



SCHÉMA DIRECTEUR

**DÉVELOPPEMENT
DURABLE &
RESPONSABILITÉ
SOCIÉTALE (DD&RS)**

2024 > 2029

L'engagement du directeur

« Construire ensemble un avenir meilleur et plus durable »

L'université est un lieu de création et de transmission de connaissances, mais aussi de transformation du monde.

A ce titre, elle encourage l'expérimentation, la rigueur scientifique, l'audace intellectuelle, la curiosité, l'esprit d'initiative, les remises en question fréquentes basées sur le raisonnement et l'argumentation.

Elle s'ouvre aux idées neuves et se nourrit des meilleures pratiques en développant le goût pour les sciences, la technologie, le savoir et le savoir-faire.

L'université se doit aussi de former ses usagers à une technologie responsable, au service de l'humain pour un avenir durable, enviable et soutenable.

C'est pourquoi l'UTT est fortement engagée dans la démarche DD&RS afin de répondre aux enjeux sociétaux et environnementaux. Sa mission est de former les jeunes générations à envisager le futur de façon responsable, tant sur le plan de la justice sociale que de l'écologie.

A l'UTT, les actions de recherche, de formation et de transfert sont envisagées sous le prisme du développement durable et de la responsabilité sociétale.

Nos partenariats stratégiques, le groupe UT et EUT+, reposent sur des valeurs partagées basées sur une action DD&RS forte et engagée.

Après la signature de l'accord de Grenoble, l'UTT a engagé une stratégie de labellisation DD&RS permettant de mettre en place une politique d'amélioration continue ayant les enjeux socio-écologiques comme colonne vertébrale.

Ce schéma directeur a pour vocation de tracer la route de notre université de technologie afin d'accompagner toujours mieux les transformations du monde dans le respect du système terre et de sa biodiversité. Après une brève présentation de l'UTT et de ses valeurs, un bilan des actions déjà mises en place est présenté. Nous présentons ensuite une feuille de route stratégique organisée selon les cinq axes du référentiel national DD&RS de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Pr Christophe COLLET
Directeur de l'UTT

Table des matières

| | |
|---|-----------|
| Présentation de l'UTT | 4 |
| Un contexte global toujours plus alarmant..... | 8 |
| DD&RS a l'UTT : État des lieux | 11 |
| Les axes strategiques du schéma directeur DD&RS..... | 14 |
| Axe 1 : Affirmer notre strategie, renforcer notre organisation interne et notre ancrage multi-echelles pour le DD&RS..... | 15 |
| Axe 2 : Former des acteurs des grandes transitions..... | 18 |
| Axe 3 : Promouvoir une recherche et des innovations éthiques, responsables et coconstruites avec et pour la société | 21 |
| Axe 4 : Agir pour un campus ecoresponsable, limitant son empreinte sur l'environnement | 24 |
| Axe 5 : Favoriser une politique humaine et sociale, et le bien-être de toutes et tous | 27 |
| Déploiement et suivi du schéma directeur..... | 31 |
| Synthèse | 32 |

Présentation de l'UTT



La recherche, la formation et le transfert de technologie sont les trois missions de l'Université de technologie de Troyes (UTT). Créée en 1994, l'UTT fait aujourd'hui partie des dix plus importantes écoles d'ingénieurs françaises. Elle forme chaque année plus de 3000 étudiants jusqu'à bac+8, avec le concours de 170 enseignants et enseignants-chercheurs, 200 personnels administratifs et techniques et 90 personnels de recherche. Le budget de l'UTT en 2024 est de 46 M € dont 35 M€ de masse salariale.



L'UTT pilote, depuis juin 2020, le projet « Université de technologie européenne », EUT+, lauréat en 2020 du second appel lancé à cet effet par la Commission européenne. La seconde phase de ce projet structurant, dénommée « Accelerate », a débuté en novembre 2023.

Technologie, Nature et Société

"Technologie et société", notre marque initiale, devient à Troyes "Technologie, Nature et Société" et va irriguer toutes nos activités, sur l'ensemble de nos missions (formation, recherche, transfert) et l'ensemble de nos orientations stratégiques. Il s'agit non seulement de penser des dispositifs sociotechniques plus performants mais aussi de transformer ceux qui existent déjà, pour rendre effectif le triptyque "Technologie, Nature et Société". La soutenabilité est une notion qui devra se penser tout à la fois au niveau du territoire et à l'échelle nationale et européenne.

Nos valeurs


| | |
|--|--|
| <p>Soutenabilité</p>  | <p>L'université souhaite que ses actions de recherche, de formation et de transfert soient pensées à travers le prisme de la soutenabilité.</p> <p>Les actions se font dans le respect de son environnement et des objectifs du développement durable de l'Agenda 2030 des Nations Unies.</p> <ul style="list-style-type: none">• Élaboration d'une politique de soutenabilité portée par les instances dans le cadre du plan UTT 2035 ;• Développement d'axes de formation et recherche faisant dialoguer les humanités, les technologies et la soutenabilité ;• Transformation de ses bâtiments afin de réduire la consommation énergétique et promouvoir les énergies décarbonées. |
| <p>Responsabilité</p>  | <p>La mission de l'UTT est de former les jeunes générations à appréhender leur époque et à envisager le futur de façon responsable. Elle s'engage sur la qualité de ses formations et de ses productions académiques. Elle estime devoir agir en acteur responsable de ses actes, de leurs impacts et rend compte de son activité à la société.</p> <ul style="list-style-type: none">• Soutien aux libertés de pensée et d'expression des opinions de chacun dans le respect de la loi ;• Respect des valeurs définies par l'article 2 du Traité sur l'Union européenne ;• Développement des capacités de réflexion autonome, de critique argumentée ;• Moteur économique, lieu de connaissance, de sciences et de culture ouvert vers la cité ; |


| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Volonté de rendre compte à la société de la manière dont sont utilisées ses ressources. |
| <p>Diversité et inclusion</p>  | <p>L'université accueille des étudiants et personnels de profils variés et poursuit cette démarche de façon continue.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Augmentation du nombre d'étudiantes ; • Augmentation du nombre d'élèves internationaux, et particulièrement issus des universités partenaires EUT+ ; • Ouverture à des profils d'étudiant(e)s en formation initiale ou à des professionnel(le)s en formation continue aux expériences variées ; • Mise en place d'actions favorisant une culture de l'entraide, à destination des personnes en situation de handicap ; • Promotion de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations ; • Renforcement des liens avec le territoire par un recrutement local fondé sur l'égalité des chances, par le développement de projets d'inclusion et/ou transgénérationnels. |
| <p>Ouverture</p>  | <p>Lieu d'apprentissage et d'ouverture, l'université est aussi un lieu d'accueil qui vise à la diffusion des connaissances au plus grand nombre.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pérennisation de ses engagements et des principes fondateurs de l'Université de technologie européenne EUT+ centrés sur des technologies au service de l'humain ; • Poursuite des échanges scientifiques et pédagogiques et des actions de valorisation, par une mobilité accrue des étudiants et des personnels, grâce aux partenariats en Europe, en Asie, en Afrique, en Amérique ; • Ouverture et échanges en son sein, pour tous : entreprises, partenaires, population locale... ; • Partage de ses réflexions et résultats avec ses partenaires, en particulier au sein de l'alliance EUT+ ; • Diffusion de la production scientifique (open access). |

Une politique pour et avec la société engagée



Afin de garantir une université ouverte et inclusive, de nombreuses actions ont déjà été mises en œuvre. Ainsi, des référents discriminations, handicap, égalité, laïcité, lutte contre le racisme et l'antisémitisme sont nommés et des actions sont déployées sur plusieurs axes :

I. Égalité

| | |
|--|---|
| <p>Mixité étudiante</p>  | <p>Une politique volontariste a permis d'augmenter de manière significative le nombre de femmes dans le cursus ingénieur. L'UTT est très active dans l'association « Elles bougent » au niveau de la Champagne-Ardenne et met</p> |
|--|---|




| | |
|--|---|
| | <p>en œuvre des actions visant à susciter des vocations féminines pour les métiers d'ingénieurs lors d'évènements dédiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sciences de l'ingénieur au féminin • Nuits de l'orientation • Challenge Innovatech • Visites d'entreprises et de sites industriels • Tables rondes « Innovation au féminin » |
| <p>Mixité dans l'enseignement</p>  | <p>Les femmes restent sous représentées dans le corps des enseignants-chercheurs. Une sensibilisation systématique sur les biais de genres est réalisée avant tout recrutement. Les comités de sélection ont l'obligation de visionner des vidéos expliquant, par le biais de situations concrètes, comment s'opèrent les biais de genre et comment les prévenir.</p> |

