

LE REFERENTIEL NATIONAL PLAN VERT

CONTEXTES HISTORIQUE ET REGLEMENTAIRE

La loi Grenelle 1 dans son article 55 du 3 août 2009, impose à tous les établissements d'enseignement supérieur de mettre en place une démarche Développement Durable (dans ses dimensions économique, sociale et environnementale) sous la dénomination "Plan Vert". Simple expression au départ, le Plan Vert a pris corps avec l'écriture du canevas du Plan Vert, officialisé le 17 juin 2010, qui intègre les 9 défis de la Stratégie Nationale Développement Durable 2010-2013 et l'élaboration par la Conférence des Grandes Ecoles, la Conférence des Présidents d'Universités et leurs parties prenantes, d'un référentiel destiné à la mise en œuvre de ce Plan dans une logique d'amélioration continue.

PROBLEMATIQUE

Gestion de la responsabilité globale (ou sociétale) de l'établissement pour contribuer au développement durable

ENJEUX

<p>Les opportunités de la DD&RS pour un établissement</p>	<p>Intégrer les problématiques sociétales qui relèvent de la responsabilité globale des managers pour rester visible sur le marché et être prêt à l'ouverture de nouveaux développements économiques - Prise en compte des coûts cachés et gains masqués (sociaux, environnementaux) - Réputation/notoriété - Opportunités de s'associer aux acteurs économiques des organisations & des territoires - Former des cadres appropriés aux besoins économiques et intégrant des pratiques durables à haut niveau d'attractivité pour les recruteurs - Contribuer à la construction d'une Société pérenne.</p>
<p>Les risques pour l'établissement de ne pas engager de politique DD&RS</p>	<p>Modèle économique en perte de vitesse (la clientèle se détourne car elle ne détecte pas la motivation à construire une Société où l'économie concilie croissance économique et progrès social/sociétal) - Collaborateurs, chercheurs et enseignants attirés par le dynamisme sociétal d'établissements concurrents - La presse joue contre et l'établissement descend dans les ranking - Les partenaires se détournent où sont difficiles à capter - Gel des potentiels de financements publics (éco-conditionnalité..) - Accès difficile aux accréditations, labellisations... Perte de crédibilité, risque réputation, perte de confiance des pairs</p>

ROLE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR TEL QUE LE DEFINI L'ART 55 DU GRENELLE I

Les établissements ont pleinement conscience des enjeux du DD et de leurs missions propres. Ils reconnaissent leur rôle déterminant dans la construction de la pensée des décideurs et dans la formation de responsables en charge de (..) la marche des affaires et du fonctionnement de la société. Ils ont conscience que les décisions de ces responsables engagent l'avenir d'une humanité placée face à des enjeux écologiques et humains vitaux

Par leur exemplarité en matière de responsabilité sociétale et environnementale, les établissements doivent jouer un rôle d'entraînement tant auprès de leurs étudiants et personnels qu'auprès des entreprises, des collectivités et de leurs propres fournisseurs.

ELEMENTS CONTEXTUELS ET CONCEPTUELS QUI ONT PERMIS L'ELABORATION DU REFERENTIEL

<p>Contexte</p>	<p>Initiatives en matière de labellisation - ISO 26000 - SD 21000 - Afnor 1000NR - Rapport mondial de Développement Humain du Programme des Nations Unies pour le Développement - Global Compact/PRME - Pôle de compétitivité - Eco-Financement - Compétitivité Internationale - Fondations - Alliances sectorielles nationales et internationales - PRES - Monétarisation des indicateurs extra-financiers. Reporting</p>
<p>Objectif Stratégie Nationale de Développement Durable</p>	<p>Intégrer les 9 défis européens de Développement Durable à la politique de la nation pour expérimenter et construire une nouvelle économie conciliant croissance économique, progrès social, protection de l'environnement et préservation des ressources énergétiques</p>

LE REFERENTIEL PLAN VERT

Pour les établissements d'enseignement supérieur le référentiel représente l'outil de pilotage du Plan Vert et il est aussi:

- Un outil pédagogique DD&RS,
- Un outil de communication et de partage de bonnes pratiques,
- Un guide stratégique (objectifs pour amélioration continue à 1, 3 et 5 ans, priorité des actions à mener) cohérent avec les objectifs du Canevas du Plan Vert et la norme ISO 26 000,
- Un auto-diagnostic (points forts, points faibles, actions réalisées),
- Un tableau de suivi de la démarche pour les directions opérationnelles et les référents DD,
- Une base du processus de labellisation

LES ECHEANCES ANNUELLES

Ce document est à renseigner annuellement dans une logique d'amélioration continue. Exception faite de la campagne 2011/2012, le lancement de la campagne de renseignement du référentiel a lieu dans la foulée de la réunion plénière commune CPU/CGE de la rentrée scolaire pour une remontée (une partie des onglets) aux Conférences le 30 juin de l'année civile suivante.

Référentiel Plan Vert CPU-CGE version 2012

GUIDE D'UTILISATION

A/ LES EVOLUTIONS ENTRE LA VERSION 2012 ET LA VERSION PRECEDENTE

Le référentiel 2012 est organisé selon 5 axes comme le référentiel 2010, un axe stratégie et gouvernance, un axe formation, un axe recherche, un axe politique sociale et ancrage territorial et un axe environnement mais:

1 - Bien que la majorité des données et documents regroupés pour remplir la version précédente soient encore utiles, **il ne sera pas possible de faire une comparaison entre les niveaux du référentiel 2010 et ceux du référentiel 2012**

2 - A la différence du référentiel 2010 qui est construit sur 4 niveaux, le référentiel 2012 est construit sur 5 niveaux d'amélioration continue avec **un niveau central (3)**, pilier qui correspond au respect de la réglementation, des objectifs du canevas plan vert (SNDD), ou des bonnes pratiques lorsque les deux précédents n'existent pas.

3 - Chaque axe contient une série de variables dites "stratégiques" (entre 3 et 5) auxquelles correspondent des variables dites "opérationnelles", en tout il y a 63 variables dont 19 stratégiques qui sont à comparer aux 129 items uniquement opérationnels du référentiel 2010. Une variable stratégique a un spectre plus large que la somme des variables opérationnelles qui lui correspond. Une variable stratégique formalise un enjeu important pour les établissements d'enseignement supérieur, elle est stable dans le temps. Les variables opérationnelles quant à elles sont définies par l'action dans un contexte évolutif (objectifs des Stratégies Nationales ou Européennes par exemple,..), elles pourront donc évoluer ou disparaître dans des versions futures du référentiel car ces actions ne seront plus jugées prioritaires à ce moment-là.

4 - Le terme de site (et son pluriel "multi-sites") est absent de ce référentiel car il a été jugé trop restrictif (sens géographique trop marqué) par le groupe de travail référentiel. En lieu et place le présent référentiel fait appel à la notion d'**Unité Géographique et/ou Organisationnelle (UGO)** pour répondre à la diversité des établissements d'enseignement supérieur en termes d'implantation géographique (site) et d'organisation. Pour le cas particulier d'un établissement mono-site, les termes d'établissement, de site et la notion d'Unité Géographique Organisationnelle (UGO) sont confondus.

5- De nouveaux onglets apparaissent dans la version Excel du référentiel 2012:

- Un onglet "INTRODUCTION" qui explique les contextes et les enjeux de la création du référentiel;
- Un onglet "GUIDE D'UTILISATION"
- Un onglet "Renseignements généraux" dans lequel l'établissement se définit sommairement et propose éventuellement un système de pondération (tableau à créer);
- Un onglet "Synthèse établissement" qui récapitule l'ensemble des évaluations sur les 5 axes du référentiel et permet d'attribuer une note finale à l'établissement;
- Un onglet "Bonnes pratiques" dans lequel l'établissement inscrit une bonne pratique par axe du référentiel (si possible);
- Un onglet "GLOSSAIRE" dans lequel sont définis tous les acronymes et quelques expressions que le groupe de travail référentiel a jugé utile de préciser.

B/ DEFINITION

Le terme de **notation (et de note) est réservé à l'établissement** dans son ensemble, lorsqu'il s'agit des UGO il est question d'**évaluation**.

C/ PRINCIPES ET REGLES PRATIQUES :

0/ Organisation et utilisation des 5 axes du référentiel

A chacun des axes du référentiel correspond un onglet, le contenu de ces onglets peut être réorganisé à volonté afin de faciliter le travail de collecte des données et de renseignement du référentiel, vous pouvez par exemple réorganiser les variables du référentiel selon les attributions des différents services de votre établissement ou d'une unité géographique et/ou organisationnelle en créant des onglets par service (secrétariat général, RH, patrimoine..). Par contre les onglets "synthèse établissement", "renseignements généraux" et "bonnes pratiques" doivent garder leurs formes originales pour pouvoir être transmis aux Conférences dans un format égal pour tous les établissements, vous pourrez uniquement y rajouter ou enlever des colonnes pour les Unités Géographiques et/ou Organisationnelles le cas échéant. Si vous souhaitez malgré tout modifier ces onglets pour des raisons personnelles alors prévoyez d'en faire une copie.

1/ Progression dans les niveaux des variables

Au sein d'une même variable (ligne du fichier Excel) pour atteindre un niveau, les niveaux précédents doivent être acquis.

2/ Evaluation des niveaux des variables opérationnelles et du niveau de la variable stratégique correspondante

L'évaluation des variables opérationnelles et stratégiques est indépendante.

Dans la pratique, et selon l'état d'avancement de l'établissement dans sa démarche DD&RS, il sera plus pratique d'évaluer en premier les variables opérationnelles ou la variable stratégique correspondante.

Cependant s'il existe un écart de niveau supérieur à 1 entre une ou plusieurs variables opérationnelles et leur variable stratégique correspondante, il est important de s'interroger sur la raison de l'écart et de la justifier dans la colonne remarques de l'onglet "synthèse établissement".

Il est rappelé ici que l'établissement, lorsqu'il renseigne un niveau, réalise une auto-évaluation de sa démarche de développement durable. Les Conférences (CPU et CGE) communiqueront sur l'avancement de l'enseignement supérieur français en matière de développement durable à leurs parties prenantes nationales et internationales sur la base des notes globalisées de leurs membres (sans jamais distinguer tel ou tel établissement). Plus les résultats communiqués par les établissements seront proches de la "réalité", plus les utilisations (circulaire état exemplaire, éco-conditionnalité, loi reporting..) qui pourraient en découler seront adaptées à la réalité des établissements. Le label validera par la suite cette réalité.

3/ Variables caractérisées par des niveaux distincts selon les Unités Géographiques et/ou Organisationnelles (UGO)

Les établissements possédant de multiples UGO (cas de la majorité des universités et de nombreuses écoles) seront confrontés de façon récurrente à des niveaux d'évaluation différents pour une même variable selon les UGO. Dans la pratique ceci conduit à faire autant d'onglet "axes" (copier/coller) qu'il y a d'UGO, pour piloter la démarche Plan Vert au niveau de chaque UGO.

L'onglet "Synthèse établissement" permet de faire la synthèse de toutes les évaluations réalisées (par UGO) et de calculer la note finale pour l'établissement.

4/ Variables opérationnelles ne concernant pas l'établissement

Il se peut qu'un établissement ou une de ses UGO ne soit pas concerné par une variable opérationnelle : par exemple la variable 4.3.2 concernant les milieux naturels pour un établissement ne comprenant que des bâtiments en ville. Dans ce cas cette variable peut ne pas être prise en compte en l'indiquant dans la colonne "concerné ou non concerné" (menu déroulant oui/non) de l'onglet "synthèse établissement" et en le justifiant dans la colonne remarques du même onglet.

5/ Calcul de la note de l'établissement

Deux options s'offrent à l'établissement lorsqu'il calcule sa note finale:

- a) Il choisit de traiter toutes les UGO de façon équivalente et sa note globale sera le résultat d'une moyenne simple de l'évaluation individuelle de ses UGO (pondération égale à 1)
- b) Il choisit de distinguer le poids de ses UGO dans la contribution à la note globale et cette dernière est alors une moyenne pondérée de l'évaluation individuelle de ses UGO.

Dans le deuxième cas la notion d'UGO prend toute son importance car l'établissement devra définir un système de pondération qui ne sera pas systématiquement en relation avec ses sites géographiques.

Le choix d'un système de pondération est laissé au libre arbitre de l'établissement. Cependant s'il fait le choix de la pondération il devra l'explicitier clairement dans les documents renvoyés aux Conférences (onglet "renseignements généraux" paragraphe 2 et onglet "synthèse établissement" colonnes critère de pondération et remarques).

Quelques règles pour la pondération (si cette option est choisie):

Règle 1 : La pondération s'applique uniquement aux variables opérationnelles des UGO (cf. colonne pondération de l'onglet "synthèse établissement")

Règle 2: Choisir des critères (nbre étudiants, nbre enseignants, surface m²..) aisément mesurables pour chaque UGO et les renseigner dans l'onglet "renseignements généraux".

Règle 3 : Une pondération est toujours un rapport à un total établissement. Exemple : nbre étudiants UGO/ nbre étudiants de l'établissement

En pratique les variables opérationnelles globales d'un établissement auront une note résultant d'un calcul de moyenne (pondérée ou non) arrondie au dixième. Les variables stratégiques globales d'un établissement auront une note qui sera le résultat d'une nouvelle proposition et non d'un calcul de moyenne car il est presque toujours impossible de pondérer une variable stratégique.

Exemple fictif d'une note pondérée: soit une variable stratégique VS et ses deux variables opérationnelles VO1 et VO2 et considérons un établissement avec 3 UGO, pour faire simple 3 sites géographiques, le tableau de synthèse de l'établissement aura la forme suivante simplifiée:

	UGO (Site) N°1	UGO (Site) N°2	UGO (Site) N°3	Note pondérée établissement
VS	3	2	4	non calculée mais proposée par l'établissement
VO1	2	3	4	$2*1/2 + 3*1/4 + 4*1/4 = 2,8$
VO2	3	1	3	$3*1/3 + 1*1/2 + 3*1/6 = 2$

Les facteurs de pondération de VO1 (dans notre exemple: 1/2, 1/4, et 1/4) et de VO2 (dans notre exemple: 1/3, 1/2 et 1/6) sont déterminés et introduits dans les formules de calcul à partir des renseignements inscrits dans l'onglet "renseignements généraux"

Pour donner une note à une variable stratégique de l'établissement il peut y avoir deux approches:

- La note est attribuée ou jugée à partir des évaluations des variables stratégiques des UGO puis comparée aux notes des variables opérationnelles;
- Le contraire: on commence par les notes des variables opérationnelles et on attribue une note à la variable stratégique.

