



SD DD&RSE

2024-2028

Pour répondre aux engagements pris par la France et face à l'urgence climatique, tous les acteurs, individus, collectivités, entreprises, sont mis à contribution avec des objectifs qui leur sont propres pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et s'adapter au changement climatique.

Les établissements de l'Enseignement Supérieur Agricole (ESA) se sont engagés dans l'élaboration d'un schéma directeur développement durable & responsabilité sociétale et environnementale (SD-DD&RSE) propre à chaque établissement, faisant explicitement référence au plan climat du MESR de novembre 2022.

Le SD-DD&RSE d'Oniris VetAgroBio est un document stratégique qui établit une planification et une vision à long terme. Structuré autour des 5 axes de la démarche DD&RSE de l'ESR (Enseignement Supérieur et Recherche), le SD-DD&RSE fait référence explicitement aux 21 ODD (objectifs de développement durable) définis dans le cadre des accords internationaux.

Il a été complété et ajusté des éléments propres au projet d'établissement (PE) d'Oniris VetAgroBio afin d'assurer une appropriation pleine et entière par les équipes dirigeantes et opérationnelles. Il intègre notamment une synthèse des plans d'actions sectoriels antérieurs participant à la transition écologique et sociale de notre établissement. Ainsi y figurent les différents objectifs résultant du Plan de Sobriété Énergétique (PSE) 2022, de l'Accord de Grenoble signé en 2023 ainsi que ceux du Plan de Transformation Écologique (PTE) 2024.

Le SD-DD&RSE propose une feuille de route, des actions à réaliser et les indicateurs adossés. Il comprend une dimension stratégique supérieure du fait de son caractère global et transversal. Il a vocation à englober la totalité des activités et doit mobiliser tous les acteurs et actrices de l'Établissement en faveur de la transition écologique et de développement soutenable (TEDS).

Ainsi Oniris VetAgroBio s'engage à améliorer en continu le sens et le contenu à donner à ses actions en faveur de sa responsabilité sociétale afin de renforcer l'adhésion de toutes les communautés professionnelles au pacte social sur lequel repose l'établissement et d'enrichir ses liens avec la société.

politique des ressources humaines favorisant l'égalité et la diversité au sein des personnels

Politique sociale et qualité de vie

Poursuivre la politique de la qualité de vie dans l'établissement

Politique de réduction des atteintes à l'environnement

Environnement

Objectifs opérationnels de décarbonation et de réduction de la consommation de ressources

politique d'égalité des chances et de prise en compte de la diversité pour les apprenants

développement des compétences, dont IDD&RS, dans l'évolution professionnelle

Formaliser la stratégie DD&RSE et l'intégrer dans le pilotage de l'établissement

Développer une politique en faveur de la biodiversité et de la préservation du vivant

Mobiliser les ressources humaines, techniques et financières

Alimentation responsable accessible au plus grand nombre sur l'ensemble de la chaîne de valeur « du champ à l'assiette »

Intégrer les problématiques DD&RS dans l'offre de formation initiale et continue

Enseignement & Formation

Favoriser le développement des compétences des apprenants

Favoriser le développement des compétences pour tous les personnels

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

Contribuer avec les parties prenantes à un développement responsable conciliant économique, sociale et environnementale

Promouvoir réflexion éthique et accompagnement déontologique

Stratégie et gouvernance

Intégrer la stratégie DD&RSE dans la stratégie de R&I d'établissement

Recherche Innovation

Développer les interactions sciences et société et l'expertise en appui aux acteurs socio-économiques publics et privés

Mobiliser les ressources humaines, techniques et financières

- ❖ Evaluation « Développement Durable » de nos dépenses et investissements dans un contexte budgétaire contraint: approche cycle de vie et recyclage, meilleure performance énergétique dans le secteur de la maintenance
- ❖ Augmenter et pérenniser les sources de financement pour des actions moyen et long terme
- ❖ Mobilisation de ressources humaines et techniques:
 - Commission DD&RS, animée par le/la responsable RSE, qui comprend étudiants, EC et personnels de l'établissement.
 - Les services généraux et transversaux pour leur appui technique dans la mise en œuvre des actions DD&RSE
 - Le cas échéant, service civique afin créer du lien entre les projets, les étudiants, les personnels et les usagers.

