

université  
de **BORDEAUX**



# **AUTO- EVALUATION DD-RS Synthèse**

---

## **Synthèse de l'auto-évaluation 2019-2020**

### **5 Axes stratégiques :**

- 1. Stratégie et Gouvernance**
- 2. Enseignement et Formation**
- 3. Recherche**
- 4. Gestion environnementale**
- 5. Politique Sociale et Ancrage Territorial**

# **AUTO- EVALUATION DD-RS**

## **1. Axe Gouvernance**

---

### **Synthèse de l'auto-évaluation 2019-2020**

- 1.1 Contribuer avec l'ensemble des parties prenantes (internes et externes) à la construction d'une société responsable**
- 1.2 Formaliser sa politique DD-RS et l'intégrer à toute l'activité de l'établissement**
- 1.3 Ressources et pilotage du DD-RS au sein de l'établissement**

# 1.1 Contribuer avec l'ensemble des parties prenantes (internes et externes) à la construction d'une société responsable

Niveau de maturité : 2/5 (l'établissement a repéré les actions DD-RS des territoires et des parties prenantes, connaît leurs atouts et faiblesses)

Points forts	Points faibles
De nombreuses actions de sensibilisation des personnels et étudiants portées par les BVE et des associations et collectifs (inventaire réalisé en 2019)	Accompagnement / valorisation de l'engagement en faveur de pratique DD-RS à structurer
Labellisation Agir Ensemble, campus durable en ville durable, avec les partenaires du territoire	Des initiatives en faveur de la participation parfois mitigées : exemple, peu de participations à ce jour sur la plateforme de discussion Agora
Des plans stratégiques partenariaux – gestion du campus : Schéma directeur Eau - énergie / Opération Campus	Peu d'enjeux DD-RS adressés avec des partenaires du tissu territorial notamment associations, ONGs
Université Européenne ENLIGHT autour de thématiques DD-RS	

## Actions d'amélioration

- Identifier des leviers et construire des dispositifs pour favoriser l'engagement et toucher une population plus grande (en particulier population étudiante)
- Accentuer la structuration de la politique DD-RS de l'établissement sur son territoire et à l'international

## 1.2 Formaliser sa politique DD-RS et l'intégrer à toute l'activité de l'établissement

Niveau de maturité : 2/5 (l'établissement initie une politique DD intégrée à sa stratégie globale)

### Points forts

Charte Responsabilité sociétale de l'établissement

Démarche d'auto-évaluation pour déterminer points forts et points faibles et organisation de GT pour l'élaboration d'un schéma directeur DD-RS

Organisation de GT thématiques : réseau de référents, engagement des communautés...

Implémentation du projet stratégique ACT autour des enjeux du DD-RS

### Points faibles

A ce jour, pas de formalisation claire de la politique DD-RS de l'établissement

Intégration transversale de la démarche DD-RS à l'ensemble des activités au stade d'initiation (COMs DSPEG et ST, PILPSE, CVC)

### Actions d'amélioration

- Se doter d'un schéma directeur DD-RS (en cours d'élaboration)
- Structurer un réseau de référents DD (en cours)
- Structurer une stratégie de communication autour de la prise en compte des enjeux du DD-RS (ex: déclaration de l'état d'urgence climatique,...)

## 1.3 Ressources et pilotage du DD-RS au sein de l'Etablissement

Niveau de maturité : 1/5 (actions diversifiées, sans articulation globale, mais entraînant petit à petit l'établissement dans une visibilité DD-RS)

Points forts	Points faibles
Pilotage du DD au niveau de la performance énergétique des bâtiments	Pas de pilotage général du DD-RS au niveau de l'établissement
Des moyens affectés aux différents services pour des projets DD-RS (TRUST, PILPSE, BVE...)	Projet annuel de performance (PAP - RAP) - non spécifique DD-RS / Pas de comptabilité analytique permettant de piloter un budget « green et RS »
Bilan social (reporting RS)	Conseil DD de l'établissement jamais instancié

### Actions d'amélioration

- Déployer des ressources et piloter le DD-RS (implémentation du schéma directeur)
- Installer le Conseil DD de l'établissement (vote en CA)
- Soumettre la politique DD-RS, son schéma directeur et son bilan à l'évaluation et aux recommandations du Conseil DD de l'établissement et garantir la représentativité de ses membres

