en place est n'est pas prévue par le schéma directeur actuel.
3	L'université s'appuie sur des réseaux d'animatrices et animateurs de proximité qui accompagnent la transition au sein des structures et sur les campus	2021 : année de création des réseaux 20 ambassadeurs (35 événements par an) 72 référents (20 rencontres par an) On compte plus de 6000 participations étudiants et plus de 1000 participations de personnels aux différents événements et rencontres proposées	"Une information sur les référentes et référents, valorisant ce rôle, doit être apportée au sein des structures."	Plusieurs outils ont été mis en place pour favoriser cette diffusion : la démarche "labos en transitions" d'une part a grandement visibilisé le rôle de référents auprès des structures de recherche, d'autre part la liste des référents a été publiée sur le site, de plus les webinaires proposés aux référents ont également été ouverts à l'ensemble de la communauté pour susciter des vocations.
4	L'université valorise l'engagement en faveur des transitions	Lettre de mission depuis 2023 pour les référents Ambassadeurs étudiants en contrats étudiants <i>A lancer dans le cadre du SD : engagement (GT)</i>	"prévoir la publication des conclusions du groupe de travail engagement"	Un "Cadre de référence pour promouvoir, reconnaître et valoriser l'engagement étudiant" a été produit par ce groupe de travail. La présentation en CFVU de la version finalisée du document est prévue pour le mois de juin 2024.
5	Une gouvernance décentralisée pour intégrer les enjeux des transitions dans toutes les dimensions et toutes les structures de l'université	Instances de pilotage et de suivi opérationnel dédiées depuis 2022 Intégration systématique d'un volet transitions dans les dialogues stratégiques depuis 2023	<i>Pas de commentaire</i>	
6	L'université assure le suivi transparent et l'évaluation de sa politique de transition grâce à de nouveaux modes d'organisation institutionnelle	Mise en place du Conseil des transitions environnementales et sociétales en 2021 ; 78 membres Nouvelle labellisation DD&RS obtenue en 2023 pour 4 ans	"Le Conseil est théoriquement composé à 50% d'étudiantes et étudiants, mais en pratique il y a un problème de représentativité, avec des départs à chaque rentrée." "L'université doit réfléchir aux moyens de faire connaître en interne le Conseil des transitions environnementales et sociétales"	Le départ prématuré des étudiant est toujours une réalité mais une représentation étudiante "minimale" a pu être assurée en donnant certaines responsabilités à des étudiants du conseil sous la forme de contrat étudiant. Une page dédiée au conseil des transitions a été créée sur le site institutionnel, un article sur le conseil des transitions a également été publié et relayé via la newsletter.
7	La politique partenariale intègre les enjeux de transition environnementale et sociétale	Echanges réguliers dédiés aux enjeux des transitions avec Bordeaux Métropole Organisation annuelle des Rencontres des transitions Participation active à l'alliance territoriale Agir Ensemble dédiée aux enjeux des transitions Nouvelle alliance européenne ENLIGHT 2.0 autour de ces enjeux Participation au réseau national CIRSES dédié à ces enjeux <i>A faire (SD) : expérimentation sur critères RSE</i>	"L'université doit également s'interroger sur ses partenariats avec le secteur privé et les critères précis qui pourraient conduire à renoncer à certains partenaires."	Cette action a pris du retard mais elle est inscrite dans le schéma directeur : "L'université expérimentera l'intégration de critères de responsabilité sociétale et environnementale (RSE) dans les contrats de recherche, avec les nouveaux laboratoires communs, les nouveaux partenariats premium avec des entreprises, et les partenariats liés au programme DReAM (diversification des ressources de l'établissement)."
8	Favoriser les déplacements bas carbone pour les personnels,	Diagnostiques réalisés sur Talence-Pessac-Gradignan (2022) et Bordeaux (2024) Plan d'action en cours de mise en œuvre sur	"Nous demandons donc qu'une action volontariste pour améliorer l'offre de stationnement vélo s'engage dans les plus	L'offre de stationnement vélo augmente sur le campus Talence-Pessac-Gradignan avec l'installation de nombreux parking couverts et arceaux, prochainement couplé à une