II. Diversité et inclusivité

| | |
|--|--|
| <p>Diversité géographique</p>  | <p>Dans le cadre de notre initiative d'université européenne EUT+, il apparaît plus que nécessaire de mettre en place une politique ambitieuse d'égalité, de diversité et d'inclusivité. Ce projet, en facilitant les mobilités internationales des personnels (académique ou non) et des étudiants va mécaniquement accroître la diversité géographique de la communauté universitaire et, par là même, renforcer la lutte contre les discriminations, le racisme ...</p> |
| <p>Diversité sociale</p>  | <p><u>Égalité des chances</u> : Des élèves de 4^{ème} et 3^{ème}, futurs élèves de lycée, sont suivis, pour ceux qui le souhaitent, dans le cadre du programme Égalité des chances construit en partenariat avec l'Université Paris Dauphine et la Fondation de l'UTT. Ce programme Égalité des chances permet d'inciter les élèves du territoire à poursuivre leurs efforts pour intégrer l'UTT ou l'Université Paris Dauphine, et a aussi pour ambition d'aider l'insertion de tous les lycéens, qu'ils poursuivent leurs études dans des filières littéraires, économiques et sociales, scientifiques et technologiques ou qu'ils choisissent l'apprentissage comme voie d'insertion professionnelle.</p> <p><u>Cordées de la réussite</u> : Les Cordées de la réussite visent à promouvoir la poursuite d'études et favoriser l'accès à l'enseignement supérieur de jeunes quel que soit leur milieu socio-culturel, en leur donnant les clés pour s'engager avec succès dans les filières d'excellence. Elles ont pour première fonction de lever les obstacles psychologiques ou culturels qui peuvent brider l'ambition des élèves issus de familles modestes</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>ou de la ruralité et les conduire à s'autocensurer, alors qu'ils ont les capacités requises pour s'engager dans des études supérieures.</p> <p>Ce dispositif national a placé l'Université de technologie de Troyes, en tête de la cordée "Science, technologie et avenir" pour l'académie de Reims, afin de lui permettre de suivre les jeunes issus de quartiers prioritaires ou de zones rurales du département de l'Aube jusqu'à leur sortie de l'enseignement secondaire. L'objectif est de montrer à ces jeunes qu'ils peuvent réussir, que l'établissement d'enseignement supérieur est là pour les soutenir. Cela repose sur un lien étudiant-collégien ou lycéen.</p> <p>Depuis 2022, l'UTT, Y SCHOOLS, l'IUT de Troyes et le lycée Marie de Champagne ont initié un consortium visant à partager leurs retours d'expériences, leurs attentes et ambitions sur le dispositif, mutualiser les moyens et ressources ainsi que construire des actions communes.</p> |
|--|--|

III. Qualité de vie au travail et dans les études

| | |
|---|--|
| <p>Écoute et accompagnement</p>  | <p>Toute la communauté bénéficie d'une plateforme sur laquelle peuvent être déposées des alertes concernant le harcèlement, les discriminations, les violences sexuelles et sexistes et les violences de toutes sortes. Une cellule d'écoute assure les entretiens, accompagne les victimes et fait le lien avec la direction pour les suites à donner.</p> <p>40 membres du personnel « relais campus » sont, en outre, formés à la première écoute de victimes de violences sexuelles et sexistes.</p> |
| <p>Santé, aide sociale, handicap</p>  | <p>Le pôle santé (trois infirmiers, deux psychologues, une assistante sociale) constitue un lieu d'accueil et d'écoute, de conseils, de soins, de prévention et d'éducation à la santé et de prévention des risques. En collaboration avec les référentes handicap, le pôle santé accompagne les personnes en situation de handicap et réalise les aménagements spécifiques nécessaires.</p> |
| <p>Prévention et sensibilisation</p>  | <p>Les nouveaux entrants suivent une formation obligatoire de sensibilisation aux violences sexuelles et sexistes. Les soirées étudiantes sont systématiquement assorties d'actions d'informations et d'aménagements pour l'accueil d'éventuelles victimes.</p> |

Un contexte global toujours plus alarmant

Rapports du GIEC¹ et de l'IPBES²

Le mode de vie issu des révolutions industrielles successives et qui tend à se mondialiser, a une empreinte sur l'environnement et le climat qui induit déjà des bouleversements majeurs sur notre planète Terre. Les différents rapports du GIEC et de l'IPBES sont sans équivoque sur les effets délétères de l'humanité sur son environnement avec la trajectoire actuelle. Dès à présent, des efforts sans précédent, courageux et d'ampleur, sont nécessaires afin d'engager une limitation notable de nos actions et de pouvoir s'adapter aux changements qui viennent.

Des travaux à plusieurs échelles sont absolument impératifs. Concernant l'Université de Technologie de Troyes, ils s'articulent sur trois niveaux : national, européen et international.

Actions à l'échelle nationale

Le référentiel national et le label DD&RS

Le référentiel DD&RS (Développement Durable et Responsabilité Sociétale) de l'enseignement supérieur a été créé en 2009, suite à l'article 55 issu du Grenelle 1 de l'environnement. Il est le fruit du travail collectif d'une dizaine d'universités et de grandes écoles, de la Conférence des Grandes Écoles (CGE), de France Universités (FU), du ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires, du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) et du Réseau des Étudiants pour une société écologique et solidaire (RESES).

C'est un référentiel qui se veut systémique. Il se structure en cinq axes balayant les champs du développement durable : Stratégie et Gouvernance, Enseignement et Formation, Recherche et Innovation, Environnement, Politique sociale.

Le label DD&RS, créé en 2015, permet de valoriser les démarches de développement durable et de responsabilité sociétale des établissements d'enseignement supérieur et de recherche français. Il se base sur le référentiel national, et permet également aux établissements de monter en compétences au sein d'un collectif d'établissements engagés ainsi qu'aux audits des établissements candidats. La gestion administrative du dispositif a été confiée à un opérateur à but non lucratif : le Collectif pour l'Intégration de la Responsabilité Sociétale dans l'Enseignement Supérieur (CIRSES).



Figure 1 : Logo du label DD&RS

¹ GIEC : Groupe d'experts Intergouvernemental sur l'évolution du climat

² IPBES : Plateforme intergouvernementale scientifique et politique sur la biodiversité et les services écosystémiques

Lors du vote de la seconde phase du plan stratégique UTT 2030, l'UTT s'est clairement engagée à mener un travail d'amélioration continue, avec pour objectif **d'obtenir le label DD&RS en 2025**.

L'accord de Grenoble

L'UTT est signataire depuis 2021 de l'accord de Grenoble. Cet accord, porté par la COP 2 étudiante et depuis devenue la CTES³, porte un engagement fort pour la transformation socio-écologique de l'établissement. En particulier, l'article 3 expose clairement les engagements de ses signataires.

Services publics éco-responsables et stratégies ministérielles

Un ensemble de mesures ont été prises par les gouvernements successifs afin d'atténuer l'impact environnemental et d'accompagner la transformation socio-écologique des services de l'État. A ce titre, nous sommes soumis à l'ensemble de ces mesures. Ainsi, nous travaillons à la mise en conformité avec le **plan Climat-Biodiversité et transition écologique** de l'ESR publié en 2023 autour de 24 jalons et indicateurs répartis dans 5 axes :

- La sensibilisation et la formation aux enjeux de la transition écologique pour un développement soutenable et aux nouveaux métiers de la société décarbonée ;
- La production de connaissances et d'innovations de rupture porteuses de solutions d'avenir ;
- Le renforcement de la mobilisation de l'expertise scientifique en appui aux politiques publiques et à la mutation de la société ;
- Le renforcement du partage des avancées scientifiques pour conforter un dialogue confiant entre la science et la société ;
- L'engagement actif dans la transition bas carbone et la réduction d'impact environnemental de l'ESR par la mobilisation des acteurs.

Par ailleurs, la circulaire (6425-SG) du Premier Ministre – Engagements pour la transformation de l'État – de novembre 2023 définit, elle aussi, un ensemble de 15 mesures qui engagent l'institution.

Actions à l'échelle européenne

La politique DD&RS de l'Université de Technologie Européenne

Durant sa première phase, l'initiative d'université européenne de technologie portait un *work package* sur l'aspect sociétal de l'organisation avec en particulier un fort accent mis sur la politique Égalité, Diversité et Inclusivité (EDI). La dimension environnement et soutenabilité n'était pas ou peu présente. Néanmoins, un bureau « *Green Office* » a été créé à l'initiative d'un groupe de personnes impliquées dans ces enjeux dans leurs universités respectives.

Le *Green Office* de l'alliance EUT+ est une instance assez nouvelle au sein du consortium d'universités européennes auquel l'UTT appartient. Il s'est réuni pour la première fois en octobre 2022 et a pour vocation de réunir les initiatives et engagements dans le développement durable des partenaires (i.e. les universités appartenant à l'EUT+) autour de la définition d'une stratégie commune pour la soutenabilité.

³ CTES : Convention pour la Transition des Établissements du Supérieur

L'idée, à moyen terme, sera d'accompagner les partenaires à évaluer leur travail en termes de soutenabilité grâce à des indicateurs communs et ainsi de pouvoir coordonner les efforts pour la soutenabilité à l'échelle européenne. Pour le moment, le green office n'est pas opérationnel, mais pourra bientôt être en mesure de promulguer des lignes de conduite et des engagements que les partenaires devront respecter.

Dans la nouvelle phase du projet, un work package reprend l'ensemble de la dimension DD&RS, incluant à présent le *Green Office*, la politique EDI...

Actions à l'échelle internationale

Les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU

Les ODD répondent aux besoins pour un avenir durable et meilleur pour tous. Ils intègrent des objectifs tels que l'éradication de la pauvreté, la fin des inégalités, la mise en œuvre de modes de production et de consommation durable, ou encore le renforcement du partenariat mondial pour l'atteinte de ceux-ci. L'ensemble des mesures à prendre pour les atteindre constituent alors les grandes transformations socio-écologiques.

