

Le conseil d'administration de l'université de Toulon

Vu le code de l'éducation ;

Vu la loi n°2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche (LPR) ;

Vu le Plan climat-biodiversité et transition écologique de l'ESR, publié par le MESR en novembre 2022 ;

Vu la note cadrage MESR - Schéma Directeur « Développement Durable – Responsabilité Sociétale et Environnementale » (SD DD&RSE) ;

Vu la circulaire n° 6425-SG du 21 novembre 2023 relative à l'engagement pour la transformation écologique de l'État ;

Vu les statuts de l'université ;

Vu la délibération CA-2023-15 relative à l'élection du président de l'université ;

Vu la présentation de la méthodologie de réalisation du schéma directeur DD&RSE réalisée lors du CA du 4 juillet 2024 (point 3.3) ;

Vu l'avis du conseil académique en date du 6 novembre 2025 ;

Considérant que le quorum est atteint, la majorité des membres en exercice du conseil d'administration est présente ou représentée à l'ouverture de l'examen du point ;

Entendu l'exposé de madame Sylvie Villain, vice-présidente déléguée au développement durable ;

Considérant que :

- la loi de Programmation de la Recherche (2020) et la loi Climat et Résilience (2021) imposent aux établissements d'enseignement supérieur de contribuer à la transition écologique, en cohérence avec les stratégies nationales bas carbone, biodiversité et santé ;
- le MESR, à travers le Plan climat-biodiversité et transition écologique de l'ESR (2022), fixe une feuille de route nationale articulée autour de 24 indicateurs pour engager les établissements dans une trajectoire de décarbonation, de sobriété énergétique et de préservation de la biodiversité ;
- le schéma directeur DD&RSE vise à structurer et suivre les engagements de l'université autour de la neutralité carbone, de la durabilité des usages, de la biodiversité et de l'intégration des enjeux écologiques dans la formation et la recherche ;
- l'élaboration du schéma directeur de l'université de Toulon résulte d'une démarche collective et concertée, appuyée sur des diagnostics participatifs et des actions de mobilisation, témoignant d'une volonté commune d'ancrer durablement la transition écologique dans la stratégie institutionnelle ;

Après en avoir délibéré par 22 voix pour, sur 22 membres présents et représentés ;

APPROUVE

Article 1 : Schéma directeur

Le schéma directeur du Développement Durable et Responsabilité Sociétale et Environnementale (DD&RSE) 2025-2030 est approuvé, tel que figurant en annexe à la présente délibération.

Article 2 : Dispositions diverses

Un bilan des actions sera présenté annuellement devant le conseil académique et le conseil d'administration.

Fait à La Garde,

Classée au registre des actes sous la référence
CA-2025-79

Publiée sur le site Intranet de l'UTLN et
transmise au recteur de région académique,
chancelier des universités

Modalités de recours contre la présente délibération :

En application de l'article R.421-1 du code de justice administrative, le Tribunal administratif peut être saisi par voie de recours formé contre la présente délibération, et ce, dans les deux mois à partir du jour de sa publication et de sa transmission au recteur, en cas de délibération à caractère réglementaire.

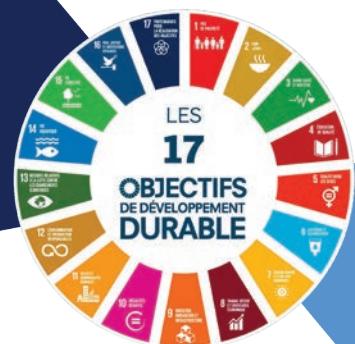
Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télerecours citoyens » accessible par le site Internet www.telerecours.fr

22 membres sont présents (16) ou représentés (6) à l'ouverture du point

Liste des membres élus présents (P), représentés (R), absents (A) et excusés (E)			Représenté par
ARAB Madjid	Collège B : Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés	P	
BERENGER Valérie	Collège A : Professeurs et personnels assimilés	E	
BIGNON Mireille	Collège des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, et des bibliothèques	P	
BONFILS Philippe	Collège A : Professeurs et personnels assimilés	E	
BRUSORIO Marjorie	Collège B : Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés	P	
CANO Aurélie (T) MONGAS Elise (S)	Collège C : Usagers	P	
CAVANNA Robert (T) MANSOUR Cheikh (S)	Collège des personnalités extérieures (Collectivités territoriales) – Métropole TPM	R	LEROUX Xavier
DE DAVID-BEAUREGARD Odile	Collège A : Professeurs et personnels assimilés	P	
GAILLARD DE VILLAINE Laurence	Collège des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, et des bibliothèques	P	
GUILLOTIN Alain	Collège B : Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés	P	
HUDELOT GUIZIEN Fabienne	Collège des personnalités extérieures (Représentant des organisations représentatives des salariés) – CFE/CGC	P	
JOFFRE Éric	Collège B : Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés	P	
KBAIER Jean-Yves	Collège des personnalités extérieures (Représentant d'une entreprise employant moins de cinq cents salariés) – ENNOVIA	R	KOCOGLU Yusuf
KOCOGLU Yusuf	Collège B : Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés	P	
LACROUX François	Collège B : Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés	E	
LEROUX Xavier	Collège A : Professeurs et personnels assimilés	P	
MAHALI Mohamed (T) ALEMAGNA Claude (S)	Collège des personnalités extérieures (Collectivités territoriales) – Région Sud-PACA	R	JOFFRE Éric
MATTEUDI Mireille	Collège des personnalités extérieures (Représentant d'un établissement d'enseignement secondaire) – Lycée général et technologique Beaussier	A	
MOSER Laurent	Collège des personnalités extérieures (Personne assurant des fonctions de direction générale au sein d'une entreprise) – Naval Group	R	LEROUX Xavier
PANATI Annalisa	Collège B : Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés	P	
PASQUALINI Nathalie (T) SANCHEZ Louiza (S)	Collège des personnalités extérieures – CNRS	R	KOCOGLU Yusuf
PERROT Yannick	Collège des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, et des bibliothèques	A	
QUILICI Laetitia (T) BERNARDINI Véronique (S)	Collège des personnalités extérieures (Collectivités territoriales) – Département du Var	A	
SEILLIER Sabine	Collège des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, et des bibliothèques	P	
SORIANO Thierry	Collège A : Professeurs et personnels assimilés	P	
TAILFER Killian (T) SINISCALCO Matthieu (S)	Collège C : Usagers	P	
VALLIER Jean-Marc	Collège A : Professeurs et personnels assimilés	P	
VALMALETTE Jean-Christophe	Collège A : Professeurs et personnels assimilés	R	VALLIER Jean-Marc
Siège vacant	Collège C : Usagers	-	
Siège vacant	Collège C : Usagers	-	



SCHEMA DIRECTEUR DD&RSE



2 0 2 5 > 2 0 3 0

Préambule

Face à une double alerte provenant de groupements internationaux de scientifiques et de politiques, comme ceux du Groupe d'Experts Intergouvernemental sur l'Evolution du Climat (GIEC) ou de la plate-forme intergouvernementale scientifique et politique sur la biodiversité et les systèmes écosystémiques (IPBES), une réponse ambitieuse, structurée et collective s'impose en matière de lutte contre le réchauffement et de préservation de la biodiversité.

La France s'est ainsi engagée dans une transformation profonde de son modèle de développement, au travers de sa Stratégie Nationale Bas Carbone (SNBC) ou encore de son Plan National d'Adaptation au Changement Climatique (PNACC2) traçant ainsi la voie vers la neutralité carbone à l'horizon 2050 et renforçant notre résilience face aux dérèglements déjà en cours.

Dans ce contexte, l'enseignement supérieur et la recherche ont un rôle fondamental à jouer. D'une part en contribuant à la production de connaissances et innovations au service de la transition, d'autre part en formant les générations futures à penser et agir dans un monde en mutation. Le rapport Jouzel-Abbadie a d'ailleurs souligné l'impératif d'intégrer les enjeux écologiques dans l'ensemble des formations, afin d'accompagner la transition vers un monde plus durable.

L'Université de Toulon s'inscrit pleinement dans cette dynamique nationale en s'appuyant sur le référentiel Développement Durable et Responsabilité Sociétale (DD&RS), cadre de référence partagé par les universités françaises pour structurer et évaluer leurs engagements.

Ce Schéma Directeur Développement Durable et Responsabilité Sociétale Environnementale (SD DD&RSE) 2025-2030 s'appuie sur un travail collectif et rigoureux mené au sein de Comités Techniques (COTECH) associant l'ensemble de la communauté universitaire : personnels, étudiants, partenaires institutionnels et territoriaux. Ces groupes ont permis d'établir

un bilan honnête et transparent des actions déjà engagées, mais aussi d'identifier les marges de progression et les leviers à mobiliser pour les années à venir.

Ce document se veut ainsi à la fois analytique et stratégique : il dresse un état des lieux des initiatives existantes, mesure leur cohérence avec les objectifs nationaux et internationaux, et propose des orientations concrètes et现实的 pour renforcer la démarche de développement durable et de responsabilité sociétale de l'Université de Toulon.

Cette approche s'inscrit dans la continuité d'un engagement déjà fort (projet Éco-Campus, politique de sobriété énergétique, plan de formation des personnels, sensibilisations des étudiants, labellisation « Commerce équitable », ...) tout en affirmant une volonté d'amélioration continue. Le Schéma Directeur DD&RSE 2025-2030 trace ainsi la feuille de route d'une université ouverte, responsable et fédératrice, pleinement consciente de son rôle de moteur de la transition sur le territoire méditerranéen.



XAVIER LEROUX

Président de l'Université de Toulon
(UTLN)

SOMMAIRE

1. LA DEMARCHE DD&RSE A L'UNIVERSITE DE TOULON	4
2. METHODOLOGIE D'ELABORATION DU SCHEMA DIRECTEUR DD&RSE	6
3. LA COMMUNICATION AUTOUR DE LA TEDS ET DU SCHEMA DIRECTEUR	9
4. ET APRES : PILOTAGE ET SUIVI DU SD DD&RSE DE L'UNIVERSITE DE TOULON	11
5. LE CONTENU DU SD DD&RSE DE L'UNIVERSITE DE TOULON : SE REPERER ENSEMBLE	12
6. DIAGNOSTIC INTERNE	15
STRATEGIE ET GOUVERNANCE	16
ENSEIGNEMENT ET FORMATION	20
RECHERCHE ET INNOVATION	26
ENVIRONNEMENT	31
POLITIQUE SOCIALE & QVCT	36
7. MESURES STRATEGIQUES (CARTOGRAPHIE)	41

1. LA DEMARCHE DD&RSE A L'UNIVERSITE DE TOULON

Une démarche DD&RSE consiste en l'intégration des enjeux environnementaux, sociaux, sociétaux et économiques dans la stratégie, les politiques, les activités et la gouvernance des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, dans une logique d'amélioration continue et de dialogue avec les parties prenantes.

Il s'agit pour finalité d'atteindre les objectifs suivants :

- **La lutte contre le changement climatique**
- **La préservation de la biodiversité, protection de l'environnement et des ressources**
- **La cohésion sociale et solidarité entre territoires et entre générations**
- **L'épanouissement de tous les êtres humains**
- **La transition vers une économie circulaire et responsable**

La mise en oeuvre concrète de ces objectifs à l'université de Toulon (UTLN) se traduit par :

- **Une gouvernance engagée et structurée**
- **Une formation et une sensibilisation de l'ensemble de la communauté**
- **Des actions en matière de gestion des campus (énergie, déchets, mobilités, biodiversité)**
- **La prise en compte du DD&RSE dans la recherche et l'innovation**
- **L'ancrage territorial et les partenariats avec les acteurs locaux**
- **Une vie de campus développée et adaptée aux besoins de la communauté**

La TEDS (Transition Écologique pour un Développement Soutenable) n'est pas une injonction nouvelle pour l'UTLN : elle s'inscrit dans la continuité d'une démarche déjà ancrée dans son fonctionnement et sa vision stratégique de longue date.

Avec la mise en place du projet ECO Campus¹, elle a démontré sa capacité à penser l'université autrement : plus sobre, plus durable, plus responsable. Ce projet a consolidé les bases d'une gouvernance verte, d'une transformation des mobilités et d'une gestion énergétique optimisée. Les actions concrètes, telles que la désartificialisation des sols, les mobilités douces ou encore la construction de bassins de rétention, démontrent une approche systémique du développement durable, adossée à une coopération territoriale renforcée.

En parallèle, l'UTLN n'a jamais cessé d'être vigilante et proactive dans le cadre du plan sobriété énergétique national, en mettant en œuvre des actions concrètes et mesurables. La maîtrise de son SCOPE 2 (émissions indirectes liées à l'énergie) témoigne de cette volonté de transparence et de rigueur environnementale².

L'UTLN se distingue également comme la première université française labellisée « Commerce équitable », témoignant de son engagement précurseur en matière de responsabilité sociétale.

La communauté académique est également un moteur essentiel de cette dynamique. De nombreux enseignants-chercheurs se mobilisent depuis plusieurs années autour des enjeux écologiques, à travers leurs thématiques de recherche, l'organisation de colloques scientifiques, de conférences ouvertes, de journées d'études, et de tables rondes favorisant le dialogue entre savoirs, territoires et société.

Ainsi, loin d'être une nouveauté déconnectée, la TEDS est un fil rouge qui traverse ses actions depuis plusieurs années.

¹ <https://ecocampus.univ-tln.fr/>

² <https://www.univ-tln.fr/-Sobriete-energetique-.html>

L'UTLN n'entre pas en transition : elle poursuit sa transition.

L'UTLN s'intègre aujourd'hui dans une dynamique renforcée, à la fois plus structurée et plus lisible, pour poursuivre et amplifier ses engagements à travers ce schéma directeur qui l'engage à :

- ❖ Réaliser un suivi régulier du contexte politique et institutionnel, des enjeux, des risques et des opportunités, des attentes des parties prenantes internes et externes en matière de TEDS ;
- ❖ Traduire ses valeurs, sa responsabilité sociétale et ses engagements en décisions, actions et comportements collectifs et individuels dans le fonctionnement courant de l'établissement en faveur de la TEDS ;
- ❖ Accompagner, coordonner et capitaliser sur les expériences conduites afin d'entretenir dans la durée la mobilisation de toutes les parties prenantes au service d'un processus transformant de l'établissement ;
- ❖ Améliorer en continu le sens et le contenu à donner à ces actions en faveur de sa responsabilité sociétale afin de renforcer l'adhésion de toute la communauté au pacte social sur lequel repose l'établissement et d'enrichir ses liens avec la société.

2. METHODOLOGIE D'ELABORATION DU SCHEMA DIRECTEUR DD&RSE

Ce schéma directeur DD&RSE s'appuie sur les préconisations de la DGESIP³ :

- ❖ L'élaboration du contenu s'appuie sur le référentiel porteur de la labellisation DD&RS ;
- ❖ C'est un document stratégique transversal qui s'articule avec le contrat d'objectifs de moyens et de performance (COMP⁴) et les autres schémas directeurs de l'établissement, notamment le schéma directeur de la vie étudiante. Il est un véritable moteur dans la formalisation de la stratégie, avec notamment l'élaboration de nouveaux schémas directeurs actuellement en cours de réflexion (schéma directeur du numérique - SDN, schéma directeur des ressources humaines – SDRH) ;
- ❖ Il contient une synthèse des plans d'actions sectoriels antérieurs, participant à la transition écologique et sociale des établissements à travers, notamment, ses analyses de diagnostics⁵ ;
- ❖ Son déploiement s'inscrit dans la durée, soit cinq années et son pilotage est opéré par la gouvernance de l'établissement représentée par la vice présidente déléguée au développement durable, le vice président du CA en charge des moyens et du pilotage et le Directeur Général des Services. La direction de l'appui à la stratégie et à la transformation assure un soutien opérationnel et technique ;
- ❖ Il s'inscrit dans les objectifs et les indicateurs de la circulaire SPE⁶ ;
- ❖ La méthodologie de son élaboration permet de répondre aux directives ministérielles, à savoir l'introduction, en son axe 4 « Environnement », des thématiques suivantes :

La décarbonation des activités avec la réduction ciblée de l'empreinte carbone des établissements ;

La sobriété énergétique avec la réduction de la consommation d'énergie ;

L'impact environnemental du fonctionnement courant avec la gestion durable de la biodiversité et la préservation du vivant.

- ❖ Il embrasse la totalité des activités et a mobilisé tous les acteurs de l'établissement. En effet, il a été réfléchi, nourri et construit avec la participation de la communauté.

³ Guide Juin 2023

⁴ Contrat d'objectifs de moyens et de performance 2024-2026 et futur COMP 100% Missions en expérimentation : [lien](#)

⁵ [DIAGNOSTIC INTERNE DES COTECH](#)

⁶ Circulaire SPE - 15 engagements

- Des groupes de travail (nommés COTECH 1, 2, 3) se sont tenus de mai 2024 à février 2025. Ils ont réuni une centaine d'experts métiers, personnels et étudiants volontaires et engagés sur le DD&RSE, des partenaires territoriaux.



- En parallèle, des enquêtes internes ont été menées auprès des étudiants et du personnel avec une double vocation : évaluer la connaissance et la satisfaction vis-à-vis des dispositifs existants mais aussi nourrir une démarche d'amélioration continue dans la perspective de suivi du schéma directeur DD&RSE. Des questions issues du baromètre FNCAS ont été intégrées à l'enquête menée auprès de personnels afin de permettre une comparaison nationale.