Stratégie et gouvernance

Formaliser la stratégie DD&RSE et l'intégrer dans le pilotage de l'établissement

- ❖ Cohérence avec le projet d'établissement et les accords de Grenoble, signés le 1^{er} septembre 2023
- ❖ Portage politique par la Direction Générale, élaboration participative de l'ensemble de la communauté d'Oniris, suivi stratégique lors des Revues de Direction annuelles, appropriation du Schéma Directeur DD&RSE par les instances de l'établissement, une mise en œuvre opérationnelle par le/la responsable RSE, avec l'appui des membres du Comité de Pilotage et la commission DD&RSE.
- ❖ Bilan intermédiaire annuel du plan d'action afin, le cas échéant, d'ajuster les objectifs et de renforcer les ambitions fixées sur la période 2024-2028.
- ❖ Plan de communication spécifique sur les objectifs et les bonnes pratiques afin de rendre compte et valoriser des résultats de la démarche DD&RSE auprès de toutes les parties prenantes.

Contribuer avec les parties prenantes à un développement responsable conciliant économique, sociétale et environnementale

- ❖ Sensibilisation destinée à l'ensemble de la communauté en offrant la possibilité à tout chacun de présenter un projet DD&RSE pour un éventuel portage par l'établissement.
- ❖ Actions DD&RSE mutualisées sur les « quartiers » hébergeant nos campus (production mutualisée d'énergie renouvelable et durable)
- ❖ A l'échelle nationale et internationale, Oniris VetAgroBio agira avec son réseau d'acteurs socio-économiques: cotutelles de nos unités de recherche et partenaires de projets de recherche, agences d'évaluation/accréditation, associations et ONG, entreprises, pouvoirs publics, établissements ESR à l'étranger... pour contribuer à faire évoluer les comportements et partager ses performances durables.

Intégrer les problématiques DD&RS dans l'offre de formation initiale et continue

- ❖ Cursus ingénieur : maîtriser les enjeux contemporains en développement durable, ainsi que une approche systémique, des principes éthiques rigoureux, et une expertise en analyse du cycle de vie. Partenariats avec des établissements d'enseignement agricole peuvent être trouvées.
- ❖ Cursus BTSA Bioqualim: sensibilisation à la démarche «Transformer autrement», et être force de propositions pour améliorer la démarche RSE de l'entreprise.
- ❖ Cursus vétérinaire, enseignements délivrés tout au long du cycle vétérinaire, approche par projet et études de cas avec développement d'outils d'innovation pédagogique.
- ❖ La formation continue : un levier important de l'appui de notre établissement à la transition de ses territoires en matière d'insertion professionnelle, de lutte contre les inégalités, de transformation des organisations, et a vocation à renforcer l'engagement RSE des structures d'origine des stagiaires.

Favoriser le développement des compétences des apprenants

- ❖ Valorisation de l'engagement étudiant au service de la transition écologique sous forme de crédit ECTS
- ❖ Journée thématique de sensibilisation DD&RSE à destination des étudiants de première année de tous les cursus par les enseignants des deux campus
- ❖ L'association étudiante BDD (bureau développement durable) , soutenue par l'établissement organise une journée étudiante DD&RS annuellement
- ❖ Financement des activités étudiantes par le biais de la CVEC en cohérence avec les objectifs du SD DD&RSE.

Enseignement & Formation

Favoriser le développement des compétences pour tous les personnels

- ❖ Formation spécifique des personnels de direction
- ❖ Formations pour devenir animateur d'ateliers de sensibilisation aux problématiques DD&RSE, et ainsi permettre ainsi l'enrichissement de l'offre d'animation ;
- ❖ Offre d'accompagnement au changement des unités de recherche et des différents services de l'établissement
- ❖ Systématisation de la sensibilisation à la transition écologique des nouveaux arrivants, personnels, y compris enseignants, EC et doctorants.