Les ODD définissent la toile de fond sur laquelle la majeure partie des organisations et les gouvernements s'appuient pour décliner leurs mesures et plans d'actions.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Figure 2 : Les 17 ODD de l'ONU

DD&RS à l'UTT : état des lieux

Afin de réaliser notre état des lieux, nous avons choisi de nous autoévaluer sur la base du référentiel national DD&RS de la Conférence des Grandes Écoles et France Universités. Ainsi, nous avons 18 variables dites « stratégiques » alignées sur 5 axes :

- Stratégie et Gouvernance (1.1 à 1.3)
- Enseignement et Formation (2.1 à 2.4)
- Recherche et Innovation (3.1 à 3.3)
- Environnement (4.1 à 4.4)
- Politique Sociale (5.1 à 5.4)

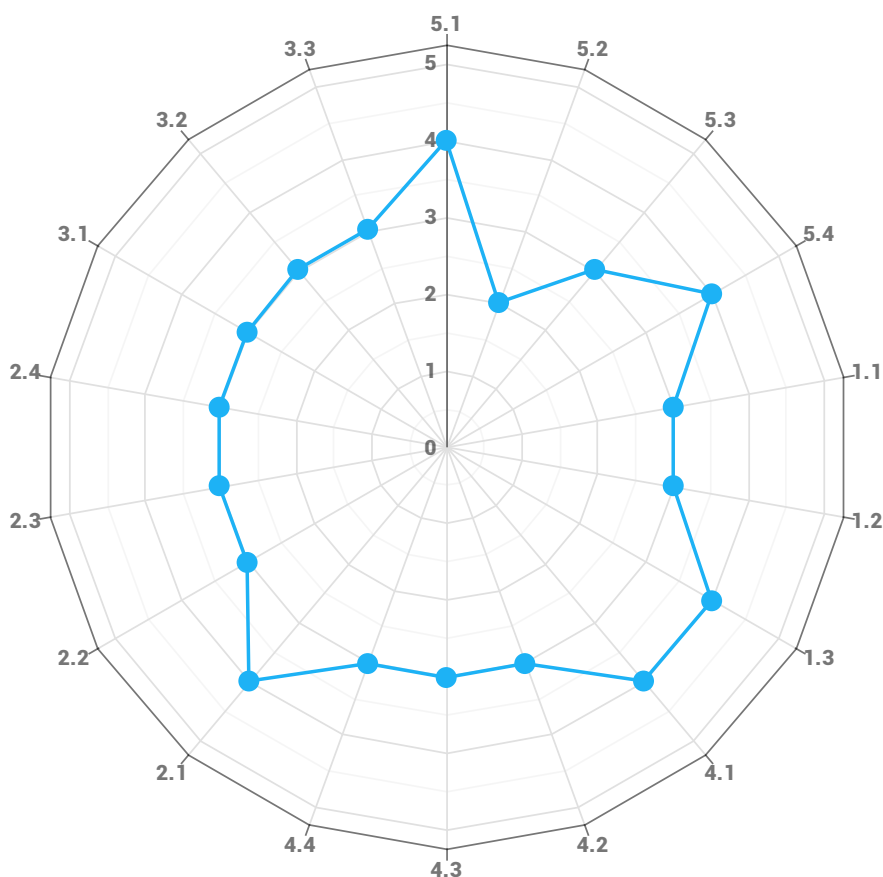


Figure 3 : Graphique issu de la plateforme PERSÉES du CIRSES présentant les résultats de l'auto-évaluation de l'UTT selon les 18 variables stratégiques du référentiel DD&RS, au 10/03/2024. (Sous réserve de la collecte des preuves).

Selon notre autoévaluation, nous comptabilisons donc :

- 1 variable stratégique au **niveau 2 (initiation)**
- 12 variables stratégiques au **niveau 3 (conformité)**
- 5 variables stratégiques au **niveau 4 (maîtrise)**

Actions 2020-2024

| Thématiques | Actions |
|---|---|
| <p style="text-align: center;">Stratégie, gouvernance</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Création du Conseil du Développement Durable, des Transitions et de la Prospective (CDDTP), devenu en 2023 Conseil pour les Transformations Socio-Écologiques (CTSE) • Création du pôle DD&RS & Qualité, rattaché à la direction adjointe (Présidence) • Nomination de référénts DD&RS au sein des services, des Unités de recherche et des grandes directions fonctionnelles (Formation et Recherche) • Mise en place d'une ligne budgétaire dédiée à la politique DD&RS • Communication fréquente des actualités DD&RS au travers de la newsletter interne • Création d'un Green Office et d'un groupe de travail Égalité-Diversité-Inclusivité au sein de l'alliance européenne EUT+ |
| <p style="text-align: center;">Formations, enseignements</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Nomination d'une référente en charge du déploiement du DD&RS dans les formations • Création d'une cellule pédagogique DD&RS travaillant en lien avec l'ensemble des programmes des formations initiales et continues • Sensibilisation de 100% des nouveaux entrants en Tronc Commun (cycle préparatoire intégré à la formation d'ingénieur) au travers de la fresque du climat, d'une session de sensibilisation sur les VSS ⁴et d'une UE sur la santé et sécurité au travail • Pérennisation de plusieurs temps pédagogiques et micro-formations (Journées de l'Ingénieur Responsable, cycles de conférences, fresques, formations SST ou à l'animation de fresques) • Sensibilisation et formation des équipes enseignantes, notamment au travers des séminaires et colloques organisés à l'échelle du Groupe des Universités de Technologie • Cycle de conférences « transmission écologique et engagement sociétal » en 2023/2024 <ul style="list-style-type: none"> ○ « La tech au secours de la planète ? » par Philippe Bihoux le 12/10/2023 ○ « Biodiversité, l'aube de la 6ème extinction » par Bruno David le 23/11/2023 ○ « Quelles stratégies face aux défis systémiques du XXIe siècle ? » par Arthur Keller le 21/03/2024 |

⁴ VSS : Violences Sexuelles et Sexistes

| | |
|---|--|
| <p>Recherche, innovation</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Nomination d'une référente en charge du déploiement de la politique DD&RS dans la recherche, et de référents dans les Unités de Recherche • Nomination de deux co-vice-présidents Science Avec et Pour la Société • Organisation d'événements de diffusion de la culture scientifique (fête de la science, conférences, expositions) • Renouvellement du référent éthique et intégrité scientifique, et des référents à la déontologie |
| <p>Patrimoine, environnement</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Renouvellement du chargé de mission Transition Énergétique • Calcul du bilan carbone annuel de l'établissement, et mise en œuvre de mesures pour sa réduction • Début de déploiement d'un plan de mobilité voté par les instances • Déploiement puis renouvellement d'un plan de sobriété voté par les instances • Formalisation d'une politique de gestion des déchets • En partenariat avec le Conservatoire des Espaces Naturels de Champagne-Ardenne, réalisation d'un inventaire de la biodiversité du campus • Création d'un plan de gestion des espaces verts |
| <p>Politique sociale</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Vote en 2020 d'un plan égalité femmes/hommes, puis en 2023 d'un plan Égalité/Diversité/Inclusivité • Nomination d'une référente égalité • Déploiement d'une plateforme d'écoute et d'accompagnement, ouverte à l'ensemble de la communauté UTT, et structuration de sa gestion par un ensemble d'acteurs (pôle santé, référentes VSS, égalité, discriminations, handicap, harcèlement, laïcité). Accompagnement des autres établissements locaux dans cette même démarche • Actions en faveur de l'amélioration des conditions de travail ou d'études des personnes en situation de handicap, notamment au travers du programme PHARES pour les élèves • Actions locales dans le cadre des programmes Cordées de la Réussite et Égalité des Chances • Actions de promotion des études scientifiques auprès des jeunes femmes, notamment dans le cadre du programme Elles Bougent • Exploitation de statistiques concernant l'égalité de traitement, et de promotion, entre les femmes et les hommes mais également entre les personnels titulaires et contractuels • Engagement dans une démarche de labellisation Human Resources Strategy for Resarchers (HRS4R) • Actions diverses menées dans le cadre de groupes de travail pour la Qualité de Vie et les Conditions de Travail • Sensibilisation systématique des comités de sélection aux stéréotypes et aux biais de genres |

Les axes stratégiques du schéma directeur DD&RS

Afin de continuer et d'amplifier la politique mise en place à l'Université de technologie de Troyes, nous proposons un plan prévisionnel suivant une politique d'amélioration continue basée sur nos engagements et le référentiel national DD&RS. Ce plan prévisionnel repose sur 5 axes stratégiques.

Axe 1 : Affirmer notre stratégie, renforcer notre organisation interne et notre ancrage multi-échelles pour le DD&RS

Axe 2 : Former des acteurs des grandes transitions

Axe 3 : Promouvoir une recherche et des innovations éthiques, responsables et coconstruites avec la société

Axe 4 : Agir pour un campus éco-responsable, limitant son empreinte sur l'environnement

Axe 5 : Favoriser une politique humaine et sociale

Notre premier objectif sera de définir sous un délai d'un an le « donut » de l'UTT selon la méthodologie théorique proposée par Kate Raworth en 2017 et en utilisant la méthodologie pratique inspirée de celle de l'Université de Lausanne. En associant le cadre des limites planétaires à celui des besoins humains fondamentaux, Kate Raworth dessine un espace juste et sûr pour l'humanité formant un « donut », délimité d'une part par un *plafond environnemental* et d'autre part par un *plancher social* (voir figure 4).

Lorsque cet état des lieux sera réalisé, notre schéma directeur devrait permettre de guider l'institution dans un espace juste et sûr pour sa communauté et son territoire.