	étudiantes et étudiants est une priorité de l'université	Talence-Pessac-Gradignan Projet "mobili'pro" en cours pour verdir le parc automobile Financement de vélos de service pour deux structures pour expérimentation <i>A faire : expérimenter des critères d'accès aux parkings</i>	brefs délais." "Il semble nécessaire de combattre ces freins pour continuer à développer et normaliser le télétravail au sein de l'université." "Nous demandons de relancer l'expérimentation du travail dans des tiers lieux proches du domicile, qui était prévue avant la crise Covid." "La question des déplacements en avion des chercheur·euse·s est malheureusement toujours à l'état de réflexion."	sécurisation des parkings (sécurisation de parking existants ou construction de parkings de grande ampleur (au moins 200 places) sécurisés). Depuis 2022, la compensation télétravail est mise en place (2,50 euros par jour plafonné à 220 euros par an). En 2022, 1 340 personnels BIATSS ont eu recours au télétravail de droit commun, soit 47% des personnels BIATSS (près de 20% de plus qu'en 2020), avec une majorité d'agents l'exerçant sur 2 jours par semaine (34%). En plus, 159 personnels BIATSS ont bénéficié du télétravail sur prescription médicale. Le projet des tiers lieux n'a pas été relancé. La politique voyage a été révisée en 2023, elle impose de privilégier le train pour les villes qui sont accessibles en 6 heures de train ou moins.
9	L'université respecte ses engagements en matière de transition énergétique, avec une trajectoire de réduction des émissions de gaz à effet de serre de 40% minimum d'ici 2030	Sur les bâtiments de la métropole bordelaise (95% des émissions de l'UB), la réduction entre 2014 et 2023 est de 20%, soit la moitié de l'objectif fixé pour 2030. L'université a réduit de 18% ses émissions de GES liées à l'énergie entre 2019 et 2022. 9000 m ² de panneaux photovoltaïques ont été installés, permettant de verdir le mix énergétique et de gagner en autonomie. Le bilan carbone publié en février 2024 pour année 2022 reprend l'ensemble de ces informations.	"Prévue en 2022, la diffusion large du bilan carbone mais aussi le partage des données du bilan carbone répondent à un besoin de la communauté" "Nous demandons donc que l'accès aux données soit le plus large et le plus ergonomique possible."	Le bilan carbone 2022 a été publié début 2024 et un webinaire a été organisé à cette occasion pour vulgariser le format et faciliter sa compréhension. Les données sont rendues disponibles pour les labos via les energy manager. Un nouvel outil "planone" est en cours de mise en place.
10	L'eau est gérée de manière durable et responsable à l'université et sa consommation est réduite à hauteur de 10 % d'ici à 2030 (référence 2014)	Récupérateurs d'eau de pluie en cours d'installation à Peixotto Plusieurs bâtiments équipés de réseaux d'eau de pluie pour les sanitaires (A9, bâtiment H, SMART ...) 15% de réduction eau entre 2014 et 2022	« Il semble également pertinent d'envisager l'installation d'économiseurs d'eau sur les robinets, qui permettent habituellement une économie d'au moins 30% à 50%. » « La gestion de l'eau dans certains espaces verts du campus qui étaient arrosés malgré les conditions de sécheresse estivales a interpellé la communauté universitaire et devra être revue » « bonne gestion des fuites invisibles sur les canalisations, en commençant par une première campagne de détection des fuites. »	Des économiseurs d'eau ont déjà été installés par le pôle patrimoine et environnement. La généralisation de ce dispositif est en cours. L'arrosage de certains espaces, notamment des arbres récemment plantés, est parfois nécessaire. Cependant, l'université reste vigilante à diminuer ces consommations d'eau, en particulier potable. Ainsi des collecteurs d'eau de pluie récemment installés permettront de se substituer pour les arrosages incompressibles. Des compteurs ont été mis en place permettant de détecter de nombreuses fuites sanitaires, une demande est en cours de financement (Agence de l'eau) afin de supprimer ces fuites et de lancer une détection des fuites sur les réseaux extérieurs.
11	Le schéma directeur immobilier de l'université	- charte de prescriptions environnementales rédigée par le services performance	« Le Conseil regrette qu'à ce jour il ne soit pas acquis que le Schéma pluriannuel de	Il est inscrit dans ce schéma directeur que l'université tendra vers un objectif de zéro artificialisation nette.

	intègre les prescriptions énergétiques et environnementales	environnementale en 2022 et inscrite à tous les contrats - nombreux parkings désimperméabilisés avec Opération campus et plans de rénovation <i>A faire : bilan carbone opérations de construction/rénovation</i>	stratégie immobilière (SPSI) inclue l'objectif de zéro artificialisation nette des sols, néanmoins ce sera un indicateur suivi dans le tableau de bord pour essayer de s'en approcher. Cet objectif doit être déclaré le plus tôt possible. » « Il pourrait y avoir d'ores et déjà un "budget artificialisation" : tout hectare artificialisé aujourd'hui doit être compensé de manière concomitante. » « Concernant les prescriptions énergétiques et environnementales à intégrer dans les contrats de travaux, le Conseil demande d'anticiper sur l'obligation d'utiliser des matériaux biosourcés ou bas-carbone dans au moins 25 % des rénovations lourdes et des constructions, prévue par la loi Climat et résilience du 22 août 2021 avec une entrée en vigueur au 1er janvier 2030. » « Pour peser sur cette vision de long terme, le Conseil souhaite être représenté par son Président au sein du Comité d'orientation de la politique patrimoniale (COPP). Via une modification de l'article 31 des statuts de l'université de Bordeaux, le Conseil serait ainsi associé aux orientations du schéma pluriannuel de stratégie immobilière de l'établissement, aux schémas directeurs d'aménagement patrimonial et immobilier, et à la politique patrimoniale. »	Les deux propositions suivantes n'ont pas été mises en œuvre. La présidente du conseil des transitions sera associée au conseil d'administration afin de lui donner une voix dans un organe qui traite de l'ensemble des sujets plutôt qu'uniquement sur le bâtiment.
12	L'université œuvre en faveur de la préservation et du développement de la biodiversité sur ses campus	Etude réalisée par BSA en 2022-2023 Nouveau cahier des charges de gestion des espaces verts depuis 2022 Plan arbre rédigé, plantations à venir (2024) Plantation d'arbres et de haies, construction de nichoirs, diagnostics réalisés par des étudiants sont un échantillon des projets participatifs sur la biodiversité : 27 étaient recensées en 2022-2023	Aucune observation	
13	L'université incite à consommer mieux en s'appuyant sur sa politique d'achats et un changement	En 2023, 30% des marchés de l'UB comprennent une clause environnementale (20% en 2019) et 20% une clause sociale (14% en 2019)	« En anticipation des dispositions de la loi Climat et résilience qui entreront en vigueur le 21 août 2026 (cf. Décret n° 2022-767 du 2 mai 2022 portant diverses modifications du code de la commande publique), le Conseil	L'ensemble des marchés intégreront une clause environnementale d'ici la fin du schéma directeur, pour rappel le taux est de 30% actuellement.