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

- ❖ Accès pour tous et à tout moment aux différentes formations, rapport de la démarche DD&RS.
- ❖ Formations favorisant la multi-culturalité : master international « One Health Emerge » et Master-Doctorat « Green Factories » rassemblent des étudiants de différents pays
- ❖ Doctorants incités à effectuer des mobilités longues à l'international
- ❖ Dispositifs de co-développement internationaux maintenus et renforcés au cœur de la diffusion de la connaissance et de la tolérance via les échanges d'enseignants et d'étudiants.
- ❖ L'implication des étudiants vétérinaires et ingénieurs via l'association VetOniris Sans Frontières et le partenariat avec Ingénieurs Sans Frontières.

Intégrer la stratégie DD&RSE dans la stratégie de R&I d'établissement

- ❖ Elargir l'éthique de la recherche aux impacts environnementaux de nos thématiques (procédés agroalimentaires innovants et durables, sécurité sanitaire des aliments, santé et bien-être des animaux, innovations thérapeutiques et biomédicales)
- ❖ Acculturation de l'ensemble de la communauté scientifique et méthodologie partagée
- ❖ Limiter l'empreinte carbone des déplacements professionnels
- ❖ Gestion écoresponsable des pratiques expérimentales et des événements scientifique, sobriété d'usage des équipements scientifiques,
- ❖ Mise en œuvre du plan « Human Resources Strategy for Researchers » (HRS4R);

Recherche Innovation

Promouvoir réflexion éthique et accompagnement déontologique

- ❖ Former les communautés étudiante et scientifique à la bonne mise en œuvre de la politique générale d'intégrité scientifique de l'école.
- ❖ Etre fortement impliqué dans le Comité d'Ethique en Expérimentation Animale des Pays de la Loire
- ❖ Pérenniser le comité d'éthique dédié à la protection des animaux appartenant à des propriétaires (particuliers ou éleveurs), n'ayant pas été produits à des fins scientifiques et non hébergés dans des établissements utilisateurs, mais concernés par les activités de recherche clinique ou épidémiologique de l'établissement (CERVO).
- ❖ Maintenir voire renforcer ses réflexions éthiques, notamment pour les animaux utilisés au sein de l'école à visée pédagogique.

Développer les interactions sciences et société et l'expertise en appui aux acteurs socio-économiques publics et privés

- ❖ Intégrer à chaque partenariat structurant en appui aux politiques publiques régionales une dimension sociale et environnementale.
- ❖ Soutenir ses partenariats de recherche avec les acteurs du monde socio-économique en valorisant les unités et plateformes d'expertises de l'établissement et leur bonne insertion dans l'écosystème régional.
- ❖ Ouvrir les données et résultats de ses recherches dans le cadre de sa politique de science ouverte autour du thème alimentation-santé et proposer des actions d'ouverture sociale, notamment au sein des lycées agricoles.
- ❖ Participation de sa communauté scientifique et de ses étudiants à des événements de médiation scientifique afin d'impliquer les acteurs de la société aux processus de production de la recherche (science participative)

Politique de réduction des atteintes à l'environnement

- ❖ Gestion des déchets, selon la règle des 3R : Réduire, Réutiliser, Recycler.
- ❖ 100% de produits d'entretien éco labellisés pour les locaux ;

Objectifs opérationnels de décarbonation et de réduction de la consommation de ressources

Emissions de Gaz à Effet de Serre : suivi rapproché des principaux postes d'émissions et vérifier l'impact et l'efficacité des mesures prises ;

Numérique :

- ❖ allongement de la durée de vie des équipements et réduction raisonnée des achats numériques, meilleure prise en charge de la fin de vie des équipements
- ❖ sobriété de l'usage des équipements numériques / informatiques : mutualisation de matériel, questionnement des usages numériques (mails, services en ligne), archivage des données
- ❖ activité dématérialisée si l'usage numérique permet de réduire les émissions de GES directes
- ❖ garder un esprit critique sur certaines innovations afin d'éviter des effets-rebonds : minimisation des impacts environnementaux liés à l'IA.

Patrimoine bâti

- ❖ sobriété foncière en limitant la progression des surfaces exploitées et en protégeant les sols de l'artificialisation : politique de « zéro artificialisation nette »
- ❖ sobriété immobilière: rationalisation des surfaces et bâtiments exploités, rénovations immobilières conçues pour limiter l'impact environnemental, développer la production d'énergies renouvelables et la végétalisation
- ❖ sobriété énergétique et réduction de l'utilisation de sources carbonées

Mobilité domicile<>travail : développement de la mobilité durable, des mobilités actives et la multimodalité.