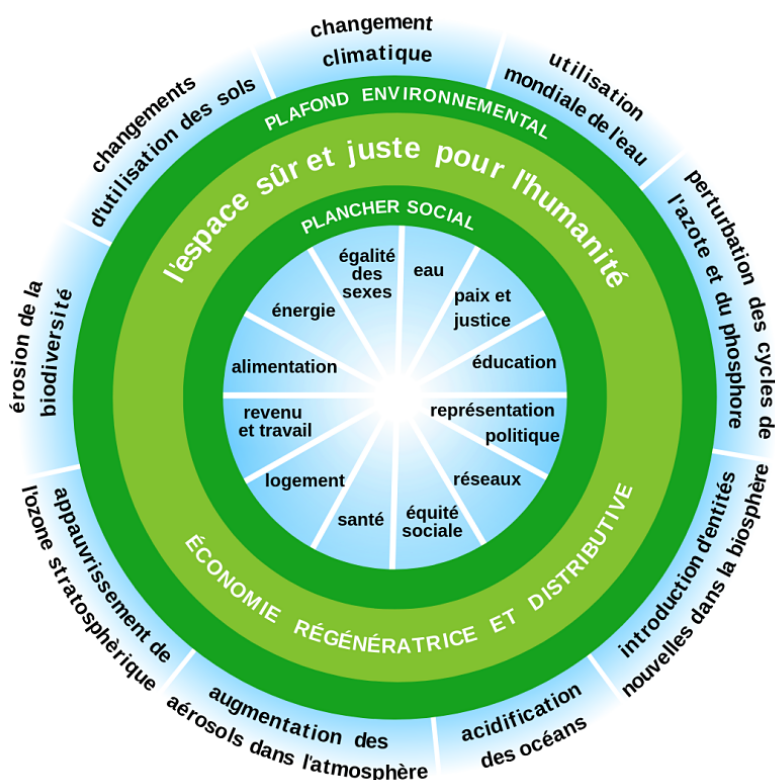


Figure 4 : Représentation originale du Donut par Kate Raworth, 2017 (trad. en français en 2018).

Axe 1: Affirmer notre stratégie, renforcer notre organisation interne et notre ancrage multi-échelles pour le DD&RS

Ainsi que cela a été réaffirmé par la dernière circulaire de 2023 du Premier ministre, tous les acteurs de l'État doivent œuvrer à tendre vers une administration exemplaire. Cette politique, lancée dès 2008 a connu diverses réussites mais aussi un essoufflement depuis quelques années. C'est pourquoi la dernière mise à jour permet de redynamiser l'administration afin de gagner en efficacité en associant à une politique jusqu'alors descendante une approche plus participative de facilitation et de valorisation des projets locaux dans le cadre du COMP⁵ dont c'est l'un des piliers.

L'UTT à travers un ensemble d'actions porte un engagement fort sur cette thématique. Les actions identifiées dans cet axe ont pour vocation de renforcer encore l'engagement de l'institution à œuvrer à la transformation socio-écologique. La mise en place d'un Conseil pour les Transformations Socio-Écologiques, qui accompagne l'institution sur la stratégie et la politique en matière de TEDS⁶, est un atout important dans les prises de décisions de la direction. Cette politique d'engagements pour une université plus soutenable a été affirmée et réaffirmée comme un pilier fort de notre développement dans les plans stratégiques UTT 2030 puis UTT 2035. Enfin, ce présent schéma directeur porte cette ambition et résume l'ensemble des actions qui seront déployées dans les cinq années à venir.

1.1 Mettre en œuvre la politique DD&RS et déployer des ressources pour y parvenir

Depuis 2020, l'UTT, après un questionnement sur ses valeurs socles, a fait des enjeux DD&RS un des piliers de sa stratégie. L'objectif de l'établissement est d'appréhender les grandes transformations socio-environnementales et de les intégrer dans sa stratégie globale. Cette politique autour du DD&RS a été formalisée et des engagements ont été pris, notamment par le biais de la signature en 2021 de l'accord de Grenoble. A terme, l'établissement souhaite être un moteur et rayonner à l'extérieur par ses actions innovantes.

Tous les organes de l'UTT sont donc impactés par ces changements à venir : gouvernance, directions, services, unités de recherche, etc.

Le déploiement de la politique DD&RS doit être accompagné, à la fois par le nouveau réseau de référents DD&RS, et par le Conseil pour les Transformations Socio-Écologiques créé en 2020. Il conviendra également de se doter d'outils de suivi, indispensables à l'amélioration continue qui permettront, en outre, de jalonner les différentes étapes et de communiquer régulièrement sur les avancées.

⁵ COMP : Contrat d'Objectifs de Moyens et de Performance

⁶ TEDS : Transition Écologique pour un Développement Soutenable

1.2 Renforcer la visibilité de la démarche

En interne, tous les services sont désormais informés de la démarche et des référents ont été nommés. Des premières actions ont vu le jour, qu'il faut compléter et enrichir au moyen d'un plan d'actions et d'indicateurs qui en faciliteront le pilotage.

La transversalité de cette démarche suppose une communication efficace à destination de toute la communauté. Cette communication devra être à la fois générale et ciblée sur les différentes parties prenantes.

Aussi, il nous paraît primordial de renforcer la visibilité de nos actions vers l'extérieur. Le site web UTT, vitrine de l'établissement pour les parties prenantes internes et externes, se doit également de refléter les engagements et actions réalisées en matière de DD&RS. Ce travail sera une action prioritaire sur l'année 2024.

Ce travail passera également par une reconnaissance par un organisme externe. L'UTT s'est engagée en 2020 à déployer les moyens nécessaires à l'obtention du label DD&RS pour 2025. En parallèle, il sera pertinent pour l'UTT de s'intégrer dans les nouveaux classements, nationaux et internationaux, ayant émergé spécifiquement sur les enjeux du DD&RS : Les Échos Start x ChangeNOW, Times Higher Education (THE) Impact, ...

1.3 Contribuer, avec l'ensemble des parties prenantes à la construction d'une société responsable

L'établissement a déjà engagé des actions communes autour des enjeux DD&RS avec ses partenaires du groupe UT (UTBM⁷ et UTC⁸). Dans le cadre de la construction d'une université européenne (EUT+), des groupes de travail sont déjà constitués avec les universités partenaires et un « Green office » se réunit régulièrement.

⁷ UTBM : Université de Technologie de Belfort-Montbéliard

⁸ UTC : Université de Technologie de Compiègne

Synthèse Axe 1 - Affirmer notre stratégie, renforcer notre organisation interne et notre ancrage multi-échelles pour le DD&RS

| Objectifs | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|--|--|---|------|---|------|
| 1.1 Intégrer la politique DD&RS et la déployer dans tout l'établissement | <p>Selon la théorie du donut de Kate Raworth, réaliser un "donut" à l'échelle de l'UTT</p> | <p>Définir une politique permettant de s'approcher de la "zone verte" du "donut" de l'UTT</p> | | | |
| | <p>Formaliser un plan d'actions opérationnelles et finaliser la définition des indicateurs</p> | <p>Suivre l'avancée des actions et des indicateurs</p> | | | |
| | <p>Intégrer l'activité DD&RS dans la représentativité des instances</p> | | | | |
| | <p>Intégrer l'activité DD&RS dans l'ensemble des services</p> | | | | |
| | <p>Définir une gouvernance en accord avec les valeurs DD&RS</p> | | | | |
| 1.2 Renforcer la visibilité de la démarche | <p>Se positionner dans les classements nationaux et internationaux dédiés aux enjeux (Les Echos Start x changeNOW, Times Higher Education Impact, ...)</p> | | | | |
| | <p>Communiquer sur nos engagements et pratiques en interne et en externe</p> | | | | |
| | <p>Obtenir et maintenir la labellisation DD&RS</p> | | | | |
| 1.3 Contribuer avec toutes les parties prenantes à la construction d'une société responsable | <p>Sensibiliser en interne et mesurer les impacts de la sensibilisation</p> | | | | |
| | <p>Mener des actions conjointes avec les collectivités et les organisations du territoire</p> | | | | |
| | <p>Développer les partenariats et le travail en réseau à différentes échelles</p> | | | | |
| Indicateurs | État | Cible à 2 ans | | Cible à 5 ans | |
| Nombre d'indicateurs de performance DD&RS suivis et actualisés | 40 | 60 | | 77 (totalité des indicateurs de performance du référentiel national DD&RS) | |
| % de services/directions disposant d'un référent DD&RS | 60% | 80% | | 100% | |
| Nombre de parties prenantes internes sensibilisées | / | 50% | | 100% | |

Axe 2 : Former des acteurs des grandes transitions

Dans une université moderne, la première solution à mettre en œuvre est la sensibilisation et la formation de la communauté apprenante aux enjeux socio-écologiques. Il s'agit en effet de fournir les clefs permettant d'entrer dans la citoyenneté en étant les moteurs nécessaires à la transformation socio-écologique. Développer le sens critique, former à la remise en question et donner les outils méthodologiques scientifiques pour reconstruire sont des missions chères à l'établissement. De plus, il existe une mobilisation forte de la communauté étudiante et personnels sur ces problématiques et une demande accrue de formation à ces enjeux.

2.1. Intégrer les problématiques DD&RS dans les enseignements et les formations

L'institution répond à cette demande en intégrant dans ses parcours, et dès la première année, différentes Unités d'Enseignements dédiées non seulement à la science du système terre mais aussi à la dimension humaine qui doit nécessairement l'accompagner. Ces enseignements débiteront durant l'année académique 2024/2025.

L'objectif à l'UTT est d'accroître significativement les enseignements intégrant tous les aspects DD&RS. Pour ce faire, un schéma directeur DD&RS/Formations a été voté en 2022 et est en cours de déploiement, et une cellule pédagogique a été créée, dont l'animation est opérée dans le cadre d'une mission dédiée de référente DD&RS Formations. Une cartographie de tous les enseignements a été initiée par la cellule pédagogique et sous la coordination de la référente DD&RS formations afin de définir une base commune de compétences et de connaissances DD&RS pour l'ensemble des formations. Dans un premier temps, il s'agit d'identifier tous les enseignements comportant déjà des aspects DD&RS et d'en renforcer les contenus mais également de mener une analyse poussée sur la totalité des enseignements dans lesquels pourront s'insérer des aspects DD&RS afin d'aller au-delà d'une simple sensibilisation à une véritable formation au DD&RS. A terme, ce travail d'ingénierie pédagogique débouchera sur une offre de formation intégrant les enjeux et transformations socio-écologiques.