# **AUTO- EVALUATION DD-RS**

## **2. Axe Formation**

---

### **Synthèse de l'auto-évaluation 2019-2020**

- **2.1- Intégrer les problématiques de DD-RS dans les programmes et enseignements / Créer des pôles de formations spécialisées**
- **2.2 - Favoriser et accompagner le développement des compétences en DD-RS des étudiants**
- **2.3 - Favoriser et accompagner le développement des compétences en DD-RS des personnels des établissements (enseignants, chercheurs, administratifs)**
- **2.4 - Favoriser le développement d'une société de la connaissance respectueuse des principes du DD-RS**

## 2.1 Intégrer les problématiques de DD-RS dans les programmes et enseignements / Créer des pôles de formations spécialisées

Niveau de maturité : 2+/5 (Mettre en place des modules ou des filières, programmes dans certains domaines plus propices)

Points forts	Points faibles
Des colorations DD-RS dans de nombreux parcours	À ce jour, l'inventaire est (très) incomplet, car il manque une approche méthodologique pour piloter / inciter à développer les contenus DD-RS dans les formations
Trajectoire d'amélioration continue (1 <sup>er</sup> recensement pour piloter les contenus DD-RS des formations)	
Des grands projets pour construire les modèles pédagogiques et impulser ces enjeux (NewDEAL, UB graduate school)	
Des parcours intégralement dédiés au DD-RS (Master MEEF PIF DD, ...)	

### Actions d'amélioration

Formaliser la stratégie globale de prise en compte :

- Consolider le travail d'inventaire auprès des Collèges
- Profiter de la période d'accréditation pour intégrer les ODD dans l'offre de formation
- Création de capsules/modules par ODD pour le continuum LMD
- Intégration dans les parcours grâce aux grands projets (NewDEAL, UBGrad's transversal career packs)



## 2.2 Favoriser et accompagner le développement des compétences en DD-RS des étudiants

Niveau de maturité : 2+/5 (Accompagnement de stages, missions, thèse / mémoire / projet professionnels intégrant la dimension DD-RS, à l'initiative individuelle)

Points forts	Points faibles
Projet européen ENLIGHT précisément axé sur la promotion des compétences DD-RS des étudiants	A ce jour, pas de formalisation claire de la manière dont le DD-RS pourrait être pris en compte dans l'accompagnement des étudiants
Soutien actif des associations engagées dans le DD-RS (FSDIE). Animations des BVE à coloration DD-RS très forte.	Intégration du DD-RS dans les travaux / rapports de stage des étudiants de manière ponctuelle et isolée dans certaines formations
Opération Rentrée climat à destination des étudiants	Consolider le déploiement sur tous les Campus de l'université sur les territoires (Agen, Périgueux, Arcachon...)

### Actions d'amélioration

- Accompagner les encadrants et les étudiants pour l'intégration systématique des enjeux DD-RS dans les travaux professionnalisants / rapports de stage
- Identifier des pistes de pilotage
- S'appuyer sur les grands projets (ENLIGHT, NewDEAL) pour développer les compétences en DD-RS des étudiants
- Travailler avec les acteurs (MAPI, etc.) pour élaborer un référentiel de compétences

## 2.3 Favoriser et accompagner le développement des compétences en DD-RS des personnels (enseignants, chercheurs, administratifs)

Niveau de maturité : 3/5 (Formation de certaines catégories de salariés (les enseignants, les acheteurs,...) et invitation dans des groupes de travail en interne. Valorisation de l'adhésion à des associations ou ONG)

### Points forts

Structuration de la politique de développement des compétences en DD-RS des personnels par l'invitation à des groupes de travail (GT promotion des initiatives, GT référents DD...)

Réseau de référents DD en cours de structuration (avec dispositif RH associé)

Formation des personnels à l'animation de Fresques du climat

### Points faibles

Politique en cours de structuration, initiation du déploiement effectif

### Actions d'amélioration

- Installer et déployer les dispositifs pilotes : référents DD, sensibilisation et animation de type fresque climat
- Travailler avec le pôle RHDS pour l'identification et l'inclusion de modules DD-RS au plan de formation des personnels
- Internaliser les dispositifs de formation au DD-RS

## 2.4 Favoriser le développement d'une société de la connaissance respectueuse des principes du DD-RS

Niveau de maturité : 3/5 (Partenariats de l'établissement sur des projets relatifs aux défis du Plan Vert, transport et mobilité, énergie, solidarité, politique d'égalité des chances,...)