Dans notre exemple on pourrait attribuer à cette variable stratégique la note de 3 ou de 2, des notes comme 1, 4 et 5 sont théoriquement possibles mais ne manqueront pas de soulever des questions auxquelles il faudra apporter des réponses circonstanciées (écart supérieur à 1).

6/ **Les indicateurs** (d'état, de performance,..) ne sont donnés qu'à titre d'exemples. Ils seront surtout utiles pour justifier du niveau 3 (réglementaire) et pour les démarches des niveaux 4 et 5.

7/ **Les documents d'appui** serviront eux à justifier les autres niveaux de la démarche d'amélioration continue.

D/ PROPOSITION D'UNE METHODOLOGIE POUR RENSEIGNER LE REFERENTIEL 2012

Il s'agit bien d'une proposition qui ressort des réflexions du groupe de travail référentiel, elle a pour unique objet de faciliter la prise en main de cet outil. L'établissement est bien sûr libre de procéder dans un ordre différent s'il estime que cela ne lui convient pas.

1) **Déterminer les Unités Géographiques et/ou Organisationnelles (UGO) de l'établissement selon les axes du référentiel.** Etape essentielle et délicate qui conditionnera la finesse et la qualité opérationnelle de la démarche et permettra d'identifier les personnes ressources. Quelques grandes tendances peuvent être dégagées à priori:

- L'axe Gouvernance devrait logiquement être commun à l'ensemble de l'établissement ce qui signifie un seul onglet pour cet axe.
- L'axe Environnement a de fortes chances d'être démultiplié en autant d'onglets qu'il y a d'Unités Géographiques (sites)

2) **Etablir le diagnostic DD&RS par UGO** en se servant du Niveau 3 des axes du référentiel comme niveau d'évaluation pivot pour positionner l'UGO. Joindre les documents d'appui et renseigner les indicateurs (choisis par l'établissement et/ou réglementaires lorsqu'ils existent) qui valident le niveau atteint par l'établissement.

3) **Choisir ou non de pondérer la note finale de l'établissement** en fonction de l'évaluation des UGO. Si la pondération est choisie, proposer un système de pondération qui devra être explicité dans les onglets "renseignements généraux" (paragraphe 2) et "synthèse établissement" (colonne remarques). Si l'établissement choisit de ne pas pondérer la note finale alors chaque UGO aura le même poids dans la note finale.

4) **Renseigner l'onglet "synthèse établissement"** en rajoutant autant de colonne que l'établissement aura déterminée d'UGO pour son autodiagnostic. Pour calculer la note de l'établissement insérer les formules de calcul des notes (établissement) dans les cases des variables opérationnelles (établissement) en se servant, le cas échéant, des pondérations choisies et inscrites dans l'onglet "renseignements généraux".

5) **Renseigner l'onglet "bonnes pratiques" avec une bonne pratique par axe du référentiel (si possible)**

E/ ELEMENTS A REMONTER AUX CONFERENCES (CPU ET CGE) A LA DATE FIXEE CONJOINTEMENT PAR LA COMMISSION DD DE LA CGE ET LE COMITE DD DE LA CPU

Toutes les informations collectées et les travaux réalisés via l'outil référentiel ne sont pas à remonter aux Conférences, ces dernières souhaitent avoir accès aux auto-évaluations, aux notes et aux bonnes pratiques de leurs établissements membres pour communiquer sur l'enseignement supérieur dans ses grandes masses et faciliter les échanges. Les axes renseignés du référentiel (autodiagnostic), les documents d'appuis ainsi que les indicateurs restent internes à l'établissement mais devront être disponibles dans le cadre du processus de labellisation. De cette manière auto-évaluation et labellisation sont et seront deux processus distincts et indépendants.

Par conséquent, sont à renvoyer aux Conférences les onglets suivants (sous leur format d'origine):

- Renseignements généraux
- Synthèse établissement
- Bonnes pratiques

F/ GLOSSAIRE

Les acronymes sont systématiquement définis dans le glossaire.

Les expressions soulignées sont aussi définies dans le glossaire.

1 - AXE STRATEGIE ET GOUVERNANCE												
Variables opérationnelles (O) et stratégiques (S)	N°	Définition des niveaux de réponses	Niveau 1 PRISE DE CONSCIENCE	Niveau 2 INITIATION	Niveau 3 CONFORMITE AUX OBJECTIFS DU CANEVAS PLAN VERT	Niveau 4 MAITRISE	Niveau 5 EXEMPLARITE	INDICATEURS	Documents d'appui	Plan d'action		
										défini(s) Stratégie Nationale DD	Niveau à 1 an	Niveau à 3 ans
S	1.1	Contribuer avec l'ensemble des parties prenantes (internes et externes) à la construction d'une société responsable conciliant les dimensions économique, sociale et environnementale	Prise de conscience du DD - Réflexion en cours - Aucune prise en compte des enjeux du Plan Vert	Début d'état des lieux et de mise en conformité. Mesures partielles de performance. Quelques actions ponctuelles	Conformité à la législation, dont les objectifs du canevas Plan Vert, et aux "bonnes pratiques" d'usage. Formalisation. Evaluation des actions engagées	Processus d'amélioration continue. Début d'innovation. Recherche d'efficience	Excellence. Innovation, reconnaissance des pairs, exemplarité					
O	1.1.1	Sensibiliser et entraîner l'adhésion des personnels de l'établissement et de ses étudiants dans une dynamique de pratiques durables	Affichage de la démarche partagée DD&RS: Principes débattus entre Parties Prenantes Internes. Initiatives proposées et menées ponctuellement par les collaborateurs et/ou les étudiants.	Diagnostic établi : Parties Prenantes. Externes identifiées et sphère d'influence intégrée aux réflexions sociétales de l'établissement. Actions ponctuelles répétées, émergence d'une ligne de gouvernance DD&RS.	Plan d'action engagé. Echelle de performance élaborée - Prise en compte des réglementations et normes nationales et internationales de responsabilité sociale (Droit de l'homme, conditions de travail, environnement, loyauté des pratiques...).	DD&RS intégrée à la stratégie de l'établissement. Processus de surveillance pour amélioration continue en place. Objectifs de progression fixés. Contribution sociale active et entraînant sur le territoire qu'après de l'ensemble des parties prenantes de l'établissement.	Qualité de la démarche contrôlée et reconnue publiquement. Impacts sur la sphère d'influence mesurés et corrigés si besoin. Expertise DD&RS de l'établissement sollicitée en externe. Dynamique DD&RS portée et soutenue par les parties prenantes externes.	Objectifs appréhendés/services et suivi de progression - Nbre de journées ou heures de formation DD&RS + % p/r total budget annuel de formation de l'établissement - Nbre de référents DD dans l'établissement - Nbre de réunions annuelles DD&RS - Périodicité des revues et mesures d'objectifs - Nbre d'actions DD&RS menées par les élèves/piliers, nbre de groupes de travail collaboratif...	Charte interne, publication de la mission et des orientations stratégiques DD retenues par l'établissement, description des campagnes de sensibilisation, groupes de travail et compte-rendu, mesure périodique de la maturité RSO des parties prenantes internes, publication des plans d'action... mesure périodique de la maturité RSO des parties prenantes internes, réunions de service, séminaires, groupes de travail...			
O	1.1.2	Agir avec des réseaux d'acteurs territoriaux et internationaux pour contribuer à faire évoluer les comportements et partager ses performances durables pour co-construire une société responsable.	Majorité des acteurs territoriaux progressivement identifiée et contactée pour distinguer des potentiels d'actions territoriales à mutualiser...	Cartographie des compétences du territoire (acteurs et réseaux) au service de projets de DD&RS. Répertoire d'actions thématiques constitué. Organisation autour d'un groupe d'acteurs de la DD&RS. Partage d'expériences et engagements ponctuels avec lui pour la mise en œuvre d'actions...	Prise en compte des impacts sociaux, environnementaux et économiques résultant des décisions et activités. Respect du devoir de vigilance RSO fixé par ISO 26000. Avec les partenaires, participation aux politiques locales au plus près des enjeux DD&RS et du développement responsable des territoires...	Charte d'engagement et de bonnes pratiques DD&RS. Efficience de la démarche et progression continue via analyses, mesures et consultations périodiques des parties prenantes avec lesquelles l'établissement expérimente de nouvelles voies...	Activité contributive de l'élevage de la performance sociétale des parties prenantes, d'un territoire et de ses acteurs économiques. Ets présent dans les réseaux: collectivités locales, associations, club d'entreprises, organismes consultatifs, pouvoirs publics, instituts de recherche, pôles de compétitivité, PRES, ONG, organisations influentes d'opinions, autres établissements de formation...	Nbre d'actions territoriales/axes ou pilier DD - Nbre d'acteurs et prospects en portefeuille/secteur d'activité / Nbre de conventions et adhésions / Nbre de réunions partenariales annuelles/axes / Nbre de participations à événements DD&RS / mesure de la maturité RSO des partenaires historiques et financiers...	Panel de partenaires privés et publics (ex. Pacte Mondial / Global Compact-PRME, Comité 21, Campus responsables, Charte de la diversité, convention de partenariat locaux ou internationaux etc...) - Participation aux conseils de consultation territoriaux - Fréquence et mode de consultation des différents partenaires sociaux économiques: fiche de synthèse d'actions/cpte-rendu de réunions. Echelle d'évaluation retenue pour suivre la progression des actions et détecter leurs valeurs ajoutées...			
S	1.2	Formaliser sa politique de Responsabilité Sociétale & Développement Durable (DD&RS) et l'intégrer à toute l'activité de l'établissement	Les premières tendances DD&RS apparaissent dans les processus et démarches ou Directions/ Départements/ Services de l'établissement	L'établissement initie une politique DD intégrée à sa stratégie globale	La formalisation de la politique DD&RS est établie et adoptée par les parties prenantes (internes et/ou externes)	Le déploiement de la politique DD&RS de l'établissement permet d'organiser le pilotage autour d'indicateurs efficaces et compréhensibles à l'externe	Etablissement exemplaire dans ses choix de politique DD&RS. Orientations traduisant les attentes détectées et cogérées sur son territoire et auprès de sa sphère d'influence					
O	1.2.1	Définir sa stratégie durable et élaborer un plan d'action en couvrant les trois dimensions de la DD&RS	Actions ponctuelles menées par les collaborateurs et/ou le Comité de Direction dans tout ou partie des 3 domaines de la DD&RS (environnementaux, économiques et sociaux)...	Diagnostic établi : Parties Prenantes. Externes identifiées et sphère d'influence intégrée aux réflexions sociétales de l'établissement. Actions ponctuelles répétées, émergence d'une ligne de gouvernance DD&RS...	Stratégie au plus près des enjeux et intérêts généraux de la DD&RS, intégration des compétences et missions durables: - en respectant les domaines sociaux, environnementaux et économiques fixés par la stratégie nationale de DD - et/ou en appliquant les normes nationales, européennes ou internationales...	Stratégie DD&RS mesurable et comparable. Indicateurs fondés sur des critères internationaux d'évaluation de performance durable (ex ISO 26000, Global Reporting Initiative (GRI)...)	Construction d'un programme d'actions innovant, mise en œuvre d'une méthodologie exemplaire de travail collaboratif avec les partenaires publics/privés de la sphère d'influence (associations, entreprises, collectivités... à niveaux locaux, régionaux, nationaux et internationaux)...	Indicateurs de politique sociale (parité, handicap, accompagnement social, senior, diversité...) de gestion environnementale, de formations DD&RS, de profs DD&RS, d'heures de formation à la DD&RS (initiale et continue), de contribution en recherche DD&RS, nbre global d'indicateurs de suivi de la performance durable...	Charte d'engagement, plan d'action/programme - Indicateurs de suivis méthodologiques et de réalisations collaboratives - Conventions de partenariats - Participation aux débats relevant du développement territorial, pouvoir définir et argumenter le choix des indicateurs de développement sociétal mis en place dans l'organisation, qualifier les outils collaboratifs...			
O	1.2.2	Intégrer la démarche à l'ensemble des services/directions de l'établissement et de ses activités (Politique d'achats, pédagogie, recherche, procédures sociales, actions publiques...)	Emergence de collaborateurs sensibles aux pratiques DD&RS dans leur métier. La DRH de l'établissement distingue les besoins et compétences nécessaires à leur développement...	Démarches volontaires encouragées et soutenues. Missions consacrées à l'initiation et l'implication progressive des services de l'établissement (délégation de responsabilité DD&RS; postes ou comités consacrés au DD&RS et/ou intégration de missions dédiées en temps partiel...)	Conditions de concertation et de collaboration avec les parties prenantes internes/externes maîtrisées = gestion DD&RS améliorée à l'échelle des territoires. Démarche transversales et engageante pour toutes les unités de travail de l'établissement et assortie d'un plan d'action...	Démarche DD&RS intégrée à la stratégie et maîtrisée dans tous les processus des unités de travail: objectifs DD (collectifs) mesurables via des indicateurs en cohérence avec les objectifs individuels fixés auprès des collaborateurs. Mesure continue de l'adéquation des formations aux besoins des marchés/territoires et faisant part objectivement de l'employabilité offerte aux étudiants...	Renforcement de la compétence DD&RS des personnels et étudiants. Exemplarité des démarches intégratives DD&RS et de leur pilotage, référents DD&RS consultés par des tiers externes, participant à des travaux sectoriels faisant évoluer les démarches collectives...Etablissement en capacité d'innover sur des formations répondant aux besoins émergents de la Société (nouveaux métiers par ex)...	indicateurs de performance collaborative: nbre de travaux collaboratifs - nbre d'outils collaboratifs à disposition - évaluation du niveau de transversalité des salariés, niveau de maturité DD&RS des parties prenantes internes...	Projet d'établissement et sa déclinaison en critères DD sur les feuilles de route individuelles (fiches de postes, objectifs annuels...). Activités de sensibilisation, formations, informations des parties prenantes et du grand public...			
O	1.2.3	Communiquer auprès de toutes les parties prenantes le sens de la démarche, les objectifs et le résultat mesuré des actions DD&RS de l'établissement	L'établissement entame une communication interne sur sa prise en compte des principes DD&RS...	Communication interne/externe sur l'engagement sociétal de l'établissement et sa participation volontaire aux défis du plan vert assortie d'une planification d'actions...	Partage d'information et plan d'action périodique DD&RS de l'établissement parfaitement opérationnels. Résultats objectifs rendus visibles tant localement qu'internationalement auprès des parties prenantes et partenaires...	Performance et mesure de la stratégie DD&RS assurée d'une communication fondée sur les réalisations et régulièrement mise à jour sur tous les axes du Plan Vert...	Large diffusion des résultats de la performance DD&RS pour qu'elle soit inspirante pour la communauté, mise en place d'une communication responsable, visibilité du Plan Vert de l'établissement sur le dispositif de reconnaissance nationale et/ou auprès des relayeurs DD&RS de notoriété...	nombre de communications DD&RS, mesure de diffusion des communiqués externes, nombre de visiteurs des sites/blogs DD&RS à la marque établissement, nbre d'articles DD&RS sur blog et site entreprises, nbre d'enquêtes annuelles DD&RS, nbre de forums DD&RS, nbre de PP convaincues de la démarche DD&RS...	Rapports périodiques d'activité, plan de communication et outils d'information (forum, sites, blogs, communiqués de presse, plaquettes, journaux internes, séminaires internes, campagnes de sensibilisation, Chartes, logiciels et plates-formes de collaboration...)			
S	1.3	Déployer (ressources humaines, techniques et financières...) et piloter la DD&RS au sein de l'Etablissement (structures, collaborateurs, tableaux de bord, ...)	Actions diversifiées, sans articulation globale, mais entraînant petit à petit l'établissement dans une visibilité DD&RS	Déploiement déclenché progressivement par la mesure des impacts DD&RS et les initiatives internes d'actions	Pilotage de la DD&RS assuré par une surveillance et une amélioration continue des performances	Le déploiement de la DD&RS fait l'objet d'un suivi abouti avec des indicateurs comparables et une communication responsable (recevabilité et transparence)	Le DD&RS de l'établissement influence le comportement sociétal de l'ensemble des parties prenantes					