Mobilité professionnelle et pédagogique : inciter à la mobilité verte, favoriser les alternatives au transport aérien autant que possible, recours à la visioconférence,

Réduire et optimiser la consommation d'eau : maintenance des bâtiments, récupération d'eau de pluie et de réutilisation des eaux usées, fontaine d'eau potable accessible au public

Alimentation responsable accessible au plus grand nombre sur l'ensemble de la chaîne de valeur « du champ à l'assiette »

- ❖ Restauration sur site avec le CROUS Nantes Pays de Loire, qui à travers sa politique de développement durable, poursuit ses actions en restauration en faveur de l'environnement :
- ❖ Prestataires de restauration lors d'évènements organisés par l'établissement prend en considération des critères écoresponsables, la valorisation de produits locaux, la lutte contre le gaspillage alimentaire, l'emploi solidaire.

Développer une politique en faveur de la biodiversité et de la préservation du vivant

- ❖ Gérer les rejets et les effluents ;
- ❖ Supprimer les intrants (pesticides, déchets plastiques,)
- ❖ Maintenir une mosaïque d'habitats ouverts herbacées et d'habitats arborés et arbustifs ;
- ❖ Préserver les vieux arbres, favoriser les essences végétales sauvages locales et assurer un fleurissement du milieu ;
- ❖ Intégrer la prise en compte de la biodiversité dans le bâti.

Environnement

Politique des ressources humaines favorisant l'égalité et la diversité au sein des personnels

- ❖ Sensibiliser à l'égalité des genres et aux biais inconscients
- ❖ Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et faire évoluer les pratiques
- ❖ Améliorer l'équilibre entre les genres dans les postes à responsabilité
- ❖ Progresser vers l'égalité entre les genres dans le recrutement et la progression de carrière
- ❖ Promouvoir et soutenir l'intégration de la dimension de genre dans la recherche et l'innovation
- ❖ Lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Poursuivre la politique de la qualité de vie dans l'établissement

A travers plusieurs outils :

- ❖ Plan de prévention des risques psychosociaux (2019-2023)
- ❖ Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- ❖ Guide sur l'accompagnement des situations de violences, de discriminations et de harcèlements.
- ❖ charte d'usage des mails
- ❖ Plan de prévention des risques professionnels (personnels et étudiants) et personnel qualifié dédié à la mission Hygiène et Sécurité.
- ❖ Guichet unique entre l'administration de l'école et les étudiants en cas de difficultés quel qu'en soit le motif, notamment des problèmes de santé mentale ou des signalements VSS.
- ❖ Projets de la vie étudiante financés par la CVEC, en particulier sur le volet santé, sport, culture et amélioration de l'accueil.
- ❖ Commission d'aides spécifiques pour accompagner les étudiants en difficultés financières pendant leurs études.



Politique sociale et qualité de vie

Politique d'égalité des chances et de prise en compte de la diversité pour les apprenants

- ❖ Renforcer les dispositifs déjà existants(cordées de la réussite, VetPourTous, dispositif SHBN , aides financières et bourses exceptionnelles) par des dispositifs spécifiques aux territoires comme par exemple le recrutement des apprenants internationaux en situation d'autocensure ou sur critères sociaux.
- ❖ Respect des engagements de la charte inclusion et diversité d'Oniris
- ❖ Renforcer l'inclusion des premières années en partenariat avec les associations étudiantes.

Développement des compétences, dont DD&RS, dans l'évolution professionnelle

- ❖ Part du budget du Plan de Formation annuel consacrée aux actions de formation DD&RSE.
- ❖ Intégrer lors des recrutements des objectifs DD&RS généraux et/ou des objectifs spécifiques
- ❖ Journées d'accueil des nouveaux arrivants incluent systématiquement une demi-journée de formation sur la déontologie de l'agent public.
- ❖ Catalogue de la formation continue incluant des formations en lien avec les Valeurs de la République.
- ❖ Communication sur la circulaire du 2 août 2005 relative à l'emploi d'agents publics au sein de la réserve militaire.