### Points forts

Démarche partenariale Agir ensemble (avec la Métropole) en faveur de l'engagement éco-citoyen

Une feuille de route science ouverte en cours d'adoption, avec un volet science-société

Points d'information au sein des BU / diffusion de la recherche des laboratoires

De nombreuses actions de diffusion des connaissances par les acteurs de l'université (par le biais de Cap Sciences, la Maison écocitoyenne, Muséum, organisation des Rencards des savoirs)

Nombreux partenariats à l'international avec des objectifs de co-développement

### Points faibles

Manque de coordination et de visibilité à l'échelle institutionnelle des actions de diffusion des savoirs

Intégrer le lien avec le territoire dans les programmes / projets de formation

### Actions d'amélioration

- Coordonner le pilotage institutionnel du volet science-société avec les liens déjà établis des acteurs de l'université avec les territoires
- Intégrer les parties prenantes à une feuille de route science-société de l'université

# AUTO- EVALUATION DD-RS

## 3. Axe Recherche

---

### Synthèse de l'auto-évaluation 2019-2020

- 3.1 - Promouvoir la recherche interdisciplinaire DD-RS de l'établissement au niveau territorial, national et international
- 3.2 - Mettre la recherche DD-RS, sa démarche et ses outils au service des programmes de formations initiales et continues et de la pédagogie
- 3.3 - Valoriser, transférer les résultats des travaux de recherche DD-RS auprès des parties prenantes tant au niveau national qu'international

# 3.1 - Promouvoir la recherche interdisciplinaire DD&RS de l'établissement au niveau territorial, national et international

Niveau de maturité : 2+/5 (La production scientifique interdisciplinaire DD-RS et son affichage sont à l'initiative de chercheurs orientés dans ce domaine).

## Points forts

De nombreux projets (LabEx, GPR...), projets de recherches et initiatives référencées

Des nouveaux grands projets (*ACT - RESET*) orientés DD-RS

Une intégration des enjeux dans tous les nouveaux documents stratégiques de recherche (ex. GPR)

Structuration en cours d'une démarche coordonnée à l'échelle des départements (GT référents notamment)

## Points faibles

A ce jour, pas de stratégie support (RH et budgétaire) lisible

## Actions d'amélioration

Formaliser la stratégie globale de prise en compte :

- Cartographie active des GPR et LabEx par ODD
- Formaliser la structure support (référents : mission, valorisation)
- Déployer des moyens pour l'animation DD-RS inter-département

## 3.2 - Mettre la recherche DD-RS, sa démarche et ses outils au service des programmes de formations initiales et continues et de la pédagogie

Niveau de maturité : 2/5 (Des liens entre la recherche DD-RS et la formation sont recensés mais ne donnent pas lieu à une formalisation et structuration).

### Points forts

De nouveaux projets stratégiques qui impulsent ces enjeux : SFRI (UB graduates School)

De façon générale à l'UB, une stratégie d'accréditation qui adosse la formation à la recherche

### Points faibles

A ce jour, peu de capacité à identifier et coordonner les porteurs de formation DD-RS

A ce jour, pas de spécification ODD dans la stratégie d'accréditation de l'UB

### Actions d'amélioration

- Structurer un point d'entrée/guichet unique DD-RS (formation/recherche)
- Avec la formation (lien NewDeal / UB Graduates School) : créer un ensemble de « capsules »/modules DD-RS-ODD par niveau LMD
- Identifier des « pôles d'excellence » (lien GPR / SFRI)

### 3.3 - Valoriser, transférer les résultats des travaux de recherche DD-RS auprès des parties prenantes tant au niveau national qu'international

Niveau de maturité : 3/5 (Une stratégie de valorisation de la recherche DD-RS est en cours d'élaboration, des partenariats nationaux et internationaux existent ).