1 - AXE STRATEGIE ET GOUVERNANCE

Variables opérationnelles (O) et stratégiques (S)	N°	Définition des niveaux de réponses	défi(s) Stratégie Nationale DD	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	INDICATEURS	Documents d'appui	Plan d'action			
				PRISE DE CONSCIENCE	INITIATION	CONFORMITE AUX OBJECTIFS DU CANEVAS PLAN VERT	MAITRISE	EXEMPLARITE			Niveau à 1 an	Niveau à 3 ans	Niveau à 5 ans	
				Prise de conscience du DD - Réflexion en cours - Aucune prise en compte des enjeux du Plan Vert	Début d'état des lieux et de mise en conformité. Mesures partielles de performance. Quelques actions ponctuelles	Conformité à la législation, dont les objectifs du canevas Plan Vert, et aux "bonnes pratiques" d'usage. Formalisation. Evaluation des actions engagées	Processus d'amélioration continue. Début d'innovation. Recherche d'efficience	Excellence. Innovation, reconnaissance des pairs, exemplarité						
O	1.3.1	Affecter des moyens à la conduite du DD&RS en visant une amélioration continue	1 & 3	Prise de conscience de la transversalité des actions DD&RS et du besoin de moyens directs ou indirects devant être affectés à différentes unités...	Evaluation globale des impacts économiques, sociétaux et écologiques. Détection des gains masqués et des coûts cachés...	Budget dédié au DD&RS. Missions DD&RS accompagnées de formations. Formalisation d'indicateurs de performance sociétale sur les tableaux de bord de la Direction de l'établissement et sur les évaluations annuelles des collaborateurs, dynamisation de la démarche dans tous les secteurs d'intervention de l'établissement...	Schéma budgétaire intégrant la stratégie DD&RS. Adéquation renforcée de la politique DD&RS avec les attentes des parties prenantes = soutien direct et/ou indirect des performances durables = enrichissement de la compétence DD&RS des territoires, des salariés, des citoyens...	Expertise acquise par les collaborateurs et partenaires conduisant l'établissement à participer à la recherche de modèles favorisant une économie soutenable et un développement responsable. Colloques internationaux dans le domaine de la DD&RS, animation de groupes de travail interdisciplinaires...	Volume financier des achats durables, nbre de critères d'évaluation des fournisseurs DD&RS, ratio dépenses salariales RS vs globalité budgétaire, cadence des analyses de résultats DD&RS, monétarisation des gains masqués et coûts cachés de la DD&RS, coût de l'empreinte carbone, budget de compensation carbone, nbre d'espèces végétales et animales représentées sur les campus, qualité de l'air, bien être des collaborateurs et étudiants, nbre de km déplacements annuels et % par mode de mobilité...	Plan de gestion budgétaire DD&RS, qualification des achats durables, catalogue des procédures internes durables, plans de formations RS, partenariats en recherche DD&RS, réseaux internationaux de collaboration DD&RS...				
O	1.3.2	Evaluer, analyser et rendre compte de la performance de la démarche	1 & 3	Moyens limités des unités de travail qui débute les activités DD&RS, restitution sommaire des réalisations dans des outils de communication interne...	Mise en place d'un système d'évaluation de la cohérence des activités mesurant l'engagement sociétal amorcé par la gouvernance de l'établissement...	Exploitation des outils Plan Vert pour piloter la politique DD&RS. Indicateurs de mesure périodique du plan d'action et des objectifs DD&RS Analyses, corrections, révision des process. Objectifs mis à jour selon l'évolution des moyens de l'établissement. Argumentation et communication des décisions auprès des parties prenantes...	Rapport d'activité intégré (croisé par l'activité DD&RS). Communication responsable. Amélioration continue, réduction progressive des impacts négatifs de l'activité (sociaux et environnementaux). Evaluation durable des fournisseurs et partenaires conditionnant l'empreinte DD&RS de l'établissement...	Notoriété du processus durable de l'établissement. Indicateurs vérifiables et comparables, bonnes pratiques diffusées, création de valeurs sociétales, transfert à la communauté, contributions sur plates-formes ou sites collaboratifs nationaux ou internationaux, pertinence de la responsabilité sociétale des diplômés mesurée et diffusée...	Politique sociale (répartition des salariés par âge, genre, origine, catégorie...), % élèves boursiers, % élèves endettés pour financer leurs études, nbre de CDI, nbre de CDD, nbre d'intervenants, nbre de manifestations publiques, nbre d'auditeurs aux conférences, politique environnementale (empreinte carbone, dépenses énergétiques...), impacts sur la sphère d'influence, % des financements publics et privés, mesure de la plus-value territoriale de l'établissement, % d'atteinte annuelle des objectifs DD&RS, nbre d'engagements et de cibles DD&RS/an, bilan des activités DD&RS des asso d'étudiants, % budget RS/budget annuel...	Tableaux de bords, référentiels, normes, certifications, labels, agenda 21, plan climat, PDE, Plan Vert, diagnostics, bilan d'activité DD&RS, fiches de bonnes pratiques, qualification des expertises durables (recherche appliquée, méthode d'évaluation de la pertinence des formations, expérimentations...), modalités de vérification des données, diffusion publique (en ligne) des tableaux de bords DD&RS périodiques				

2 - AXE ENSEIGNEMENT ET FORMATION

Variables opérationnelles (O) et stratégiques (S)	N°	Définition des niveaux de réponses	défi(s) Stratégie Nationale DD	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	INDICATEURS	Documents d'appui	Plan d'action		
				PRISE DE CONSCIENCE	INITIATION	CONFORMITE AUX OBJECTIFS DU CANEVAS PLAN VERT	MAITRISE	EXEMPLARITE			Niveau à 1 an	Niveau à 3 ans	Niveau à 5 ans
S	2.1	Intégrer les problématiques de DD&RS dans les programmes et enseignements / Créer des pôles de formations spécialisées	2.1	Prise de conscience du DD - Réflexion en cours - Aucune prise en compte des enjeux du Plan Vert	Début d'état des lieux et de mise en conformité. Mesures partielles de performance. Quelques actions ponctuelles	Conformité à la législation, dont les objectifs du canevas Plan Vert, et aux "bonnes pratiques" d'usage. Formalisation. Evaluation des actions engagées	Processus d'amélioration continue. Début d'innovation. Recherche d'efficience	Excellence. Innovation, reconnaissance des pairs, exemplarité					
O	2.1.1.	Adapter les enseignements des cursus traditionnels : intégration des problématiques de DD&RS dans les programmes de formation initiale y compris des programmes d'apprentissage, d'alternance et doctoraux	2.1	Le DD&RS n'est pas abordé dans les enseignements ou l'est de manière non régulière (sous forme de conférences, par exemple)	Des cours de sensibilisation au DD&RS sont proposés de manière optionnelle (modules) ou intégrés partiellement dans quelques cours	Le DD&RS est intégré dans toutes les disciplines de base. Des cours spécifiques dans ce domaine sont proposés en option.	Mettre en place des enseignements en DD&RS transversaux aux programmes accompagnés de projets, mémoires, thèses dans le domaine du DD&RS	Programmes de formation co-conçus dédiés au DD&RS (initiale, apprentissage et/ou doctorale) Capitalisation du retour d'expérience	% d'h consacrées au DD&RS Nb de programmes consacrés à la DD&RS Nb et % d'étudiants dans ces programmes				
O	2.1.2	Intégrer le DD&RS dans les programmes de formation continue / professionnelle	2.1	Le DD&RS n'est pas intégré dans les programmes de formation continue	Quelques enseignements DD&RS sont intégrés dans les différents programmes de formation professionnelle	Intégration du DD&RS dans tous les modules des programmes de formation continue / professionnelle.	Mettre en place des enseignements en DD&RS transversaux dans tous les programmes de formation professionnelle. Des missions DD&RS sont proposées en intra ou en inter-organisation	Un ou plusieurs programmes spécifiques co-conçus dédiés au DD&RS sont proposés en formation professionnelle Nb de stagiaires concernés	% d'h consacrées au DD&RS dans les programmes de formation continue Nb de programmes de formation continue dédiés au DD&RS Nb de stagiaires concernés				
O	2.1.3	Créer un pôle de formations spécialisées et/ou d'une école doctorale sur les questions du DD et/ou RS	2.1	Aucune formation spécialisée	Création d'un programme diplômant dédié au DD&RS	Création de plusieurs programmes diplômants dédiés au DD&RS	Création de filières de formation spécialisée dédiées au DD&RS	Co-création de pôles de formation dédiés au DD&RS et/ou d'écoles doctorales dédiées	Nb et type de formations consacrées au DD&RS Nb de programmes Nb d'étudiants par programme Nb de diplômés Nb de diplômés intégrés en entreprise				
S	2.2	Favoriser et accompagner le développement des compétences en DD&RS des étudiants	2.1	Actions de sensibilisation et de communication (ex: conférences sur les comportements addictifs, le handicap, ...)	Accompagnement de stages, missions, thèse / mémoire / projet professionnelles intégrant la dimension DD&RS, à l'initiative individuelle	Les travaux d'étudiants :thèses professionnelles, mémoires, rapports de stage et/ou de missions en entreprise, fiches de bonnes pratiques doivent intégrer la dimension DD&RS	Projets transversaux et encadrés sur les thématiques DD&RS.	Co-conception de démarches pédagogiques (supports, outils, ...) avec les parties prenantes (entreprises, autres écoles, professeurs, étudiants,...) de l'institution sur les thématiques DD&RS	Nb de personnes formées par catégorie Nb de jours de formation par personne Nb de formations et budget				
O	2.2.1	Apprentissage à la mise en application des enseignements en DD&RS dans tous les travaux et missions de formation, y compris en entreprise.	2.1	Quelques actions ponctuelles sont mises en œuvre (conférences,...)	Le DD&RS est pris en compte par l'étudiant à titre indicatif (dans son rapport de stage)	Lors des stages et/ou missions en entreprise, l'étudiant doit faire dans ses rapports une analyse critique de l'intégration du DD&RS. Cette analyse est notée et créditée (reconnaissance ECTS)	Projets transversaux sur les thématiques DD&RS. Concours d'entreprises ou autres parties prenantes sur des problématiques concrètes	Transfert des démarches pédagogiques innovantes (conférences, ateliers, web, ouvrages collectifs, ...) Innovations dans l'animation : création d'observatoire, concours en partenariat avec les acteurs concernés. Politique de soutien des enseignants pour favoriser l'intégration et la transversalité DD&RS	Part des stages et projets à caractère DD&RS par rapport à l'ensemble (%)				
O	2.2.2	Accompagnement des initiatives étudiantes (en et hors formation) dans la réalisation de projets DD&RS (étudiant en cursus normal (formation initiale) ou étudiants tout au long de leur vie (formation continue))	2.1	Pas d'accompagnement spécifique ponctuel à la DD&RS	Certains acteurs isolés et non répertoriés (enseignants,...) accompagnent volontairement les étudiants engagés	L'établissement soutient et encourage directement (équipements et conditions de travail, numéraire, conseils,...) les étudiants et associations étudiantes engagés dans des actions de DD&RS	Mettre en place une structure opérationnelle pour orienter et accompagner les initiatives et projets étudiants dans le domaine du DD&RS. Valorisation du niveau de compétence (ECTS)	Mettre en place une politique de reconnaissance du niveau de compétence (bourses au mérite, prix, concours,...)	Locaux disponibles Moyens techniques mis à disposition Moyens humains et logistiques mobilisés (en €) / an Nb d'étudiants concernés /an Nb de projets / an				
S	2.3	Favoriser et accompagner le développement des compétences en DD&RS des personnels des établissements (enseignants, chercheurs, administratifs)	2.1	Organisation de conférences thématiques	Formation de certains salariés en fonction des besoins professionnels individuels	Formation de certaines catégories de salariés (les enseignants, les acheteurs,...)	Politique de formation au DD&RS pour tous les salariés	Mutualisation de la formation avec des partenaires (autres établissements d'enseignement supérieur, entreprises, collectivités, ministères,...)	Plan de formation, date de mise en place, nb de personnes concernées				
O	2.3.1	Incitation et soutien aux enseignants pour favoriser l'intégration du DD&RS et la transversalité des enseignements	2.1	Aucune incitation, ni soutien existant.	Appui et soutien des initiatives pédagogiques en réponse aux demandes	Un programme d'incitation et de soutien (primes, décharge, promotion, rémunération, reconnaissance de l'expertise,...) est mis en place permettant de valoriser toutes les initiatives	Structuration d'équipes pédagogiques au sein de l'établissement favorisant la transversalité des contenus et démarches pédagogiques (groupes projet, départements, axes,...)	Constitution d'équipes pédagogiques entre institutions favorisant la transversalité des enseignements. Incitation au transfert des compétences (recherche, missions d'expertise,...)	Nb de conventions Nb de primes Nb de décharges Locaux disponibles Moyens techniques mis à disposition				
O	2.3.2	Intégration dans la politique de formation des personnels d'actions de formation en DD&RS. Reconnaissance et valorisation de ces compétences.	2.1	Aucune formation sur la DD&RS n'est proposée	Des actions de formation ponctuelles sont proposées en réponse aux demandes des salariés	Des plans d'actions de formation en DD&RS sont proposés en interne et/ou en externe	Une politique de formation et de valorisation des compétences des personnels concernés est mise en place	Offre de programmes mutualisés de formation inter-établissements avec les partenaires universitaires et autres partenaires socio-économiques	Nb de personnes formées par catégorie Nb de jours de formation par personne Nb de formations et budget				
S	2.4	Favoriser le développement d'une société de la connaissance respectueuse des principes du DD&RS	9	Participation à des événements ouverts au public sur les problématiques du DD&RS	Co-organisation d'événements avec les partenaires locaux sur les problématiques du DD&RS	Partenariats de l'établissement sur des projets relatifs aux défis du Plan Vert (transport et mobilité, énergie, solidarité, politique d'égalité des chances,...)	Dans les programmes de formation, la dimension développement local est intégrée dans les travaux et missions à réaliser	Co-conception de programmes et de projets exemplaires en matière d'économie de la connaissance et/ou pour développer une économie innovante de la connaissance respectueuse des principes du DD&RS	Nom des programmes Nb de partenariats Nom des partenaires Nb de projets pédagogiques innovants Date de mise en place Types d'outils pédagogiques				
O	2.4.1	Développer et accompagner les démarches, méthodes et supports pédagogiques favorisant la diffusion et l'accès à la connaissance des parties prenantes.	9	Participation et contribution aux conférences, débats, tables rondes, etc. organisés par les diverses parties prenantes	Co-organisation de conférences, débats, tables rondes, etc. ouverts aux parties prenantes	Utilisation et partage avec les parties prenantes des contenus et outils pédagogiques (kits pédagogiques, vidéothèque, conférences en Visio, e-learning, études de cas en ligne,...)	Mutualisation de méthodes pédagogiques et de supports innovants (plateformes pédagogiques, webinar, Skype, réseau sociaux,...)	Co-conception de démarches pédagogiques innovantes : animation d'équipes virtuelles, Université virtuelle, diplômes internationaux	Nom des programmes, Date de mise en œuvre Nb de partenaires Type d'outils pédagogiques	Nom des partenaires			
O	2.4.2	Ouvrir à l'international dans un objectif de co-développement (notamment avec les pays en développement) concernant les étudiants et les personnels	9	Des initiatives ponctuelles existent mais aucune convention n'établit de rapports privilégiés durables avec des établissements étrangers portant sur les formations, les échanges, le soutien aux initiatives éco-citoyennes ...	Il existe des échanges d'étudiants et d'enseignants s'inscrivant dans des relations étroites, durables et des partenariats avec l'étranger	L'établissement organise la mobilité et les échanges, incite les étudiants et les personnels à participer et encourage les initiatives éco-citoyennes, avec prise en compte des impacts liés aux déplacements.	L'établissement a mis en place des dispositifs ouvrant à l'international (diplômes inter-universitaires,...) permettant l'éducation partagée, la co-formation de professeurs et des personnels, ainsi que la co-diplômation avec les universités étrangères	Les échanges réguliers et les programmes co-conçus et co-organisés avec les partenaires universitaires étrangers associent les parties prenantes, telles que les entreprises, les collectivités, etc. sous la forme de chartes ou autres implications dans la DD&RS	Intitulé des programmes Nb et type de programmes Nb d'universités partenaires Nb de partenariats avec des pays en développement Nb d'entreprises concernées Nb de personnels concernés par catégorie Nb de chaires Date de mise en œuvre				