Enquête « Mon Campus, mon bien-être » - Etudiants

3 semaines – octobre 2024

1883 participants (**20 %**)

90 questions

10 thématiques

- Mes études et vie de campus
- Rythmes d'études
- Situation financière
- Logement
- Mobilité
- Bien-être
- Pratiques culturelles et sportives
- Information et communication
- Engagement, vie associative et politique étudiante
- Engagement environnemental et développement durable

Enquête DD&RSE - Personnels

1 mois – janvier 2025

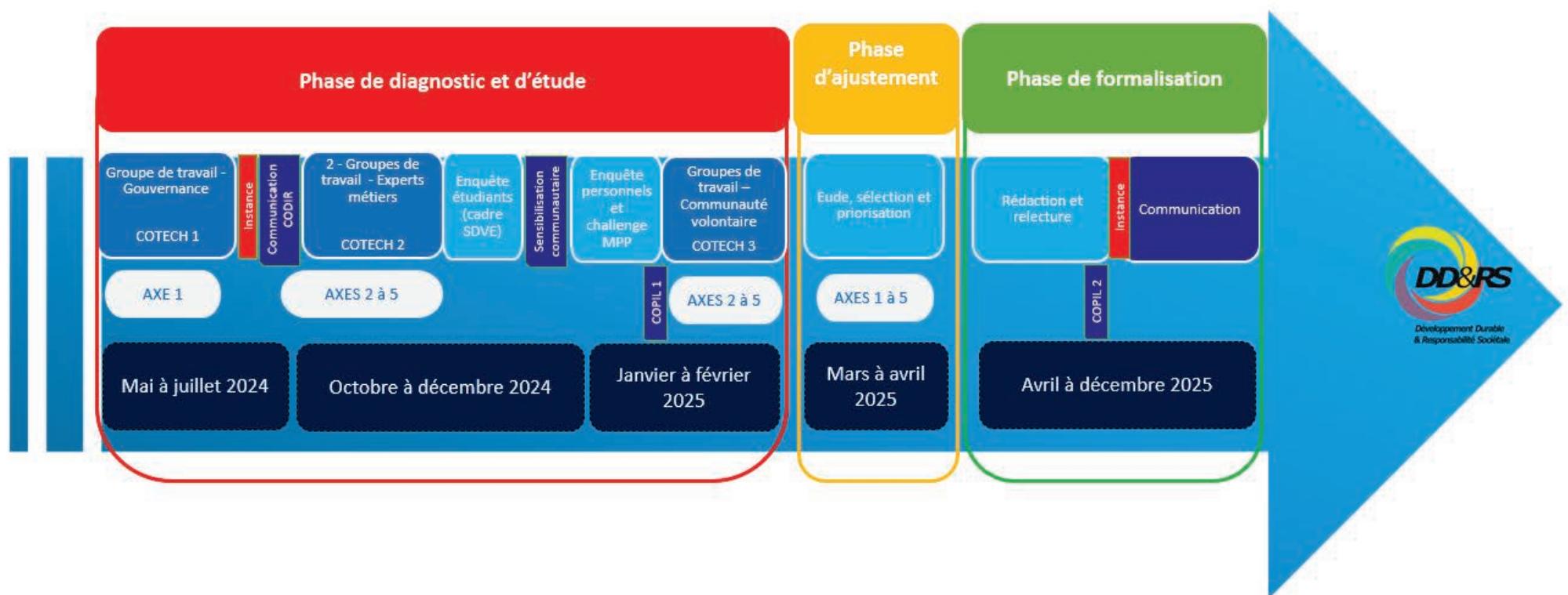
368 participants (**36 %**)

68 questions (dont **12** FNCAS)

10 thématiques :

- Mon travail et environnement de travail
- Organisation et rythmes de travail
- Reconnaissance et compétences
- Carrière professionnelle
- Relationnel et cohésion
- Bien-être
- Mobilité
- Pratiques culturelles et sportives
- Engagement environnemental et développement durable
- Sentiment d'appartenance

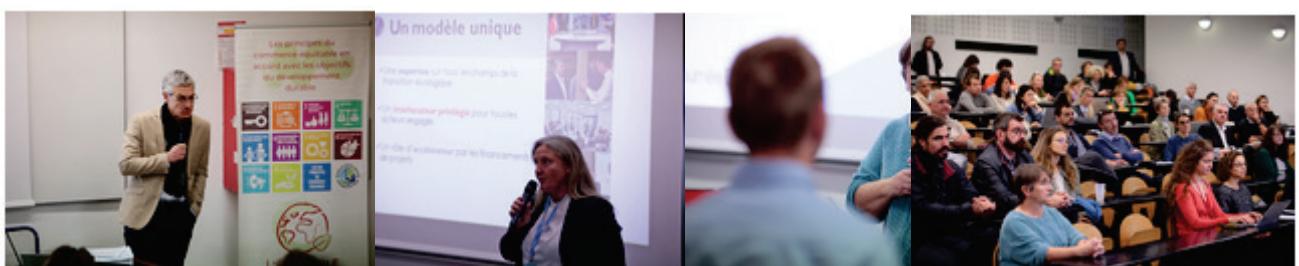
Ce schéma directeur, élaboré avec rigueur et concertation, incarne la volonté de l'établissement d'inscrire son action dans une stratégie durable et ambitieuse.



3. LA COMMUNICATION AUTOUR DE LA TEDS ET DU SCHEMA DIRECTEUR

Dans le cadre de la promotion et de la mobilisation autour de son schéma directeur DD&RSE, l'UTLN a mis en œuvre une série d'actions de communication ciblées et engageantes.

- ❖ Une cartographie⁷ des acteurs internes engagés dans la TEDS a été élaborée afin de clarifier les rôles, favoriser les synergies et renforcer la coordination entre les différentes parties prenantes. Ces outils viennent consolider une gouvernance plus inclusive, cohérente et efficace de la démarche DD&RSE à l'échelle de l'établissement ainsi qu'une meilleure coordination entre gouvernance et acteurs.
- ❖ Dans une logique de transparence, de lisibilité et de mobilisation élargie, l'UTLN a renforcé sa stratégie de communication institutionnelle autour de la TEDS. A ce titre, l'espace dédié⁸ à cette thématique sur le site internet a été repensé pour offrir une visibilité accrue à cette démarche structurante, en valorisant les actions en cours, les axes du schéma directeur DD&RSE, ainsi que les opportunités d'engagement pour la communauté universitaire.
- ❖ De nombreuses communications complémentaires (mails, site internet, réseaux sociaux) ont été effectuées pour promouvoir la participation de la communauté aux enquêtes et groupes de travail.
- ❖ Une journée DD&RSE⁹ intitulée « Les rencontres du développement durable » a été organisée, réunissant étudiants, personnels et partenaires extérieurs (TPM, Ville de La Garde, CROUS...) autour de conférences thématiques animées par des acteurs reconnus tels que l'ADEME, les Shifters ou encore la FNCAS. Cet événement, accompagné d'un buffet écoresponsable, visait à faire connaître les cinq axes du futur schéma directeur et donc du label DDRS, à sensibiliser aux enjeux du développement durable et de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), et à susciter des vocations pour rejoindre les groupes de travail (COTECH) chargés de coconstruire les actions futures.



Cette journée sera reconduite en décembre 2025 pour le lancement effectif du schéma directeur DD&RSE après présentation en instances et aura vocation à être pérenniser annuellement. Cet engagement est formalisé dans les fiches opérationnelles de ce schéma directeur (Plus de détail : Fiche action 1 – [EVENEMENT DD&RSE](#)).

- ❖ Enfin, organisé sur une période clé d'élaboration du schéma directeur DD&RSE, le premier challenge « Ma Petite Planète » (MPP) a permis de continuer à fédérer la communauté

⁷ <https://www.univ-tln.fr/IMG/pdf/cartographie-DD&RSE-281124.pdf>

⁸ <https://www.univ-tln.fr/Developpement-Durable-et-Responsabilite-Societale-et-Environnementale-.html>

⁹ <https://www.univ-tln.fr/Les-Rencontres-du-Developpement-Durable-et-Responsabilite-Societale>

universitaire (étudiants et personnels) autour d'éco-gestes, de défis solidaires et environnementaux. Des défis spécifiques à l'établissement ont permis de faire connaître les dispositifs internes existants (vide-dressing, don du sang, participation aux groupes de travail du schéma directeur, photos critiques des campus alimentant le diagnostic).

361 personnes (étudiants et personnels) ont participé à ce challenge



Bilan d'impact

Grâce aux **5483** actions individuelles réalisées par les **306** MPP Players de chez **Université de Toulon**, nous estimons que vous avez permis l'économie de précieuses ressources :



Passage à l'action



+88 % ont davantage agit pour la planète et le vivant
dont 25 % beaucoup

Montée en compétences



Vecteur de liens



78 % ont créé du lien avec les membres de leur équipe
dont 17 % beaucoup

Le challenge « Ma petite planète » sera également reconduit en janvier 2026 pour accompagner la mise en œuvre effective du schéma directeur DD&RSE 2025-2030. Ce type d'action de cohésion communautaire sera également déployé pour les cinq prochaines années, comme formalisé dans ce schéma directeur (Plus de détail : Fiche action 7 – COHESION).

4. ET APRES : PILOTAGE ET SUIVI DU SD DD&RSE DE L'UNIVERSITE DE TOULON

Conformément aux préconisations de la DGESIP, l'UTLN inscrit le déploiement de son schéma directeur DD&RSE dans un processus continu d'apprentissage et d'évaluation de ses résultats afin d'en améliorer l'impact et de pouvoir rendre compte de son utilité sociétale au service du bien commun. La réussite de cette ambition repose donc sur plusieurs dispositions ou étapes dans sa réalisation :

1. La mise en place d'un cadre de suivi de l'exécution du schéma directeur vis-à-vis des parties prenantes internes et externes, qui identifie clairement et permette de communiquer sur les objectifs et les jalons que se donne l'établissement dans sa feuille de route avec :

- des livrables attendus ;
- des indicateurs de réalisation ;
- et un calendrier opérationnel prévisionnel de mise en œuvre.

Outils prévisionnels de suivi :  **z0 Gravity** et  **UNIVERSITÉ DE TOULON** SYSTÈME D'INFORMATION DÉCISIONNEL

2. La conception et le déploiement d'un tableau de bord au niveau de la gouvernance permettra de piloter le suivi de réalisation des actions engagées et de prendre au fil de l'eau des décisions pertinentes, en situation d'incertitude et de contraintes quant aux attendus mais aussi de tensions possibles entre les finalités poursuivies. La définition des priorités d'action et la recherche des meilleurs compromis possibles pour les atteindre seront au centre du pilotage de la trajectoire de transformation ;

Outil prévisionnel de pilotage gouvernance :  **UNIVERSITÉ DE TOULON** SYSTÈME D'INFORMATION DÉCISIONNEL

3. Le renforcement de la qualité du dialogue contractuel et du pilotage stratégique de la démarche entre le ministère et chaque opérateur étant indispensable, le COMP 2024-2026 et le prochain COMP 100% Missions comprennent une composante DD&RSE afin de répondre à la politique publique prioritaire « mobilisation de l'enseignement supérieur et de la recherche en faveur de la **transition écologique et le développement soutenable** dans l'ensemble de ses dimensions ». Le ministère suivra chaque année la mise en œuvre du SD DD&RSE grâce à un rapport présenté au conseil d'administration, et discuté avec la région académique.

Direction productrice de ce bilan annuel : **DAST** en partenariat avec les référents DD&RSE de chaque axe (Axe 2 - DEVE, Axe 3 - DRV, Axe 4 - DPST, Axe 5 - DPVRH)

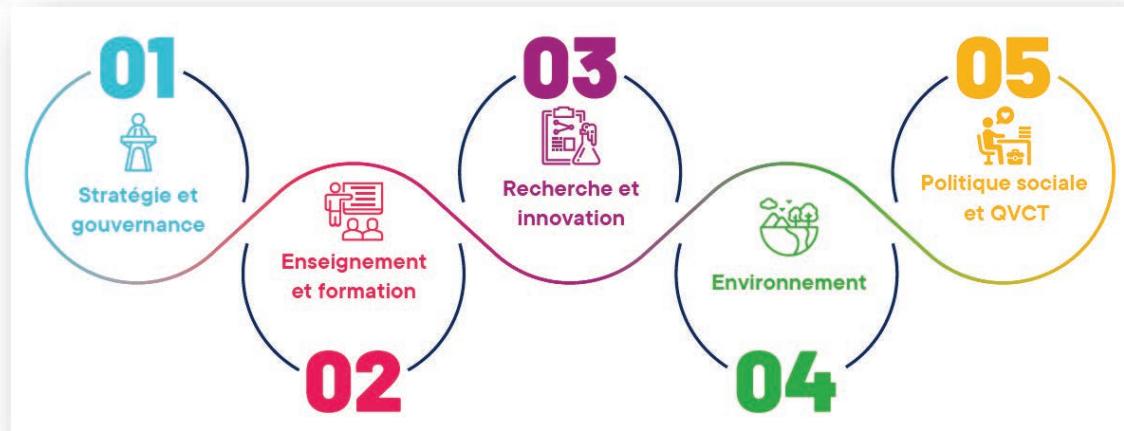
Ce pilotage et ce suivi seront assurés en cohérence avec notre stratégie d'entrée en labellisation dès 2027.



Le bien-être étudiant (Vie de campus, santé, diversité, inclusion, égalité des chances) est également une politique publique prioritaire qui entre dans le cadre du schéma directeur DD&RSE. Les actions proposées par les groupes de travail sur ces thématiques, et notamment le projet relatif aux rythmes étudiants, projet phare du COMP 2024-2026 reçu favorablement par le Ministère, ont été directement intégrés au schéma directeur de la vie étudiante. Le pilotage et le cadre de suivi de l'exécution de ce schéma seront donc similaires.

5. LE CONTENU DU SD DD&RSE DE L'UNIVERSITE DE TOULON : SE REPERER ENSEMBLE

Le schéma directeur DD&RSE de l'UTLN s'articule autour des 5 axes et leurs mesures stratégiques définis par le référentiel DD&RS du CIRSES.



1. **Conformément aux préconisations de la DGESIP**, il était indispensable de caractériser le point de départ pour définir la trajectoire et atteindre les objectifs proposés. L'UTLN a réalisé un diagnostic de la situation initiale sur chaque axe du schéma directeur à partir du référentiel DD&RS. Le schéma directeur est donc introduit par une partie nommée « Diagnostic » qui formalise l'auto-évaluation de l'UTLN établie durant les groupes de travail participatifs (COTECH).
2. S'en suit une présentation des mesures stratégiques, déclinées dans des fiches spécifiques permettant une cartographie des mesures opérationnelles. Chaque fiche utilise des marqueurs visuels pour identifier les actions :



- Actions répondants aux thématiques obligatoires précédemment citées¹⁰,
- Mission en lien direct avec l'objectif de développement durable (ODD)¹¹ mentionné. Il est toutefois à noter qu'une mesure peut également contribuer indirectement à d'autres ODD. Pour une meilleure lisibilité, seuls les ODD ayant un impact direct sont mentionnés.

3. Chaque mesure opérationnelle fait l'objet d'une fiche détaillée du projet dans un document annexe. Elle décline les caractéristiques du projet de transformation : composition de l'équipe projet, les objectifs qualitatifs et quantitatifs cibles, les indicateurs de suivi, le format et contenu du produit ou livrable, les contraintes identifiées, les moyens utilisés et nécessaires, la communication, le calendrier de déploiement du projet. Ces fiches sont construites par les structures porteuses du projet et seront publiées au fil de l'eau, selon l'avancée des réflexions et des études de faisabilité techniques et financières et seront également actualisables au regard de ces dernières.