#### Points forts

Une stratégie de valorisation / transfert et un maillage des acteurs installé

Une feuille de route *open science* en cours d'adoption

#### Points faibles

Peu de coordination (et de lisibilité) sur le volet science-société / diffusion des connaissances (publics et territoires)

Pas de référents clairs DD-RS au sein des structures de valorisation et pas de stratégie valorisation orientée territoires

#### Actions d'amélioration

- Science-société : doter l'établissement d'une feuille de route spécifique pour généraliser et encourager la diffusion des connaissances pour les publics jeunes, le grand public :
  - Identifier les points d'entrée
  - Inclure les parties-prenantes à cette feuille de route
- Valorisation/innovation : mieux intégrer la prise en compte des enjeux DD-RS dans la stratégie de valorisation de l'établissement :
  - Chargé.e de mission DD-RS au sein de la SATT
  - Intégration de ces enjeux par le Chargé de mission innovation de l'établissement

# AUTO- EVALUATION DD-RS

## 4. Axe Gestion Environnementale

---

### Synthèse de l'auto-évaluation 2019-2020

- **4.1- Développer une politique de diminution des émissions de gaz à effet de serre et d'utilisation durable et de réduction de la consommation des ressources**
- **4.2 - Développer une politique de prévention et de réduction des atteintes à l'environnement (dont les pollutions)**
- **4.3 - Développer une politique en faveur de la biodiversité**



# 4.1. Emissions GES, gestion et optimisation des ressources (Energie et eau)

Niveau de maturité : 3 (un diagnostic général est réalisé et un plan d'actions est établi)

Points forts	Points faibles
Politique énergie forte (équipements –capteurs/SI-, équipe dédiée et travail en cours avec prestataires et les structures pour suivre et réduire les conso d'énergies)	Prise en compte de l'impact du changement climatique dans les projets et dans les processus de la DPI
Des plans structurants à l'échelle de l'établissement (plan 3%, SD eau énergie avec les parties-prenantes)	Indicateur cible fixé à horizon 10 ans mais peu d'indicateurs intermédiaires fixés
Pilotage resserré des performances (énergie notamment)	Suivi de performance eau (maillon faible par rapport à l'énergie)
Renforcement des équipes (personnel dédié)	Connaissance des acteurs terrains pour de meilleurs usages
Transition numérique au service du pilotage énergétique (Interopérabilité des systèmes d'information patrimonial et du système de supervision énergétique ...)	Politique de déplacements faible

## Actions d'amélioration : Pour l'ensemble: lien à faire avec référents DD

- Emissions GES: finaliser le diagnostic général (en cours, bilan carbone) et mise en place d'un plan d'action, suivi bilan carbone (en cours), et mise en place des actions
- Déplacement: Création d'un Plan de Déplacement Campus et actions à construire en transversalité (aménagement, RH, dispositif incitation étudiants/personnels, sensibilisation)
- Management énergétique: sensibilisation, tableau de bord suivi des énergies, plan d'action, inventaire des équipements
- Eau: Suivi des consommations, actions de réduction des consommations

## 4.2. Déchets

Niveau de maturité : 3 (la réglementation est respectée, un diagnostic général et un plan d'actions sont établis)

### Points forts

Filières de valorisation existantes pour tous les déchets (ordures ménagères, déchets dangereux), avec recyclage (papier/carton, canettes, plastiques, verre, déchets verts, déchets d'équipement électriques et électroniques -dépend de granulométrie)

Actions en cours sur le papier/carton recyclé (objectif cible de 40%), l'usage des plastiques à usage unique et les distributeurs de boissons/alimentaire sans plastiques

### Points faibles

Tri des déchets pas encore efficient / manque d'infrastructure sur certains sites  
Réutilisation des équipements/mobiliers à la marge bien que gisements importants (par manque de stockage et de personnel)

Communication sur les infrastructures existantes et actions en cours alors que forte attente de certaines communautés  
Absence d'harmonisation des moyens de collecte intermédiaires (poubelles dans les bâtiments), des signalétiques et des consignes.

Renforcer l'ensemble du process sur le tri sélectif des ordures ménagères, Manque de relais local sur certains sites  
Manque de coordination / échanges entre les acteurs du site (actions isolées des labos et structures sur les ordures ménagères et équipements – IUT-)

### Actions d'amélioration

- En cours: point d'entrée unique chez PILPSE pour le volet collecte/tri déchets
- Déployer et harmoniser les poubelles pour le tri sélectif et agir sur le briefing des agents d'entretiens
- Améliorer la communication sur les consignes de tri et infrastructures en place,-organiser le retour utilisateurs (forte attente)
- Monter plan d'action pour le taux de recyclage carton/papier (benchmark: Rennes) et capitaliser sur le travail de stagiaires

## 4.3. Biodiversité

Niveau de maturité : 2 (des engagements émanant d'acteurs isolés et/ou d'initiatives étudiantes existent)

### Points forts

Des actions éparses : arrêt des produits chimiques, inventaires variés, actions de valorisations, etc.