3 - AXE RECHERCHE

Variables opérationnelles (O) et stratégiques (S)	N°	Définition des niveaux de réponses	défi(e) Stratégie Nationale DD	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	INDICATEURS	Documents d'appui	Plan d'action		
				PRISE DE CONSCIENCE	INITIATION	CONFORMITE AUX OBJECTIFS DU CANEVAS PLAN VERT	MAITRISE	EXEMPLARITE			Niveau à 1 an	Niveau à 3 ans	Niveau à 5 ans
S	3.1	Promouvoir la recherche interdisciplinaire DD&RS de l'établissement au niveau territorial, national et international	2.2	Pas d'engagement spécifique de l'établissement dans la recherche interdisciplinaire DD&RS. La production scientifique DD&RS est sporadique et laissée à l'initiative individuelle sans forcément être identifiée.	La production scientifique interdisciplinaire DD&RS et son affichage sont à l'initiative de chercheurs orientés dans ce domaine	Equipes structurées pluridisciplinaires soutenues par une politique RH et accompagnées d'un budget dédié (labos,...)	Processus d'amélioration continue. Début d'innovation. Recherche d'efficacité	Excellence. Innovation, reconnaissance des pairs, exemplarité	Nombre et niveau de publications, Nombre de brevets et licences, Nombre de pers. concernées dont chercheurs. Nombre de laboratoires, axes, poles. Nombre de chaires. Nombre de partenariats. Nombre de conférences invités. Cotation AERES des équipes de recherche. Budget.	Axes identifiés, plan d'action, politique de recherche, politique RH spécifique aux chercheurs			
O	3.1.1	Développer des projets de recherche transdisciplinaires dédiés au DD&RS au niveau territorial, national et international	2.2	Les recherches des laboratoires dans le domaine du DD&RS sont ponctuelles et isolées sur quelques thématiques sans approche globale	Les problématiques DD&RS sont liées à un domaine d'expertise spécifique (labo,...) et donnent lieu à une reconnaissance classique (AERES, ANR, publications, prix,...)	Mise en oeuvre d'une politique de Recherche transdisciplinaires DD&RS. Mise en oeuvre d'une politique RH spécifique. Budgets dédiés, veille technologique, bourses de thèse, post-doc, primes aux projets ciblés dans la SNDD.	Stratégie globale de recherche intégrant la DD&RS. Représentativité dans la communauté scientifique au niveau national et international et développement des réseaux et des partenariats.	Développement de plateformes nationales et/ou internationales avec les PP. Mise en place de nouveaux outils et démarches de modélisation, de prospective, d'innovation et de transférabilité.	Axes identifiés, Nombre et niveau de publication, Nombre de normes, brevets et licences. Nombre de pers. Impliquées dans l'établissement, dans les réseaux des communautés scientifiques. Organisation de congrès contributions ANR	plateformes, participation SNRI, contribution aux 5 Alliances (AllEnvir, AVIESAN, Ancre, Allistene, Athéna), IDEX, LABEX, EQUIPEX....			
O	3.1.2	Identifier et prendre en compte les impacts DD&RS (environnementaux, sociaux et économiques) dans les projets de recherche territoriaux, nationaux et internationaux	2.2	Les laboratoires prennent conscience des démarches systématiques DD&RS et prennent des initiatives ponctuelles et isolées	Intégration partielle des principes DD&RS dans les pratiques de recherche (présentation de lignes de conduite des équipes de recherche)	Formalisation des principes de comportement responsable des labos et de leurs membres dans leurs pratiques au quotidien.	Collaboration et partenariat avec d'autres labos (en interne ou externe y compris à l'international) pour partager des bonnes pratiques, développer des démarches, des technologies et des outils afin de réduire les impacts (environnement, social et économique) des centres de vie et des travaux des chercheurs.	Co-création avec les parties prenantes et les partenaires internationaux d'un comité "de type lab 21" : partage d'expériences, développement, mise en oeuvre et accompagnement de pratiques exemplaires dans les établissements.	Organisation de journées de formation, mise en place de préconisations (écrites), séminaires internes, workshops/ colloques/symposiums nationaux et internationaux	bilans carbone par entité de recherche, document unique, bilan de consommation énergétiques, plan de formation des personnels			
S	3.2	Mettre la recherche DD&RS, sa démarche et ses outils au service des programmes de formations initiales et continues et de la pédagogie	2.2	Peu de liens entre la recherche DD&RS et la formation spécifique de l'établissement	Des liens entre la recherche DD&RS et la formation sont recensés mais ne donnent pas lieu à une formalisation et structuration	La recherche DD&RS donne lieu à la création de pôles d'innovation pédagogiques transdisciplinaires	Création de pôles d'innovation pédagogiques en partenariat avec d'autres établissements	Co-construction de programmes innovants qui intègrent la dimension globale DD&RS	Nom des programmes de formation, Nb de partenariats et leur dénomination	Politique de recherche, programmes, plateforme d'innovation pédagogique			
O	3.2.1	Intégrer les résultats de la recherche DD&RS dans les programmes de formation et dans la pédagogie	2.2	Quelques démarches individuelles isolées. Peu d'encouragements de l'établissement.	Les démarches individuelles sont encouragées : quelques moyens sont alloués. Projets transversaux ponctuels.	Intégration des travaux de recherche DD&RS dans les différentes formations et mise en oeuvre de la formation des enseignants sur ces enjeux	Structuration d'un groupe de chercheurs DD&RS et d'enseignants : début de production innovante en matière de formation et méthodologies pédagogiques.	L'établissement co-construit ses formations avec les représentants des apprenants, les enseignants et les spécialistes DD&RS (internes et externes) via une plateforme d'innovation pédagogique. Les efforts et les résultats sont pris en compte dans les évaluations des différents acteurs.	Intitulé de la plateforme, Masters revisités, Nbre de partenariats et leur dénomination Nbre de formations intégrant le DD&RS % de formations intégrant le DD&RS	Plaquettes des masters Syllabi			
S	3.3	Valoriser, transférer les résultats des travaux de recherche DD&RS auprès des parties prenantes tant au niveau national qu'international	2.2	Pas de stratégie de valorisation explicite. Juste des initiatives individuelles.	Les initiatives individuelles sont recensées, mais la direction n'a pas encore élaboré de véritable stratégie de transfert des connaissances.	Une stratégie de valorisation de la recherche DD&RS est en cours d'élaboration, des partenariats nationaux et internationaux existent.	La stratégie de transmission permet de valoriser au niveau national et international les travaux de recherche du grand public	Notoriété et reconnaissance des travaux de recherche de l'établissement en DD&RS auprès du grand public, tant au niveau national qu'international.	Nb de participation aux congrès avec la société civile, part de la représentativité de la société civile dans le comité de recherche, part des chercheurs étrangers associés, part de mobilité des chercheurs nationaux dans des plateformes de recherche internationales				
O	3.3.1	Diffuser les résultats de la recherche DD&RS auprès des parties prenantes tant au niveau territorial, national qu'international.	2.2	Quelques démarches individuelles isolées. Aucun encouragement particulier de l'établissement pour des échanges avec les acteurs socio-économiques et la société civile.	Des partenariats (conférences, colloques, think tank ...) avec les acteurs socio-économiques (nationaux, internationaux) existent. Pas de stratégie d'établissement définie.	structuration formalisation et organisation de manifestations de recherche DD&RS	stratégie de partenariat avec les parties prenantes. Contrat d'objectifs et de moyens et communication adaptée (newsletter, site internet, blog...)	Co-organisation de forum d'experts internationaux permettant le dialogue et le partage entre les chercheurs et les acteurs de la société civile, accès facilité aux données issues de la recherche DD&RS permettant de contribuer aux débats de société et aux prises de décisions politiques. Ce travail est reconnu dans l'évaluation des chercheurs ou des équipes, y compris au niveau international.	Nb de collaborations nationales et internationales, participation aux programmes de recherche internationaux (GIEC, vision 2020 Espace Européen de la recherche ...). nb de publications, nb de participants aux formations, nb d'acteurs de la société civile				
O	3.3.2	Transférer les résultats de la recherche.	2.2	Quelques démarches individuelles isolées. Aucun encouragement particulier de l'établissement pour le partage des travaux avec les acteurs socio-économiques	Contribution ponctuelle des chercheurs sur des problématiques DD&RS de la société.	structuration, formalisation et organisation de groupes de travail mixtes sur des problématiques de recherche DD&RS	stratégie de valorisation et développement de contrats issus des résultats des groupes de travail mixtes, Contrat d'objectifs et de moyens et communication adaptée (newsletter, site internet, blog...)	Mise en place d'une plateforme internationale reconnue entre experts et acteurs du monde socio-économique, pour co-construire et pérenniser des actions mises en oeuvre, l'analyse, le partage et la diffusion des connaissances	Nb de brevets, mobilité des chercheurs, pôles de compétitivité, nombre de créations d'entreprises, nb de programmes internationaux nb, durée accueil de chercheurs étrangers, nb de publications transdisciplinaires et internationales	publications, nom du forum...			