2.2. Accompagner le développement des connaissances DD&RS de la communauté étudiante

Même si, actuellement, le DD&RS est abordé dans certaines UE, l'objectif est d'accroître significativement les enseignements intégrant tous les aspects DD&RS. Pour ce faire, un état des lieux de toutes les unités d'enseignement est en cours dans le but de les estampiller DD&RS (selon le niveau d'intégration de contenus DD&RS de chaque UE).

Parallèlement, l'engagement des étudiants est encouragé sur ces problématiques que ce soit dans les projets étudiants ou dans l'engagement associatif.

Enfin, l'UTT fait évoluer les temps pédagogiques en proposant des événements dédiés : journées de l'Ingénieur Responsable, CRUNCH, fresques climat, diversité, formations VSS, formations autour de la santé, conférences.

2.3. Accompagner le développement des connaissances et compétences DD&RS des équipes pédagogiques

L'établissement souhaite que la communauté UTT, dans son ensemble, soit partie prenante de la démarche DD&RS, notamment au niveau de son équipe pédagogique. Cela passe par la constitution d'un vivier de formatrices et de formateurs ayant vocation à assurer les enseignements socio-écologiques et RSE. Une communication a été faite sur cette politique et une forte incitation a été réalisée auprès de toute la communauté. Une approche par les compétences a été effectuée afin de cartographier les prérequis nécessaires à l'enseignement DD&RS. Les équipes pédagogiques bénéficieront d'un accompagnement par le biais d'actions types fresques, conférences et des supports pédagogiques seront réalisés. La mise en œuvre de la pédagogie DD&RS sera expérimentée sur des cours/programmes pilotes avant d'être déployée, d'ici à cinq ans, à l'ensemble des programmes.

2.4. Accompagner le développement des connaissances et compétences DD&RS de la société

L'UTT propose, deux à trois fois par an, des événements à destination du grand public sur des enjeux DD&RS. Qu'il s'agisse de problématiques liées à la santé, de réflexion autour de l'Intelligence Artificielle ou de biodiversité, l'établissement, par le biais de ses chaires et de ses instituts a toujours eu à cœur de privilégier les interactions sciences/société. Pour aller plus loin, les équipes pédagogiques seront sollicitées afin de développer des outils et des contenus à destination du plus grand nombre (MOOC⁹, e-learning, vidéothèque, conférences). Le partage et la mutualisation de méthodes et supports pédagogiques conçus seront particulièrement encouragés (communautés de pratiques, formations en ligne, etc...).

⁹ MOOC : *Massive open online course*

Synthèse Axe 2 - Former des acteurs des grandes transitions

| Objectifs | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|--|--|---|------|---------------|------|
| 2.1 Intégrer les enjeux DD&RS dans les programmes pédagogiques | Piloter et animer une cellule pédagogique | | | | |
| | Finaliser l'état des lieux de la présence des enjeux DD&RS dans les formations | Revisiter l'offre de formation | | | |
| | Développer des temps pédagogiques dédiés, obligatoires et facultatifs | | | | |
| 2.2 Accompagner le développement des compétences DD&RS des apprenants | Valoriser les compétences DD&RS développées par les étudiants | | | | |
| | Renforcer la présence des enjeux DD&RS dans les stages | | | | |
| | Promouvoir les engagements étudiants DD&RS | | | | |
| 2.3 Accompagner le développement des compétences DD&RS des équipes enseignantes et des | Sensibiliser les personnels de formation et de recherche aux enjeux DD&RS | | | | |
| | Former les enseignants et enseignants chercheurs aux enjeux DD&RS | | | | |
| | Former les doctorants aux enjeux DD&RS | | | | |
| 2.4 Diffuser les connaissances DD&RS en interne et auprès des partenaires | Recenser et produire des ressources pour la formation des parties prenantes | | | | |
| | Communiquer, diffuser vers les parties prenantes | | | | |
| | Développer les projets de co-développement à l'international | | | | |
| Indicateurs | État | Cible à 2 ans | | Cible à 5 ans | |
| % d'UEs intégrant des critères DD&RS | 10% | 30% | | 50% | |
| % de diplômés de l'année pouvant valoriser leurs compétences DD&RS (certification, portfolio...) | 0% | À fixer une fois le type de valorisation défini | | 80% | |
| % des personnels enseignants ayant suivi au moins 1 formation DD&RS | 10% | 50% | | 100% | |
| Nombre de projets internationaux DD&RS | À mesurer | À définir | | À définir | |

Axe 3 : Promouvoir une recherche et des innovations éthiques, responsables et coconstruites avec et pour la société

La réflexion que nous avons menée est basée sur les travaux du groupe de travail « Recherche et Innovation » de France Universités, de la Conférence des Grandes Écoles et des organismes de recherche. Ainsi, l'UTT veut mettre les personnels des Unités de Recherche dans les conditions leur permettant d'appréhender les enjeux de la transformation socio-écologique dans leurs activités.

Nous allons devoir faire évoluer notre stratégie de recherche afin de prendre en compte de manière plus importante les enjeux socio-écologiques, les interactions avec la société et notre territoire et d'interroger la finalité en termes d'impacts socio-écologiques et d'éthiques de nos travaux de recherche. Afin que cette transformation dans notre approche de la recherche ne soit pas perçue comme une contrainte, il est important de rappeler ici l'importance de la garantie de la liberté académique dans l'ensemble des activités des chercheurs.

Au-delà de l'impact direct de nos travaux de recherche, il est important aussi de mettre en lumière le poids de nos activités sur les émissions GES¹⁰ globales de l'institution.

3.1 Mettre en œuvre une stratégie pour une recherche responsable

Il n'existe pas actuellement de processus de déploiement et de suivi de la stratégie de recherche intégrant clairement des actions DD&RS. Afin de remédier à cet état, la directrice adjointe à la recherche est en même temps la référente DD&RS pour la recherche. Elle dispose d'une lettre de mission et a pour rôle pour coordonner la mise en œuvre et le suivi des actions en lien avec les référents présents dans les Unités de Recherche, et participe aux séances du Conseil pour les Transformations Socio-Écologiques. La référente DD&RS recherche doit, entre autres, formaliser une stratégie de recherche et d'innovation qui intègre les enjeux socio-écologiques. Cette stratégie sera ensuite déployée dans toutes les unités de recherche au moyen de feuilles de route et de règlements intérieurs des unités de recherche. Elle accompagnera la réflexion Impacts DD&RS/Projets de recherche (de la phase de montage jusqu'à la phase de résultats).

Notons également que l'UTT est engagée dans une démarche de labellisation Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R), avec pour ambition d'être labellisée en 2024.

3.2 Mettre en place une politique ambitieuse de science avec et pour la société

L'UTT est déjà dans une démarche de science ouverte et participative. Dans un souci d'amélioration continue, une labellisation Sciences Avec et Pour la Société (SAPS) est en cours. Des actions et événements grand public existent déjà mais n'obéissent pas à une stratégie formalisée. Il faut donc, dans un avenir très proche, réaliser un état des lieux des actions de

¹⁰ GES : Gaz à effet de serre

diffusion (recherche et innovation) qui existent et déterminer quelles actions pourraient être mises en œuvre afin d'enrichir la médiation scientifique, notamment au niveau du territoire. D'ici à cinq ans, l'UTT espère être reconnue pour sa démarche de transfert des connaissances et des résultats et devenir une référence en termes d'expertise, en partenariat avec les acteurs socio-économiques du territoire mais aussi avec les acteurs politiques et académiques nationaux et internationaux.

3.3 Favoriser une recherche ouverte, dans le respect des fondamentaux éthiques

L'UTT a pris conscience, il y a quelques années déjà, de l'importance de mener une réflexion sur l'intégrité scientifique. La nomination de deux référents, un référent éthique et un référent déontologie, permet d'identifier les bonnes pratiques et de diffuser les règles et bonnes pratiques à respecter. Une formalisation de la politique de diffusion des savoirs (publications et données) doit être effectuée et assortie d'un dispositif permettant sa mise en œuvre. Enfin, l'ambition à cinq ans sera d'être un établissement innovant proposant des outils de partage des connaissances en partenariat avec les opérateurs de la recherche.

Synthèse Axe 3 - Promouvoir une recherche et des innovations éthiques, responsables et coconstruites avec et pour la société

| Objectifs | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|---|--|---------------|------|---------------|------|
| 3.1 Mettre en œuvre une stratégie pour une recherche responsable | Effectuer un état des lieux des retombées positives de la recherche dans les champs du DD&RS | | | | |
| | Réduire les impacts négatifs de la recherche (déplacements, bilan carbone, éthique, etc) | | | | |
| 3.2 Mettre en place une politique ambitieuse de science avec et pour la société | Obtenir le label Sciences Avec et Pour la Société (SAPS) | | | | |
| | Favoriser un transfert et une innovation responsables | | | | |
| | Renforcer le lien entre les formations et les actions de recherche | | | | |
| 3.3 Favoriser une recherche ouverte, dans le respect des fondamentaux éthiques | Communiquer sur les dispositifs éthique, intégrité scientifique et déontologie | | | | |
| | Renforcer la politique de science ouverte | | | | |
| Indicateurs | État | Cible à 2 ans | | Cible à 5 ans | |
| % des projets de recherche contribuant aux enjeux socio-écologiques | À mesurer | 10% | | 30% | |
| % des publications en accès ouvert | 53% | 70% | | 80% | |
| % des bases de données en accès ouvert | À mesurer | 20% | | 45% | |

Axe 4 : Agir pour un campus écoresponsable, limitant son empreinte sur l'environnement

L'UTT porte une politique ambitieuse en termes de préservation des ressources depuis une décennie. Ainsi, notre campus est une zone qui est relativement préservée avec de nombreux espaces verts, une forêt urbaine de 1300 arbres et une biodiversité relativement importante (orchidées, petits mammifères, oiseaux...).