¹⁰ thématiques obligatoires

¹¹ <https://www.agenda-2030.fr/17-objectifs-de-developpement-durable/>

31 actions de ce schéma directeur répondent directement aux 15 engagements nationaux de la circulaire SPE, ci-dessous les marqueurs visuels introduisant chaque fiche action :

1 - Former les agents à la transition écologique	
2 - Suivre les émissions de gaz à effet de serre de l'Etat et respecter la trajectoire de décarbonation	
3 et 4 - Réduire et verdier les déplacements domicile-travail / professionnels, en développant le télétravail, le distanciel et le report modal	
5 - Contribuer climatiquement à la hauteur des émissions des trajets aériens des agents	
6 - Verdier la flotte automobile et déploiement des points de recharge	
7 - Consommer moins et mieux, en achetant des produits plus durables et en repensant nos modèles de consommation	
8 - Développer le numérique écoresponsable, en augmentant la durée d'usage des matériels et en réduisant la consommation énergétique	
9 - Réduire la quantité de déchets et optimiser leur valorisation	
10 - Promouvoir une alimentation plus respectueuse de l'environnement, en développant l'offre végétarienne et l'achat de produits issus de l'agriculture biologique, de qualité ou durable et en réduisant le gaspillage alimentaire	
11 - Mesurer et réduire les consommations énergétiques des bâtiments	
12 - Réduire les consommations et émissions des bâtiments grâce à une stratégie de rénovation	
13 - Réduire l'empreinte environnementale des bâtiments en réduisant les surfaces de bureaux, en limitant les nouvelles constructions et en renforçant la prise en compte de la biodiversité et des déchets lors des chantiers	
14 - Renforcer la gestion durable des espaces	
15 - Préserver la ressource en eau	

1

Stratégie et gouvernance

Diagnostic



Mesures stratégiques



Mesures opérationnelles : document annexe

2

Enseignement et formation

Diagnostic



Mesures stratégiques



Mesures opérationnelles : document annexe

3

Recherche et innovation

Diagnostic



Mesures stratégiques



Mesures opérationnelles : document annexe

4

Environnement

Diagnostic



Mesures stratégiques



Mesures opérationnelles : document annexe

5

Politique sociale et QVCT

Diagnostic



Mesures stratégiques



Mesures opérationnelles : document annexe

¹² Cliquer sur CTRL + « icône » pour accéder directement à la thématique souhaitée



6. DIAGNOSTIC INTERNE

Ce diagnostic réalisé lors des groupes de travail (COTECH) est en lien avec les recommandations du HCERES (<https://www.hceres.fr/fr/les-rapports-et-syntheses>) et élaboré à partir du référentiel DD&RS . Les chiffres clés illustrant ces diagnostics correspondent à l'année de référence 2025 (année universitaire 2024-2025, enquête étudiante octobre 2024, enquête personnels décembre 2024 à janvier 2025)

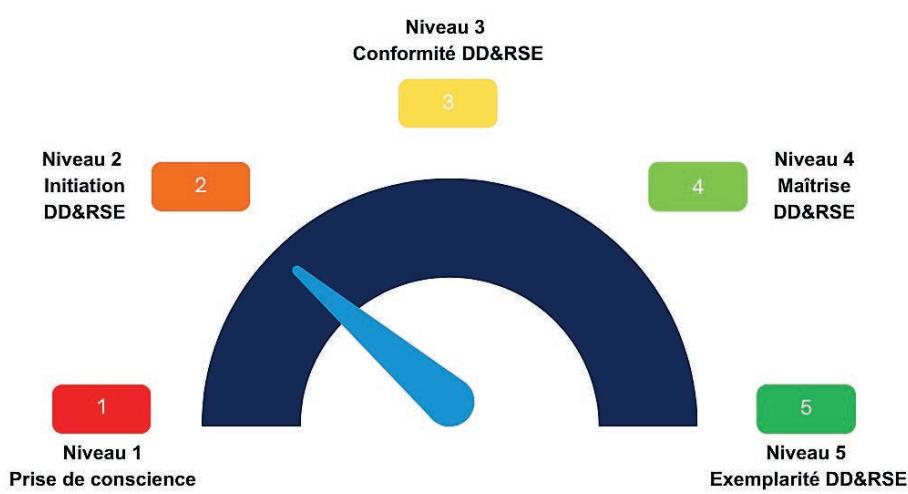
Les objectifs de ce diagnostic :

- Identifier les points forts, piliers du pilotage du domaine,
- Positionner l'établissement dans une démarche d'amélioration continue,
- Dégager des pistes d'améliorations qui seront déclinées en mesures opérationnelles à mettre en œuvre après étude de faisabilité technique et financière.





DIAGNOSTIC INTERNE



STRATEGIE ET
GOUVERNANCE



Déclinaison par mesure stratégique



Cartographie du référentiel DDRS
Niveaux spécifiés : positionnement UTLN octobre 2024

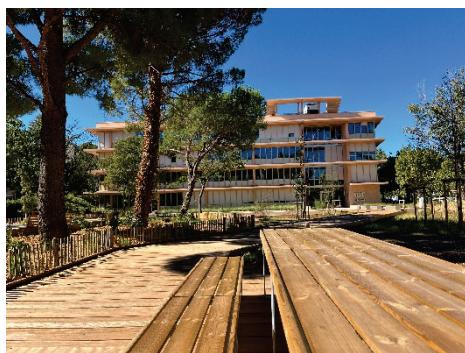
1. Politique et stratégie DD&RSE

Membre de l'association CIRSES, l'UTLN est engagée de longue date dans une démarche de transition écologique et sociétale durable. Cette politique s'inscrit dans une vision globale intégrant les usagers, les personnels et la transformation des campus.

Les projets de transformation récents, inscrits au CPER, comportent tous une dimension d'écoresponsabilité (projets FAST, IUT Renov, Respore...). En novembre 2019, l'UTLN a déposé une fiche projet "Éco-campus" dans le cadre du CPER, visant à proposer un campus durable, vivant, attractif, ouvert sur la ville et connecté à son territoire. Ce projet, récompensé par un prix d'excellence de la planification écologique, a déjà permis de nombreux aménagements sur le campus de La Garde.



Comme souligné par le rapport du HCERES, ces projets favorisent le développement durable par des actions concrètes (désartificialisation des sols, bassins de rétention, circulation et mobilité douce) et ont renforcé les relations avec les collectivités locales (Région Sud, Conseil départemental du Var, Métropole Toulon Provence Méditerranée).



L'ambition de l'UTLN, soutenue par ses partenaires, est de faire du projet éco-campus un modèle national de rénovation universitaire. Cet engagement s'est traduit par un investissement de 2 M€ sur fonds propres pour soutenir le projet IUT Renov.



Depuis 2020, l'université est labellisée "Commerce équitable", première université française à obtenir cette distinction. Enfin, depuis 2023, une Vice-présidente déléguée au Développement durable a été nommée, renforçant le portage politique de la stratégie DD&RSE.

Chiffres clés



Caractérisation

- **Date de création : 1968**
- **3 campus : Toulon centre, La Garde - La Valette-du-Var et Draguignan.**
- **104 M€**, dont 79,6 M€ de masse salariale, 13,6 M€ de fonctionnement et 10,7 M€ d'investissement.
- **98 500 m² Shon**
- **2021** Certification Qualiopi,
- **2020** labellisation « Bienvenue en France » et "Commerce équitable"
- Titulaire Charte Erasmus+



Enquête Personnels

- **77 %** des personnels répondants se déclarent très satisfaits, satisfaits ou assez satisfaits des informations reçues sur la stratégie globale
- **79 %** estiment que l'UTLN développe une vie de campus
- **8 sur 10** estiment que

2. Pilotage et déploiement

Pour soutenir la mise en œuvre de cette politique, l'UTLN s'appuie sur une gouvernance structurée :

- Plusieurs schémas directeurs déjà formalisés : stratégie immobilière, énergie, alarme et anti-intrusion, ainsi qu'un plan Ad'AP pour l'inclusion.
- Un économie de flux (depuis 2021) pour le suivi et l'optimisation énergétique,
- Une cartographie des acteurs internes du DD&RSE pour mieux identifier les compétences et initiatives existantes.
- Une restructuration du site internet pour une communication plus fluide et accessible sur ces thématiques.

Cependant, l'université doit poursuivre ses efforts de formalisation et d'articulation stratégique :

- en actualisant ou en élaborant de nouveaux schémas directeurs et documents stratégiques (achats, communication, numérique, RH et QVCT),
- en planifiant et coordonnant les actions existantes et à venir,
- en mettant en place un suivi et une évaluation dans une logique d'amélioration continue.

Ces démarches permettront de consolider le pilotage global du DD&RSE et d'assurer une meilleure optimisation des ressources.

3. Contribution DD&RSE avec les parties prenantes

Les actions de l'UTLN s'inscrivent dans une dynamique territoriale et partenariale forte.

Les projets Éco-campus, FAST ou IUT Renov ont renforcé les liens avec les collectivités locales (Région Sud, Département du Var, Métropole TPM), favorisant une approche collaborative de la durabilité.

L'université œuvre également pour une meilleure intégration de l'ensemble de sa communauté :

- personnels, étudiants et usagers sont associés aux réflexions sur la transition écologique,
- la cartographie DD&RSE favorise la mise en réseau des acteurs,
- la communication institutionnelle contribue à diffuser la culture du développement durable au sein de la communauté.

Axe 1 – Conclusion : L'UTLN s'engage à renforcer son portage politique sur l'ensemble des sujets DD&RSE incluant l'égalité, le handicap, la lutte contre les discriminations, la qualité de vie et les conditions de travail. À terme, ses initiatives pourraient être valorisées par des labellisations complémentaires. Néanmoins, la priorité demeure de stabiliser les moyens internes et de consolider les compétences afin d'ancrer durablement la démarche au cœur du fonctionnement universitaire.

l'UTLN développe une vie de campus et une politique de prévention des risques professionnels

- **Plus de 6 sur 10** jugent qu'une politique QVCT et environnementale est mise en place

- **3 actions jugées prioritaires :** Développer les énergies renouvelables et améliorer l'efficacité énergétique des bâtiments, Améliorer le tri sélectif et réduire les déchets, Réduire le gaspillage alimentaire et avoir des produits sains dans les distributeurs

Enquête Etudiants

- **2 actions jugées prioritaires :**
 - Développer le bien-être sur le campus,
 - Réduire le gaspillage alimentaire et plus de produits sains dans les distributeurs.

- **1 sur 5** déclare qu'il est difficile d'accéder aux informations de la vie étudiante

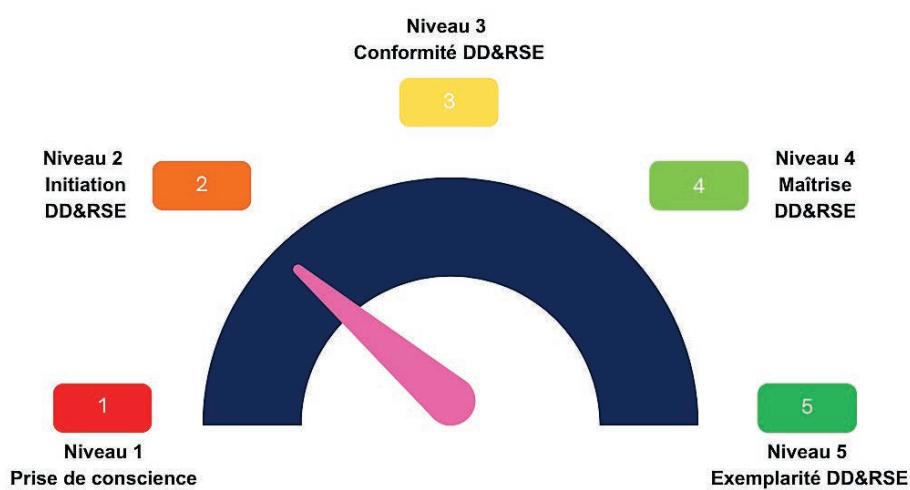
- **68 %** utilisent le site internet comme principal canal d'information

- **73 %** des étudiants ne participent pas aux évènements organisés faute de temps

- Seuls **12%** des étudiants participent à la vie démocratique UTLN



DIAGNOSTIC INTERNE



ENSEIGNEMENT ET FORMATION



Déclinaison par mesure stratégique



Cartographie du référentiel DDRS
Niveaux spécifiés : positionnement UTLN octobre 2024

L'UTLN s'est engagée au travers de son COMP 2024-2026, conclu avec la tutelle, sur une politique en matière d'adaptation des enseignements aux thématiques DD&RSE avec un accompagnement de ses enseignants sur ces sujets. Des moyens humains sont déployés notamment en matière de suivi de cette politique engageante.

Par ailleurs, l'établissement renforce son engagement sectoriel via l'AMI CMA, en partenariat avec des acteurs de la filière maritime. Le diagnostic GPEC souligne la nécessité d'adapter les formations aux évolutions des métiers des Grands Fonds Marins. L'UTLN prévoit la création de nouveaux parcours, comme un Master en milieux extrêmes et une Licence en systèmes robotisés, contribuant à la structuration d'une filière émergente et durable.

1. Intégrer les enjeux de DD&RSE dans les formations initiales et continues (Objectif prioritaire COMP 2024-2026)



L'établissement a déjà engagé des actions structurantes en matière de formation initiale. La plateforme d'autoformation TEDS, obligatoire dès la deuxième année de licence, témoigne d'une volonté d'instiller les fondamentaux du DD&RSE dès les premiers cycles, avec une certification intégrée au second semestre. Plusieurs maquettes ont été adaptées, avec notamment l'introduction d'un volume surnuméraire de 3 ECTS, et des unités d'enseignement transversales fleurissent, en particulier dans les formations de l'IAE et de l'UFR Sciences économiques. Un grand nombre de formations vont plus loin, intégrant des modules de

spécialisation ou des diplômes à double compétence centrés sur les enjeux environnementaux et sociaux. Un référentiel national de compétences DD&RS, notamment dans le domaine DEG, établi par le réseau IAE France dont Mme Van Der Yeught (enseignante chercheuse de l'UTLN) est Vice-Présidente au développement durable et à la responsabilité sociétale, vient renforcer cette dynamique.

En formation continue, plusieurs diplômes universitaires (DU) ainsi que des licences professionnelles et masters nationaux abordent explicitement les dimensions DD&RSE, avec en soutien le référentiel QUALIOPI, garant de la qualité et de la conformité aux enjeux sociétaux contemporains.

Cependant, l'hétérogénéité des pratiques reste marquée : les initiatives sont souvent portées par des volontés locales, et la généralisation sur l'ensemble des niveaux, en particulier en L3, LP ou CPGE, demeure

Chiffres clés



Caractérisation

- Université pluridisciplinaire
- **10 956** étudiants (2024-2025) dont **1804** L2 / BUT2
- Évolution du nombre d'étudiants : **+ 2,12 %** (10 729 en 2023-2024), **- 4,05 %** (11 418 en 2021-2022)
- **6** UFR : Droit ; STAPS ; LLSH ; Sciences et Techniques ; Ingémédia ; Sciences économiques et de gestion.
- **2** instituts : IAE ; IUT
- **1** école : SeaTech
- **2** Écoles doctorales accréditées : ED 509 Sociétés méditerranéennes et sciences humaines (6 UR) et ED 548 Mer et sciences (8 UR)
- **1** collège doctoral
- **1** Vice-Président statutaire : Formation
- **3** Vice-Présidents délégués : Formation continue et alternance, Formation initiale, Relations internationales

incomplète. La cartographie des formations engagées est encore partielle, rendant leur visibilité limitée, y compris en formation continue où les contenus intégrés manquent de recensement. La plateforme d'autoformation, bien que précieuse, est exclusivement à distance, ce qui peut réduire son impact pédagogique. En outre, la clarté du processus de certification est améliorable. Enfin, les formations doctorales restent perfectibles en matière de DD&RSE, et l'écoconception, l'analyse du cycle de vie (ACV) ou les méthodologies bas-carbone sont peu visibles dans les parcours techniques ou scientifiques.

2. Développer les compétences DD&RSE des apprenants

De nombreuses actions pédagogiques concrètes sont mises en œuvre : projets tuteurés à l'IAE, intégration des modules INRS obligatoires, SAE en sciences de la vie, ou encore l'empreinte carbone individuelle dans les auto-évaluations TEDS. Les journées annuelles DD&RSE en partenariat avec le master Économie du développement parcours Commerce International Équitable et Développement (CIED) constituent un temps fort de sensibilisation et de mise en pratique des compétences acquises. La certification COMP 2024-2026 s'appuie également sur un réseau d'étudiants éco-ambassadeurs (recrutements en cours), incarnant une pédagogie par les pairs. Des étudiants TEDS sont prêts à s'investir dans cette mission. Des activités diversifiées sont proposées aux étudiants : fresque du climat, TEDS au jardin partagé de l'UTLN, challenge Ma Petite Planète, Muséum départemental, des conférences, largement appréciées avec une note de satisfaction avoisinant les 4/5.

Conférences

		EXEMPLES
		<ul style="list-style-type: none"> • Fête de la science • Commerce équitable • Droit de la nature / protection animale • Leviers d'action individuelle • Explorations océanes • Impact environnemental de la recherche
À RETENIR	À VENIR	
<ul style="list-style-type: none"> • En présentiel, sur les 3 campus • 1 conférence minimum, au choix parmi une liste proposée sur Moodle (inscription obligatoire) • 1 questionnaire pour valider la participation 	<ul style="list-style-type: none"> • Semaine européenne du Développement Durable : 20 au 26 septembre • Conférence des Shifters : 2 octobre 	

Malgré cette richesse, les enseignements et projets liés au DD&RSE sont insuffisamment recensés, et aucune labellisation claire des entreprises d'accueil (dans le cadre de l'alternance ou des stages) ne garantit aujourd'hui la cohérence entre formation académique et pratiques professionnelles. Cela limite le lien concret entre savoirs acquis et mise en œuvre terrain.

3. Valoriser l'engagement étudiant au service des transitions

Plusieurs dispositifs institutionnels permettent déjà de reconnaître l'engagement étudiant, notamment à travers l'annexe au règlement des études ou des critères intégrés dans le fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes (FSDIE). Les associations étudiantes engagées dans le DD&RSE sont nombreuses et actives, et les étudiants participent à l'animation de journées dédiées, à des comités stratégiques (comme le comité RSE de SEATECH) ou à des actions

- **1** chargée de mission TEDS
- **1** Chargée de mission contrôle continu
- **1102** étudiants ont suivi le module TEDS et **620** certifiés
- **62** ateliers TEDS et **3** conférences spécifiques TEDS
- **2** mentions presse : France 3 et Le Monde
- **33** associations étudiantes (dont **4** orientées DD&RSE)
- 3,5 % des étudiants TEDS prêts à s'investir comme Eco-AMBASSADEURS



Enquête Personnels

- **49** % des enseignants répondants pensent que les formations proposées répondent à leurs attentes
- **1 sur 2** connaît la campagne droit à la formation et **4/10** pour le plan de développement des compétences
- **1 sur 2** se sent fatigué et a le sentiment que son travail et ses compétences ne sont pas reconnus

exemplaires comme « Seatech s'engage ». Néanmoins, cette reconnaissance reste symbolique (0,5 point maximum sur la moyenne), et la communication institutionnelle sur les initiatives étudiantes demeure lacunaire. Beaucoup d'actions sont invisibilisées, faute de relais et d'espaces de valorisation clairs. Une structuration plus ambitieuse de la reconnaissance de l'engagement étudiant est nécessaire et a été prise en compte dans le cadre du schéma directeur de la vie étudiante.