	des habitudes de la communauté	2 postes approvisionnement ont été créés Gamme des objets promotionnels de l'université entièrement changée, plastiques recyclés, majorité de fabrication européenne https://www.u-bordeaux.fr/campus/boutique	recommande qu'au moins un critère d'attribution prenne en compte les caractéristiques environnementales de l'offre. »	
14	L'université généralise le recyclage et la valorisation de ses déchets et s'appuie sur la participation active de ses communautés pour tendre vers le zéro déchet	Bilan des déchets suivi et communiqué dans le bilan carbone 2022 <i>A faire : généralisation du tri prévu pour 2025</i>	« Alors qu'elle devrait être la norme, la collecte séparative est encore trop minoritaire sur les campus de l'université de Bordeaux et mal mise en œuvre dans les contrats de sous-traitance. » « Concernant le plastique à usage unique dans les laboratoires de recherche, le Conseil regrette le manque d'actions de sensibilisation visant à optimiser leur consommation. »	Une enveloppe d'un million d'euros et un poste ont été obtenus pour généraliser le tri sur la quasi-totalité des campus d'ici 2027, avec un changement de marché en avril 2025 marquant le début des installations. Un projet de recherche « Redplast » est en cours pour évaluer les potentiels de remplacement de ces plastiques de laboratoires (avec une analyse du cycle de vie des solutions envisagées). Cette question s'intègre à la démarche charte labo en transitions
15	L'université pilote la pertinence environnementale de son environnement numérique et responsabilise sa communauté	Fresque du numérique inscrite au plan de formation des personnels depuis 2022 Centralisation des données vers le serveur SHM1 en cours, de plus en plus de structure en migration Modification du site internet avec moins de page et une charte graphique plus sobre <i>A faire : création d'un guide pratique à destination des structures de recherche dans le cadre de la charte labo en transition</i>	Aucune observation	
16	L'université déploie une politique globale et intégrée en faveur de la diversité et de l'égalité qui proscribit systématiquement toute forme de discriminations et violences	Refonte de la cellule de veille : élargissement et nouveau mode de fonctionnement Organisation d'un mois de l'inclusivité et diffusion de nombreux supports de sensibilisation comme l'alertomètre, des expositions de BD ou une campagne d'affichage sur la position de témoin	« Pour les personnels une formation sur ces enjeux, et pour la population étudiante un rappel régulier des numéros d'écoute et de signalement en début de cours, sont attendus. » « La formation aux premiers secours santé mentale est recommandée. » « l'université de Bordeaux pourrait se doter d'une charte pour une communication égalitaire et sans stéréotype de sexe, comme d'autres universités avant elle »	Des formations sur ces enjeux ont été inscrites au plan de formation et sont aussi dispensées dans les structures à la demande. Des stands dans les BU ont été mis en place durant le mois de l'inclusivité en mars afin de faire connaître la cellule. Deux sessions de deux jours par semaine sont programmées pour former aux premiers secours en santé mentale. En 2023, plus de 3000 personnes ont été formées. Une charte de la communication égalitaire a bien été mise en place.
17	L'université renforce la détection et la lutte contre la précarité des étudiants et des personnels	Mise en œuvre d'un nouveau Schéma Directeur de l'Emploi Contractuel en 2023 ayant permis des revalorisations salariales Inscription au SPSI de projets de création de plus de 600 logements étudiants sur le campus Simplification des demandes d'aides sociales pour les étudiants	« Le Conseil est heureux de lire que les réflexions sur la création de logements sur le campus doivent se poursuivre en 2023. » « Le Conseil s'interroge sur la situation des étudiantes et étudiants qui se prostituent : prévalence, facteurs de risque, moyens d'action possibles... Le problème semble mal	La création de plus de 600 logements étudiants a été inscrite au schéma pluriannuel de stratégie immobilière 2024-2028 L'espace santé étudiant communique et redirige vers le protocole de soutien aux personnes qui se prostituent « Poppy » dont la plateforme « ROSE – repérer, orienter, soutenir, évaluer »