Par ailleurs, notre campus est chauffé à 100% par une chaudière biomasse complétée par une ferme solaire permettant de chauffer de l'eau qui est réinjectée dans le circuit de chauffage.

Enfin, nous nous engageons dans une politique de zéro artificialisation nette induisant nécessairement une réduction équivalente des zones bétonnées lors de l'implantation de nouveaux bâtiments. Ceci passera par une réduction des espaces de parking qui seront remplacés par des espaces verts. Cette transformation doit s'accompagner d'une politique ambitieuse de la transformation de la mobilité qui reste fortement extra-urbaine.

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

Le bilan carbone de l'UTT est réalisé depuis 2019, et annuellement depuis 2021, en interne par un enseignant-chercheur entouré d'une équipe d'étudiants du Master Ingénierie et Management de l'Environnement et du Développement Durable. L'UTT a pour ambition de tendre vers la neutralité carbone d'ici 2050. Un premier engagement voté par le CTSE était de réduire de 50% nos émissions GES en 2030.

Concernant notre dépendance aux ressources et aux fluides, le conseil d'administration a voté en 2022 un plan de sobriété, dont les avancées et les mesures sont revues annuellement. Par ailleurs, des travaux d'isolation du bâti sont en cours depuis plusieurs années afin d'améliorer le confort des usagers ainsi que le bilan énergétique de l'institution. Enfin, l'UTT tend à limiter son utilisation des énergies fossiles : notre campus est chauffé à 100% par une chaudière biomasse, elle-même complétée par une ferme solaire permettant de chauffer de l'eau qui est réinjectée dans le circuit de chauffage. À moyen terme, des ombrières de parking devraient également voir le jour autour de l'UTT, ce qui permettra de tendre vers une complète autonomie énergétique.

Ensuite, la mobilité des élèves et des personnels joue un rôle crucial dans notre politique d'établissement. En effet, la mobilité internationale obligatoire des élèves-ingénieurs, les déplacements de nos doctorants et enseignants-chercheurs, ainsi que le projet d'alliance européenne EUT+ représentent, à eux seuls, la majeure partie des déplacements. Pour les années à venir, il nous est impératif de trouver des solutions pour réduire l'impact (notamment carbone) de ces déplacements. Un plan de mobilité a notamment été voté en 2023 en ce sens, formalisant la volonté de l'établissement d'agir sur ces champs. Concernant les déplacements domicile-UTT, l'UTT est particulièrement proactive auprès des collectivités territoriales pour remonter le besoin de développer les réseaux de transport en commun ainsi que les pistes cyclables.

Il est important de préciser que l'UTT n'est propriétaire d'aucun de ses locaux, et est donc dépendante des collectivités locales pour les cahiers des charges et les travaux de gros-œuvre sur le bâti. Des activités d'incitation sont néanmoins régulièrement effectuées auprès d'elles.

4.2. Développer une politique de prévention et de réduction des atteintes à l'environnement

La politique de gestion des déchets de l'UTT a été formalisée en 2023, illustrant de nombreuses actions déjà en place, mais également un certain nombre d'axes d'amélioration. Notons qu'une meilleure gestion de nos déchets doit impérativement être couplée à une réduction de la production de ces déchets.

Concernant les effluents, une analyse initiale de qualité des rejets sert de base aux actions futures.

Le tri sélectif des déchets ménager est en place depuis plus de dix ans et une communication régulière sur les bons gestes de tri est faite régulièrement. Ce tri sélectif intègre également le tri du papier grâce à des poubelles bi-flux. Un audit a été réalisé et met en lumière des axes d'amélioration.

Pour ce qui concerne les déchets dangereux (DEEE¹¹, DASRI¹², produits chimiques) des filières spécifiques sont en place et assurent la collecte et le traitement de ces déchets. La traçabilité est assurée via la plateforme dédiée.

4.3. Développer une politique en faveur de la biodiversité

Un inventaire de la biodiversité sur le campus a été effectué en 2021. Ainsi, notre campus est une zone relativement préservée avec de nombreux espaces verts, une forêt urbaine de 1300 arbres plantée en 2021, et une biodiversité relativement diversifiée (orchidées, petits mammifères, oiseaux...). L'UTT met en place une politique volontariste de sa préservation et de son amplification. En ce sens, un plan de gestion des espaces verts a été mis en place en 2023, qui intègre une forte volonté de développer la biodiversité sur le campus, notamment par la fauche tardive et la création de corridors écologiques. Par ailleurs, une politique de réduction des zones bétonnées est en œuvre afin de redonner davantage de place aux écosystèmes naturels.

À l'échelle territoriale, divers projets sont en œuvre, bien que non coordonnés par l'établissement. On peut par exemple citer plusieurs projets de fermes urbaines par un enseignant-chercheur de l'UR InSyTE, ayant pour ambition d'introduire la permaculture tout en renforçant la cohésion des personnes dans des quartiers plus défavorisés. Ensuite, la chaire Transition des Territoires Agricoles porte un ensemble de projets sur la soutenabilité des systèmes agricoles et alimentaires dans la région Grand Est. Enfin un projet est organisé annuellement depuis 2021 dans le village de Kpékpéta au Togo, ayant pour objectif de renforcer les moyens agricoles du village.

4.4. Promouvoir une alimentation responsable accessible au plus grand nombre

La politique de l'UTT dans le champ de l'alimentation est assez limitée. En effet, l'UTT est tributaire des actions portées par le CROUS de Reims, qui a la charge de la restauration sur le campus. En ce sens, la direction de l'antenne de Troyes du CROUS est partie prenante du Conseil pour les

¹¹ DEEE : déchets d'équipements électriques et électroniques

¹² DASRI : Déchets d'activités de soins à risques infectieux et assimilés

Transformations Écologiques de l'Établissement depuis février 2024, et permet de favoriser le dialogue autour de l'offre de restauration (offre végétarienne, circuits courts, qualité, ...).

Ensuite, l'établissement tente de contribuer aux enjeux de par ses expertises de Recherche. La chaire Transition des Territoires Agricoles porte notamment un ensemble de projets sur la soutenabilité des systèmes agricoles et alimentaires dans la région Grand Est.

Synthèse Axe 4 - Agir pour un campus écoresponsable, limitant son empreinte sur l'environnement

| Objectifs | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|---|---|---------------|------|---------------|------|
| 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 | Réduire nos émissions de gaz à effet de serre | | | | |
| | Coordonner et assurer le suivi de la politique sobriété | | | | |
| | Déployer la politique de réduction des déplacements et de leurs impacts | | | | |
| | Définir et mettre en œuvre une politique d'achats responsables | | | | |
| 4.2 Développer une politique de prévention et de réduction des atteintes à l'environnement | Réduire nos atteintes à l'environnement | | | | |
| | Améliorer la valorisation de nos déchets | | | | |
| 4.3 Développer une politique en faveur de la biodiversité | Pérenniser une gestion responsable et durable des espaces verts du campus | | | | |
| | Mener des actions de sensibilisation et de formation grâce aux actions menées sur le campus (exemple : affichages dans la forêt Miyawaki) | | | | |
| | Mener des actions en faveur de la biodiversité à l'extérieur du campus | | | | |
| 4.4 Promouvoir une alimentation responsable accessible au plus grand nombre | Favoriser une politique d'alimentation responsable en partenariat avec le CROUS | | | | |
| | Améliorer l'offre de restauration durable sur la cafétéria | | | | |
| | Définir un cahier des charges d'alimentation responsable lors de l'organisation d'évènements | | | | |
| | Mener des actions de sensibilisations conjointes avec les associations étudiantes et le CROUS | | | | |
| Indicateurs | État | Cible à 2 ans | | Cible à 5 ans | |
| % de réduction TeqCO2 par rapport à année de référence | À mesurer | -30% | | -45% | |
| % de réduction de la quantité de déchets par rapport à année de référence | À mesurer | À définir | | À définir | |
| % des espaces verts du campus gérés durablement | À mesurer | À définir | | 100% | |

Axe 5 : Favoriser une politique humaine et sociale, et le bien-être de toutes et tous

En nommant en 2021 une référente égalité, l'UTT a réaffirmé son désir de renforcer ses actions autour de la politique sociale. La mise en œuvre de cette politique est rattachée et centralisée au sein de la direction de l'institution. Cette centralisation permet une cohérence et un phasage des différentes déclinaisons de cette politique en matière de **discrimination, égalité, inclusivité, soutenabilité...** pour accroître les actions autour de la diversité des origines géographiques et sociales des étudiants, de l'inclusion de tous les publics et en particulier des personnes en situation de handicap, de la qualité de vie au travail et de la lutte contre les discriminations et les violences de toutes sortes. L'investissement de l'UTT dans cette politique de responsabilité sociétale est renforcé et élargi par la signature de l'accord de Grenoble (COP2 étudiante) et EUT+.

Une vision systémique touche l'ensemble des dimensions éducatives des établissements : gouvernance (leadership, prise de décisions, politiques, plans de réussite, projets éducatifs, codes de vie et programmes, démocratie participative, ressources humaines), services et pratiques (éducatifs, soutien par des professionnels, accueil, etc.).

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

Un plan d'action « Égalité », traçant les contours et les objectifs de progrès a été voté en novembre 2020. Ce plan a été complété et précisé par le plan d'actions Égalité Diversité Inclusivité voté en Conseil d'Administration.

L'objectif de ce plan est, en premier lieu, de promouvoir une culture EDI ¹³ à l'échelle de l'établissement. Cela passe par des communications régulières, qu'il s'agisse de mettre les femmes à l'honneur (articles mettant un focus sur des enseignantes chercheuses) ou de mettre en avant les actions liées au handicap.