Attention : nécessité d'avoir une révision des sections CNU pour permettre des publications transversales et transdisciplinaires empêchées actuellement par le système de sections disciplinaires

4 - AXE GESTION ENVIRONNEMENTALE

Variables opérationnelles (O) et stratégiques (S)	N°	Définition des niveaux de réponses	défi(s) Stratégie Nationale DD	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	INDICATEURS	Documents d'appui	Plan d'action		
				PRISE DE CONSCIENCE	INITIATION	CONFORMITE AUX OBJECTIFS DU CANEVAS PLAN VERT	MAITRISE	EXEMPLARITE			Niveau à 1 an	Niveau à 3 ans	Niveau à 5 ans
S	4.1	Développer une politique de diminution des émissions de gaz à effet de serre et d'utilisation durable et de réduction de la consommation des ressources	1, 4, 5 et 6	Prise de conscience du DD - Réflexion en cours - Aucune prise en compte des enjeux du Plan Vert	Début d'état des lieux et de mise en conformité. Mesures partielles de performance. Quelques actions ponctuelles	Conformité à la législation, dont les objectifs du canevas Plan Vert, et aux "bonnes pratiques" d'usage. Formalisation. Evaluation des actions engagées	Processus d'amélioration continue. Début d'innovation. Recherche d'efficience	Excellence. Innovation, reconnaissance des pairs, exemplarité	Deux types d'indicateurs : Primaires (P) pour "l'état" et Secondaires (S) pour "la performance"	Documents sous forme de typologie, plan d'actions ou inventaire			
	Rubrique	Global											
O	4.1.1	Réduire les émissions et les pratiques émettant des gaz à effet de serre	4	Quelques actions non significatives ou non organisées existent, mais aucune analyse ni diagnostic (type <u>Bilan Carbone</u>) n'est mis en place	Un diagnostic (type <u>Bilan Carbone</u>) partiel ou complet mais non suivi a été réalisé et/ou quelques actions sont mises en place	Un diagnostic (type <u>Bilan Carbone</u>) complet a été effectué et les actions mises en place sont inscrites dans un plan d'action	Un diagnostic (type <u>Bilan Carbone</u>) complet est effectué régulièrement et le suivi est opérationnel	Des outils spécifiques sont mis en place, les objectifs de réduction sont atteints	P: 1 eqCO2 ou eqCO2 par site ou global niveau CO2 par bâtiment S: 1eqCO2/usagers réduction en 1eqCO2 par nature (énergie, transports, déchets,...)	P: <u>Bilan carbone</u> par sites ou global Etiquettes énergie S: Le bilan de suivi/ tableau de bord des actions			
O	4.1.2	Mettre en œuvre et intégrer au cahier des charges sur le bâti des critères environnementaux, sociaux et de performance énergétique au regard des usages	1 et 4	Des actions ponctuelles sont mises en place et/ou certains diagnostics sont réalisés mais sans plan global	Un plan global existe avec une planification des diagnostics réalisés et à venir. Les actions sont formalisées dans ce plan global.	Les diagnostics techniques obligatoires sont réalisés. Les enquêtes de gestion du patrimoine sont renseignées en temps et en heure. Les cibles du plan vert sont atteintes pour la performance énergétique du bâti (hors activité) : B en rénovation, A en neuf.	Les opérations de construction, gros entretien et renouvellement (GER) et maintenance intègrent des critères durables : environnementaux, sociaux et de performance énergétique.	Le DD est une ligne directrice pour le ou les schémas directeurs (SDIA, SPSP, SDMS...), suivie d'un plan d'action et les actions sont évaluées	P : classe moyenne du patrimoine par site et/ou globale part des bâtiments réhabilités sous l'angle énergétique part des bâtiments construits sous l'angle énergétique part des bâtiments en classe A neuf part des bâtiments en classe B rénovation S :part des cahiers des charges intégrant des critères environnementaux et sociaux part des bâtiments rénovés DD type HQE part des bâtiments construits DD type HQE quantité et pourcentage de réduction des consommations atteint	P : diagnostics réalisés Performance énergétique Réponses aux enquêtes de gestion du patrimoine S : planification des diagnostics plan d'actions et suivi critères DD cahiers des charges engagements DD schémas directeurs			
O	4.1.3	Mettre en place une gestion des déplacements salariés et étudiants et une politique incitative de déplacements doux	5	Quelques actions non significatives ou non organisées existent, mais aucune action suivie n'est mise en place	Un PDC/PDE est en cours d'élaboration et/ou des actions incitatives sont menées	Un PDE est réalisé	Le PDE/PDC est suivi et maîtrisé, et intègre également le public étudiant	Des solutions innovantes de gestion et d'actions incitatives des déplacements sont expérimentées	P : taux de personnes utilisant le covoiturage taux de personnes utilisant les transports en commun taux de personnes utilisant des modes de déplacements doux (hors TC) taux d'équipement en outils de travail collaboratif à distance part des personnels formés à l'utilisation de ces outils part du parc automobile économie en énergie et peu émetteur de GES et polluants part des personnels formés à l'éco-conduite S : taux de renouvellement du parc automobile quantité et pourcentage de réduction des consommations de carburant pour la flotte interne réduction en 1eqCO2 des déplacements	P : liste des actions incitatives pour utiliser les transports doux ou les transports en commun PDA S : plan d'actions et suivi			
O	4.1.4	Mettre en place une politique d'achats responsables	1	Quelques responsables achats prennent en compte des critères environnementaux ou sociaux	Un inventaire complet des achats hors marché a été effectué. Certains achats et certains marchés intègrent la DD&RS selon les sensibilités des responsables achats	Pour tous les marchés, des indicateurs sociaux et environnementaux sont intégrés dans les cahiers des charges. Ces critères constituent au minimum 30% de la note finale Pour les achats hors marché un plan d'intégration progressif de critères environnementaux et sociaux est réalisé.	La politique d'achats responsables est mise en œuvre et fait l'objet d'un suivi	La politique d'achats responsable est exemplaire, et menée en lien avec les <u>parties prenantes</u>	part des achats faisant appel aux entreprises du secteur de l'économie sociale et solidaire (entreprises d'insertion...) part des achats et services exigeant un label environnemental et/ ou de développement durable (label européen, nF environnement, rainforest alliance, FSC, Energy star) et/ou une certification environnementale (ISO 14001...) part de ces achats et services dans les achats globaux Taux de fournisseurs ayant mis en place une politique de développement durable	Appel d'offre type			
	Rubrique	Energie											
O	4.1.5	Mettre en place un management énergétique des établissements et des actions pour améliorer le comportement des personnels et des étudiants	4 et 6	Quelques actions non significatives ou non organisées existent, mais aucune action suivie n'est mise en place	Un suivi global des consommations par type est en place. Les équipements structurels et liés à l'activité sont identifiés. Des projets d'optimisation des équipements et de leurs utilisations sont actuellement à l'étude	Des plans d'actions d'optimisation des équipements et de réduction des consommations par type sont établis Sensibilisation des étudiants	Un système de gestion responsable des énergies et des parcs d'équipements est opérationnel. Mise en place de CPE	Le management énergétique est en place ainsi que la sensibilisation et la formation des personnels et étudiants sur le sujet	Niveau de réduction des consommations en énergie fossile atteint	La Plan d'action d'amélioration et d'optimisation Inventaire des équipements Bilans réguliers des actions de suivi et maintenance CPE contrat de performance énergétique			

4 - AXE GESTION ENVIRONNEMENTALE

Variables opérationnelles (O) et stratégiques (S)	N°	Définition des niveaux de réponses	défi(s) Stratégie Nationale DD	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	INDICATEURS	Documents d'appui	Plan d'action		
				PRISE DE CONSCIENCE	INITIATION	CONFORMITE AUX OBJECTIFS DU CANEVAS PLAN VERT	MAITRISE	EXEMPLARITE			Niveau à 1 an	Niveau à 3 ans	Niveau à 5 ans
		Rubrique Eau		Prise de conscience du DD - Réflexion en cours - Aucune prise en compte des enjeux du Plan Vert	Début d'état des lieux et de mise en conformité. Mesures partielles de performance. Quelques actions ponctuelles	Conformité à la législation, dont les objectifs du canevas Plan Vert, et aux "bonnes pratiques" d'usage. Formalisation. Evaluation des actions engagées	Processus d'amélioration continue. Début d'innovation. Recherche d'efficience	Excellence. Innovation, reconnaissance des pairs, exemplarité	Deux types d'indicateurs : Primaires (P) pour "l'état" et Secondaires (S) pour "la performance"	Documents sous forme de typologie, plan d'actions ou inventaire			
O	4.1.6	Réduire et optimiser la consommation d'eau	6	Quelques actions non significatives ou non organisées existent, mais aucune action suivie n'est mise en place	Réalisation d'un suivi de la consommation et/ou d'un diagnostic technique des installations	Un plan d'actions de restauration des réseaux et d'économie d'eau est réalisé et mis en œuvre	Mise en place d'un suivi et d'une gestion des consommations d'eau et de leur réduction	L'eau fait l'objet d'utilisation ou de réutilisation expérimentales ou innovantes	P:m3/an par type d'usage (bâtiments, espaces verts, scientifiques,...) Quantité et % d'eau de pluie récupérée (en m3) Quantité et % d'eau réutilisée S: m3/pers an par type d'usage (bâtiments, espaces verts, scientifiques,...) m3/m2 SHON.an (surface hors œuvre net) par type d'usage Niveau de réduction des consommations d'eau atteint par type d'usage	P: tableau de bords sur le sujet (relevés réguliers des consommations, suivi de leur évolution) Schéma de circulation des eaux (réseaux, eaux de surface, trame bleue,...) S: Plan d'action			
S	4.2	Développer une politique de prévention et de réduction des atteintes à l'environnement (dont les pollutions)	1, 6 et 7	Quelques actions non significatives ou non organisées existent. Aucun engagement de la part de l'établissement. Aucune centralisation des données.	Des engagements émanant d'acteurs isolés et/ou d'initiatives étudiantes existent	La réglementation est respectée Un diagnostic général est réalisé et un plan d'actions est établi	La politique est formalisée, mise en œuvre et fait l'objet d'un suivi	La stratégie, les actions et/ou les outils de suivi, réalisés en lien avec les parties prenantes, sont innovants ou exemplaires	Désignation d'un pilote de processus	Document formalisant la politique de l'établissement dans le domaine Plan d'actions et outils de suivi			
		Rubrique Déchets non dangereux											
O	4.2.1	Optimiser le traitement des effluents liquides organiques	1 et 7	Les raccordements à une station d'épuration publique ou les traitements ne sont pas significatifs	Les raccordements à une station d'épuration publique ou les traitements sont non exhaustifs ou non efficaces	La qualité des rejets est mesurée et respecte la réglementation (raccordement à une station d'épuration ou assainissement autonome)	Un plan d'actions d'amélioration est mis en œuvre, un suivi des quantités et caractéristiques des effluents est réalisé	La gestion des effluents fait l'objet de traitements exemplaires ou expérimentaux	P:Caractéristiques physico-chimiques des effluents (DBO5, DCO, MES, débit...) par point d'émission avec le cas échéant la répartition temporelle S: réduction des quantités annuelles émises réduction des charges instantanées émises % des effluents traités taux d'épuration obtenus	P:repérage des réseaux tableau de bord par site des effluents émis S: plan d'action de traitements des effluents			
O	4.2.2	Optimiser le tri et la valorisation des déchets assimilés aux ordures ménagères	1, 6 et 7	Quelques actions non significatives ou non organisées existent, mais aucune action suivie n'est mise en place	L'inventaire des déchets est réalisé. Des projets sont actuellement à l'étude et/ou des actions isolées sont réalisées	Le tri des déchets significatifs est organisé Les filières de valorisation des déchets sont en place Sensibilisation des usagers de l'établissement	Des actions visent à la réduction des déchets. Le tri des déchets significatifs est suivi, et des actions pour l'optimiser sont réalisées Le bilan de ces valorisations est régulièrement effectué, et des actions sont menées pour les améliorer	La gestion des déchets (optimisation et réduction) et des valorisations innovantes sont expérimentées	P: quantités de déchets non dangereux produits par site et par nature S:Taux de diminution des quantités de déchets par site et par nature taux de déchets triés par site et par nature taux de déchets réutilisés par site et par nature taux de déchets valorisés par site et par nature et par type de valorisation	P: tableau de bord par site et par nature des déchets non dangereux produits S: plan d'action de tri, réutilisation, valorisation matière, valorisation énergétique des déchets			
		Rubrique Déchets dangereux (hors D.E.E.E.)											
O	4.2.3	Optimiser les traitements et la réduction de la production de déchets dangereux et spécifiques (hors D.E.E.E) et d'effluents liquides dangereux	1, 6 et 7	Quelques actions non significatives ou non organisées existent, mais aucune action suivie n'est mise en place	Un état des lieux de la production et des installations/organisations permettant leur traitement sont réalisés. Des projets sont actuellement à l'étude	L'établissement respecte strictement la réglementation pour tous ses déchets dangereux	Le tableau de bord existe et sa mise en œuvre fait l'objet d'un suivi opérationnel pour diminuer les quantités	La gestion des déchets dangereux (optimisation et réduction) et des valorisations innovantes sont expérimentées	Evaluation de la part des déchets dangereux traités par les filières adéquates Part des cahiers des charges intégrant les critères DD et la prise en compte de l'approche cycle de vie produit	Plan d'action et tableau de bord par type de Déchets Dangereux hors D.E.E.E.			
		Rubrique Déchets d'Equipements Electroniques (D.E.E.E.)											
O	4.2.4	Optimiser les traitements et la réduction des D.E.E.E.	1, 6 et 7	Quelques actions non significatives ou non organisées existent, mais aucune action suivie n'est mise en place	Réalisation d'un inventaire des équipements électriques et électroniques de l'établissement (neufs, en fin de vie, en réseau, ...)	Tous les D.E.E.E. sont traités selon la réglementation en vigueur	Des actions sont réalisées pour diminuer le renouvellement des D.E.E.E. et améliorer leur réutilisation interne ou externe	La gestion des D.E.E.E (optimisation et réduction) et des valorisations innovantes sont expérimentées	Evaluation de la part des DEEE recyclés Evaluation de la part des DEEE réutilisés Part des cahiers des charges intégrant les critères DD et la prise en compte du cycle de vie produit Estimation de l'indicateur: Nombre de postes informatique/pers Estimation de l'indicateur: Nombre de postes en réseaux	Plan d'action et tableau de bord par type de Déchets Dangereux D.E.E.E.			
		Rubrique Pollution de l'air											
O	4.2.5	Réduire et optimiser les traitements de la pollution atmosphérique	1 et 7	Quelques actions de traitement non significatives ou non organisées existent	Des traitements sont réalisés mais non exhaustifs ou non efficaces	La réglementation est respectée	Un plan d'actions d'amélioration est mis en œuvre, un suivi des quantités et caractéristiques des émissions est réalisé	La gestion des émissions fait l'objet de traitements exemplaires ou expérimentaux	P:Caractéristiques physico-chimiques des émissions (SO2, NOx, Dioxines, débit...) par point d'émission avec le cas échéant la répartition temporelle S: réduction des quantités annuelles émises réduction des charges instantanées émises % des émissions traités taux d'épuration obtenus	P:inventaire des points d'émissions tableau de bord par site des émissions S: plan d'action de traitements des émissions			