		<i>A venir : simulateur de droits pour les personnels et les étudiants</i>	connu et mérite d'être mieux caractérisé pour y apporter des réponses le cas échéant. »	
18	L'université prépare sa communauté et ses structures aux transformations du travail ou de l'environnement de travail et d'études	Mise en place d'un projet université active au Haut-Carré et à Agen Elargissement de l'action de prévention sur les risques psychosociaux et simplification des formulaires <i>A venir : lancement d'une enquête qualité de vie et santé au travail en septembre 2024</i>	« Le Conseil invite à vérifier que le dispositif de télétravail a un impact positif sur la qualité de vie au travail, comme sur le service rendu et sur le bilan carbone de l'université. »	L'impact positif sur le bilan carbone a été vérifié, le bilan carbone lié aux déplacements a nettement diminué.
19	L'université promeut et développe un véritable campus santé agissant sur l'ensemble des déterminants et sur leur accès (soins, alimentation, activité physique, mobilité active, logement, aides sociales, etc.)	Déploiement de trois infrastructures de vie de campus et de sport : pôle de vie Carreire, Station Marne et le SMART Déploiement d'un plan vélo sur le domaine universitaire TPG <i>A venir : travail en cours avec le CROUS pour la végétalisation des menus</i>	« nous regrettons que le plan d'action ne pose pas la question des aliments distribués dans les distributeurs automatiques, qui devraient être repensés voire supprimés si d'autres solutions de restauration existent. »	Des alternatives ont été recherchées, aucune n'est satisfaisante pour l'instant mais le travail sera poursuivi dans le cadre du living lab alimentation.
20	L'université soutient les projets de proximité en faveur de l'accès aux services, du lien social et de l'inclusion	Création des pôles de vie : lieux culturels, sportifs, associatifs sur Victoire et Carreire A14 dédié à la création manuelle autour des expérimentation environnementales et sociétales Aménagement des couloirs et hall sur le campus de Pessac et de Talence en lieu de convivialité et de vivre ensemble	Aucune observation	
21	Tous les étudiants et étudiantes de l'université sont formés au cours de leur parcours aux concepts et compétences liés aux Transitions environnementales et sociétales : de l'initiation à la certification	Validation en CFVU le 16/05 Intégration des enjeux des transitions dans le cadre de l'amélioration continue de l'offre de formation (bilan à mi-parcours en 2025) Formation Prendre des décisions en contexte Anthropocène (déclinaison pour les doctorants) ; Graduate School SENSE Formation Prendre des décisions en contexte Anthropocène (pour les décideurs) Test de l'atelier Posture en juillet ; Accueil du colloque ETES à Bordeaux	"mise en place d'enseignements pour toutes les étudiantes et étudiants" ; "Le Conseil souligne l'aspect obligatoire des enseignements liés aux transitions dans toutes les formations de l'Université" ; accompagnement spécifique dans le cas de programmes nationaux (IUT) "Une réflexion est à mener sur ce point : comment motiver et former les équipes ?"	Délibération de la CFVU du 16/05/24 sur le déploiement des modules socles ; accompagnement spécifique des collègues et instituts et en particulier de l'IUT Chantier sur la formation des enseignants-chercheurs ; enquête pour recenser les volontés de contribuer et les besoins en formation
22	Les enjeux de transition sont intégrés aux outils de pilotage de la formation	Enquête réalisée Programmée pour 2024-2025 Dans le cadre de l'amélioration continue de l'offre de formation (personnalisation plutôt que certification)	"Le Conseil trouve pertinent l'utilisation de l'outil de gestion de l'offre de formation pour contraindre le fléchage des enseignements par les responsables de formation."	Enquête pour disposer d'un état des lieux sur l'intégration des transitions dans l'offre de formation ; intégration au bilan à mi-parcours en 2025 du suivi des feuilles de route des mentions
23	Les enjeux de transition sont intégrés dans le	Charte Labos en transitions au niveau des unités de recherche	"Le Conseil suggère qu'une cartographie des recherches qui vont à l'encontre des	Ce type de questionnement pourrait être soumis à la Commission d'éthique et de déontologie dont la mise en

	<p>pilotage et l'organisation de la recherche et de l'innovation</p>	<p>Evaluation de l'impact du portefeuille de projets du PUI : lancement du projet Projet Impact : lancement du projet Intégration des enjeux des transitions dans les dialogues stratégiques des Départements de recherche Programme d'animation inter-départements (Journée Eau)</p>	<p>transitions et des Objectifs du développement durable soit réalisée en parallèle de la cartographie des recherches en matière de transition proposée dans le plan d'action : une réflexion doit être menée pour déterminer si l'Université se doit de prendre position vis-à-vis de ces recherches". "le Conseil suggère a minima que tout appel à projet de l'université demande aux candidats de répondre à l'impact DD&RS et à la prise en compte du genre dans le projet."</p>	<p>place est prévue dans le cadre du schéma directeur Dans le cadre du SD, l'établissement prévoit une analyse des impacts des portefeuilles de projet de ses grands programmes, ainsi qu'un mise à disposition des porteurs de projets d'outils d'analyse d'impact.</p>
24	<p>Une science davantage mobilisée au service des objectifs de développement durable avec ses partenaires et les acteurs de la société civile</p>	<p>Lancement du programme de grands défis en sciences de la durabilité Label SAPS Projet de plateforme des transitions avec la Métropole Coordination partenariale SAPS InnovationS et PUI</p>	<p>" La notion et le rôle de médiation (entre scientifiques, porteurs et porteuses d'enjeux), en particulier, doit devenir centrale. " "Nous recommandons que le choix des productions scientifiques utiles pour les transitions découle de choix de recherche qui impliquent la société, au travers d'agendas de recherche co-construits."</p>	<p>Déploiement de formations aux sciences et recherches participatives Lien avec les porteurs d'enjeux dans le cadre des Rencontres des transitions et des living labs ; programmation d'une plateforme des transitions avec Bordeaux Métropole et mise en place de grands défis en science de la durabilité programmées dans le cadre du SD.</p>

Annexe 3 : Avis du CTES sur le schéma directeur des transitions

Le texte ci-dessous a été écrit par le Conseil des transitions environnementales et sociétales à la suite de l'envoi du document « Schéma directeur des transitions » en mars 2024. Seules certains titres ont été modifiés par l'établissement pour se calquer sur la dernière mise à jour du schéma directeur.

Introduction

Le Conseil des Transitions Environnementales et Sociétales (CTES) de l'Université de Bordeaux (UB) tient à exprimer ses remerciements pour l'opportunité qui lui est offerte de contribuer au Schéma directeur des transitions en préparation. Le CTES soutient l'ambition de l'UB d'engager la communauté universitaire entière dans sa trajectoire de transitions environnementales et sociétales (TES). Au travers le Schéma directeur, l'UB vise à mettre en œuvre une série d'actions destinées à former la gouvernance, le personnel et la population étudiante aux enjeux des TES, à contribuer à une recherche et des innovations focalisées sur les enjeux des transitions (sciences de durabilité), à mettre en place des actions pour diminuer l'empreinte environnementale de l'UB et améliorer le cadre de vie et de travail, à réaliser des évaluations internes et externes, et à communiquer sur ses actions. Nous reconnaissons l'importance de ce travail et la responsabilité qui en découle, et nous nous engageons à apporter une réflexion constructive et éclairée tout au long de la mise en œuvre des actions décrites dans le Schéma directeur.