4. Former les personnels enseignants et chercheurs aux compétences DD&RSE

L'UTLN s'appuie sur un plan de développement des compétences intégrant un volet développement durable mais aussi sur des actions exemplaires comme à l'IAE ou SEATECH, où un chargé de mission RSE a été nommé, des comités dédiés constitués, et des formations spécifiques proposées. Des ateliers, des conférences, des fresques du climat ou de la biodiversité sont régulièrement organisés, en lien avec d'autres composantes. La plateforme de gestion de l'offre de formation des personnels (GEFORP), la BU (Bibliothèque universitaire), ou encore le réseau de formation des enseignants CANOPÉ proposent également des ressources pédagogiques variées. Cependant, les enseignants restent peu sollicités ou informés sur ces ressources. Le temps disponible pour se former est limité, particulièrement pour les enseignants chercheurs, et l'incitation à participer aux formations reste faible. Une mise en réseau structurée des enseignants intéressés par les transitions pourrait renforcer l'effet levier des actions en cours. En ce qui concerne la formation des doctorants et futurs enseignants, les initiatives sont améliorables et parfois méconnues. Il n'existe pas à ce jour de parcours DD&RSE obligatoire ou recommandé dans leur formation initiale.

5. Promouvoir une société de la connaissance ouverte, durable et partagée

L'UTLN déploie des moyens importants pour diffuser la connaissance sur les enjeux DD&RSE : la plateforme Moodle, le site institutionnel relayant les documents réglementaires, les fresques, conférences et ateliers organisés régulièrement, les journées thématiques, ou encore les fonds documentaires spécifiques à la BU permettent de rendre ces savoirs accessibles à une diversité de publics. Des initiatives comme la science ouverte, la formation à la lutte contre les fake news, ou les projets documentaires liés aux ODD enrichissent cette mission d'ouverture. Mais ces ressources, souvent riches, restent peu connues, inégalement réparties entre composantes et souvent peu mutualisées. L'organisation en silos de l'établissement empêche une véritable transversalité, et le télétravail, tout en réduisant l'empreinte carbone, a fragilisé la circulation de l'information. Enfin, le trop-plein d'information (infobésité) nuit à la lisibilité des actions.

6. Ouvrir les formations à l'international dans une logique de co-développement

L'UTLN s'ouvre à l'international par des actions inclusives, comme le forfait transport vert Erasmus+, l'accueil d'étudiants ukrainiens, ou la bourse d'excellence pour les étudiants des pays en développement. Des enquêtes participatives associant les étudiants internationaux aux politiques DD&RSE renforcent l'approche interculturelle. Les priorités fixées par Erasmus+ favorisent cette dynamique de partenariats solidaires et responsables. Toutefois, les formations en anglais restent

- **67 %** se sentent fatigués en raison de la charge de travail et **1** enseignant sur 2 en raison de sa charge mentale

Enquête Etudiants

- **1 sur 4** engagé dans une association
- **16 %** de ces étudiants sont engagés dans des associations humanitaires et **10 %** dans associations environnementales
- **76 %** des étudiants n'adhèrent pas à une association dont **61 %** faute de temps
- **3 sur 4** ne connaissent pas le dispositif de valorisation de l'engagement étudiant
- **45 %** des étudiants connaissant le dispositif en sont satisfaits
- **Seuls 28%** des étudiants déclarent un intérêt à participer à des activités ou des initiatives liées au DD

trop limitées, freinant le véritable co-développement. Les diplômes délocalisés et mobilités Erasmus+ manquent de coordination sur les pratiques durables, et aucune politique claire n'est formalisée vers les universités des pays prioritaires, notamment ceux affectés par les conflits. Enfin, la mobilité enseignante ou administrative vers les pays en développement reste trop faible.

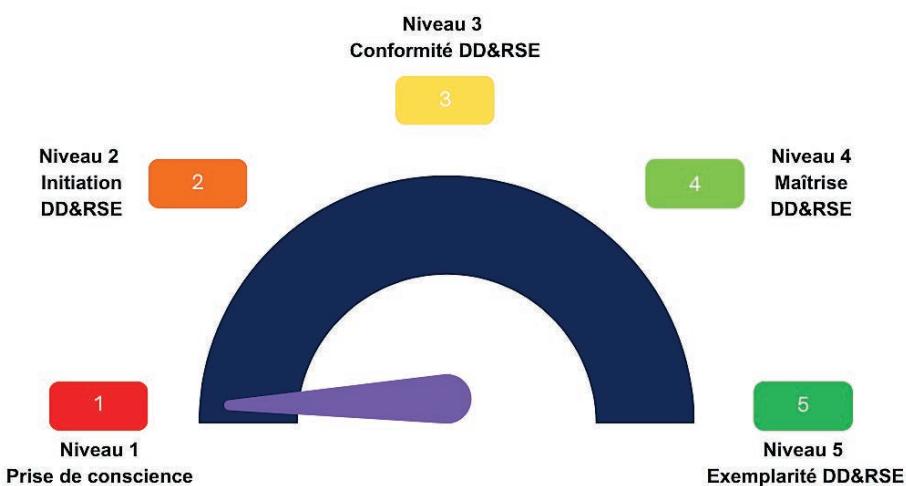
Axe 2 – Conclusion : Ainsi, il est crucial de consolider la cartographie de l'existant afin :

- d'identifier et rendre visibles les formations engagées DD&RSE (FI / FA / FC)
- d'identifier les personnels ressources sur ce sujet

Il s'agit de tout un process à mettre en place dans l'ensemble des structures avec une méthodologie commune et partagée à partir de personnels ressources identifiés. L'UTLN dispose d'atouts importants et d'une communauté mobilisée. Il est désormais nécessaire de passer d'une logique de foisonnement localisé à une stratégie d'harmonisation, de visibilité et de structuration, pour inscrire durablement le DD&RSE comme un axe transversal, identifié et légitime de la formation, de la vie étudiante et de l'enseignement supérieur.



DIAGNOSTIC INTERNE



RECHERCHE ET
INNOVATION



Déclinaison par mesure stratégique

Cartographie du référentiel DDRS

Niveaux spécifiés : positionnement UTLN octobre 2024



1. Intégrer le développement durable et la responsabilité sociétale dans la stratégie de recherche et d'innovation

À ce jour, plusieurs unités de recherche de l'Université développent des projets en lien direct avec les Objectifs de Développement Durable (ODD), notamment dans les domaines de la préservation de l'environnement marin de la biodiversité, des effets du changement climatique, de la préservation de la santé, de l'innovation sociale ou encore du droit de l'environnement (Biofooling, dépollution des eaux, étude de l'impact des micro et nanoplastiques...). Ces projets de recherche intra- et inter-laboratoires sont fédérés par des centres thématiques ou par des dynamiques collaboratives interdisciplinaires entre laboratoires. Néanmoins, il n'existe pas actuellement d'outils mis en place pour identifier, cartographier et valoriser les recherches contribuant aux enjeux DD&RSE.

Par ailleurs, quelques laboratoires mettent en place des actions concrètes en lien avec le développement durable dans leurs activités : modifications des pratiques (tri des déchets, mobilité, télétravail), mesure de l'impact carbone des activités aux COSMER et MAPIEM (Labo 1.5), commission transition écologique au sein du LIS ou encore la coordination nationale des Assemblées de la Terre du CDPC, processus participatif qui s'inscrit dans une dynamique internationale guidée par une approche écocentrale pour repenser les objectifs de développement durable d'ici 2030. Le manque de coordination et de recensement limite la visibilité de ces initiatives DD&RSE dans les laboratoires. Des actions de sensibilisation et de partage d'expériences permettraient de développer ces initiatives.

L'évolution des pratiques de recherche reste difficile dans un contexte contraint (charges administratives, recherche de financement, manque de temps, sensibilisation inégale des chercheurs et doctorants aux enjeux DD&RSE), où ces actions DD&RSE peuvent être perçues comme une surcharge pour les chercheurs ou un facteur limitant le champ des thématiques de recherches pouvant être menées.

Toutefois, la demande croissante de recherches à impact sociétal de la part des financeurs publics et privés, le renforcement des collaborations avec les acteurs du territoire (collectivités, associations, entreprises engagées) sont des opportunités pour développer et valoriser la richesse des recherches de l'UTLN qui contribuent aux enjeux DD&RSE, en particulier en lien avec son axe identitaire Mer & Sociétés Méditerranéennes. Le lancement de la construction de la Nouvelle Offre de la Recherche (NOR), fin 2024, renforce cette dynamique, avec pour ambition de redessiner, à l'horizon 2035, un écosystème recherche-formation cohérent, lisible et tourné vers les grands enjeux territoriaux, environnementaux, sociétaux, économiques et culturels.

Chiffres clés



Caractérisation

- **1** Vice-Président Recherche
- **1** Chargé de mission Science ouverte
- **1** Chargé de mission Science et société
- **1** Chargée de mission entrepreneuriat
- **1** Chargée de mission valorisation de la recherche, transfert de technologie et recherche partenariale
- **1** référent intégrité scientifique - déontologie
- **1** Direction de la recherche et de la valorisation (DRV) composée de **16** agents
- **1** Direction des projets composée de **12** agents en appui aux projets structurants
- **1** comité d'éthique
- **14** UR dont 5 UMR



2. Développer les interactions entre science et société

L'UTLN dispose d'un potentiel important pour développer des initiatives visant à sensibiliser les citoyens aux enjeux scientifiques et à valoriser les travaux de ses chercheurs dans une logique de responsabilité sociétale.

L'UTLN mène déjà des actions pour rapprocher la science du grand public.



Des événements comme la Fête de la Science, Ma Recherche fait son Show (dont le concours Ma Thèse en 180 secondes), le concours Faites de la Science, les journées portes ouvertes ou les conférences grand public témoignent d'une volonté d'ouverture. Des actions de vulgarisation scientifique sont également menées ponctuellement par des enseignants ou enseignants-chercheurs, au sein de l'Université ou dans des établissements scolaires ou des musées (ex : exposition sur les baleines au Muséum d'Histoire Naturelle, cordées de la réussite, conférences invités). Néanmoins ces actions sont dépendantes de volontés individuelles et ne sont pas encore pleinement institutionnalisées. Elles mériteraient d'être recensées, coordonnées, animées et plus largement valorisées. D'autres dispositifs pourraient également être encouragés (podcasts, réseaux sociaux) pour toucher un plus large public. Des projets pourraient être co-construits en menant des partenariats avec des écoles ou des associations. Néanmoins, ces actions sont souvent ressenties comme chronophages dans l'environnement déjà contraint et surchargé de la recherche et elles sont encore peu prises en compte dans l'évolution de carrière des enseignants-chercheurs, limitant leur implication dans ces actions. La mise en place de référents diffusion scientifique dans les laboratoires et composantes et un appui administratif pour coordonner et animer ce réseau permettrait un développement de ces actions vers la société.

Par ailleurs, forte de son ancrage territorial, l'UTLN participe par ses activités de recherche, à la prise de décision politique ou la résolution des problématiques locales (partenariats avec les collectivités locales, le Parc National de Port Cros...), en mettant à disposition des décideurs publics l'expertise scientifique de ses chercheurs. Ces initiatives sont également à recenser et à promouvoir.

Des actions de recherche participative sont également menées, permettant à la société civile de participer en tant qu'acteurs à des projets de recherche (par exemple pour les recherches menées au laboratoire J-AP2S).

L'Université s'attache également à mettre en place une synergie entre recherche et formation, en faisant participer les étudiants à des projets de terrain en collaboration avec des institutions (Parc National de Port Cros...). Elle s'attache également à intégrer les enjeux sociétaux dans les formations avec par exemple des modules proposés sur les notions de DD&RSE et sur la TEDS dans plusieurs composantes, et également une formation à l'éthique de la recherche obligatoire en formation doctorale. L'Université a également mis en place une licence professionnelle métiers de la médiation scientifique et technique pour former des étudiants à travailler dans la médiation sur des enjeux environnementaux. Ces formations de sensibilisation aux enjeux DD&RSE et à la médiation scientifique pourraient être généralisées.

L'Université s'attache également à transférer les résultats de la recherche publique à travers des projets d'innovation en s'appuyant sur l'écosystème local de l'innovation et de l'entreprenariat (Pôle Valorisation de la direction de

- **3 centres d'expertise :**

Centre d'Intelligence Artificielle en Acoustique Naturelle (CIAN)

Centre Multi-Drônes (CMD)

Centre Performance Études Lien Olympiques Paralympiques Sport (PELOPS)

- **5 plateformes technologiques**
- **1 plateau technique**
- Principal domaine de spécialisation de la production scientifique : Sciences et technologie
- **79,3 %** des publications en accès ouvert en 2024

la recherche et de la valorisation - DRV, dispositif Pépite, DU Entreprenariat Etudiant, SATT, PUI MedInnov, Incubateur...). Une start-up deeptech est d'ailleurs en cours de développement pour valoriser des travaux menés en collaboration entre des chercheurs de l'IM2NP et du LIS.

3. Promouvoir un cadre éthique et responsable de la recherche

L'UTLN s'attache à construire un environnement garantissant le respect des principes éthiques dans toutes les dimensions de la recherche.

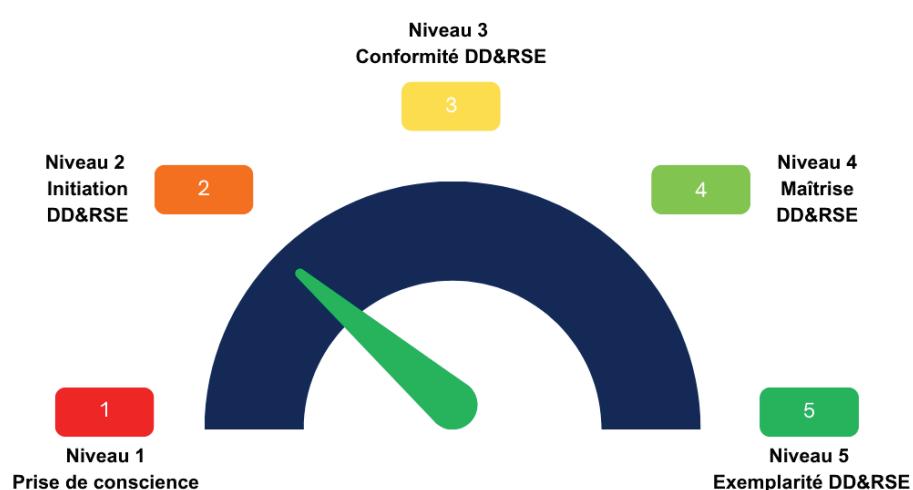
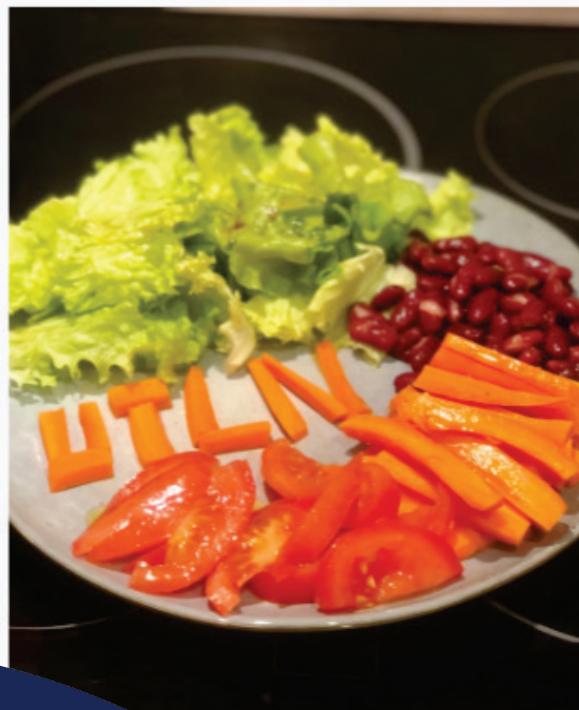
La nomination d'un référent déontologue et à l'intégrité scientifique, l'obligation de formation à l'éthique de la recherche et à l'intégrité scientifique pour les doctorants et la création d'un comité d'éthique sur la recherche non interventionnelle témoignent d'un engagement institutionnel fort.

Des actions restent à mener pour promouvoir une culture de l'intégrité scientifique et de la transparence. Il faudrait notamment renforcer la sensibilisation des chercheurs à l'intégrité scientifique, en ce qui concerne les principes de non-plagiat, de publication responsable, de sensibilisation aux revues prédatrices et de gestion transparente des données de recherche. L'utilisation d'outils de lutte contre le plagiat pourrait également être systématisé, par exemple dans l'évaluation des thèses de doctorat. Enfin l'Université pourrait adopter la charte française de déontologie des métiers de la recherche ou en intégrer ses principes dans son actuelle charte des publications.

L'établissement soutient également la dynamique de la science ouverte qui garantit l'accessibilité, la transparence et la reproductibilité des recherches en soutenant les dépôts de la production scientifique sur l'archive ouverte institutionnelle HAL, avec l'appui du SCBU pour la formation des chercheurs et l'aide au dépôt. L'université participe également à des projets structurants comme le consortium CRISalid. La promotion de la science ouverte et des bonnes pratiques pourrait être améliorée par des séminaires de sensibilisation des chercheurs sur les nouvelles pratiques de science ouverte (par ex. sur les préprints Peer Community in), la signature de la déclaration DORA et la généralisation des référents science ouverte dans tous les laboratoires de recherche. Par ailleurs, la mise en place d'un « atelier de la donnée », combinant les expertises informatiques, juridiques et des bibliothèques, permettrait un appui aux chercheurs dans la sauvegarde et la diffusion de leurs données de recherche.

Axe 3 – Conclusion : L'Université de Toulon affirme sa volonté d'intégrer pleinement le développement durable et la responsabilité sociétale dans sa stratégie de recherche, en lien étroit avec les Objectifs de Développement Durable. Malgré la diversité et la richesse des initiatives portées par les laboratoires, leur coordination et leur valorisation doivent encore être renforcées. L'établissement souhaite structurer une démarche transversale favorisant la reconnaissance et la visibilité des actions menées.