Un collectif d'acteurs historique mixtes (EC, associations étudiantes, personnels administratifs) qui agissent malgré de faibles moyens

Une montée en compétence de l'établissement prévue (Structuration au sein du PILPSE d'une prise en charge des thèmes et actions en faveur de la préservation de la biodiversité, formation des personnels et acteurs internes)

Des espaces protégés au titre des Espace Boisés Classé du PLU Bordeaux Métropole,  
Des grand arbres exceptionnels classés dans le PLU "arbres remarquables"

Le plan stratégique d'aménagement du campus issue des études urbaines ayant permis d'identifier des zones de préservation prioritaire d'espaces végétalisés et naturels.

### Points faibles

Pas de stratégie déterminée pour le moment sur la base d'un diagnostic général en matière de préservation de la biodiversité

Une gestion des espaces végétalisés sur le campus par des acteurs éparses (Université de Bordeaux pour partie, Bx INP, CROUS, CNRS, Bordeaux Montaigne et SIGDU, etc..)

Difficultés à coordonner les actions très diverses sur le domaine (plan Campus avec SRIA, grand projets immobiliers des établissements, acteurs autres CROUS, CNRS etc... )

Un inventaire des connaissances de la biodiversité en ébauche, et un besoin de renforcer la connaissance des inventaires de la biodiversité de nos territoires.  
Un potentiel de partenariat recherche UB à déployer

### Actions d'amélioration

Diagnostic à l'échelle de tous les campus    Prise en compte des enjeux biodiversité dans le stratégie de développement Immobilier (SPSI)

# **AUTO- EVALUATION DD-RS**

## **Axe 5. Politique sociale et ancrage territorial**

---

### **Synthèse de l'auto-évaluation 2019-2020**

- **5.1- Favoriser une politique humaine et sociale de parité et de diversité au sein des personnels**
- **5.2 - Valoriser et développer les compétences et la mobilité interne**
- **5.3 - Développer une politique de la qualité de vie dans l'établissement (personnels et étudiants)**
- **5.4- Favoriser une politique d'égalité des chances pour les étudiants**
- **5.5 - Engager l'établissement dans le développement DD&RS sur ses territoires**

## 5.1. Favoriser une politique humaine et sociale de parité et de diversité au sein des personnels

Niveau de maturité : 4/5 (Stratégie formalisée. Représentativité dans les organes de direction et adoption des chartes dans le règlement intérieur de l'établissement).

### Points forts

Des schémas directeurs encadrant les actions prioritaires et permettant de suivre la trajectoire de l'établissement.

Des actions à déployer à l'échelle de l'établissement et à inscrire comme process « régulier » de l'établissement

Des actions conçues en transversalité pour le volet parité/genre et handicap (formation – RH – Recherche - Partenariat)

Pour le volet handicap :

- Un service dédié (PHASE)
- Une personne contact (Correspondant)

### Points faibles

Pas de prise en compte de la diversité dans sa globalité (focus genre et handicap, et début de prise en compte de l'âge/politique senior)

...mais avec un périmètre large pour la chargée de mission Parité, égalité, diversité qui n'a à ce jour pas de service d'appui dédié et doit répondre à des attentes différentes selon les publics (étudiants/personnels)

### Actions d'amélioration

- Parité : déploiement d'une 2<sup>ème</sup> phase d'actions dans le cadre du Plan d'actions en Faveur de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes notamment sur le volet carrière des femmes
- Handicap: renforcer la promotion des enseignants-chercheurs
- Prise en compte de la diversité dans sa globalité dans la politique d'inclusion de l'établissement

## 5.2. Valoriser et développer les compétences et la mobilité interne

Niveau de maturité : 4/5 (La Politique de formation est en cohérence avec la stratégie de l'institution : gestion à court, moyen et long terme).