Le règlement intérieur a été modifié afin de rappeler les bonnes pratiques, que ce soit en termes d'égalité, de discriminations ou de lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Des statistiques genrées sont éditées chaque année concernant l'égalité de traitement et de promotion. L'UTT est en outre dans une démarche de labellisation HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers).

L'organisation d'événements dédiés (journée pour le droit des femmes, journée de lutte contre les VSS, journée du handicap) permettent, par le biais de conférences, expositions, stands d'informations, de sensibiliser le personnel.

Enfin dans le cadre de la lutte contre les biais de genre, les comités de sélection sont systématiquement sensibilisés avant chaque jury par le visionnage de vidéos explicitant les biais en action lors d'un recrutement.

¹³ EDI : Égalité, Diversité, Inclusivité

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

La cartographie des compétences métiers, réalisée dans le cadre d'une démarche qualité, permet d'obtenir une vision claire des services dans lesquels des compétences DD&RS doivent être développées, accentuées, indispensables. Des actions d'amélioration continue et de sensibilisation sont mises en œuvre. L'établissement dispose d'outils de suivi et de pilotage des métiers et des compétences (cartographie des emplois, pyramides des âges, tableaux d'évolution des niveaux de recrutement...) qu'il va falloir formaliser et structurer en mettant en œuvre une Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) sans laquelle il semble difficile d'être efficient.

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

La généralisation du télétravail après la période COVID a permis au personnel d'acquérir un confort supplémentaire (sur la base du volontariat). S'y ajoute des prestations dans le cadre de l'action sociale par l'intermédiaire de la commission action sociale. Enfin, notre pôle santé est doté de 3 infirmiers et de 2 psychologues qui proposent des moments d'écoute et d'accompagnement, réalise des soins et organise des événements de sensibilisation à la santé.

En termes d'instances, la F3SCT¹⁴ et le CSA¹⁵ se réunissent une fois par trimestre. Ces instances sont informées, à chaque séance, des situations de Risques Psycho-sociaux remontées via différents canaux (la plateforme de signalement, la DRH ¹⁶ou le pôle santé).

Notre ingénieur prévention s'occupe de l'évaluation des risques professionnels et en assure la mise à jour dans le DUERP¹⁷, en conformité avec les normes de santé et sécurité au travail. Le site web de l'UTT met à disposition de l'ensemble de la communauté la liste des conseillers et assistants de prévention ainsi que la liste nominative des référents (discrimination, handicap, égalité, racisme/antisémitisme/non respect de la laïcité) et des écoutants VSS. Les recyclages réguliers des formations (membres de la F3SCT/ du CSA, conseillers/assistants de prévention, personnels soumis à des risques professionnels particuliers) sont programmés et réalisés.

Concernant les apprenants, une semaine consacrée intitulé « Bases essentielles en santé et sécurité au travail » a lieu chaque année pour tous les nouveaux entrants. Cette formation est obligatoire et donne lieu à une évaluation et à l'obtention de crédits ECTS¹⁸.

Pour l'ensemble de la communauté, une réflexion est à l'étude et devrait voir, sur l'année 2024, la mise à disposition de salles permettant aux jeunes femmes allaitantes de tirer leur lait dans des conditions confortables. Ces salles permettront, en outre, aux personnes souffrant d'endométriose ou subissant des règles douloureuses de pouvoir s'allonger pour prendre un

¹⁴ F3SCT : Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail

¹⁵ CSA : Comité Social d'Administration

¹⁶ DRH : Direction des Ressources Humaines

¹⁷ DUERP : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

¹⁸ ECTS : European Credit Transfer System

temps de récupération. Un protocole est à l'étude pour proposer des heures de congés aussi bien pour le personnel que pour les étudiantes.

5.4. Mettre en place une politique d'égalité des chances pour les apprenants

Handicap : A l'UTT, deux référentes ont en charge l'accompagnement des étudiants en situation de handicap. Lors de leur inscription, un diagnostic complet sur les besoins des apprenants en situation de handicap pour améliorer leurs conditions d'étude et de formation est réalisé conjointement avec la cellule Ergonomie, notamment pour les aménagements.

Toutefois, un gros travail doit être réalisé en termes d'accessibilité, l'objectif étant de rendre l'ensemble du campus accessible à tous, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Mixité : Depuis avril 2017, l'UTT s'engage au côté de l'association « Elles bougent » pour la **promotion de la mixité dans les carrières scientifiques et techniques**. Des rencontres entre lycéennes, étudiantes et marraines « Elles bougent » sont organisées pour permettre à chacune d'échanger et de mieux **découvrir les métiers d'ingénieures**. Ces rencontres ont lieu lors de rendez-vous récurrents : Sciences de l'ingénieur au féminin, Nuits de l'orientation, Challenge Innovatech, Visites d'entreprises et de sites industriels, Tables rondes « Innovation au féminin.

Mixité sociale : Depuis 2016, l'Université de technologie de Troyes s'engage pour promouvoir la poursuite d'études et favoriser l'accès à l'enseignement supérieur de jeunes quel que soit leur milieu socio-culturel. Autour des 2 programmes phares, **Cordée de la réussite** et **Égalité des chances**, l'UTT est accompagnée d'acteurs publics et privés pour encourager les jeunes du territoire à réussir leurs études quel que soit leur choix d'orientation. Depuis 2018, l'Université de technologie de Troyes (UTT) a rejoint le programme Égalité des Chances de l'Université Paris Dauphine en s'inscrivant en "tête de pont" pour y inclure les lycées aubois partant pour l'aventure, **permettant aux meilleurs lycéens, attirés par les études scientifiques, de connaître, postuler et intégrer l'UTT** (avec des places réservées pour les élèves boursiers) et à ceux, intéressés par la gestion et les sciences économiques et sociales, d'intégrer l'Université Paris Dauphine. Le programme Égalité des chances permet d'inciter les élèves du territoire à poursuivre leurs efforts pour intégrer l'UTT ou l'Université Paris Dauphine, et a aussi pour ambition d'aider l'insertion de tous les lycéens, qu'ils poursuivent leurs études dans des filières littéraires, économiques et sociales, technologiques ou qu'ils choisissent l'apprentissage comme voie d'insertion professionnelle.

Synthèse Axe 5 - Favoriser une politique humaine et sociale, et le bien-être de toutes et tous

| Objectifs | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|---|---|------|---|------|------|
| 5.1 Favoriser une politique humaine et sociale d'égalité et de diversité au sein des personnels | Co-construire la politique sociale avec les parties prenantes internes | | | | |
| | Créer et animer des comités de suivi pluriannuels et des groupes de travail à échéance pertinente | | | | |
| | Mesurer les inégalités professionnelles | | Réduire les inégalités professionnelles | | |
| | Obtenir le label HRS4R | | Maintenir et animer la démarche HRS4R | | |
| 5.2 Favoriser et accompagner le développement des compétences, dont les compétences DD&RS, dans l'évolution des métiers | Élaborer une GPEC | | | | |
| | Identifier les formations DDRS | | | | |
| | Développer et rendre visible l'offre de formation DDRS dans le plan de formation annuel | | | | |
| | Assurer le suivi des formations | | | | |
| | Appuyer le déploiement des formations | | | | |
| 5.3 Développer une politique de la qualité de vie dans l'établissement | Améliorer et mesurer la qualité de vie dans les études | | | | |
| | Fixer des objectifs annuels en matière de qualité de vie au travail | | | | |
| | Améliorer et mesurer la de qualité de vie et les conditions de travail | | | | |
| 5.4 Mettre en place une politique d'égalité des chances pour les apprenants | Maintenir les actions déjà existantes pour l'accueil des internationaux | | | | |
| | Renforcer l'accessibilité des locaux pour les étudiants en situation de handicap | | Mettre en place des mesures innovantes pour améliorer les conditions d'études des apprenants en situation de handicap | | |
| | Maintenir les actions déjà existantes pour l'accueil des étudiants en situation de handicap | | | | |
| | Maintenir les actions en faveur de la mixité sociale | | | | |
| | Maintenir les actions en faveur de la mixité | | | | |
| | | | | | |

| Indicateurs | État | Cible à 2 ans | Cible à 5 ans |
|---|-------------------|---|---|
| Index de l'égalité professionnelle | À mesurer | À définir une fois la première mesure effectuée | À définir une fois la première mesure effectuée |
| % de personnels formés aux enjeux DD&RS | À mesurer | 25% | 75% |
| Résultats du baromètre qualité de vie dans les études | Baromètre à créer | À définir une fois la première mesure effectuée | À définir une fois la première mesure effectuée |
| Résultats du baromètre qualité de vie et conditions de travail | Baromètre à créer | À définir une fois la première mesure effectuée | À définir une fois la première mesure effectuée |
| % des bâtiments accessibles aux personnes en situation de handicap moteur/sensoriel | 70% / 15% | 100% / 60% | 100% / 100% |

Déploiement et suivi du schéma directeur

Plan d'actions détaillé

En suite de ce schéma directeur, un plan d'actions opérationnelles détaillé sera produit en interne, et déclinera l'ensemble des engagements stratégiques du Schéma Directeur DD&RS ainsi que les plans d'actions sectoriels déjà mis en œuvre ayant une coloration DD&RS (plan de sobriété, plan EDI, chartes, ...) afin de faciliter leur suivi.

Reporting et suivi des indicateurs

L'ensemble des indicateurs de performance seront suivis annuellement dans le cadre de l'autoévaluation annuelle de l'établissement sur la base du référentiel DD&RS.

18 indicateurs, introduits dans ce schéma directeur, seront suivis prioritairement pour le pilotage de la démarche, et revus à échéance pertinente par le Comité de Direction et le Conseil d'Administration.