4 - AXE GESTION ENVIRONNEMENTALE

Variables opérationnelles (O) et stratégiques (S)	N°	Définition des niveaux de réponses	défi(s) Stratégie Nationale DD	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	INDICATEURS	Documents d'appui	Plan d'action		
				PRISE DE CONSCIENCE	INITIATION	CONFORMITE AUX OBJECTIFS DU CANEVAS PLAN VERT	MAITRISE	EXEMPLARITE			Niveau à 1 an	Niveau à 3 ans	Niveau à 5 ans
S	4.3	Développer une politique en faveur de la biodiversité	6	Prise de conscience du DD - Réflexion en cours - Aucune prise en compte des enjeux du Plan Vert	Début d'état des lieux et de mise en conformité. Mesures partielles de performance. Quelques actions ponctuelles	Conformité à la législation, dont les objectifs du canevas Plan Vert, et aux "bonnes pratiques" d'usage. Formalisation. Evaluation des actions engagées	Processus d'amélioration continue. Début d'innovation. Recherche d'efficience	Excellence. Innovation, reconnaissance des pairs, exemplarité	Deux types d'indicateurs : Primaires (P) pour "l'état" et Secondaires (S) pour "la performance"	Documents sous forme de typologie, plan d'actions ou inventaire			
O	4.3.1	Mettre en place une gestion durable des milieux cultivés, des espaces verts et aménagés (voirie et parking)	6	Quelques actions non significatives ou non organisées existent. Aucun engagement de la part de l'établissement. Aucune centralisation des données.	Des engagements émanant d'acteurs isolés et/ou d'initiatives étudiantes existent	La réglementation est respectée Un diagnostic général est réalisé et un plan d'actions est établi	La politique est formalisée, mise en œuvre et fait l'objet d'un suivi	La stratégie menée en liaison avec les parties prenantes et/ou les outils de suivi sont innovants ou exemplaires		Document formalisant la politique de l'établissement dans le domaine de la biodiversité . Désignation d'un pilote de processus Plan d'actions et outils de suivi			
O	4.3.2	Mettre en place une gestion durable des <u>milieux naturels</u>	6	Quelques actions non significatives ou non organisées existent, mais aucune gestion responsable des espaces n'existe à ce jour	Réalisation d'un diagnostic des pratiques d'entretien des espaces verts ou cultivés, ou d'actions isolées existantes, et d'un inventaire de la biodiversité .	Une gestion responsable est formalisée mais ne fait pas l'objet d'un suivi	Le mode de gestion durable est formalisé et suivi. Dans le cas d'une prestation externe un cahier des charges est imposé, et fait l'objet d'un suivi.	La gestion durable des espaces est expérimentale ou innovante	P : % de voiries et parkings / Total des EV. % de surfaces externalisées intégrant des critères durables. Nbre de Jardiniers/m². Existence des docs d'appui. % sites en m² couverts par l'inventaire biodiversité et/ou le plan d'actions. % de valorisation des déchets verts. S : % des espaces traités chimiquement / total. % des espaces traités de façon innovante. Nombre de jardiniers formés aux pratiques d'entretien durable/nombre total.	P : Typologie des espaces par nature/site, des intrants et des déchets. Inventaire de la biodiversité par habitat et espèce/ site. S : Plan d'action. Cahiers des charges si externalisation			
O	4.3.2	Mettre en place une gestion durable des <u>milieux naturels</u>	6	Quelques actions non significatives ou non organisées existent, mais aucune gestion responsable n'existe à ce jour	Réalisation d'un inventaire de la biodiversité et réalisation d'un diagnostic des pratiques d'entretien existantes	Une gestion responsable est formalisée mais ne fait pas l'objet d'un suivi	Le mode de gestion durable est formalisé et suivi. Dans le cas d'une prestation externe un cahier des charges est imposé, et fait l'objet d'un suivi.	La gestion durable des espaces est expérimentale ou innovante	P : Superficie et part de milieux naturels couverte par une mesure de protection Nombre d'habitats prioritaires Nombre d'espèces protégées S : part des milieux naturels soumis à un plan de gestion Nombre de jardiniers formés aux pratiques de gestion d'un milieu naturel/nombre total	P : Typologie des espaces par site. Inventaire de la biodiversité par habitat et espèce/ site. S : Rapport de diagnostic des pratiques d'entretien des milieux naturels Plan d'action. Cahiers des charges si externalisation			

5 - AXE POLITIQUE SOCIALE ET ANCRAGE TERRITORIAL

Variables opérationnelles (O) et stratégiques (S)	N°	Définition des niveaux de réponses	défi(s) Stratégie Nationale DD	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	INDICATEURS	Documents d'appui	Plan d'action		
				PRISE DE CONSCIENCE	INITIATION	CONFORMITE AUX OBJECTIFS DU CANEVAS PLAN VERT	MAITRISE	EXEMPLARITE			Niveau à 1 an	Niveau à 3 ans	Niveau à 5 ans
		Rubrique Politique sociale											
S	5.1	Favoriser une politique humaine et sociale de <u>parité</u> et de <u>diversité</u> au sein des personnels	8	Des statistiques existent sur la <u>parité</u> , le handicap, par type de métier, par catégorie socio-professionnelle mais peu voire pas d'actions en faveur de la <u>parité</u> et de la <u>diversité</u>	Actions de recrutement et d'insertion des personnes en situation de handicap et en faveur de la <u>parité</u>	Plan d'actions à court, moyen et long terme et objectifs de progrès formalisés. Adoption de chartes (<u>diversité</u> , handicap, égalité,...)	Stratégie formalisée. Représentativité dans les organes de direction et adoption des chartes dans le règlement intérieur de l'établissement.	Co-construction de la politique sociale en faveur de la <u>diversité</u> et de la <u>parité</u> de l'établissement avec les <u>parties prenantes concernées</u> .	Bilan social, Tableau de bord avec indicateurs clefs en fonction des orientations politiques et stratégiques	Plan stratégique, Politique Rh, Politique de la <u>diversité</u> , Rapport annuel Documents de référence (Chartes,...), Conventions internes; listes de composition des diverses instances de gouvernance et représentatives des personnels; compte-rendu des divers comités de travail;			
O	5.1.1	Mise en place d'actions en faveur de la <u>parité</u> dans le recrutement et la promotion des personnels	8 & 9	Quelques actions existent mais sont non significatives	Quelques actions ponctuelles en faveur de la <u>parité</u> sont mises en œuvre mais non suivies. Un plan d'action est en cours de réalisation	L'établissement est en stricte conformité avec la réglementation. Politique formalisée de <u>parité</u> dans le recrutement, la promotion et la rémunération des personnels	Une stratégie est formalisée et son déploiement est suivi (indicateurs, mesures, etc.)	Co construction de mesures innovantes en faveur des hommes et des femmes	% hommes/femmes dans le total salariés, % hommes/femmes dans les instances de gouvernance, taux de féminisation dans les postes d'encadrement, salaires hommes/femmes, taux hommes/femmes dans les promotion et mobilité;	Politique de l'égalité, Bilan de la politique de l'égalité, Politique de rémunération, Politique de référence (Charte d'égalité...) pyramide des âges, tableau des recrutements, tableau de mobilité,			
O	5.1.2	Mise en place d'actions en faveur de la <u>diversité</u> dans le recrutement et la promotion des personnels	8 & 9	Quelques actions existent, recrutement de jeunes, de personnes handicapées,...en fonction des contextes...	Quelques actions ponctuelles en faveur de la <u>diversité</u> sont mises en œuvre mais non suivies. Un plan d'action est en cours de réalisation	L'établissement est en stricte conformité avec la réglementation. Politique formalisée de <u>diversité</u> dans le recrutement, dans la promotion du personnel et d'insertion des personnes en situation de handicap	Une stratégie est formalisée et son déploiement est suivi (indicateurs, mesures, etc.)	Co construction de mesures innovantes en faveur de catégories de personnels (seniors, handicapés, jeunes, femmes...)	Statistiques/ <u>diversité</u> des personnels, tableaux de recrutements %/type de diversité, pyramide des âges, tableau de promotion, et de mobilité,	Politique de la diversité, charte de la diversité, bilan de la <u>diversité</u> (secrétariat de la diversité), Documents de référence (Chartes, Conventions internes, politiques de recrutement, de formation, de rémunération....)Fiches de postes			
S	5.2	Valoriser et développer les compétences et la mobilité interne	8	L'établissement propose quelques formations au personnel mais aucun plan de formation n'est ni établi ni suivi, les possibilités de mobilité ne sont pas diffusées	Un plan de formation est en cours de réalisation, les possibilités de mobilité interne font l'objet d'un recensement mais ne sont pas formalisées	Un plan de formation est mis en place et validé. Les personnels sont informés des possibilités de formation et de mobilité interne, via une publication interne.	La Politique de formation est en cohérence avec la stratégie de l'institution : gestion à court, moyen et long terme. Une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est mise en place.	Une politique de mobilité des personnels est mise en œuvre (Bourse aux emplois), gestion individuelle et personnalisée des carrières, VAE et formations diplômantes .	Budget de formation Dépenses de formation / nombre de salariés Part du personnel formés/ catégories socio professionnelles; Nombre de promotions internes/nombre de recrutements; Part des formations diplômantes Nombre de postes requalifiés / nombre total de postes libérés /	Stratégie des Ressources Humaines, Politique de formation, GPEC démarche de Validation des Acquis Professionnelle, Cartographie des compétences,			
O	5.2.1	Formation professionnelle des personnels	8	Quelques actions de formation existent . Pas de suivi des actions de formation	Quelques actions de formation sont mises en place à la demande des responsables de services . Des statistiques existent, mais sont peu ou pas exploitées	Mise en place d'une politique de formation des personnels, avec un plan de formation validé et mise en place d'indicateurs.	Déploiement du plan de formation. Actions de formation stratégiques et développement de compétences . Un suivi personnalisé des formations par personne/par an est assuré	Le Plan de Formation est co construit avec les Personnels. La politique de formation est un élément clef de la stratégie de management des ressources humaines	Budget de formation, part du personnel ayant bénéficié de journée(s) de formation Jours de formation/pers./an.; par catégories de personnels, par actions de formations, Tableau de bord des indicateurs spécifiques	Bilan social, enquêtes de satisfaction des personnels, baromètre social, audit social, bilans dévaluation des personnels, bilan d'évaluation des actions de formation Suivi du Droit Individuel à la Formation			
O	5.2.2	Valorisation des compétences des personnels permettant la mobilité	8	Quelques outils de constat existent (pyramides des âges, tableaux d'évolution des niveaux de recrutement,...) mais ne sont pas synthétisés. Les possibilités de mobilité ne sont pas diffusées	Initiation d'une démarche de gestion des emplois et des compétences. Formalisation des offres de mobilité interne. Fiches de postes et des compétences	Plan d'actions annuel : recensement des possibilités de mobilité interne et publication, mise en œuvre d'outils de VAE, ...	La politique de valorisation des compétences est systématisée. L'accompagnement des personnels est mis en œuvre, les indicateurs du bilan social sont exploités.	Politique de GPEC : Analyse croisée des compétences individuelles et collectives : management par segments de personnes (seniors, femmes, jeunes, handicapés,...) et suivi de l'évolution des personnels	Bilan social : statistiques de mobilités, évolutions des niveaux de recrutements, évolutions des contenus de postes, évaluation des personnels, suivis des formations ...,%formations diplômantes, nombre de personnels promus,etc.	Démarches de VAE et de VAP, plan stratégique de formation, démarche d'évaluation; Référentiels des emplois et des compétences			