### Points forts

Plan de formation et catalogue de formation existants et cellule dédiée

Application des lignes directrices de gestion en matière de mobilité et communication sur la mise en œuvre des campagnes de mobilité interne

Existence d'une cellule d'appui « mobilité carrières »

Dispositif de développement des carrières à l'international (mobilité, décharge)

### Points faibles

Peu de formations sur les enjeux du DD-RS

Faible culture d'établissement en faveur du recrutement interne Volet « Talent management » de l'établissement à ouvrir

Manque de transversalité dans l'accompagnement à la mobilité interne et développement des carrières

### Actions d'amélioration :

- Dispositif de formation aux enjeux du DD/RS à renforcer et à construire par métier/profil (cf lien avec axe formation)
- Dispositif d'accompagnement au développement des carrières et à la mobilité interne à renforcer (développement des carrières, matching offre/demande, coordination interne entre services...)
- Transversalité des actions (approche « utilisateur/bénéficiaire »)

## 5.3. Développer une politique de la qualité de vie dans l'établissement (personnels et étudiants)

Niveau de maturité : 3/5 (Un plan d'action portant sur l'information et la formation des personnels & étudiants en matière de sécurité, santé et bien-être est définie)

### Points forts

Schéma directeur « Qualité de Vie au Travail » pour les personnels : en cours de déploiement

Schéma directeur « Offre sociale » en cours de conception

Travail sur toutes les synergies Qualité de Vie au Travail-Offre Sociale en cours notamment avec l'ensemble des parties-prenantes (partenaires CROUS, etc.)

### Points faibles

Qualité de Vie au Travail globale moins structurée sur le volet étudiants

Toutes les communautés UB ne sont pas encore « touchées » par les actions en place (degré de maturité différent selon les cibles)

### Actions d'amélioration

- Passage de la phase d'apprentissage (expérimentations) au déploiement à l'échelle de l'établissement
- Synergies à consolider pour rendre plus lisible et mailler les services et les offres en matière de qualité de vie globale

## 5.4. Favoriser une politique d'égalité des chances pour les étudiants

Niveau de maturité : 3/5 (Politique d'égalité des chances pour les étudiants en partenariat avec les parties prenantes: développement d'actions spécifiques)

### Points forts

Appel à Projets : PIA 3 volet « Dispositifs territoriaux pour l'orientation vers les études supérieures » (Projet ACCES, Campus connecté)

*Label Bienvenue en France* pour les services aux étudiants, y compris à profil spécifique (étudiants internationaux)

Délocalisation 1<sup>ères</sup> années PASS-R

Cellule phase pour accompagner les étudiants à besoins spécifiques

### Points faibles

Pas formalisation de la politique égalité des chances dans un document cadre

### Actions d'amélioration :

- Spécifique pour les publics étudiants internationaux
- Renforcement de l'action Santé et Handicap
- Etendre la semaine de l'orientation à tous étudiants internationaux (et pas uniquement en mobilité encadrée)
- Travail de coordination à lancer/poursuivre avec le CROUS pour les contingents de logements réservés aux étudiants internationaux
- Renforcer le volet entrepreneuriat pour les étudiants internationaux (développement des formations en anglais, collaborations avec des universités partenaires...)
- Poursuivre le déploiement des cursus décentralisées
- Structurer encore plus la vie de campus sur les territoires



## 5.5. Engager l'établissement dans le développement DD&RS sur ses territoires

Niveau de maturité : 3/5 (Engagement de l'établissement dans le développement de ses territoires en partenariat avec les acteurs locaux)

### Points forts

Agir ensemble : coordination avec les partenaires du campus de projets transversaux DD-RS

Dispositif de coordination régulier avec les collectivités locales en place (Région, métropole, département; communes Pessac Talence Gradignan) / rôle de courroie de transmission

Opération Campus et schéma directeur Eau/Energie co-construits avec les écoles et collectivités locales. Existence d'une instance de coordination des actions d'aménagement (Comité de pilotage).

Axes de travail identifiés avec les collectivités : Aménagement, Gestion environnementale  
Inégalités (logement, offre de formation, numérique). Projets communs avec les collectivités sur ces sujets.

### Points faibles

Pas d'actions structurantes à l'échelle de l'établissement avec les associations, ONG du territoire

Mieux connaître les compétences des acteurs territoriaux pour construire des actions complémentaires et plus impactantes avec eux

Pas de coordination avec les établissements publics partenaires qui ont avancé sur le sujet (notamment INRAE, CNRS, CHU).

### Actions d'amélioration

- Accentuer la structuration de la politique DD-RS de l'établissement sur son territoire.

université  
de **BORDEAUX**