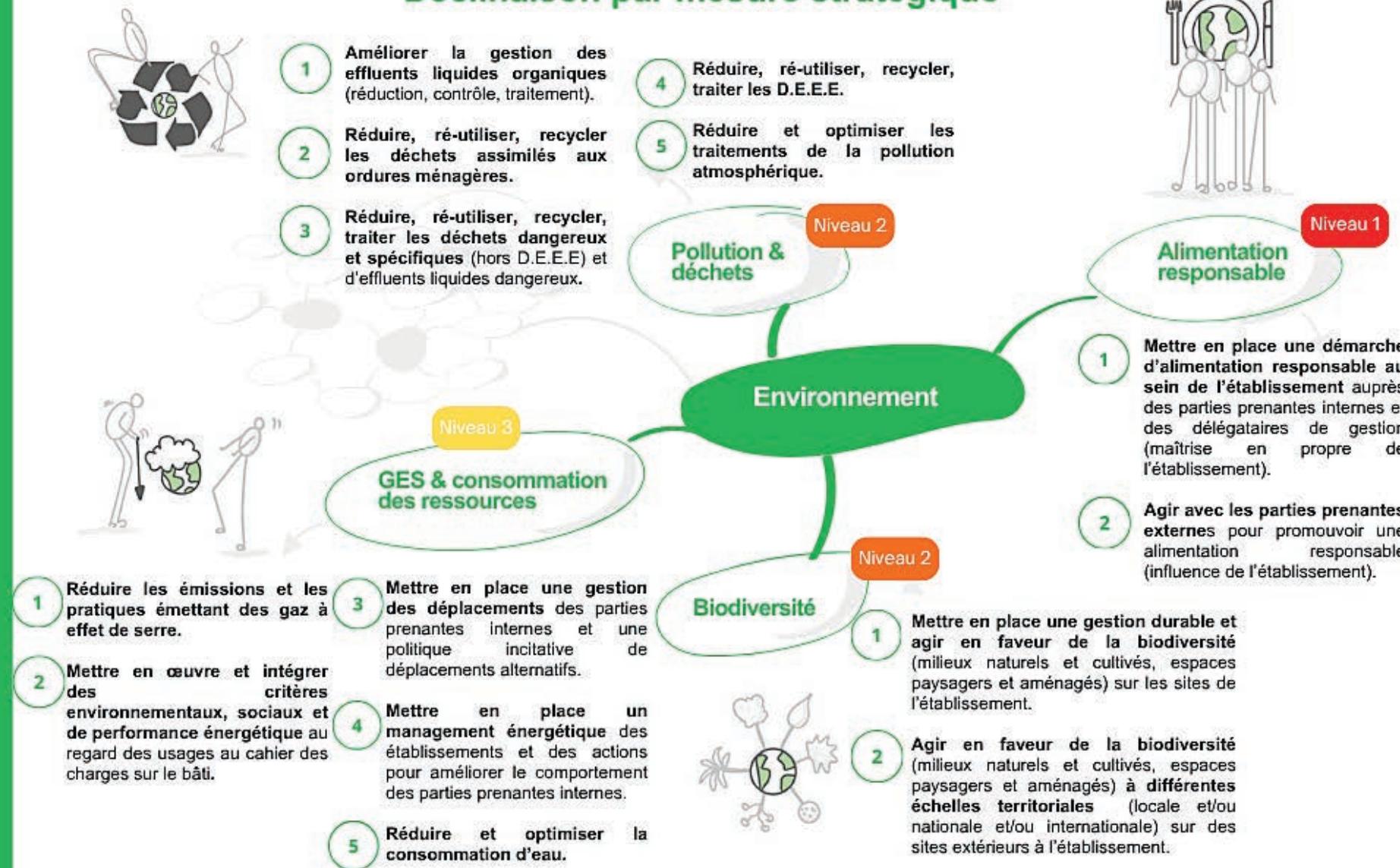
Son ancrage territorial, ses partenariats et son engagement en faveur de la science ouverte et de l'éthique constituent des atouts majeurs pour développer une recherche responsable, transparente et engagée. En articulant durabilité, intégrité et interaction entre science et société, l'UTLN se positionne comme un acteur moteur d'une recherche à impact sociétal, ouverte sur son territoire méditerranéen et tournée vers l'avenir.



ENVIRONNEMENT



Déclinaison par mesure stratégique



Cartographie du référentiel DDRS
Niveaux spécifiés : positionnement UTLN octobre 2024

1. Diminuer les émissions de gaz à effet de serre et favoriser une gestion durable des ressources



biomasse), la mise en place de compteurs communicants et le déploiement d'un schéma directeur de l'énergie témoignent d'un engagement structurant.

Des projets novateurs comme Éco campus et la création d'un poste d'économie de flux permettent de mieux articuler performance énergétique et modes de vie universitaires. Le télétravail et le partenariat avec ZOU ! COVOIT' illustrent aussi une ouverture vers des solutions collaboratives de mobilité bas carbone.

Cependant, des fragilités demeurent : la complexité d'implanter des énergies renouvelables sur le site de Toulon, un bâti vieillissant mal isolé, et la difficulté de réalisation du scope 3 des émissions montrent que du chemin reste à parcourir. Le réseau de transports, jugé inadapté, et l'absence de tramway constituent un frein à l'évolution vers des pratiques plus vertueuses.

Les marchés publics intègrent déjà certaines exigences environnementales, notamment au travers des Marchés Globaux de Performance mais également dans les critères d'analyse des offres de l'ensemble des marchés passés par l'établissement. Cette avancée reflète une conscience de la responsabilité sociétale de l'établissement dans sa commande publique.

Toutefois, les ambitions environnementales se heurtent aux réalités budgétaires : l'insuffisance des moyens financiers freine l'ampleur des rénovations nécessaires. De plus, la complexité du suivi de ces critères dans l'exécution des marchés et le manque de ressources humaines dédiées posent un défi au déploiement cohérent de ces politiques.



Le développement d'alternatives à la voiture individuelle est amorcé : forfait mobilité durable, bornes de recharge électrique, incitation au covoiturage, prise en charge des abonnements de transport, et généralisation du télétravail offrent un panel de leviers.

Mais l'UTLN reste confrontée à des incohérences structurelles : place importante des parkings sur le campus de la Garde, ruptures dans les pistes cyclables, manque de coordination avec les collectivités. La mobilité douce reste encore

Chiffres clés



Caractérisation

- **1** Vice-Président CA
- **1** Vice-Présidente Développement durable
- **1** direction DPST composée de **57** agents
- **1** économie de flux
- Objectif – 40% de la consommation énergétique (2030)
- Conso énergie non renouvelable tous campus : 8,2M kWh (2021) à **6M kWh** (2024)
- Energie chaleur tous campus : 2,7M kWh (2021) à **1,6M kWh** dont 0,6M biomasse et 0,03M géothermie (2024)



Enquête Personnels

- **75 %** des personnels répondants effectuent le tri sélectif

marginale, faute de structuration suffisante autour, par exemple, du vélo électrique.

Le travail de l'économie de flux a permis d'amorcer des campagnes de sensibilisation auprès du personnel, renforcées par la transparence sur les consommations. Cependant, les étudiants restent peu touchés par ces actions. Les contraintes physiques des bâtiments et la difficile mise en place d'une stratégie de mutualisation freinent l'efficacité énergétique globale. L'hétérogénéité des comportements (chauffage, climatisation) souligne un besoin de règles harmonisées.

La gestion de l'eau a connu des progrès notables avec l'installation de compteurs connectés détectant les fuites ainsi que le recours à un forage pour l'arrosage. Néanmoins, les réseaux vétustes entre bâtiments entraînent des pertes importantes.

2. Prévention et réduction des atteintes à l'environnement

Un diagnostic des canalisations a été réalisé dans le cadre d'Eco-campus, posant les bases d'une action plus ciblée sur les eaux usées, afin d'éviter des entrants de ruissellement. Cette action est également mentionnée dans le contrat de baie. Toutefois, le réseau reste ancien et dégradé, et les réparations nécessiteront des interventions progressives sur le long terme.

Les végétaux sont broyés et réutilisés sur site. Des poubelles de tri ont été installées dans les espaces de restauration. Toutefois, d'importantes lacunes dans la chaîne logistique du tri en général en compromettaient jusqu'ici l'efficacité. Ces dysfonctionnements ont été identifiés, et l'ensemble du dispositif devrait être opérationnel pour la rentrée 2025/2026.

L'Université dispose de marchés pour l'enlèvement et le traitement des déchets dangereux, ainsi que de dispositifs de tri et d'inventaire. Mais le recours à l'incinération reste dominant dans le traitement ultime des déchets dangereux, faute de solutions alternatives comme la distillation ou le recyclage. Le volume des contenants limite les capacités de tri, et les ressources humaines sont souvent insuffisantes.

Des marchés dédiés permettent l'enlèvement des D.E.E.E., avec une incitation au réemploi dans les achats de matériel. Une brocante interne a été mise en place pour tout le mobilier. Toutefois, les conditions de tri sur le site de La Garde restent problématiques, et les moyens de stockage limités.

Concernant la qualité de l'air intra-bâtiments, certaines centrales de traitement d'air sont équipées de capteurs de CO₂, et un entretien régulier des filtres est prévu. Cependant, tous les bâtiments ne sont pas équipés, et les laboratoires de chimie ou biologie disposent de systèmes parfois obsolètes. Par ailleurs, les difficultés à maintenir les bâtiments et notamment leurs toitures en bon état d'usage entraînent parfois des dégradations dans les bureaux.

3. Préserver et promouvoir la biodiversité

Le programme Eco-campus incarne une volonté affirmée de repenser les espaces naturels : jardin partagé, gestion de la colline de Thouar, inventaire de la faune et de la flore en sont les piliers. La démarche du projet ainsi que le plan de gestion des espaces verts qui est mis en œuvre depuis plusieurs années visent à l'obtention du label Éco-jardin. Mais les actions manquent de visibilité, de formalisation et de valorisation : la signalétique est insuffisante, et les efforts de communication autour de la biodiversité restent marginaux.

- **76 %** réduisent toujours ou souvent leur consommation de ressources
- **68 %** consomment toujours ou souvent des produits locaux et/ou équitables et/ou biologiques
- **48 %** utilisent toujours ou souvent des transports peu ou pas polluants
- **91 %** sont prêts à faire évoluer leurs comportements et pratiques de manière éco-reponsable
- **54 %** sont intéressés par des activités / initiatives liées au développement durable
- **77 %** très satisfaits ou satisfaits du jardin partagé, **64 %** de la végétalisation des campus, **44 %** des bornes de recharge des véhicules électriques, **40 %** des abris à vélos et des réductions énergétiques / développement des énergies renouvelables
- **1 sur 4** ne connaît pas les actions UTLN en faveur de la transition

Enquête Etudiants

- **67 %** des répondants effectuent le tri sélectif



L'Université inscrit ses engagements dans une dynamique territoriale et partenariale : collaborations avec la LPO, le Port-Cros national, inscription du projet Eco-campus dans le contrat de rade, et prix d'excellence de la planification écologique. La programmation s'intègre dans les continuités écologiques locales (trames vertes et bleues).

Le développement de trames noires et la mise en conformité de l'éclairage restent toutefois conditionnés à des moyens financiers encore à mobiliser.

4. Promouvoir une alimentation responsable, pour toutes et tous



Quelques efforts sont visibles sur la gestion des distributeurs, mais globalement, l'offre alimentaire reste peu structurée autour de critères durables. Elle souffre d'un manque de communication, d'une couverture géographique partielle (Draguignan non desservi) et d'une plage horaire limitée.

L'influence de l'établissement pour promouvoir une alimentation durable sur le campus reste modeste. Il existe ici un réel potentiel de développement stratégique en partenariat avec le CROUS, et des actions possibles sur le marché des distributeurs.

Axe 4 – Conclusion

L'Université de Toulon s'engage résolument dans une démarche de transition écologique, articulant réduction des émissions, préservation des ressources et protection de la biodiversité. Les diagnostics énergétiques, la mise en œuvre du schéma directeur de l'énergie et le projets Éco-campus traduisent une dynamique structurante. Toutefois, la vétusté du bâti, les contraintes budgétaires et la complexité des réseaux freinent la pleine réalisation des ambitions environnementales.

Les efforts en matière de gestion de l'eau, de déchets et de qualité de l'air se consolident, mais nécessitent une coordination et des moyens renforcés. L'ancrage territorial, les partenariats et les projets en faveur de la biodiversité témoignent d'une volonté d'exemplarité durable. L'enjeu des prochaines années sera de renforcer la cohérence, la visibilité et l'évaluation de ces actions pour faire de l'UTLN un modèle d'université écoresponsable et engagée dans la neutralité carbone.

- **54 %** réduisent toujours ou souvent leur consommation de ressources
- **44 %** consomment toujours ou souvent des produits locaux et/ou équitables et/ou biologiques
- **59 %** utilisent toujours ou souvent des transports peu ou pas polluants
- **77 %** sont prêts à faire évoluer leurs comportements et pratiques de manière éco-responsable
- **28 %** sont intéressés par des activités / initiatives liées au développement durable
- **72 %** très satisfaits ou satisfaits du jardin partagé, **68 %** de la végétalisation des campus, **67 %** des bornes de recharge des véhicules électriques, **66 %** des abris à vélos, **61 %** du covoiturage, **57 %** des réductions énergétiques / développement des énergies renouvelables
- **Plus d'1 sur 3** ne connaît pas les actions UTLN en faveur de la transition



**POLITIQUE
SOCIALE & QVCT**

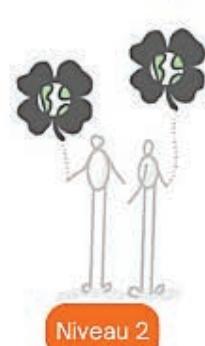


Déclinaison par mesure stratégique

- 1 Préparer la venue de futurs apprenant.e.s quels que soient leurs profils.
- 2 Développer des conditions d'études/formations favorables à la réussite des apprenant.e.s en situation de handicap.
- 3 Développer des conditions d'études/formations favorables à la réussite des apprenant.e.s internationa(les)ux.
- 4 Développer des conditions d'études/formations favorables à l'ouverture sociale des établissements et à la réussite des apprenant.e.s.
- 5 Favoriser l'insertion professionnelle des apprenant.e.s quels que soient leurs profils.



- 1 Mettre en place des actions en faveur de la parité dans le recrutement et la promotion des personnels, dans les fonctions managériales et de gouvernance, dans les instances représentatives des personnels.
- 2 Mettre en place des actions en faveur de la diversité dans le recrutement et la promotion des personnels.



Egalité des chances

Niveau 2



Qualité de vie

Niveau 2 Personnels

Niveau 3 Etudiants



Formation continue DD&RS des personnels

Niveau 1

- 1 Mettre en place une politique de prévention, de santé et de sécurité (personnels et/ou apprenant.e.s).

- 2 Mettre en place une politique de qualité de vie sur le(s) site(s) de l'établissement.

- 3 Mettre en place une politique de qualité de vie au travail.



Diversité & égalité

Niveau 3

- 1 Déployer une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences DD&RSE dédiée aux personnels administratifs, des bibliothèques et techniques (fonctions support).

- 2 Déployer une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences DD&RSE des personnels dédiés à l'enseignement et/ou la recherche.

Cartographie du référentiel DDSR

Niveaux spécifiés : positionnement UTLN octobre 2024

Document de travail

Version 1.0

Octobre 2024

1. Promouvoir l'égalité et la diversité au sein de la communauté professionnelle

L'UTLN affiche une volonté affirmée de garantir un environnement professionnel fondé sur l'égalité et la diversité. Cette ambition se traduit dès les processus de recrutement et de promotion, à travers des offres d'emploi inclusives et non discriminantes. L'établissement s'appuie également sur des indicateurs genrés pour le suivi des carrières et maintient un index égalité femmes-hommes supérieur au seuil réglementaire depuis sa mise en place en 2022.

Si certaines marges de progression demeurent dans la représentation équilibrée au sein des instances décisionnelles (36 % de femmes) et sur les postes à plus forte rémunération, l'UTLN identifie ces enjeux comme des axes prioritaires du prochain plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle. La désignation d'un référent égalité et le renouvellement de ce plan constitueront des leviers structurants pour renforcer l'engagement collectif et l'accompagnement à la prise de responsabilités, notamment pour les enseignants-chercheurs et chercheurs au sein des laboratoires.

Concernant la diversité, plusieurs actions structurantes sont déjà en place. L'UTLN respecte son obligation légale d'emploi de personnes en situation de handicap et dispose d'un chargé de mission et d'un référent dédiés. En 2024, 6,87 % des agents de l'établissement sont recensés au titre du handicap (contre 4,6 % en 2021), témoignant d'une progression continue. Les procédures de recrutement et de promotion, pour les personnels BIATSS comme pour les enseignants-chercheurs, intègrent des actions de sensibilisation aux biais de genre et visent à garantir l'équité de traitement.

Afin de consolider cette dynamique, l'établissement envisage de renforcer la coordination des politiques égalité et handicap, notamment par la mise en place d'un schéma directeur handicap et par la poursuite des travaux d'amélioration de l'accessibilité des bâtiments.

2. Accompagner l'évolution des compétences, notamment en lien avec le développement durable

L'UTLN s'inscrit dans une démarche proactive de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), intégrant un axe spécifique consacré au développement durable et à la RSE. Le plan de développement des compétences repose sur des formations ciblées, une communication régulière incitant à la participation et un accompagnement individualisé assuré par la conseillère mobilité carrière. La publication intégrale des postes pérennes BIATSS en interne et en externe renforce la transparence et l'équité.