Cet avis est le fruit d'un effort collectif et a été élaboré avec le soutien d'un groupe de travail dédié au sein du CTES¹⁹. Nous espérons que nos suggestions, formulées pour refléter le ressenti de la communauté universitaire, représentée par les membres du CTES avec des fonctions, rôles et visions différentes, contribueront à renforcer les engagements de l'Université de Bordeaux en matière de TES et à guider d'une façon constructive et efficace ses futures actions dans ces domaines. Nos remarques ont été rédigées dans le but de rendre le Schéma directeur non seulement compréhensible à tous les niveaux, mais aussi transparent quant à la logique sous-jacente des décisions prises, afin de susciter un intérêt marqué et de favoriser l'adhésion générale aux enjeux qu'il aborde.

Commentaires généraux

Priorisation des actions et mise en œuvre

Dans le cadre de son mandat, le CTES veillera à ce que les ambitions de l'UB en matière de transitions décrites dans le Schéma directeur soient concrétisées dans un tableau de bord et que des indicateurs soient mis en place, permettant d'évaluer si, et dans quelle mesure les

¹⁹ Les membres du groupe de travail sont Emmanuelle Barron, Bercy Bilong Meyer, Sébastien Burdin, Christel Chaineaud, Dominique Colla, Amandine Greil, Nadège Hénin, Lara Plessis, Jean Salzstein, Jonathan Visentin. L'élaboration de l'avis a été dirigée par Cristina Tebar Less et coordonnée par Lara Plessis. Le projet de Schéma directeur a été transmis au CTES le 22 mars 2024. Une réunion entre le CTES, l'Institut des transitions et le VP en charge des transitions a eu lieu le 16 avril 2024. Une première version de l'avis a été soumis au CTES le 3 mai et a été discuté le 6 mai. Une version révisée incluant les commentaires du CTES a été envoyé à l'Institut des transitions le 13 mai pour commentaires et corrections factuelles. L'avis a été adopté par le CTES par voie écrite le 22 mai.

actions prévues dans le Schéma directeur ont été mis en place et les objectifs sont atteints. Il suggère que les objectifs et actions décrits dans le Schéma directeur soient priorisés sur la base de leur impact, de leur coût et de leur faisabilité, tout en tenant compte de l'urgence et des besoins spécifiques de l'UB, ainsi que des recommandations du Ministère de l'enseignement et de la recherche, du Ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires, et de la Cour des comptes²⁰.

Communication

Le CTES veillera également à ce que l'UB communique sur ses actions et les critères qui les guident avec régularité et transparence. À cette fin, il suggère que, tout au long de la mise en œuvre du Schéma directeur, l'UB fournisse des informations sur le financement et les ressources disponibles pour la mise en œuvre des actions planifiées. Ceci pourrait être fait sous la forme d'une cartographie des moyens consacrés aux TES, distinguant les aspects politiques et de gouvernance ainsi que les aspects organisationnels et opérationnels, ce qui permettrait d'avoir une vision consolidée de ces moyens au-delà des moyens financiers.

Intégration des débats sociétaux

Les enjeux relatifs aux transitions ont des multiples facettes et peuvent être abordés de différentes façons, qui peuvent parfois sembler incompatibles ou contradictoires (changement de comportements versus recherche de nouvelles solutions techniques, par exemple). Or, le Schéma directeur semble parfois présenter une approche finale, sans refléter suffisamment les débats et les diverses perspectives existantes sur les TES qui ont mené à choisir cette approche, ou les critères sur lesquels certaines décisions concernant les actions proposées dans le Schéma directeur ont été prises (par exemple, un compromis entre faisabilité et budget pour certaines actions, alors que d'autres actions pourraient être fondées sur d'autres priorités). Le CTES propose que tout au long de la mise en œuvre du Schéma directeur, l'UB engage la communauté universitaire dans une réflexion sur les différentes options, justifiant ainsi les choix stratégiques et répondant de manière équilibrée aux différentes demandes et attentes de la communauté universitaire et des autres parties prenantes.

Axe 1. Enseigner les transitions

◆ 1.1 Former l'ensemble des étudiantes et étudiants aux enjeux des transitions environnementales et sociétales

Formation et sensibilisation aux enjeux des transitions

L'objectif ambitieux de former 100% des étudiantes et étudiants de premier cycle aux transitions environnementales et sociétales d'ici 2027 est à souligner. Il nécessite une clarification, par exemple, pour les étudiantes et étudiants en échange ou entrant en Licence Professionnelle et provenant de BTS, pour permettre d'inclure toute la population étudiante sans exception.

²⁰ Notamment, le [Schéma Directeur "Développement Durable – Responsabilité Sociétale et Environnementale"](#), le [Plan climat-biodiversité et transition écologique de l'Enseignement supérieur et de la Recherche](#), du Ministère de l'enseignement et de la recherche ; la circulaire du Ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires concernant les [Services Publics Ecoresponsables](#), le rapport de la Cour des Comptes de décembre 2023 sur [l'enseignement supérieur face au défi de la transition écologique](#).