Synthèse

Synthèse Axe 1 - Affirmer notre stratégie, renforcer notre organisation interne et notre ancrage multi-échelles pour le DD&RS

| Objectifs | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|--|--|---|------|---|------|
| 1.1 Intégrer la politique DD&RS et la déployer dans tout l'établissement | <p>Selon la théorie du donut de Kate Raworth, réaliser un "donut" à l'échelle de l'UTT</p> | <p>Définir une politique permettant de s'approcher de la "zone verte" du "donut" de l'UTT</p> | | | |
| | <p>Formaliser un plan d'actions opérationnelles et finaliser la définition des indicateurs</p> | <p>Suivre l'avancée des actions et des indicateurs</p> | | | |
| | <p>Intégrer l'activité DD&RS dans la représentativité des instances</p> | | | | |
| | <p>Intégrer l'activité DD&RS dans l'ensemble des services</p> | | | | |
| | <p>Définir une gouvernance en accord avec les valeurs DD&RS</p> | | | | |
| 1.2 Renforcer la visibilité de la démarche | <p>Se positionner dans les classements nationaux et internationaux dédiés aux enjeux (Les Echos Start x changeNOW, Times Higher Education Impact, ...)</p> | | | | |
| | <p>Communiquer sur nos engagements et pratiques en interne et en externe</p> | | | | |
| | <p>Obtenir et maintenir la labellisation DD&RS</p> | | | | |
| 1.3 Contribuer avec toutes les parties prenantes à la construction d'une société responsable | <p>Sensibiliser en interne et mesurer les impacts de la sensibilisation</p> | | | | |
| | <p>Mener des actions conjointes avec les collectivités et les organisations du territoire</p> | | | | |
| | <p>Développer les partenariats et le travail en réseau à différentes échelles</p> | | | | |
| Indicateurs | État | Cible à 2 ans | | Cible à 5 ans | |
| Nombre d'indicateurs de performance DD&RS suivis et actualisés | 40 | 60 | | 77 (totalité des indicateurs de performance du référentiel national DD&RS) | |
| % de services/directions disposant d'un référent DD&RS | 60% | 80% | | 100% | |
| Nombre de parties prenantes internes sensibilisées | / | 50% | | 100% | |

Synthèse Axe 2 - Former des acteurs des grandes transitions

| Objectifs | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|--|--|---|------|---------------|------|
| 2.1 Intégrer les enjeux DD&RS dans les programmes pédagogiques | Piloter et animer une cellule pédagogique | | | | |
| | Finaliser l'état des lieux de la présence des enjeux DD&RS dans les formations | Revisiter l'offre de formation | | | |
| | Développer des temps pédagogiques dédiés, obligatoires et facultatifs | | | | |
| 2.2 Accompagner le développement des compétences DD&RS des apprenants | Valoriser les compétences DD&RS développées par les étudiants | | | | |
| | Renforcer la présence des enjeux DD&RS dans les stages | | | | |
| | Promouvoir les engagements étudiants DD&RS | | | | |
| 2.3 Accompagner le développement des compétences DD&RS des équipes enseignantes et des | Sensibiliser les personnels de formation et de recherche aux enjeux DD&RS | | | | |
| | Former les enseignants et enseignants chercheurs aux enjeux DD&RS | | | | |
| | Former les doctorants aux enjeux DD&RS | | | | |
| 2.4 Diffuser les connaissances DD&RS en interne et auprès des partenaires | Recenser et produire des ressources pour la formation des parties prenantes | | | | |
| | Communiquer, diffuser vers les parties prenantes | | | | |
| | Développer les projets de co-développement à l'international | | | | |
| Indicateurs | État | Cible à 2 ans | | Cible à 5 ans | |
| % d'UEs intégrant des critères DD&RS | 10% | 30% | | 50% | |
| % de diplômés de l'année pouvant valoriser leurs compétences DD&RS (certification, portfolio...) | 0% | À fixer une fois le type de valorisation défini | | 80% | |
| % des personnels enseignants ayant suivi au moins 1 formation DD&RS | 10% | 50% | | 100% | |
| Nombre de projets internationaux DD&RS | À mesurer | À définir | | À définir | |

Synthèse Axe 3 - Promouvoir une recherche et des innovations éthiques, responsables et coconstruites avec et pour la société

| Objectifs | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|---|--|---------------|------|---------------|------|
| 3.1 Mettre en œuvre une stratégie pour une recherche responsable | Effectuer un état des lieux des retombées positives de la recherche dans les champs du DD&RS | | | | |
| | Réduire les impacts négatifs de la recherche (déplacements, bilan carbone, éthique, etc) | | | | |
| 3.2 Mettre en place une politique ambitieuse de science avec et pour la société | Obtenir le label Sciences Avec et Pour la Société (SAPS) | | | | |
| | Favoriser un transfert et une innovation responsables | | | | |
| | Renforcer le lien entre les formations et les actions de recherche | | | | |
| 3.3 Favoriser une recherche ouverte, dans le respect des fondamentaux éthiques | Communiquer sur les dispositifs éthique, intégrité scientifique et déontologie | | | | |
| | Renforcer la politique de science ouverte | | | | |
| Indicateurs | État | Cible à 2 ans | | Cible à 5 ans | |
| % des projets de recherche contribuant aux enjeux socio-écologiques | À mesurer | 10% | | 30% | |
| % des publications en accès ouvert | 53% | 70% | | 80% | |
| % des bases de données en accès ouvert | À mesurer | 20% | | 45% | |

Synthèse Axe 4 - Agir pour un campus écoresponsable, limitant son empreinte sur l'environnement

| Objectifs | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|---|---|---------------|---------------|------|------|
| 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 | Réduire nos émissions de gaz à effet de serre | | | | |
| | Coordonner et assurer le suivi de la politique sobriété | | | | |
| | Déployer la politique de réduction des déplacements et de leurs impacts | | | | |
| | Définir et mettre en œuvre une politique d'achats responsables | | | | |
| 4.2 Développer une politique de prévention et de réduction des atteintes à l'environnement | Réduire nos atteintes à l'environnement | | | | |
| | Améliorer la valorisation de nos déchets | | | | |
| 4.3 Développer une politique en faveur de la biodiversité | Pérenniser une gestion responsable et durable des espaces verts du campus | | | | |
| | Mener des actions de sensibilisation et de formation grâce aux actions menées sur le campus (exemple : affichages dans la forêt Miyawaki) | | | | |
| | Mener des actions en faveur de la biodiversité à l'extérieur du campus | | | | |
| 4.4 Promouvoir une alimentation responsable accessible au plus grand nombre | Favoriser une politique d'alimentation responsable en partenariat avec le CROUS | | | | |
| | Améliorer l'offre de restauration durable sur la cafétéria | | | | |
| | Définir un cahier des charges d'alimentation responsable lors de l'organisation d'évènements | | | | |
| | Mener des actions de sensibilisations conjointes avec les associations étudiantes et le CROUS | | | | |
| Indicateurs | État | Cible à 2 ans | Cible à 5 ans | | |
| % de réduction TeqCO2 par rapport à année de référence | À mesurer | -30% | -45% | | |
| % de réduction de la quantité de déchets par rapport à année de référence | À mesurer | À définir | À définir | | |
| % des espaces verts du campus gérés durablement | À mesurer | À définir | 100% | | |

Synthèse Axe 5 - Favoriser une politique humaine et sociale, et le bien-être de toutes et tous

| Objectifs | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|---|---|---|---|------|------|
| 5.1 Favoriser une politique humaine et sociale d'égalité et de diversité au sein des personnels | Co-construire la politique sociale avec les parties prenantes internes | | | | |
| | Créer et animer des comités de suivi pluriannuels et des groupes de travail à échéance pertinente | | | | |
| | Mesurer les inégalités professionnelles | | Réduire les inégalités professionnelles | | |
| | Obtenir le label HRS4R | | Maintenir et animer la démarche HRS4R | | |
| 5.2 Favoriser et accompagner le développement des compétences, dont les compétences DD&RS, dans l'évolution des métiers | Élaborer une GPEC | | | | |
| | Identifier les formations DDRS | | | | |
| | Développer et rendre visible l'offre de formation DDRS dans le plan de formation annuel | | | | |
| | Assurer le suivi des formations | | | | |
| | Appuyer le déploiement des formations | | | | |
| 5.3 Développer une politique de la qualité de vie dans l'établissement | Améliorer et mesurer la qualité de vie dans les études | | | | |
| | Fixer des objectifs annuels en matière de qualité de vie au travail | | | | |
| | Améliorer et mesurer la de qualité de vie et les conditions de travail | | | | |
| 5.4 Mettre en place une politique d'égalité des chances pour les apprenants | Maintenir les actions déjà existantes pour l'accueil des internationaux | | | | |
| | Renforcer l'accessibilité des locaux pour les étudiants en situation de handicap | | Mettre en place des mesures innovantes pour améliorer les conditions d'études des apprenants en situation de handicap | | |
| | Maintenir les actions déjà existantes pour l'accueil des étudiants en situation de handicap | | | | |
| | Maintenir les actions en faveur de la mixité sociale | | | | |
| | Maintenir les actions en faveur de la mixité | | | | |
| Indicateurs | État | Cible à 2 ans | Cible à 5 ans | | |
| Index de l'égalité professionnelle | À mesurer | À définir une fois la première mesure effectuée | À définir une fois la première mesure effectuée | | |
| % de personnels formés aux enjeux DD&RS | À mesurer | 25% | 75% | | |
| Résultats du baromètre qualité de vie dans les études | Baromètre à créer | À définir une fois la première mesure effectuée | À définir une fois la première mesure effectuée | | |
| Résultats du baromètre qualité de vie et conditions de travail | Baromètre à créer | À définir une fois la première mesure effectuée | À définir une fois la première mesure effectuée | | |
| % des bâtiments accessibles aux personnes en situation de handicap moteur/sensoriel | 70% / 15% | 100% / 60% | 100% / 100% | | |