Pour les enseignants-chercheurs, le parcours d'intégration des maîtres de conférences stagiaires comprend des modules obligatoires sur le

Chiffres clés



Caractérisation

- 1 Vice-Président CA
- 1 chargé de mission politique sportive
- 1 chargé de mission handicap
- 1 référent antisémitisme, discriminations
- **1033** personnels
- **529** Biatss
- **514** enseignants et enseignants-chercheurs
- **76,45** index égalité femmes-hommes
- **6,87** % des agents en situation de handicap (4,6% en 2021)
- 1 Direction du pilotage et de la valorisation des ressources humaines composée de **30** agents
- 1 pôle dialogue social et QVCT composé de **4** agents
- 1 assistante de service social et 1 psychologue du travail

¹³ En matière de politique sociale liée aux étudiants, le schéma directeur de la vie étudiante dresse le constat à partir d'ateliers réalisés et d'une enquête également menée. [Lien SDVE](#) et [Enquête étudiante](#)

DD&RSE, dont le handicap. Afin d'amplifier cette dynamique, l'établissement envisage d'élargir la diffusion de ces formations à l'ensemble des personnels et de structurer davantage le suivi des compétences par la mise en place d'une cartographie des métiers et de référentiels associés. Ces évolutions contribueront à consolider une GPEC durable, partagée et prospective.

3. Instaurer une politique ambitieuse de qualité de vie et de santé au travail

L'UTLN déploie une politique active de prévention et de qualité de vie au travail, s'appuyant sur un règlement intérieur du CSAEP/F3SCT et sur un rythme de réunions supérieur aux exigences légales. Des formations spécifiques sont proposées, notamment aux encadrants, sur la santé et la sécurité au travail (SST). Des dispositifs de veille sanitaire sont assurés avec les partenaires institutionnels (MGEN, médecine du travail ODALIA), complétés par un réseau d'assistance psychologique et sociale (PAS) et par le recrutement d'une psychologue du travail.

L'établissement dispose d'un outil de gestion du document unique d'évaluation des risques (DUER), déjà utilisé par certaines composantes, et travaille à une harmonisation à l'échelle de l'université pour renforcer la culture de prévention. Parallèlement, la charte du management, élaborée de manière collaborative, contribuera à promouvoir un management cohérent, bienveillant et aligné avec la stratégie de l'établissement.

La vie de campus bénéficie d'une attention soutenue : accès gratuit au SUAPS pour les personnels, structures de restauration sur deux sites, tiers-lieux, espaces extérieurs conviviaux, et offre culturelle et sportive riche (Université du temps libre, troupe universitaire, clubs). L'établissement veille à renforcer l'équité entre sites, notamment en accompagnant le développement du campus de Draguignan et en soutenant les actions du Centre d'Activités Culturelles et de Loisirs (CACL).

De nombreux dispositifs contribuent à la qualité de vie au travail : plateforme de signalement des situations de violence, de harcèlement ou de risques psychosociaux (VSS/RPS), télétravail, charte du droit à la déconnexion, accompagnement au retour à l'emploi, formations managériales, aides sociales et accompagnement individualisé.

L'élaboration d'une stratégie QVCT globale et co-construite constituera une prochaine étape pour renforcer la lisibilité et le pilotage de ces actions, tout en favorisant une communication plus régulière sur les bilans et résultats obtenus.

Axe 5 – Conclusion

Après avoir consolidé ses fonctions financières et de pilotage, l'UTLN engage une nouvelle étape essentielle : la maîtrise stratégique de sa gestion des ressources humaines. La mise en œuvre du Schéma Directeur des Ressources Humaines (SDRH), objectif prioritaire du contrat d'objectifs, de moyens et de performance, apportera une réponse concrète aux préconisations du HCERES et constituera un levier majeur pour accompagner la transformation de l'établissement. Ce schéma visera à renforcer la cohérence entre les politiques d'égalité, de développement des compétences et de qualité de vie au travail, tout

- 1 pôle GPEC et valorisation des RH composé de 10 agents
- 1 conseillère mobilité carrière
- 1 référent handicap
- 1 comité associatif culture et loisirs (CACL)
- 2 grands temps forts de cohésion : arbre de noël (CACL) et fête du personnel
- 1 service universitaire des activités physiques et sportives ouvert gratuitement aux personnels



Enquête Personnels

- 63 % considèrent que l'établissement développe une politique QVCT
- 83 % des BIATSS perçoivent le télétravail comme une opportunité professionnelle
- Charge de travail élevée pour 50% des personnels
- 57 % des personnels estiment que les conditions de travail peuvent affecter leur santé physique ou mentale
- Équilibre vie professionnelle/personnelle jugé satisfaisant par 75 % des personnels UTLN

en soutenant la professionnalisation des fonctions RH et la performance collective. En plaçant l'humain au cœur de son organisation, l'UTLN affirme sa volonté de concilier efficience administrative, attractivité et bien-être au travail, au service de ses missions de formation, de recherche et de son ancrage territorial.

- **52 %** des personnels estiment que l'université reconnaît leurs compétences
- **52 %** des personnels jugent que la qualité de leur travail est reconnue
- **76 %** des personnels jugent agréables leurs relations de travail
- **60 %** des personnels sont satisfaits de leur intégration au sein de la vie de l'établissement
- **72 %** des personnels participent aux évènements internes à leur structure
- Plus d'**1 sur 2** attribue sa fatigue à la charge de travail
- **6 sur 10** en situation de handicap déclarent avoir bénéficié d'un accompagnement
- Et **93%** tout à fait ou plutôt satisfait de cet accompagnement



7. MESURES STRATEGIQUES (CARTOGRAPHIE)

Les mesures stratégiques présentées dans les pages suivantes sont issues du référentiel DD&RS afin de permettre à la communauté de se familiariser avec celui-ci et permettre à l'université de s'inscrire dans le cadre de la politique ministérielle.

Les objectifs des fiches mesures sont déclinés en deux phases et un cadrage :

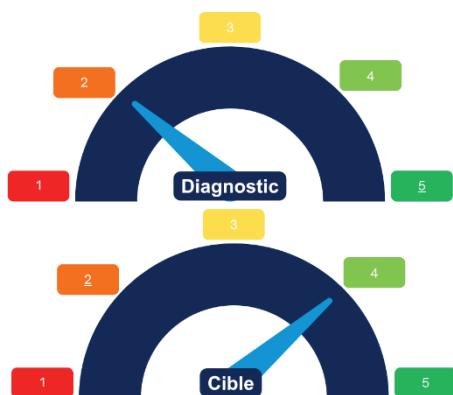
Objectifs de la mesure :

Phase 1 : Actions à court / moyen terme pour atteindre le niveau cible ou consolider l'existant

Phase 2 : Actions à long terme pour atteindre un niveau supérieur du référentiel DD&RS (orientation projective des actions à mener pour mise à jour du schéma directeur)

Opérationnalisation : rappel du périmètre d'action

Chaque fiche dispose de deux baromètres allant de 1 à 5 (Niveaux référentiel DD&RS) :



1. Diagnostic : rappel du niveau auto-évalué (DIAGNOSTIC INTERNE DES COTECH)

2. Cible : objectif cible de l'établissement (en correspondance avec la phase 1)

Une ou plusieurs mesures opérationnelles (actions) sont déclinées dans ces fiches mesures stratégiques et sont détaillées plus spécifiquement dans les fiches actions en suivant le lien spécifié.

Axe 1 : Stratégie et gouvernance (Responsables : VP DD et VP CA)

Mesure 1 ¹⁴	Formaliser la politique DD&RSE
Mesure 2	Mettre en œuvre et piloter la politique DD&RSE
Mesure 3	Créer une adhésion communautaire et territoriale

Axe 2 : Enseignement et formation (Responsables : VP Formation)

Mesure 1	Intégrer les thématiques DD&RSE dans les programmes et les enseignements (FI, FC)
Mesure 2	Favoriser et accompagner le développement des compétences en DD&RSE des étudiants
Mesure 3	Favoriser et accompagner le développement des compétences en DD&RSE par les personnels acteurs de la formation et de la recherche
Mesure 4	Favoriser le développement d'une société de la connaissance respectueuse des principes DD&RSE

Axe 3 : Recherche et innovation (Responsable : VP Core)

Mesure 1	Intégrer le DD&RSE dans la stratégie de recherche et d'innovation de l'établissement
Mesure 2	Développer les interactions sciences société
Mesure 3	Promouvoir et favoriser un dispositif d'exercice de la responsabilité de la recherche et de l'innovation dans un cadre éthique

Axe 4 : Environnement (Responsable : VP CA)

Mesure 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
Mesure 2	Développer une politique de prévention et de réduction des atteintes à l'environnement (dont les pollutions)
Mesure 3	Développer une politique en faveur de la biodiversité
Mesure 4	Promouvoir une alimentation responsable accessible au plus grand nombre

¹⁴ Cliquer sur CTRL + « Mesure ... » pour accéder directement à la fiche mesure souhaitée

Axe 5 : Politique sociale et QVCT - (VP CA et VP VE)

Mesure 1	Favoriser une politique humaine et sociale d'égalité et de diversité au sein des personnels
Mesure 2	Favoriser et accompagner le développement des compétences, dont les compétences DD&RSE, dans l'évolution des métiers
Mesure 3	Développer une politique de la qualité de vie dans l'établissement
Mesure 4	Mettre en place une politique d'égalité des chances pour les apprenant(e)s



Informations préalables :

Ces fiches ont été complétées par la DAST, ont fait l'objet d'un arbitrage par la gouvernance après étude de faisabilité technique et financière par des experts métiers et feront l'objet d'un suivi régulier par le biais du SID.

STRATEGIE et GOUVERNANCE



- 1 Formaliser la politique DD&RSE
- 2 Mettre en œuvre et piloter la politique DD&RSE
- 3 Créer une adhésion communautaire et territoriale

Mesure 1

Formaliser la politique DD&RSE

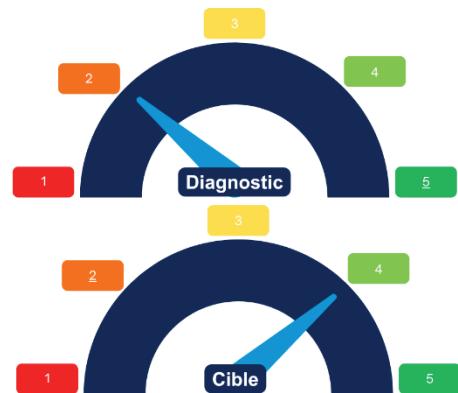


Objectifs de la mesure :

Phase 1 : Formaliser sa politique DD&RSE et l'intégrer à toute l'activité de l'UTLN. Organiser le pilotage autour d'indicateurs efficents et compréhensibles via une communication responsable.

Phase 2 : Devenir un établissement exemplaire dans ses choix de politique DD&RSE avec des orientations traduisant les attentes détectées et cogérées sur son territoire et auprès de sa sphère d'influence.

Opérationnalisation : Plans d'actions, objectifs DD&RSE dans les structures, politique d'achat responsable, communication.



1 Référent(e) et chargé de mission

Recruter un référent(e) égalité et un chargé de mission pour les données de la recherche et la diffusion scientifique.

2 Schéma directeur RH

Structurer et formaliser la politique RH.



COMP2024-2026 :
Object. 5 SD RH

[Lien COMP](#)

4 Schéma directeur communication

Structurer et formaliser la politique de communication avec un volet DD&RSE.



COMP 2024-2026 :
Object. 6 SD Communication

[Lien COMP](#)

5 Stratégie égalité et inclusion

Actualiser la politique globale d'égalité et d'inclusion.

3 Schéma directeur numérique

Structurer et formaliser la politique numérique.

6 Stratégie énergie

Poursuivre la formalisation de la politique d'efficacité énergétique globale.

7 Label DD&RS

Inscrire l'établissement dans la démarche de labellisation DDRS du CIRSES.

Mesure 1

Formaliser la politique DD&RSE



Retour sommaire



Achats responsables

8

Réviser la politique achat avec un volet DD&RSE, en intégrant mieux les critères environnementaux.

Cadrage Recherche

9

..

Veiller à la prise en compte des problématiques DD&RSE dans la stratégie de recherche (NOR).

Certification Commerce équitable

10

Réactualiser le travail sur la certification commerce équitable : L'UTLN est la première université française dans sa globalité à recevoir la certification nationale "Université de commerce équitable".

Label ECOPROD

11

Inscrire Télomédia dans la démarche de labellisation ECOPROD, association de référence qui œuvre pour des pratiques écologiques et durables dans l'industrie audiovisuelle.

Mesure 2

Mettre en œuvre et piloter la politique DD&RSE

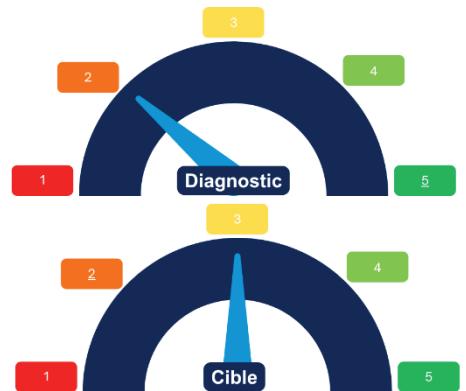


Objectifs de la mesure :

Phase 1 : Aligner les moyens sur la stratégie DD&RSE de l'établissement et faire de la mission DD&RSE une mission opérationnelle et identifiée en interne. Piloter la démarche DD&RSE transversalement.

Phase 2 : Réaliser un suivi et une amélioration continue de la DD&RSE avec des indicateurs comparables sur toutes les activités.

Opérationnalisation : Moyens financiers (budget alloué) et humains (formés, valorisés), outils d'évaluation et d'analyse.



Compétences internes 1

Former massivement des formateurs (par le biais notamment d'enseignants moteurs identifiés en interne), créer un réseau de référents DD&RSE (personnels EC / BIATSS / étudiants), développer une politique volontariste.

Objectif 3 COMP

[Lien COMP](#)

Bilan et suivi énergétique 2

Mettre à jour les bilans existants (SCOPE 1 et 2), réaliser une étude relative au SCOPE 3 par le biais d'expérimentations LABO 1.5 / ADEME, réaliser un bilan des énergies alternatives et un suivi par zone.

Numérique : Evaluer la performance de la consommation numérique et intégrer la consommation des datas centers externalisés.

Bilan et suivi de la performance 3

Suivre la performance via le SID. Suivi des indicateurs : enquête personnels / étudiants tous les 2/3 ans, COMP / SD de l'établissement.

ECO-CAMPUS 6

Poursuivre la mise en œuvre et la sensibilisation.

Budget vert 7

Mener une réflexion interne sur l'opportunité de la mise en place d'un budget vert.

Moyens humains 4

Dévier des moyens humains, valoriser les initiatives DD&RSE, favoriser l'engagement : prix toulonnais / prix thèse DD&RSE intégrité (...), décharges, référentiel.

ADAP 5

Relancer la mise en œuvre du plan Ad'Ap en identifiant les leviers d'amélioration et en établissant une feuille de route opérationnelle.

Mesure 3

Créer une adhésion communautaire et territoriale

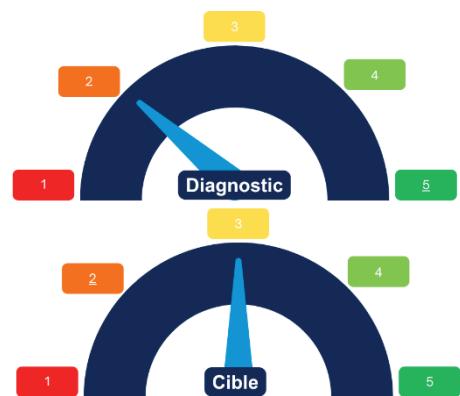


Objectifs de la mesure :

Phase 1 : Décliner dans ses activités la politique DD&RSE fixée, en assurer la publicité, s'engager publiquement et dans ses instances de gouvernance, intégrer avec ses parties prenantes en fonction de leurs attentes et évaluer les impacts réciproques.

Phase 2 : Identifier sa sphère d'influence. Rendre compte des résultats vis-à-vis des parties prenantes. Prendre en compte les recommandations des instances éthiques.

Opérationnalisation : sensibilisation, réseaux, engagement territorial.



Evènement DD&RSE

1

Inciter et sensibiliser la communauté et le territoire avec des événements DD&RSE (festivals, assemblées participatives, journée mondiale de l'environnement...) – Centralisation des événements et communication structurée. Communiquer sur nos activités internes en lien avec la TE, développer un réseau territorial sur la thématique TE.

Cartographie Externe et partenariats

2

Identifier les parties prenantes externes par activité afin de développer notre réseau territorial sur le DD&RSE en lien avec l'ESR métropolitain. Renforcer et suivre nos partenariats existants : Convention de coordination territoriale, partenariat COMP 100% Missions...



Objectif 6 COMP
2024-2026 :
ESR
métropolitain

Lien COMP

Label « Agir ensemble »

3

Créer et pérenniser une alliance locale en matière de développement durable : développer et réfléchir à valoriser des actions co-construites avec notre territoire TPM.