5 - AXE POLITIQUE SOCIALE ET ANCRAGE TERRITORIAL

Variables opérationnelles (O) et stratégiques (S)	N°	Définition des niveaux de réponses	défi(s) Stratégie Nationale DD	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	INDICATEURS	Documents d'appui	Plan d'action			
				PRISE DE CONSCIENCE	INITIATION	CONFORMITE AUX OBJECTIFS DU CANEVAS PLAN VERT	MAITRISE	EXEMPLARITE			Niveau à 1 an	Niveau à 3 ans	Niveau à 5 ans	
S	5.3	Développer une politique de la qualité de vie dans l'établissement (personnels et étudiants)	8	Prise de conscience du DD - Réflexion en cours - Aucune prise en compte des enjeux du Plan Vert	Début d'état des lieux et de mise en conformité. Mesures partielles de performance. Quelques actions ponctuelles	Conformité à la législation, dont les objectifs du canevas Plan Vert, et aux "bonnes pratiques" d'usage. Formalisation. Evaluation des actions engagées	Processus d'amélioration continue. Début d'innovation. Recherche d'efficacité	Excellence. Innovation, reconnaissance des pairs, exemplarité	L'établissement est reconnu pour la qualité de vie sur son campus, sa politique de bien-être des étudiants et des personnels, et pour ces partenariats avec des organismes de santé et de bien-être au travail etc.;	Supports d'informations et de communication Nb de partenariats Identification des demandes et suivi, % de résolution de problème.... Risques psycho-sociaux	Rapport d'activité sur la sécurité, santé et bien être au travail, enquêtes de satisfaction, rapport d'auto évaluation; Document formalisant la politique de l'établissement dans le domaine Liste des actions menées Résultats de l'évaluation sur la qualité de vie au sein de l'établissement			
O	5.3.1	Mise en place d'une politique de prévention, de sécurité et de santé	7 & 8	Un CHSCT existe mais ne s'est pas réuni au cours de la dernière année. Quelques actions isolées existent mais ne sont pas significatives	Un inventaire et une évaluation a priori des risques sont réalisés. Les personnels des service santé et sécurité sont désignés	Conformité réglementaire aux normes d'hygiène, de sécurité et de santé. Elaboration du document unique annuel, CHSCT....	Pilotage et suivi du plan d'action. Stratégie d'amélioration continue. Plan de formation spécifique et recyclages réguliers Communication autour des actions de prévention, notamment à destination des responsables associatifs étudiants	L'établissement est reconnu pour sa politique de prévention, sécurité et santé et a mis en place des actions innovantes dans chacun de ces domaines, ainsi qu'une démarche d'auto évaluation et une évaluation par les usagers de l'établissement.	Part des installations en conformité avec la réglementation Part du budget de l'établissement consacré à la santé et à la sécurité Taux d'absentéisme pour maladie professionnelle	Le document unique Organigramme du service santé et sécurité Plan d'actions et tableau de bords de suivis Documents de référence Document formalisant la politique de l'établissement dans le domaine Diagnostics techniques et sanitaires des bâtiments et installations. Actions d'information et de prévention auprès des personnels et étudiants				
O	5.3.2	Mise en place d'une politique de qualité de vie	8	Diffusion d'informations relatives à la solidarité, au logement, à la culture, au sport, aide à la personne,...) Quelques initiatives isolées existent mais sont peu significatives	Quelques actions sont mises en œuvre : capitalisation des offres locales de logements; activités et événements culturels et sportifs ; soutien des initiatives des salariés et des étudiants (solidarité, culture, sport), ...	Un plan d'action en matière de qualité de vie existe en partenariat avec les parties prenantes: restauration collective, lieux de socialisation, proposition de logements à proximité du campus, ...	La stratégie de qualité de vie est formalisée. Les actions donnent lieu à une évaluation par les utilisateurs du campus : enquêtes de satisfaction Des objectifs d'amélioration sont fixés annuellement.	La stratégie de qualité de vie est co-construite avec les parties prenantes. L'établissement est reconnu pour sa politique de qualité de vie ; mise en place d'actions innovantes, diffusion de bonnes pratiques, rôle d'exemplarité, ...	Budgets dédiés. Dépenses et subventions accordées à l'aide sociale Capacité d'accueil au niveau local Taux de couverture des besoins en logement social géré par le CROUS pour les étudiants Dépenses d'aide sociale et de restauration Dépenses du service culturel Subventions accordées à l'action sociale et culturelle Nombre d'activités sportives proposées et nombre d'inscrits Nombre de sportifs de haut niveau	Type de politique mise en place et résultats. Fonds de solidarité, assistance sociale, logement. Documents de référence. Le document formalisant la politique de l'établissement dans le domaine Résultats de l'Enquête sur la qualité de vie au sein de l'établissement Tableau de bord, Plan d'action Publication éventuelle Liste des partenariats avec les structures locales Enquêtes de satisfaction auprès des étudiants et des personnels				
S	5.4	Favoriser une politique d'égalité des chances pour les étudiants	8	Mise en place d'actions d'aide et d'accompagnement aux étudiants (bourses, fonds de solidarité, logement, accompagnement administratif pour les étudiants étrangers,...)	Accompagnement de projets à l'initiative des étudiants ou des personnels en faveur de l'égalité des chances. Mise en place de quelques partenariats avec des instances extérieures en faveur de l'égalité des chances.	Politique d'égalité des chances pour les étudiants en partenariat avec les parties prenantes: développement d'actions spécifiques	Stratégie d'égalité des chances : déploiement des actions, suivi et évaluation.	Partenariat avec les PP L'établissement est innovant dans le domaine Suivi personnalisé des étudiants en fonction de sa situation spécifique,	Nombre d'actions développées; nombre de partenariats ; nombre d'étudiants bénéficiaires, nombre de boursiers d'État; Montant du fond de solidarité; budget bourses sociales internes, % de bénéficiaires, taux d'augmentation/année précédente;	Politique d'égalité des Chances. Charte d'égalité des chances. Descriptifs des actions menées, Rapport d'activité				

5 - AXE POLITIQUE SOCIALE ET ANCRAGE TERRITORIAL

Variables opérationnelles (O) et stratégiques (S)	N°	Définition des niveaux de réponses	défi(s) Stratégie Nationale DD	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	INDICATEURS	Documents d'appui	Plan d'action		
				PRISE DE CONSCIENCE	INITIATION	CONFORMITE AUX OBJECTIFS DU CANEVAS PLAN VERT	MAITRISE	EXEMPLARITE			Niveau à 1 an	Niveau à 3 ans	Niveau à 5 ans
O	5.4.1	Mise en place d'une politique d'égalité des chances pour tous les étudiants dès leur admission dans l'établissement jusqu'à leur insertion professionnelle	8	Prise de conscience du DD - Réflexion en cours - Aucune prise en compte des enjeux du Plan Vert	Début d'état des lieux et de mise en conformité. Mesures partielles de performance. Quelques actions ponctuelles	Conformité à la législation, dont les objectifs du canevas Plan Vert, et aux "bonnes pratiques" d'usage. Formalisation. Evaluation des actions engagées	Processus d'amélioration continue. Début d'innovation. Recherche d'efficience	Excellence. Innovation, reconnaissance des pairs, exemplarité	Nombre d'étudiants boursiers d'état, nombre d'étudiants bénéficiaires des actions mises en place, %/promotion, nombre de tuteurs, nombre de partenariats entreprises, associations... Budget bourses internes, Nombre de projets soutenus dans le cadre FDSIE Taux d'insertion des étudiants après 6 mois,/par emplois/secteurs d'activité, / à 30 mois (enquête ministérielle) ; Nombre d'étudiants tuteurs de lycéens	Conventions de partenariat, politiques mises en place et résultats. Fonds de solidarité, assistance sociale, logement Taux d'insertion des étudiants après 6 mois. Projets type "Cordées de la réussite" Orientation active Cap en Fac Encadrement, tutorat, soutien			
O	5.4.2	Mise en place d'action(s) et de services en faveur de l'accueil et l'intégration des étudiants internationaux	8 & 9	Réflexion sur la mise en place d'action pour favoriser l'accueil des étudiants internationaux	L'établissement reçoit de nombreux étudiants internationaux, développe quelques actions, et met à leur disposition quelques services : aide au logement, aux procédures administratives, jobs étudiants...	L'établissement a développé des actions et des services spécifiques dédiés à l'accueil des étudiants internationaux : logements, guide pratique pour les démarches administratives tutorat, locaux mis à disposition, bourses d'emplois, fonds de solidarité ...	Une stratégie globale d'intégration des étudiants internationaux a été développée, des partenariats externes sont noués. Le plan d'actions donne lieu à une évaluation annuelle	L'établissement est innovant dans le domaine. Une plateforme de services interconnectés avec des PP est mise en place	% d'étudiants internationaux % de réussite des étudiants internationaux %Age de personnel consacré aux étudiants internationaux, nombre et montant de Bourses	Politique en faveur des étudiants internationaux; Conventions de partenariat, guides pratiques, Enquêtes de satisfaction			
O	5.4.3	Mise en place de services d'aide aux étudiants (offres d'emploi, bourses, fonds de solidarité ...)	6	Réflexion sur la mise en place de services personnalisés	L'établissement met en place une cellule de veille et soutien vis-à-vis des logements, emplois étudiants et procédures administratives	L'établissement développe une offre de services spécifiques aux étudiants : aide et suivi formalités administratives, offres de logements, forum emplois carrière, entraînement à l'embauche, service des stages, offres d'emploi,...suivi quantitatif et qualitatif. Réseaux divers (organismes de logement, entreprises, des diplômés,...	Stratégie formalisée, déploiement suivi et évalué (indicateurs, mesures, consultations etc.) par un service /mission approprié(e). Stratégie d'insertion professionnelle définie, analyse de l'employabilité des étudiants. Projet personnel et professionnel. Suivi personnalisé. Déploiement des réseaux professionnels	L'établissement est innovant dans le domaine : centre de vie, de logements étudiants, partenariats avec des spécialistes du recrutement, co construction des parcours professionnels et mise en adéquation des formations, démarches innovantes pour favoriser l'employabilité des diplômés... Partenariat, tutorat, parrainage...	statistiques de demandes et d'offres de logements, enquêtes de satisfaction auprès des loueurs et des étudiants, statistiques d'offres de stages et d'emplois proposés par les employeurs, statistiques sur les étudiants travaillant en alternance; %temps consacré en tutorat/étudiant, etc..	Guides pratiques des services aux étudiants, liste des organismes de logements, des logements de particuliers, offres de stages, offres d'emplois; Bilan du parcours professionnels des étudiants, enquêtes de satisfactions des entreprises, évaluation des stagiaires,... Annuaire des diplômés...			
Rubrique Ancrage territorial													
S	5.5	Engager l'établissement dans le développement DD&RS sur ses territoires	3	Quelques participations et contributions d'étudiants, d'enseignants, chercheurs et/ ou des personnels administratifs	Accompagnements de projets à l'initiative d'étudiants ou autres acteurs dans le développement de ses territoires	Engagement de l'établissement dans le développement de ses territoires en partenariat avec les acteurs locaux	Implication des acteurs locaux dans la stratégie DD/RS de l'établissement	Co conception et co-développement avec les acteurs locaux de projets d'aménagement des territoires	% de projets menés conjointement, budgets dédiés nombre d'enseignants chercheurs concernés, nb d'étudiants impliqués, nb de conventions de partenariats...	Appels d'offres, concours, Pôles de compétitivité, Projets territoriaux, PRES, Plan campus, label campus d'excellence... conseils économique et social, conseils du développement durable...Adhésions (comité 21:Agenda 21...), réseaux sociaux,...			
O	5.5.1	Implication de l'établissement sur ses territoires au travers de sa politique DD&RS et engagement vis-à-vis de la collectivité dans sa politique DD&RS.	3	Actions ponctuelles à l'initiative d'acteurs internes et/ou externes (ex conférences grand public par des entreprises/ organisations diverses sur le campus).	Les réseaux et les interlocuteurs sont identifiés. Des projets conjoints sont ouverts : ateliers multipartites, organisation d'événements grand public, débats sur les diverses thématiques, ... L'établissement intègre à sa réflexion les problématiques de ses territoires	Définition et mise en œuvre de projets transversaux de développement du territoire. L'établissement s'inscrit dans le schéma de cohérence et d'organisation territoriale	L'établissement est ancré dans la vie socio-culturelle du territoire, participation des PP aux instances de gouvernance de l'établissement, évaluation et suivi des actions conjointes	Pôle de développement territorial : l'établissement est impliqué activement dans l'élaboration et la mise en œuvre de programmes innovants DD&RS du territoire (reconnaissance par les pairs, rayonnement régional, national et / ou international)	Nombre de projets innovants, types de projets, "Dimensions" des projets... nombre d'acteurs impliqués, impacts et gains économiques, sociaux et environnementaux, budget d'investissement,...	Projets territoriaux, PRES, Pôles de compétitivité, Plan campus, label campus d'excellence... conseils économique et social, conseils du développement durable...Adhésions (comité 21:Agenda 21...			

GLOSSAIRE

Analyse du Cycle de Vie (ACV)	L'analyse de cycle de vie est une méthode normalisée (ISO 14040) pour évaluer les impacts environnementaux d'un produit, d'un service ou d'un procédé du berceau à la tombe. Des chercheurs travaillent pour essayer de l'élargir au domaine social.	http://fr.wikipedia.org/wiki/Analyse_du_cycle_de_vie http://www.eco-info.org/IMG/ACV/ACV/ACV_ADEME.pdf
Bien Commun	BIEN est à prendre au sens concret, juridique ou économique, et COMMUN au sens de collectif - Qui appartient à tous sans pouvoir appartenir à quelqu'un en particulier. Qui doit être préservé et enrichi par la communauté pour être utile à tous	http://fr.wikipedia.org/wiki/Bien_commun
Bilan Carbone TM	Outil permettant de calculer les quantités d'émissions de gaz à effet de serre (exprimées en teqCO2 ou en TeqC) Outil faisant l'objet d'une marque déposée par l'ADEME et transféré à l'association Bilan Carbone Son utilisation nécessite une formation spécifique.	http://www.associationbilancarbonate.fr/bilancarbonate/index.php
Biodiversité	La biodiversité, contraction de "biologique" et de "diversité", représente la diversité des êtres vivants et des écosystèmes : la faune, la flore, les bactéries, les milieux mais aussi les races, les gènes et les variétés domestiques. Cette notion intègre les interactions qui existent entre les différents organismes précités, tout comme les interactions entre ces organismes et leurs milieux de vie. D'où sa complexité et sa richesse.	http://www.developpement-durable.gouv.fr/-La-biodiversite,4247-.html http://fr.wikipedia.org/wiki/Biodiversit%C3%A9
Campus Responsables	Initiative de la société Graines de changement en faveur de la démarche développement durable des établissements d'enseignement supérieur.	http://www.campusresponsables.com/
Cartographie des compétences	La cartographie des compétences est un outil se présentant sous forme de tableau à double entrée, permettant de croiser les compétences requises dans un périmètre donné (un site, une unité de formation, etc.) et les compétences détenues par les salariés actuels. Le croisement permet de mettre en évidence, à l'usage de l'encadrement, des points forts et des points faibles. Par exemple, il permettra de constater qu'une compétence n'est détenue au bon niveau que par un seul salarié, ce qui peut poser des problèmes en cas d'absence ou de démission. La norme ISO 9001-2000 appelle cet outil un « diagramme de polyvalence ». Il permet d'orienter les actions de formation, par exemple dans le cas évoqué pour faire acquérir la compétence à un second salarié.	définition extraite de sources multiples
CHSCT	Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Quest-ce-qu-un-CHSCT.html
Co-conception	La co-conception est l'activité de conception de produit ou de service où le client-consommateur-utilisateur joue un rôle actif dans l'activité de conception. Dans un projet complexe la co-conception dépasse la classique relation client/fournisseur pour intégrer toutes les parties prenantes dans la conduite du projet.	http://www.la27eregion.fr/Co-conception-fondements-et
Comité 21	Comité français pour l'environnement et le développement durable. Il s'agit d'une association à but non lucratif née en 1995 pour faire vivre en France l'Agenda 21, programme d'actions pour le 21e siècle ratifié au Sommet de la Terre de Rio. L'Agenda 21 appelle les décideurs et les citoyens à prendre part aux mutations qui s'imposent à tous, pour préserver la planète et pour construire un développement plus responsable, plus équitable, plus humain.	http://www.comite21.org/
Coûts cachés	Les coûts dus à des phénomènes habituellement non pris en compte par les systèmes comptables officiels. Les origines peuvent être des dysfonctionnements organisationnels ou une non prise en compte des externalités sociales et environnementales dans les bilans des organisations.	http://www.ccg.edu/fichiers/M1/CCG103M1Ctaches.pdf
CPER	Contrat de Projets Etat / Région	http://www.recherche.gouv.fr/cid5758/les-contrats-de-projets-etat-region-c.p.e.r.html
DBO5	Demande Biologique en Oxygène mesurée sur 5 jours: permet de mesurer la quantité de pollution organique carbonée dégradable par voie biologique	http://fr.wikipedia.org/wiki/Demande_biologique_en_oxyg%C3%A8ne
DCO	Demande chimique en Oxygène: permet de mesurer la quantité de pollution organique carbonée dégradable chimiquement	http://fr.wikipedia.org/wiki/Demande_chimique_en_oxyg%C3%A8ne
DD&RS	Développement Durable et Responsabilité Sociétale. On parle parfois de responsabilité sociale mais il faut entendre social au sens des rapports de l'organisation avec la société.	GT Référentiel CPU/CGE http://fr.wikipedia.org/wiki/Responsabilit%C3%A9_sociale
DEEE	Déchets d'équipements Electriques et Electroniques	http://www2.ademe.fr/servelet/KBaseShow?catid=14688&cid=96&m=3&sort=-1
Diversité	Se rapporte à la diversité culturelle, c'est à dire à la constatation de l'existence de différentes cultures. Cf. charte de la diversité contre notamment les discriminations raciales, de sexe ou de culture.	www.charte-diversite.com/
DPE	Diagnostic de Performance Energétique	http://www2.ademe.fr/servelet/KBaseShow?sort=-1&cid=96&m=3&catid=15028
Effinergie	Labels créés par l'association du même nom visant à identifier les bâtiments dont les très faibles besoins énergétiques contribuent à atteindre les objectifs de 2050 : réduire les émissions de gaz à effet de serre par 4.	http://www.effinergie.org/
Egalité des chances	Exigence qui veut que le statut social des individus d'une génération ne dépende plus des caractéristiques morales, ethniques, religieuses, et surtout financières et sociales des générations précédentes.	http://fr.wikipedia.org/wiki/%C3%89galit%C3%A9_des_chances
Fondaterra	Fondation Européenne pour des territoires durables. Fondation de l'université de Versailles Saint Quentin en Yvelines	http://www.fondaterra.com/
GPEC	() Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences : En RH, il s'agit de maîtriser l'évolution de l'emploi : IE. Gestion de la pyramide des âges, créer les fiches emplois-type, les fiches de postes...Pour le salarié, il s'agit d'élaborer et mettre en œuvre un plan d'évolution de carrière. La GPEC contribue au développement de l'employabilité des salariés, fait partie de la loi sur "la formation tout au long de la vie".	Définition de terrain http://fr.wikipedia.org/wiki/Gestion_pr%C3%A9visionnelle_des_emplois_et_des_comp%C3%A9tences
GRI	Global Reporting Initiative: organisme à but non lucratif qui promeut le développement soutenable de l'économie en fournissant les lignes directrices d'un reporting soutenable (méthodologie, indicateurs..)	https://www.globalreporting.org/languages/French/Pages/default.aspx
GTB	Gestion technique des bâtiments	http://fr.wikipedia.org/wiki/Gestion_techinique_de_b%C3%A2timent
HQE	Haute Qualité Environnementale: marque commerciale basée sur un référentiel en 14 cibles d'éco-construction, d'éco-gestion, de confort et de santé.	http://assohqe.org/hqe/ http://fr.wikipedia.org/wiki/Haute_qualit%C3%A9_environnementale
HSE	Hygiène Sécurité Environnement	http://fr.wikipedia.org/wiki/Hygi%C3%A8ne_Sant%C3%A9_S%C3%A9curit%C3%A9_Environnement