◆ 1.2 Assurer à chaque étudiante et étudiant la possibilité de se spécialiser dans un domaine lié aux enjeux des transitions environnementales et/ou sociétales

Clarification des métiers des transitions et prévention du lobbying

Les efforts pour diriger les étudiants et étudiantes vers des métiers des transitions sont positifs, mais nécessitent une définition précise et vigilante des rôles acceptés comme contribuant à la transition, pour éviter l'influence du lobbying industriel. Le CTES suggère d'établir des critères stricts pour identifier ce qui constitue un métier des transitions, de prévoir une vérification des pratiques environnementales des entreprises concernées, et de mettre en place des mesures de transparence pour protéger les forums et autres dispositifs d'orientation professionnelle de l'influence des entreprises non alignés avec les engagements de transition.

Intégration des transitions dans les disciplines et les parcours professionnels

Le processus actuel d'intégration des enjeux des transitions dans les formations disciplinaires manque de critères transparents pour évaluer les partenariats et les cibles, ce qui pourrait favoriser les engagements avec des entreprises faisant du « greenwashing » ou d'autres pratiques peu vertueuses. Pour éviter ce risque, le CTES suggère d'établir des critères rigoureux et des processus de validation pour s'assurer que les collaborations et les contenus pédagogiques sont véritablement alignés avec les principes de durabilité et de prioriser les projets et partenariats qui soutiennent la réduction de la consommation plutôt que la réduction de l'impact des consommations.

◆ 1.3 Favoriser l'ouverture et la diffusion des formations et supports pédagogiques en lien avec les transitions environnementales et sociétales

Formation des formateurs et formatrices et soutien aux événements de sensibilisation

Le CTES suggère que l'objectif de soutenir des événements de sensibilisation aux transitions soit mis en place sur la base de critères de sélection des événements garantissant que ces événements contribuent effectivement à l'éducation aux transitions.

Axe 2. Soutenir la recherche et l'innovation en faveur des transitions

La description des actions en cours et en préparation sous cet axe est particulièrement riche et reflète une grande ambition de la part de l'UB de faire de la recherche et l'innovation un élément clef de sa politique des transitions. Le CTES suggère que l'UB informe de façon transparente sur les moyens visant à ce que les résultats de ces recherches soient mis à disposition de la société de façon efficace, mais également, à ce qu'ils aient à leur tour une incidence sur les démarches de l'UB en matière des transitions.

◆ 2.1 Améliorer les trajectoires environnementales et sociétales liées aux activités de recherche

Ressources humaines et financières

Pour améliorer les trajectoires environnementales et sociétales liées aux activités de recherche, les objectifs nécessitent une mobilisation significative de moyens humains et financiers. Actuellement, ces missions s'appuient sur des communautés de volontaires, ce qui pourrait constituer un obstacle majeur, car ces tâches sont souvent réalisées en plus de leurs fonctions principales, augmentant le risque de surcharge de travail, de stress et de burnout. Le CTES suggère que, pour les ingénieur·e·s et technicien·ne·s, l'UB clarifie et formalise l'allocation des ressources et reconnaisse officiellement ces contributions comme partie intégrante de leurs fonctions avec des compensations appropriées.

Clarification des rôles dans les achats écoresponsables des équipements

Les pratiques d'achat ont un impact significatif sur les bilans environnementaux des projets, mais le rôle des prescripteurs d'achats reste flou. Le CTES recommande de définir clairement les responsabilités des prescripteurs d'achats et assurer qu'elles et ils sont formé·e·s et équipé·e·s pour favoriser des choix soutenant les objectifs de durabilité et intégrer des critères de sélection stricts et transparents pour tous les achats, et ce en alignant les pratiques avec les objectifs de réduction d'impact environnemental.

◆ 2.2 Instaurer au sein de l'université de Bordeaux une nouvelle dynamique en sciences de la durabilité : expérimentation d'une méthode par grands défis « Sciences de la durabilité »

Le CTES s'interroge sur la terminologie et le périmètre des « sciences de la durabilité ». Pourquoi ce terme ? Intègre-t-il tous les aspects de changements sociétaux indispensables aux transitions ? Ainsi, le CTES recommande d'établir une définition du périmètre des « sciences de la durabilité » par des critères et donc de mettre en place une méthodologie d'évaluation qualitative et quantitative, qui permettra aussi une priorisation des projets financés. Parmi les critères, le CTES recommande de prendre également en compte les impacts environnementaux et sociétaux directs et indirects du projet, et de prévoir une formation obligatoire au TES des chercheurs demandant des financements sur ces sujets.

Positionnement national et international dans la recherche sur les TES

Le Schéma directeur manque de détails sur la façon dont l'UB s'intègre dans les réseaux de recherche nationaux et internationaux pour les TES, ce qui, pourtant, est crucial pour éviter la redondance des efforts et maximiser l'impact. Le CTES suggère de renforcer le positionnement de l'UB dans les réseaux collaboratifs existants et développer des partenariats stratégiques qui permettent une mutualisation des ressources et la mise en place une stratégie claire visant à partager des connaissances et des ressources avec d'autres institutions pour optimiser les efforts de recherche sur les TES.

◆ 2.3 Porter le dialogue avec la société hors des murs de l'université

Évaluation et renforcement des actions de sensibilisation aux TES

Bien que des actions de sensibilisation soient déjà en place, il serait bénéfique de réaliser un bilan de ces initiatives pour mesurer leur efficacité et identifier les domaines nécessitant des efforts supplémentaires. À cette fin, le CTES invite l'UB à mettre en œuvre une évaluation systématique des actions de sensibilisation existantes à travers des enquêtes ou des quizz pour mesurer la compréhension et l'engagement des agents ainsi que les freins à l'adoption de nouvelles pratiques et utiliser ces données pour cibler et améliorer les campagnes

futures, en s'assurant qu'elles répondent aux besoins spécifiques et en évolution de la communauté UB.