Enseignement et formation



- 1**  **Intégrer les thématiques DD&RSE dans les programmes et les enseignements (FI, FC)**
- 2**  **Favoriser et accompagner le développement des compétences en DD&RSE des étudiants et des personnels**
- 3**  **Favoriser et accompagner le développement des compétences en DD&RSE par les personnels acteurs de la formation et de la recherche**
- 4**  **Favoriser le développement d'une société de la connaissance respectueuse des principes DD&RSE**



Mesure 1

Intégrer les thématiques DD&RSE dans les programmes et les enseignements (FI, FC)



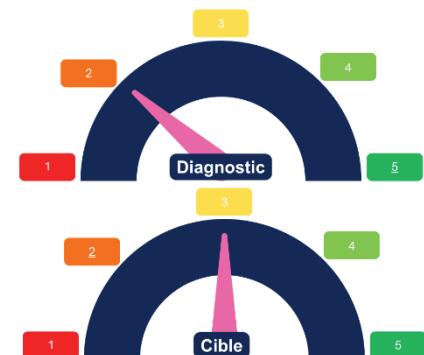
Objectifs de la mesure :

Phase 1 : Identifier une base commune de compétences et de connaissances DD&RSE à intégrer dans l'ensemble de l'offre de formation (FI, FA et FC). Expérimenter l'intégration sur quelques formations pilote. Evaluer les transformations pédagogiques à conduire.

Mettre en œuvre l'objectif 3 du COMP

Phase 2 : Mettre en place, co-construction avec les parties prenantes internes ou externes, élaborer des référentiels de compétences. Prendre en compte la stratégie territoriale.

Opérationnalisation : adaptation des enseignements
FI / FA / FC.



1 Cartographier les formations DD&RSE

Cartographier les disciplines et secteurs d'activité, identifier les ECUE dans les diplômes nationaux et harmoniser les pratiques.

2 Comité stratégique

Identifier les ressources pédagogiques existantes, communiquer sur la plateforme d'auto-formation TEDS. Mettre en place un comité stratégique TEDS : examiner et valider les nouvelles ressources pédagogiques, identifier de nouvelles ressources, créer une synergie « compétences » TEDS

3 Relations inter-universitaires

Favoriser les relations inter-universitaires et le partage d'expérience via l'ESR métropolitain notamment.

4 Instances de composantes

Utiliser les instances de composantes comme vecteur de diffusion des enjeux TEDS.

5 Projets pédagogiques DD&RSE

Valoriser les projets en DD&RSE : PEPITE « esprit entrepreneur ».

6 Métiers DD&RSE

Organiser un forum / atelier des métiers DD&RSE.

Mesure 2

Favoriser et accompagner le développement des compétences en DD&RSE des étudiants



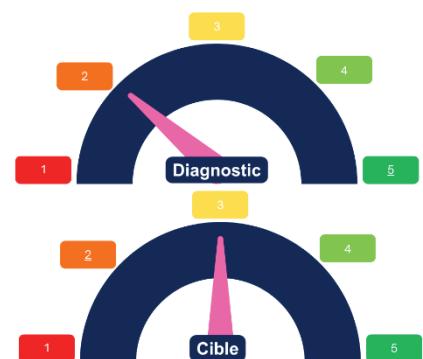
Objectifs de la mesure :

Phase 1: Recenser des actions d'accompagnement au développement des compétences DD&RSE. Encourager les démarches (stages, missions, césures, projets professionnels) et les initiatives étudiantes intégrant la dimension DD&RSE.

Phase 2: Réaliser un plan d'accompagnement au développement de compétences DD&RSE ciblant les activités pédagogiques et les initiatives étudiantes. Expérimenter sur des cours/programmes pilotes avec les parties prenantes internes.

Opérationnalisation : Mise en application des connaissances / compétences, accompagnement et reconnaissance des initiatives étudiantes hors formation.

Retour sommaire



Mise en application des acquis 1

Demander une analyse DD&RSE aux stagiaires et intégrer un volet DD&RSE dans les projets pédagogiques.

Coordination 2

Mobiliser le personnel recruté dans le cadre du COMP 2024-2026 sur le suivi enseignements TEDS, la coordination UTLN/territoire et la certification TEDS.



Objectif 3 COMP

Lien COMP

Reconnaissance de l'engagement 3

Mettre en place un système d'équivalence pour la reconnaissance de l'engagement (Open Badge, valorisation du CV, SAE Portfolio, supplément au diplôme).



Objectif SDVE

Lien SDVE

Mesure 3

Favoriser et accompagner le développement des compétences en DD&RSE par les personnels acteurs de la formation et de la recherche



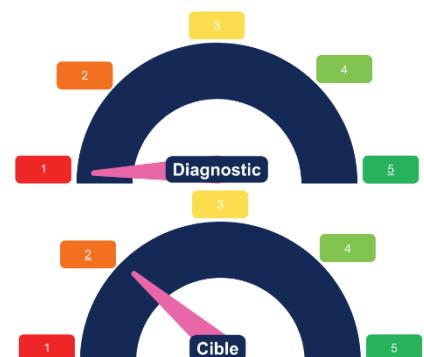
Objectifs de la mesure :

Phase 1 : Identifier les besoins des personnels acteurs de la formation et de la recherche, les outils existants (ex. : référentiels de compétences) et les ressources pédagogiques. Soutenir les initiatives (formations DD&RSE, conférences thématique, bénévolat...).

Phase 2 : Etablir un plan d'action / mesures d'incitations pour développer les initiatives pédagogiques qui favorisent l'intégration du DD&RSE dans les formations. Engager une approche par compétences DD&RSE et former les futurs formateurs/trices/enseignant.e.s et les doctorant.e.s aux enjeux DD&RSE.

Opérationnalisation : Incitation et soutien des enseignants, formation futurs enseignants et doctorants.

Retour sommaire



Formation continue 1

Développer une acculturation non anxiogène avec l'ADEME et adapter les formations au public enseignants.



Axe 5
Mesure 2

Réunions de rentrée, service, séminaires 2

Sensibiliser les personnels et équipes pédagogiques lors des réunions de rentrée (référent et personnels ressources).

Thèses 3

Recenser et valoriser les sujets DD&RSE dans les thèses.

[Lien Fiche Mesure](#)

Mesure 4

Favoriser le développement d'une société de la connaissance respectueuse des principes DD&RSE

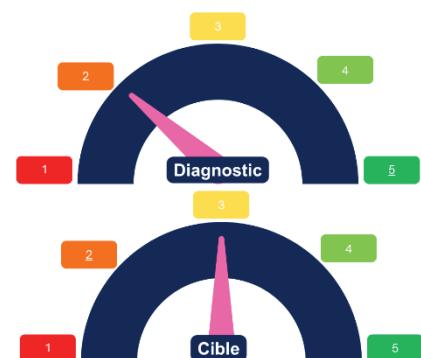


Objectifs de la mesure :

Phase 1 : Partenariats sur des projets relatifs au cadre global des ODD (partage des outils, méthodes et ressources).

Phase 2 : Dans les programmes de formation, intégrer la dimension de développement local dans les travaux et missions à réaliser (mutualiser avec ouverture internationale).

Opérationnalisation : Démarches, méthodes et supports pédagogiques, co-conception éducation partagée, co-formation des personnels, co-diplômation.



1 Evènements DD&RSE

Inciter et sensibiliser la communauté et le territoire avec des évènements DD&RSE (festivals, assemblées participatives, journée mondiale de l'environnement...) – Centralisation des évènements et communication structurée.



Axe 1 Mesure 3

Lien Fiche mesure

2 Rythmes

Harmoniser les rythmes de travail des étudiants et personnels pour développer l'engagement et la participation aux évènements

Objectif 4 COMP 2024-2026 (étudiants) - SDVE
Axe 1 Mesure 2 (personnels)

Lien COMP
Lien SDVE

(étudiants)

Lien Fiche mesure
(Personnels)

Recherche et innovation



- 1  **Intégrer le DD&RSE dans la stratégie de recherche et d'innovation de l'établissement**
- 2  **Développer les interactions sciences société**
- 3  **Promouvoir et favoriser un dispositif d'exercice de la responsabilité de la recherche et de l'innovation dans un cadre éthique**

Mesure 1

Intégrer le DD&RSE dans la stratégie de recherche et d'innovation de l'établissement



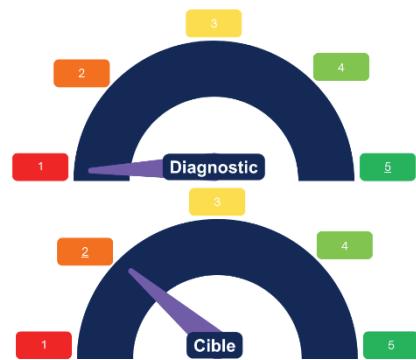
Objectifs de la mesure :

Retour sommaire

Phase 1 : Etablir un diagnostic au sujet de l'intégration du DD&RSE dans la stratégie de R&I en ciblant ses enjeux pertinents et prioritaires en matière de DD&RSE.

Phase 2 : Formaliser et organiser le processus d'intégration du DD&RSE dans la stratégie de recherche et d'innovation. Evaluer et valoriser sa feuille de route.

Opérationnalisation : Pilotage opérationnel stratégie RI, organisation / moyens, incitation et accompagnement pratiques de recherche en réponse aux enjeux DD&RSE, identification des impacts DD&RSE dans les projets (conception, montage, production des résultats...), développer des projets orientés DD&RSE



Labo 1.5

1

Expérimenter le dispositif Labo 1.5.

Organiser un séminaire sur le retour d'expérience.

Former les doctorants au labo 1.5.

Sensibiliser les chercheurs aux impacts de la recherche sur le DD&RSE.



Démarche collective

2

Lancer une démarche collective DD&RSE pour réutiliser et / ou mutualiser les matériels informatiques dormants / équipements scientifiques (interne / externe) / consommables.

Cartographier la recherche DD&RSE

3

Cartographier les thèses / projets de recherche DD&RSE / appels à projet DD&RSE et poursuivre la participation de l'UTLN au projet CRISALID.



Mesure 2

Développer les *interactions sciences société*



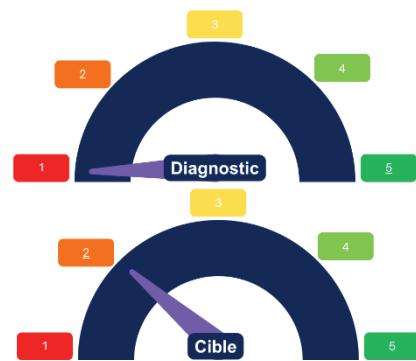
Objectifs de la mesure :

Phase 1 : Recenser et soutenir les initiatives individuelles (moyens financiers, matériels, humains).

Phase 2 : Formaliser un document sur les interactions sciences société et favoriser une circulation transparente de l'information.

Opérationnalisation : Science participative, intégration aux programmes de formation, enrichissement recherche par la contribution des apprenants, transfert des résultats au monde socio-économique, favoriser l'entrepreneuriat, diffusion au grand public, aider à la décision en matière de politiques publics.

Retour sommaire



Amphi pour tous 1

Poursuivre et développer l'organisation d'événements scientifiques pour vulgariser et créer des liens avec la société.

Promouvoir les événements UTL.

Guichet unique 2

Optimiser et promouvoir la procédure d'accompagnement et de communication relative à l'organisation d'événements.

Financeurs 3

Montrer aux financeurs l'impact et le bénéfice de leurs financements.

Collèges et lycées 4

Développer et promouvoir les actions menées dans les établissements du secondaire.

Activités culturelles locales 5

S'impliquer davantage dans les activités culturelles locales.

Expertises scientifiques 6

Mener une réflexion sur les expertises scientifiques de l'UTLN comme activité complémentaire.

Mesure 3

Promouvoir et favoriser un dispositif d'exercice de la responsabilité de la recherche et de l'innovation dans un cadre éthique

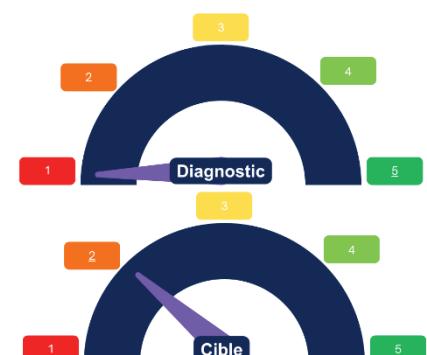


Objectifs de la mesure :

Phase 1 : Recenser les principales tensions éthiques dans le cadre de l'exercice de sa responsabilité en matière de R&I. Définir ses besoins en instances de réflexion éthique au regard des enjeux DD&RSE et mener quelques actions de sensibilisation.

Phase 2 : Structurer ses instances de réflexion éthique afin de réduire les tensions identifiées, communiquer largement à ses parties prenantes une politique définissant la structuration de la réflexion éthique pour l'exercice de sa responsabilité dans les pratiques de R&I. Concevoir un dispositif de mise en œuvre et de suivi des recommandations émises par ses instances éthiques.

Opérationnalisation : Identification et mise en œuvre d'un environnement et de pratiques pour le respect de l'intégrité scientifique, diffusion ouverte des savoirs.



 **Former continue** 1

Former à l'éthique : obligatoire pour les doctorants.

Former à l'IA.



Axe 5
Mesure 2

[Lien Fiche mesure](#)

CERNI 2

Mettre en œuvre le comité d'éthique CERNI.

Charte des publications 3

Adapter la charte des publications.

Revues prédatrices 4

Sensibiliser aux revues prédatrices.

Atelier de la donnée 5

Créer un atelier de la donnée pour sécuriser la donnée – FAIR.

[Retour sommaire](#)

Environnement



- 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**
- 2  **Développer une politique de prévention et de réduction des atteintes à l'environnement (dont les pollutions)**
- 3  **Développer une politique en faveur de la biodiversité**
- 4  **Promouvoir une alimentation responsable accessible au plus grand nombre**

Mesure 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

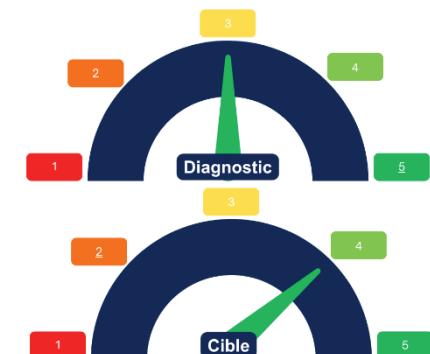


Objectifs de la mesure :

Phase 1 : Formaliser, mettre en œuvre et suivre la politique. Prendre en compte la stratégie territoriale.

Phase 2 : Innover et être exemplaire sur la stratégie, les actions et/ou les outils de suivi, réalisés en lien avec les parties prenantes.

Opérationnalisation : Bilan GES, critères durabilité gestion environnementale responsable, plan de mobilité, plan d'optimisation des équipements et de réduction des consommations, restauration des réseaux / gestion consommation eau.



 **1** Infrastructures
e incitatives - mobilités
décarbonés

Améliorer nos infrastructures pour la mobilité douce : abris vélos, piétonisation intérieur campus La Garde, réaliser une étude relative aux bornes électriques.

 **2** Ressource eau

Préserver et réduire la consommation en eau.

 **3** Consommation
énergétique

Réduire la consommation énergétique liée aux bâtiments.

 **4** Mobilité

Améliorer et formaliser notre politique mobilité professionnelle : voyage, verdir la flotte, incitation usagers par le biais de partenariats (TPM, plateforme covoiturage, CD 83, Alvéole, GEE OCPV, VINCI ...).

 **5** Mutualisation et
rationnalisation

Mutualiser davantage les ressources et rationaliser les espaces de travail.

 **6** Systèmes
de refroidissement

Sensibiliser et réfléchir aux systèmes de refroidissement moins énergivores.



Mesure 2

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

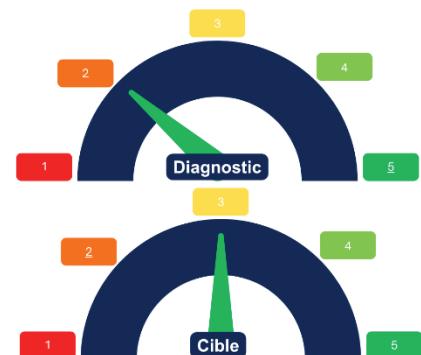


Objectifs de la mesure :

Phase 1 : Respecter la réglementation, réaliser un diagnostic général et un plan d'action.

Phase 2 : Formaliser, mettre en œuvre et suivre la politique. Prendre en compte la stratégie territoriale.

Opérationnalisation : Organisation et plan d'action pour tri des déchets, déchets ordures ménagères / DEEE / déchets spécifiques et dangereux, traitement et amélioration de la pollution atmosphérique.



Déchets

1

Améliorer les circuits de ramassage des déchets et équipements, développer des alternatives de traitement (incinération / déchets dangereux) / centralisation (piles).

Qualité de l'air

2

Entretenir les systèmes de climatisation / chauffage / VMC, travailler sur la qualité de l'air dans les laboratoires de chimie et biologie, mener une réflexion sur les extracteurs avec filtration.

Mesure 3

Développer une politique en faveur de la biodiversité



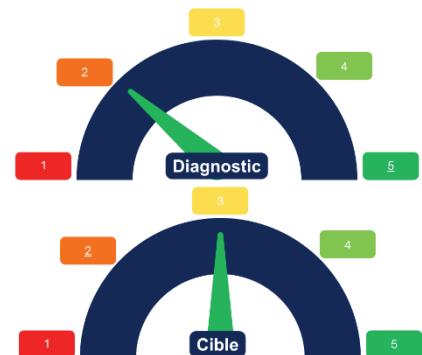
Objectifs de la mesure :

Phase 1 : Réaliser un diagnostic général, incluant une cartographie des parties prenantes du projet "biodiversité", et établir un plan d'actions.

Phase 2 : Formaliser, mettre en œuvre et suivre la politique. Prendre en compte la stratégie territoriale.

Opérationnalisation : inventaire de la biodiversité, actions en faveur de la biodiversité.