GLOSSAIRE

ISO 26000	Norme internationale de gestion de la Responsabilité Sociétale des Organisations. Il ne s'agit pas d'une accréditation mais de pratiques proposées et de principes à suivre pour mettre en place une politique de développement durable dans une organisation. Bien qu'il s'agisse formellement d'une Norme dans la hiérarchie des textes de l'ISO, il ne s'agit pas d'une norme aux sens habituels du terme, mais d'un document d'orientation, de guidance (traduit en français par « lignes directrices »). Ce sont, pour l'essentiel, des énoncés de définitions et de principes et non la présentation de modes opératoires ou de procédures comme dans les normes qualité (ISO 9000) ou de respect de l'environnement (ISO 14000). Elle ne peut pas donner lieu à certification au sens de l'ISO	http://encyclopedie-dd.org/encyclopedie/economie/les-lignes-directrices-iso-26-000.html
kWh EP./m²/an	Unité de mesure de la consommation d'énergie primaire par unité de surface et par an. Elle sert notamment à mesurer la performance énergétique d'un bâtiment.	Sources multiples sur internet
La communication Responsable	La communication responsable est une communication qui évalue et pilote de façon responsable les conséquences environnementales, sociales et sociétales des moyens qu'elle met en œuvre et des messages qu'elle élabore. Elle privilégie les moyens éco-conçus, n'utilise les arguments écologiques que lorsque cela se justifie et refuse la promotion de comportements qui impacteront négativement la qualité de notre environnement et de nos relations sociales	Définition du collectif Adwiser http://www.blog-adwiser.com/
Learning by doing	Acquisition de savoirs et savoir-faire par l'expérience / la pratique. Concept introduit pour la première fois par l'économiste américain Kenneth Arrow	http://fr.wikipedia.org/wiki/Apprentissage_pour_la_pratique
Loi Grenelle 1	Article 55 : [...] « Les établissements d'enseignement supérieur élaboreront, pour la rentrée 2009, un « Plan vert » pour les campus. Les universités et grandes écoles pourront solliciter une labellisation sur le fondement de critères de développement durable. » [...]	http://www.legrenelle-environnement.fr/Loi-Grenelle-1.74.html
Loi Grenelle 2	« Loi portant engagement national pour l'environnement ». Il vise, en France à décliner et appliquer concrètement la Loi dite Grenelle I précédemment adoptée en octobre 2008 et validée le 11 février 2009	http://www.legrenelle-environnement.fr/Loi-Grenelle-2-.html
MES	Matières en suspension : caractérise la quantité de matières solides en suspension dans les eaux	http://fr.wikipedia.org/wiki/Mati%C3%A8re_en_suspension
Milieu naturel	Espace qui n'a été ni cultivé, ni artificialisé (route, parking, bâtiments,...) par l'homme. Cela n'exclut pas que l'on puisse le gérer de façon à conserver ou améliorer sa biodiversité, mais également, si cela est nécessaire, pour assurer la sécurité des personnes qui le parcourent.	http://www.universalis.fr/encyclopedie/milieu-naturel/
Monétarisation des indicateurs extra-financiers	En émergence dans les entreprises du CAC 40 notamment. Notion apparue visiblement en France au printemps 2011 sous l'impulsion entre autre de Jacques de Saint-Front. Conduit à faire valoir les impacts RSO et mesurer financièrement leur gestion. Permet à une organisation de valoriser financièrement tout ou partie de son plan d'action sociétal. Outil essentiel d'essai de pratiques RSO concrètes et objectives	
Parité	Egalité homme/femme en sociologie	http://fr.wikipedia.org/wiki/Parit%C3%A9
Parties prenantes internes (PPI) et externes (PPE)	Une partie prenante est un acteur individuel ou collectif concerné par une décision ou un projet. La notion de partie prenante est centrale dans les questions de responsabilité sociétale. L'identification des parties prenantes et le dialogue avec celles-ci font l'objet du point 5 de la norme ISO 26000 sur la responsabilité sociétale des organisations, parue en 2010. Personne physique ou morale susceptible d'affecter ou d'être affectée par l'activité d'une organisation : ensemble très large composé des personnes ayant des intérêts directs avec l'organisation et relevant de sa production directe. Parties prenantes Internes = personnels, étudiants, fournisseurs, enseignants.... Parties Prenantes Externes : associations, collectivités, partenariats ponctuels, territoire, média, riverains, ONG, grand public...	http://fr.wikipedia.org/wiki/Partie_prenante
PBL	Problem Based Learning: apprentissage par problème	http://fr.wikipedia.org/wiki/Problem-based_learning
PDC	Plan développement campus	
PDC, PDE, PDA, PDIE	Plan de déplacement respectivement Campus, d'Entreprise ou d'Etablissement, d'Administration, Inter Etablissements . Ces plans présentent des actions pour diminuer les déplacements polluants et favoriser les transports en commun et le déplacements "doux" (vélo, marche à pied,...)	http://www.plan-deplacements.fr/servlet/getDoc?id=33875&m=3&cid=17275 http://www.refedd.org/plan-deplacement-etudiant.html http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000823052&dateTexte=
Performance globale	La performance globale d'une organisation se développe selon trois dimensions complémentaires : la performance économique, la performance sociétale, et la performance environnementale, ce qui donne lieu à un rapport d'activité DD-RS formulé selon une triple ligne de résultat : le résultat financier, le résultat sociétal et le résultat environnemental.	synthèse de plusieurs sources http://www.jeunesdirigeants.fr/Default.aspx?tabid=92
Pôle	Approche transversale, qui rassemble sur un territoire donné, des entreprises, des laboratoires de recherche, des établissements de formation, des collectivités, en vue de développer des synergies et des coopération par des projets collaboratifs et innovants pour être leader dans les domaines d'activités concernés. i.e. : pôles de compétitivité	http://competitivite.gouv.fr/
PRME	Principle of Responsible Management in Education	http://www.unprme.org/
Rapport d'activité intégré	Le rapport d'activité "classique" et le rapport DD&RS constituent un seul et même rapport croisant indicateurs financiers et extra-financiers. (cf art 225 du Grenelle)	http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?sessionId=0A058870D8460143E24E853AB3B2F934.tpdjo04v_2?idArticle=JORFARTI000022471678&cidTexte=JORFTEXT000022470434&dateTexte=29990101&categorieLien=id
REFEDD	Reseau Français des Etudiants pour le Développement Durable: réseau d'associations présentes au sein des écoles et des universités	http://www.refedd.org/

GLOSSAIRE

Référentiel Développement Durable plan vert CPU-CGE	Référentiel élaboré conjointement par la CPU (conférence des Présidents d'Université) et la CGE (Conférence des Grandes Ecoles). Ce référentiel doit constituer à la fois un guide d'autodiagnostic, un tableau de bord, un guide stratégique et une base de référentiel de certification. Un déploiement national de ce référentiel est prévu pour la rentrée universitaire 2010. Ce référentiel, est l'outil de pilotage du « plan vert » (finalisé d'ici la fin de l'année 2009), cible cinq domaines prioritaires : Stratégie, Management et Gouvernance participative ; Politique sociale et ancrage territorial ; Gestion environnementale ; Formation ; Recherche ». Objectifs du référentiel : - Faire un état des lieux - Analyser et diagnostiquer ses points forts et ses points faibles - Définir sa stratégie de Développement Durable en cohérence avec sa politique générale - Elaborer son plan d'actions - Mettre en œuvre le plan d'actions définies - Evaluer et développer un processus d'amélioration continu et de progrès - Base d'un processus de labellisation	
RSO	Responsabilité Sociétale des Organisations, terminologie retenue officiellement par ISO 26000 en réponse aux débats portant sur la qualification de la Responsabilité Sociétale et sur les différences d'appréciations social vs sociétal. Responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et de ses activités sur la société et l'environnement, se traduisant par un comportement transparent et éthique qui : Contribue au développement durable, y compris à la santé et au bien-être de la société ; Prend en compte les attentes des parties prenantes ; Respecte les lois en vigueur tout en étant en cohérence avec les normes internationales de comportement ; Est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations.	http://encyclopedie-dd.org/encyclopedie/economie/les-lignes-directrices-iso-26-000.html
SDIA	Schéma Directeur Immobilier et d'Aménagement (cf. page 126 mode emploi ci-joint)	http://edgesip.sup.adc.education.fr/contrats/editorial_contrats/vaque_2007/docs/Mode_emploi.pdf
SHON	Surface Hors Œuvre Nette, définie par l'article R112-2 du code de l'urbanisme, la SHON est une mesure de superficie des planchers pour les projets de construction immobilière.	http://fr.wikipedia.org/wiki/Surface_hors_%C5%93uvre_nette http://www.expertibat.fr/loi-carrez/definition-des-surfaces-utilisees-dans-le-batiment.html
SHON	Surface Hors Œuvre Nette	http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2868.xhtml
SPCI	Sauvegarde du Patrimoine Culturel Immatériel : (a) les traditions et expressions orales, y compris la langue comme vecteur du patrimoine culturel immatériel ; (b) les arts du spectacle ; (c) les pratiques sociales, rituels et événements festifs ; (d) les connaissances et pratiques concernant la nature et l'univers ; (e) les savoir-faire liés à l'artisanat traditionnel.	http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001325/132540f.pdf
Sphère d'influence	Désigne ici l'influence économique, sociale, environnementale et morale que l'organisation exerce à tous les niveaux de son opérabilité sur un territoire ou auprès de parties prenantes directes ou indirectes. ISO 26000 la définit comme « un domaine, des relations politiques, contractuelles ou économiques à travers lesquelles une organisation peut influencer les décisions ou les activités d'autres organisations ou de personnes individuelles ». La définition de ce champ d'application est encadrée par des critères objectifs qui prennent en considération les caractéristiques du secteur, de l'organisation, de la nature des produits, services ou missions, de leur processus de conception et de mise à disposition	iso 26000
SPSI	Schémas Pluriannuels de Stratégie Immobilière	http://www.senat.fr/rap/108-099-312/108-099-31222.html
Surface non minéralisée	Se définit en opposition à une surface minéralisée qui est la partie du sol recouverte de matière minérale (pavé, dalle, béton, gravier, etc.) ou d'hydrocarboné ou de bois ou tout matériaux imperméable.	Définition extraite de Plans Locaux d'Urbanisme (PLU)
teqCO2	Quantité de gaz à effet de serre ayant le même pouvoir de réchauffement global (PRG) à 100 ans qu'une tonne de CO2 (dioxyde de carbone)	Document ADEME/CM3e
UGO	Unité Géographique et/ou Organisationnelle. Notion introduite par le GT Référentiel pour dépasser le cadre trop restrictif de la notion de "site/multi-sites" jugée inadaptée (connotation géographique uniquement) pour l'utilisation du référentiel Plan Vert	Groupe de travail référentiel
VAE	Validation des acquis de l'expérience Elle permet à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins 3 ans, de se voir reconnaître officiellement ses compétences professionnelles, par un titre, un diplôme professionnel ou un certificat de qualification enregistré préalablement au répertoire national des certifications professionnelles.	http://www.vae.gouv.fr/
Gains masqués	Viennent en réponse aux coûts cachés.	