Axe 3. Mener une politique environnementale ambitieuse

◆ 3.1 Réduire les émissions de gaz à effet de serre de l'établissement

Objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre

Il est important que le Schéma directeur communique de façon claire les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre de l'UB et les actions pour les atteindre. Dans la mise en œuvre du Schéma directeur, le CTES pointe le fait d'assurer une cohérence entre les différents objectifs de réduction des émissions et de prioriser des actions qui engagent la communauté, comme les concours d'économie d'énergie, plutôt que de promouvoir des solutions technologiques. Par ailleurs, la compensation carbone étant un sujet complexe, le CTES recommande que l'UB communique de façon transparente sur le développement et la mise en œuvre des actions concernant cet objectif.

Adaptation au changement climatique

Bien que la diminution des émissions GES doive rester la priorité de l'UB, l'adaptation au changement climatique doit également faire partie intégrante des politiques de TES. Le CTES suggère le développement d'un plan d'adaptation au changement climatique, au vu notamment de la hausse des températures certaine, en tenant compte des aspects d'équité, de justice sociale, et de santé.

◆ 3.2 Préserver les ressources

Promouvoir une consommation plus responsable

La préservation des ressources passe par une consommation plus responsable, en intégrant des objectifs de réduction des achats, la réutilisation et le reconditionnement, l'économie circulaire, la location et le prêt, la mutualisation d'équipements, etc. Dans la mise en œuvre du Schéma directeur le CTES suggère que l'UB priorise une consommation responsable à tous les niveaux, entre autres en mettant en place des inventaires d'équipements et autres ressources, en publiant les niveaux d'utilisation et de disponibilité, en incitant au reconditionnement et au partage, etc.

Réduction et gestion de déchets

Le CTES recommande que la mise en œuvre des objectifs sur la réduction et la gestion de déchets englobe des déchets qui ne sont pas spécifiquement mentionnés dans le Schéma directeur ; notamment les déchets plastiques, qui sont une source majeure de pollution et qui ne sont souvent pas recyclables, ainsi que les déchets liés à l'alimentation sur les campus. Selon le CTES, les actions concernant la réduction et la gestion des déchets peuvent faciliter le tri au niveau individuel, tout en s'assurant que ces actions individuelles s'intègrent dans le tri collectif.

Gestion de l'eau et préservation de la biodiversité

Le Schéma directeur manque d'actions claires en matière de dépollution de site et ne prévoit pas la gestion des impacts des pollutions des sites par l'accumulation de déchets, dont des cas concrets ont été identifiés (par exemple, la plaine du Monadey). Or, l'accumulation de

déchets présente un risque pour la biodiversité et a potentiellement un impact sur la pollution des sols et des nappes. Par ailleurs, les impacts des actions relatives aux prélèvements d'eau et la géothermie sur la biodiversité ne sont pas suffisamment explorés. Dans la mise en œuvre de ces actions, le CTES suggère d'inclure la réalisation d'études d'impact environnemental et d'envisager des alternatives durables pour la gestion de l'eau, y compris des systèmes avancés de traitement des eaux usées.

◆ 3.3. Protéger la biodiversité sur nos campus

Gestion durable des infrastructures et zéro artificialisation nette

Le Schéma directeur manque de préconisations claires pour les nouvelles constructions ou rénovations. Le CTES considère qu'il est important de considérer la conservation de la trame verte et d'intégrer un objectif de zéro artificialisation nette. Ceci suppose d'établir des directives afin d'intégrer des espaces verts et atteindre zéro artificialisation nette dans tous les nouveaux projets de construction, de définir et assurer un pourcentage précis de zones protégées et de zones à construire dans le cadre des plans de développement futurs, etc. De surcroît, chaque projet de construction ou de rénovation pourrait comporter un budget dédié à la biodiversité et au respect des standards environnementaux.

Axe 4. Affirmer la politique sociale de l'établissement

Clarification des portées des projets pour la communauté étudiante ou sur l'ensemble de la communauté

Le Schéma directeur ne fait mention que de la population étudiante sur certains projets, alors qu'ils sont aussi accessibles ou étendus aux personnels. Le CTES suggère que l'UB communique sur ces projets en mettant en valeur leur portée sur l'ensemble de la communauté de l'UB.

◆ 4.1. Renforcer notre politique d'égalité et de diversité

Évaluation des dispositifs d'écoute et de signalement

Les actuels chiffres bas des signalements auprès de la CEVS de l'UB peuvent indiquer soit une bonne nouvelle (l'existence réelle de peu de cas), soit une sous-utilisation de la cellule (due à un manque de visibilité ou de confiance dans le dispositif). Le CTES suggère d'introduire un élément de mesure de victimation dans les enquêtes sur la qualité de vie pour comparer la proportion de victimation rapportée lors de l'enquête avec les signalements reçus par l'UB. Ceci aiderait à identifier si un écart existe et à ajuster les stratégies de communication et de soutien en conséquence.

Clarification de certaines mesures sur la situation de handicap et l'égalité de genre

La définition de la situation de handicap dans le Schéma directeur pourrait ne pas être claire pour un public plus large, en particulier concernant l'inclusion des maladies chroniques et l'extension aux autres altérités. Cette extension est présente dans le Schéma directeur handicap mais cet aspect fondamental n'est pas mis en avant dans le Schéma directeur. Le lien entre le mentorat et l'amélioration des égalités de genre n'est pas explicitement défini, ce qui peut rendre la mesure peu compréhensible. Le CTES suggère de tenir en compte ces points dans la mise en œuvre du Schéma directeur.