Retour sommaire



Sensibiliser

1

Sensibiliser et responsabiliser sur la biodiversité (associations, personnels, étudiants) via : des groupes de travail animés par le responsable des espaces verts, coordonner les inventaires de biodiversité (Formation/recherche).

Et la formation du personnel



Axe 5 mesure 3
Personnels

Lien Fiche mesure



Protéger et valoriser

2

Protéger et sécuriser les espaces verts : Sanctuariser des espaces, renforcer la trame noire, sécuriser le jardin partagé ... Et mettre en valeur la biodiversité : Label, signalisation



Désimperméabiliser

3

Désimperméabiliser les parkings et créer les espaces piétons du projet ECO-CAMPUS.

Mesure 4

Promouvoir une alimentation responsable accessible au plus grand nombre



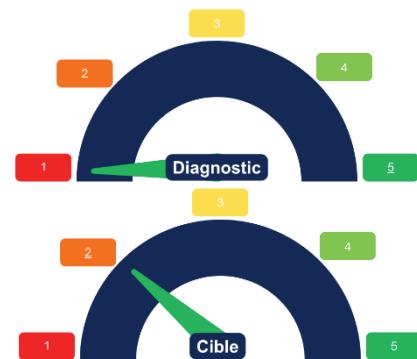
Retour sommaire

Objectifs de la mesure :

Phase 1 : Recenser les engagements et/ou les initiatives émanant de parties prenantes internes. Réaliser un diagnostic partiel et identifier ce qui relève de la gestion directe ou non et les parties prenantes importantes (Crous, sociétés de services...).

Phase 2 : Réaliser un diagnostic général des enjeux et des parties prenantes du projet "alimentation responsable" et établir un plan d'actions.

Opérationnalisation : actions de lutte contre le gaspillage alimentaire, en faveur d'une réduction des déchets, alimentation saine et des circuits courts



Sensibiliser la communauté 1

Promouvoir la sensibilisation de la communauté au gaspillage alimentaire et aux circuits courts, grâce au partenariat avec le CROUS.

de la formation du personnel



Axe 5 mesure 3
Personnels

[Lien Fiche mesure](#)

des enseignements TEDS



Axe 2 mesure 1
Etudiants

[Lien Fiche mesure](#)

Verger et distributeurs 2

Développer le verger et les partenariats agricoles locaux et installer des distributeurs favorisant une alimentation saine et durable.

Pause méridienne 3

Encourager la prise d'une véritable pause méridienne, propice à une alimentation équilibrée et durable.



Objectif 4 COMP
(étudiants) –
SDVE -
RYTHMES

[Lien COMP](#)
[Lien SDVE](#)

Politique sociale et QVCT



- 1  Favoriser une politique humaine et sociale d'égalité et de diversité au sein des personnels
- 2  Favoriser et accompagner le développement des compétences, dont les compétences DD&RSE, dans l'évolution des métiers
- 3  Développer une politique de la qualité de vie dans l'établissement
- 4  Mettre en place une politique d'égalité des chances pour les apprenant(e)s

Mesure 1

Favoriser une politique humaine et sociale d'égalité et de diversité au sein des personnels



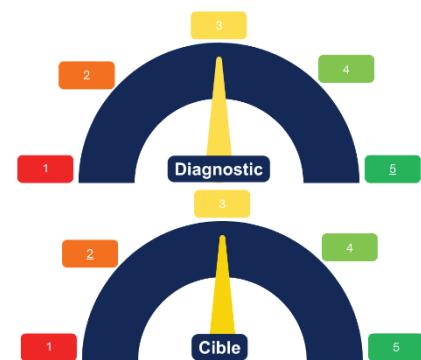
Retour sommaire

Objectifs de la mesure :

Phase 1 : Consolider l'existant, sensibiliser les personnels et développer un réseau territorial.

Phase 2 : Mettre à jour et intégrer les chartes formalisées (diversité, handicap, égalité homme- femme) dans le règlement intérieur de l'établissement. Réaliser un suivi de la stratégie et prendre en compte la stratégie territoriale.

Opérationnalisation : actions de parité et diversité (séniors, handicap...) dans le recrutement et la promotion, partité dans les fonctions managériales et de gouvernance, instances



Réseau 1

Promouvoir une répartition équilibrée des fonctions de responsabilité parmi les enseignants et enseignants-chercheurs.

Auto-tests 2

Encourager les personnels, en particulier ceux en encadrement ou recrutement, à réaliser des auto-tests pour mieux identifier et réduire les biais cognitifs.

Communiquer 3

Sensibiliser et promouvoir la diversité, l'inclusion et la lutte contre la discrimination, en adaptant les canaux de communication aux publics concernés.

Mesure 2

Favoriser et accompagner le développement des compétences, dont les compétences DD&RSE, dans l'évolution des métiers



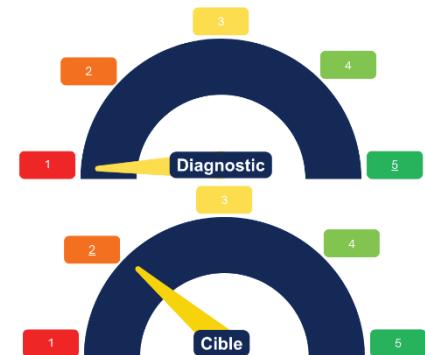
Retour sommaire

Objectifs de la mesure :

Phase 1 : Initier une démarche d'accompagnement et de développement des métiers en tenant compte des enjeux DD&RSE (tant transversaux que par métiers).

Phase 2 : Intégrer ses exigences DD&RSE prioritaires dans sa politique de recrutement et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Opérationnalisation : GPEC DD&RSE fonctions supports et enseignants chercheurs.



Journée d'intégration 1

Intégrer un stand DD&RSE et proposer des actions de sensibilisation lors de la journée d'intégration.

Participation enseignante 2 aux formations

Réaliser un état des lieux du niveau d'acculturation DD&RSE et augmenter la participation enseignante aux formations : Adapter le format et le contenu.

Format :

Développer les MOOCS avec lien pratique vers le plan de compétences, formations courtes, ludiques, planifiées en amont des EDT Mai N-1

Contenu :

Développer une acculturation non anxiogène avec l'ADEME
Former à l'éthique tous les doctorants
Former les EC à l'IA



Adaptation des métiers 3

Cartographier : Identifier les métiers intégrant des objectifs DD&RSE et ceux à intégrer.

Fiches de postes : Définir des objectifs DD&RSE dans les fiches de poste et les recrutements.

Parcours :

Intégrer des modules DD&RSE dans les parcours (tous personnels)

Développer les formations suivantes accessibles à tous les personnels en lien avec la transition écologique et la responsabilité sociétale :

- Achats responsables
- Les gestes écoresponsables (numérique, alimentation, tri, ressources...)
- La biodiversité
- La discrimination et la diversité / inclusion

Mesure 3

Développer une politique de la qualité de vie dans l'établissement



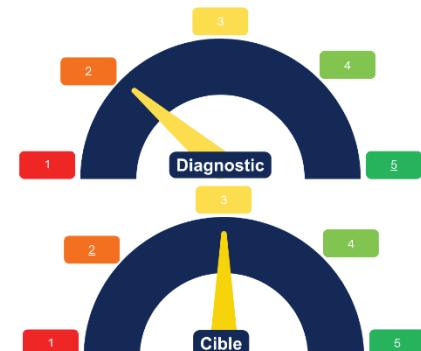
Retour sommaire

Objectifs de la mesure :

Phase 1 : Définir un plan d'actions portant sur l'information et la formation des personnels et / ou apprenants en matière de bien-être et de santé et sécurité au travail (SST). Adopter des chartes (VSS, évènements responsables...).

Phase 2 : Formaliser et mettre en œuvre la politique qualité de vie de campus et de QVCT dans l'établissement. Réaliser un suivi précis et régulier. Intégrer les chartes dans le règlement intérieur de l'établissement. Prendre en compte la stratégie territoriale.

Opérationnalisation : Prévention SST, bien-être, qualité de vie (culture, sport, espaces de cohésion, restauration, action sociale...)



Rythmes 1

Engager une réflexion sur l'organisation du travail et les rythmes des enseignants, afin d'optimiser la répartition sur l'année de leur charge de travail et de mieux articuler ces rythmes avec ceux des étudiants.

Faciliter l'accès aux services 2

Développer des applications et services numériques, notamment en matière de SST, services du CACL, ENT via APPLI UTLN.

Assistants de prévention 3

Mettre en place une cellule fonctionnelle dédiée à la prévention, afin d'accompagner l'ensemble des personnels et de renforcer la santé, la sécurité et le bien-être au travail.



Management 4

Finaliser et mettre en oeuvre la charte du management et accompagner les personnels dans des actions d'auto-évaluation (positionnement, biais, acquis...) en lien avec les formations proposées.

Espaces de convivialité 5

Créer des espaces de convivialité/ salles de repos / communautés de pratiques tels que repair cafés - retraités / personnels mettant à disposition leur savoir-faire.

Objectif 5 COMP – SDRH Lien COMP

Axe 1 mesure 1 action 2

Mesure 3

Développer une politique de la qualité de vie dans l'établissement



Retour sommaire

Mieux se connaître

6

Travailler sur la reconnaissance et le sens des métiers : Inviter les BIATSS aux restitutions des travaux étudiants, mettre en place un programme « Vis ma vie » entre campus et services, des vidéos présentation des métiers (immersion MOOCs).

Cohésion

7

Pérenniser des actions de cohésion telles que KIPLIN ou le challenge MPP.

Actions sociales et culturelles

8

Développer et améliorer les évènements : Ouvrir l'arbre de Noël à tous, mettre en place une bourse aux jouets et une brocante UTLN.

Développer une politique de qualité de vie dans l'établissement pour les étudiants



Objectif SDVE

AXE 1 – Réussir à l'UTLN : Accueil et intégration, rythmes, sentiment et fierté d'appartenance, valorisation de l'étudiant acteur de son parcours et inscription dans son territoire, logement, restauration, santé physique et mentale, inclusion et handicap, accompagnement social

AXE 2 – S'épanouir à l'UTLN : lieux de vie et de travail, BU, Sport et bien être, culture, engagement associatif et démocratique des étudiants, développement durable

Lien SDVE

Mesure 4

Mettre en place une politique d'égalité des chances pour les apprenant(e)s



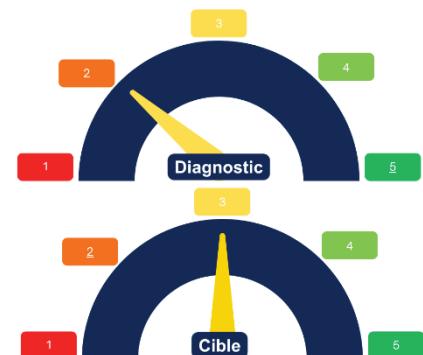
Retour sommaire

Objectifs de la mesure :

Phase 1 : Définir un plan d'actions d'égalité des chances pour les apprenant.e.s en partenariat avec les parties prenantes : venue des futur.e.s apprenant.e.s, adapter les conditions d'études/formations et insertion. Adopter des chartes (diversité, handicap, égalité femme-homme...) et nominations de référents thématiques correspondants.

Phase 2 : Réaliser un suivi et une évaluation. Intégrer les chartes dans le règlement intérieur de l'établissement. Prendre en compte la stratégie territoriale.

Opérationnalisation : Venue des futurs apprenants, étudiants en situation de handicap, en difficultés socio-économiques / socio-culturelles, étudiants internationaux, insertion professionnelle.



Objectifs SDVE

AXE 1 – Réussir à l'UTLN : Accueil et intégration, rythmes, sentiment et fierté d'appartenance, valorisation de l'étudiant acteur de son parcours et inscription dans son territoire, logement, restauration, santé physique et mentale, inclusion et handicap, accompagnement social.

AXE 2 – S'épanouir à l'UTLN : lieux de vie et de travail, BU, Sport et bien être, culture, engagement associatif et démocratique des étudiants, développement durable.

Lien SDVE

Synthèse politique et institutionnelle

Le Schéma Directeur DD&RSE 2025-2030 que nous proposons à notre établissement constitue bien plus qu'un document d'orientation : il incarne une dynamique collective et une vision partagée du développement durable à l'Université de Toulon. Construit sur le référentiel national DD&RS, il repose sur une analyse lucide des forces en place dans notre université, tout comme des points à renforcer, cette analyse ayant été réalisée avec transparence grâce aux travaux collectifs et à la participation active de la communauté universitaire.

Ce processus participatif a permis d'identifier un ensemble riche d'initiatives locales qu'il convient de transformer par le biais de ce schéma directeur en une stratégie globale et cohérente, articulant gouvernance, enseignement, recherche, vie de campus, environnement et ancrage territorial. Les actions proposées s'inscrivent dans une logique d'amélioration continue et visent la labellisation DD&RS, étape clé pour valoriser l'engagement de notre établissement au niveau national.

À l'horizon 2030, l'Université de Toulon se donne pour mission de former, innover et agir au service de la transition écologique, sociale et solidaire. Ce Schéma Directeur marque une étape essentielle de ce chemin : celle d'une université consciente de ses responsabilités, mobilisée autour de valeurs communes et résolument tournée vers un avenir durable, au cœur de son territoire méditerranéen.



Yusuf KOCOGLU
Vice-président CA



Sylvie VILLAIN
Vice-présidente déléguée
au Développement Durable

&

Glossaire

A

ACV: Une Analyse du Cycle de Vie se fonde sur plusieurs critères d'analyse des flux entrants et sortants. On appelle « flux » tout ce qui entre dans la fabrication du produit et tout ce qui sort en matière de pollution. · 22

Cette chaleur, emmagasinée dans le sous-sol et les nappes d'eau souterraines, peut être utilisée directement pour le chauffage ou transformée en électricité. · 33

GES: Gaz à effet de serre - Gaz (dioxyde de carbone, méthane, ozone...) présents dans l'atmosphère, qui absorbent le rayonnement infrarouge et contribuent à l'effet de serre. · 33

B

BIOMASSE: ensemble des matières organiques pouvant devenir des sources d'énergie. Elles peuvent être utilisées soit directement (bois énergie) soit après une méthanisation de la matière organique (biogaz) ou de nouvelles transformations chimiques (biocarburant). · 33

IUT RENOV: Réhabilitation et réorganisation d'une partie des bâtiments les plus anciens. · 18

C

COMP: Contrat d'objectifs, de moyens et de performance. COMP 2024 - 2026; 0,8 % de la suvention pour charge de service public (SCSP) - COMP 100% missions en cours; 100 % de la SCSP · 6

N

COTECH: Groupes de travail réalisés en interne pour l'élaboration du schéma directeur DD&RSE. COTECH 1 - Gouvernance, COTECH 2 - Experts métiers, COTECH 3 étudiants et personnels volontaires · 7

NOR: Nouvelle offre de recherche · 28

CRISALID: CRISalid est une communauté réunie autour du projet de conception et d'implémentation de modules logiciels constituants d'un CRIS (Current Research Information System). Le consortium CRISalid vise à concevoir et implémenter des applications libres, indépendantes et interopérables servant à collecter, consolider, nettoyer et rendre disponible les données décrivant les acteurs, structures, projets et productions de la recherche au sein de nos institutions. · 28

ODD: Au cœur de l'Agenda 2030, 17 Objectifs de développement durable (ODD) ont été fixés. Ils couvrent l'intégralité des enjeux de développement dans tous les pays tels que le climat, la biodiversité, l'énergie, l'eau, la pauvreté, l'égalité des genres, la prospérité économique ou encore la paix, l'agriculture, l'éducation, etc. · 12

D

D.E.E.E: déchets d'équipements électriques et électroniques · 33
DD&RSE: Développement durable responsabilité sociétale et environnementale (Schéma directeur) - DDRS Développement Durable et Responsabilité Sociétale (Référentiel et Label DD&RS) · 4

P

DORA: Élaborée en 2012, la Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche (DORA) est un ensemble de recommandations et de principes visant à améliorer l'évaluation des résultats de la recherche · 28

PHOTOVOLTAIQUE: L'énergie solaire photovoltaïque transforme le rayonnement solaire en électricité grâce à des cellules photovoltaïques intégrées à des panneaux qui peuvent être installées sur des bâtiments ou posés sur le sol. L'électricité produite peut être utilisée sur place ou réinjectée dans le réseau de distribution électrique. · 33

E

ÉCO-CAMPUS: OU JARDIN MEDITERRANEE; l'Université de Toulon a déposé une fiche projet Éco-campus dans le cadre du contrat de plan État – Région (CPER) pour l'aménagement global du campus avec pour objectif de proposer un campus durable, vivant, attractif, ouvert sur la ville et connecté à son territoire. · 2

Q

QVCT: Qualité de vie et des conditions de travail - ou QVT (avant 2022) dans le cadre du label et référentiel DD&RS · 9

S

SCOPE: classification utilisée pour évaluer les émissions de gaz à effet de serre (GES) dans le cadre d'un bilan carbone® - émissions directes GES - SCOPE 1, émissions indirectes liées à l'énergie - SCOPE 2, autres émissions indirectes - SCOPE 3 · 4
SPE: Circulaire services publics écoresponsables · 6

T

G

GEOTHERMIE: L'énergie géothermique est une source d'énergie renouvelable qui exploite la chaleur naturelle de la Terre.

TEDS: Transition écologique pour un développement soutenable - Processus de transformation des sociétés visant à adapter nos modes de production, de consommation et d'organisation aux limites écologiques, tout en garantissant un développement équitable et durable pour les générations présentes et futures. · 4



DÉPASSONS L'HORIZON

Université de Toulon
CS 60 584 • 83041 Toulon CEDEX 9
www.univ-tln.fr