◆ 4.2. Développer une démarche globale de la qualité de vie au travail et à l'étude

Innovation dans la promotion de la santé et de la nutrition

Certaines propositions (par exemple, permettre à la population étudiante d'avoir accès à l'information sur l'équilibre alimentaire et l'intérêt de l'activité physique) peuvent sembler peu innovantes pour un public déjà bien informé sur ces sujets. Le CTES suggère que l'UB propose des initiatives pertinentes, ambitieuses et adaptées aux besoins actuels et spécifiques de la communauté étudiante et de la communauté universitaire en général.

Végétalisation de l'offre alimentaire

Sachant que des changements dans l'alimentation sont une des mesures les plus efficaces pour réduire l'empreinte environnementale individuelle et pour améliorer la santé, le CTES recommande de veiller à renforcer l'aspect didactique des actions que l'UB envisage de mettre en œuvre. Par ailleurs, les actions concernant la végétalisation, telles que celles qui sont présentées dans le Schéma directeur, pourraient ne pas répondre pleinement aux attentes de la communauté universitaire, en particulier pour ce qui est des alternatives au soja ou l'utilisation d'aliments transformés.

Implications des formations sur les conditions de travail

Les formations liées aux transitions peuvent ne pas être perçues comme prioritaires, particulièrement dans les services sous pression, où le retour à un volume de travail important peut décourager la participation à ces formations. Une possible solution serait de prioriser les formations liées aux TES en tant que développement professionnel essentiel et assurer que ces formations soient reconnues comme faisant partie intégrante des responsabilités de travail, et non comme une charge supplémentaire.

Axe 5. Piloter par et pour les transitions

◆ 5.1. Renforcer le pilotage fin et transparent de la politique transitions de l'établissement dans une logique d'amélioration continue

Intégration des critères de durabilité dans tout le cycle de vie des décisions et actions

Pour être efficace, l'intégration des critères relatifs au développement durable doit être assurée dans toute la chaîne de décisions, du niveau le plus haut au niveau le plus bas, et doit être accompagnée de mécanismes de contrôle pour assurer une mise en œuvre adéquate. Le CTES recommande que, dans la mise en œuvre du Schéma directeur, l'UB s'assure que ses démarches en matière de transition, lesquelles nécessiteront sans doute des nombreux changements d'habitudes, soient intégrées de façon efficace dans les processus de décision et action, y compris dans le cadre des contrats et partenariats.

Fréquence des évaluations

La réalisation du bilan carbone tous les trois ans pourrait ne pas être suffisante pour évaluer efficacement les progrès et les ajustements nécessaires dans la stratégie de réduction de l'empreinte carbone de l'UB. Bien que le rapport social unique annuel soit une pratique louable, il existe un besoin potentiel pour des évaluations plus complètes. L'intégration d'autres types de bilans environnementaux (pollution de l'air, gestion de l'eau, etc.), et

d'autres facteurs pertinents aux TES pourrait fournir une vue plus complète des impacts de l'UB.

Politique d'achats et plan de sobriété

Les objectifs de développer une Politique Achats Responsable Innovante et Soutenable ainsi qu'un plan de sobriété budgétaire sont également louables. Le CTES suggère que ces actions s'intègrent dans un plan global de consommation responsable incluant la constitution et gestion efficace d'un inventaire des biens et services, inventaire qui serait complété par une gestion des déchets responsable.

◆ 5.2. Fédérer l'ensemble de la communauté autour des enjeux de transitions

Valorisation des engagements

Des nombreuses actions visant à engager le personnel et la population étudiante en faveur des transitions peuvent impliquer une charge supplémentaire de travail. Dans le cadre de ses futurs avis, le CTES se penchera sur les incitations mises en place par l'UB pour promouvoir et récompenser les actions de la communauté universitaire en faveur des TES. Un système de reconnaissance pour les structures engageant des actions vertueuses en matière de TES pourrait servir d'incitation. Le développement et la mise en œuvre d'un tel système pourrait être complété par des récompenses pour les départements et les individus qui prennent des initiatives exemplaires en matière de TES. Ce système pourrait inclure des incitations telles que des reconnaissances officielles, des primes, des avantages professionnels supplémentaires ou des points bonus pour encourager et valoriser les contributions significatives à la durabilité et créer un mouvement d'émulation. Certaines de ces incitations pourraient être conçues en tenant compte du statut, priorités et contraintes de chaque fonction et au regard de la liberté académique.

◆ 5.3. Affirmer les principes éthiques et déontologiques de l'université sur l'ensemble de ses activités, dont la prise en compte des enjeux de transitions

Alignement entre principes éthiques et nouveaux modèles de société

Dans ses futurs avis, le CTES veillera à l'alignement des ambitions de l'UB en matière de transitions et d'éthique avec ses activités de recherche et ses politiques de partenariat, ainsi sur des nouveaux modèles de vie et de consommation et une société plus respectueuse des ressources naturelles. Il veillera également à ce que les futures formations en matière de TES contribuent à des débouchés professionnels, par exemple, en accompagnant ces formations des partenariats avec des entreprises engagées elles-mêmes dans une démarche de transition.

Institut des transitions
transitions@u-bordeaux.fr

En savoir +

www.u-bordeaux.fr



@ univbordeaux



univbordeaux



universitedebordeaux



universite-de-bordeaux

université
de **BORDEAUX**