



**SCHEMA DIRECTEUR
DEVELOPPEMENT DURABLE &
RESPONSABILITE SOCIETALE
2026-2031**

TABLE DES MATIERES

I. INTRODUCTION	4
1. PRESENTATION DE CENTRALE LILLE INSTITUT	4
2. CARTOGRAPHIE DE NOS PARTIES PRENANTES.....	4
3. DES PREMIERES ACTIONS A LA FEUILLE DE ROUTE 2023-2025	5
4. LE REFERENTIEL DDRS DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR COMME GUIDE DE LA POLITIQUE DDRS DE CENTRALE LILLE	6
5. L'ENRICHISSEMENT DU PLAN STRATEGIQUE IMPACT 2035 AVEC LE REFERENTIEL DDRS	6
6. PILOTAGE DE LA DEMARCHE DDRS.....	8
7. CONSTRUCTION DU SCHEMA DIRECTEUR DDRS.....	8
II. STRATEGIE ET GOUVERNANCE	10
1. PILOTER ET ANIMER LA STRATEGIE DDRS	10
a. Doter la démarche DDRS des moyens nécessaires	10
b. Animer la démarche DDRS au sein de l'établissement	10
c. Évaluer la démarche DDRS.....	11
2. DECLINER LA STRATEGIE DDRS DANS LES POLITIQUES THEMATIQUES TRANSVERSES.....	12
a. Domaine Ethique	12
b. Domaine Communication	13
c. Domaine Numérique.....	14
d. Domaine Achats	15
3. BATIR UNE SOCIETE RESPONSABLE AVEC NOS PARTIES PRENANTES	15
a. Parties prenantes internes.....	15
b. Parties prenantes externes	16
III. ENSEIGNEMENT ET FORMATION	18
1. APPRENANTS : INTEGRER LES ENJEUX DDRS DANS TOUS LES PROGRAMMES ET LES ENSEIGNEMENTS EN DIVERSIFIANT LES MODALITES PEDAGOGIQUES	18
2. PERSONNELS : FAVORISER ET ACCOMPAGNER LE DEVELOPPEMENT DES CONNAISSANCES ET COMPETENCES DDRS	20
a. Instaurer un parcours de formation à niveau pour les personnels	20
b. Favoriser et accompagner le développement des compétences, dont les compétences DD&RS, et accompagner l'évolution des métiers	21
3. FAVORISER LA DIFFUSION DES CONNAISSANCES DDRS AU SEIN DE LA SOCIETE.	21
a. Mettre à disposition du grand public les connaissances DDRS	21
b. Développer une coopération internationale à impact.....	22
IV. RECHERCHE ET INNOVATION.....	24
1. INTEGRER LE DDRS DANS LA STRATEGIE DE RECHERCHE ET D'INNOVATION DE L'ETABLISSEMENT	24
2. DIFFUSER LES RESULTATS DE LA RECHERCHE DANS LA SOCIETE	25
V. ENVIRONNEMENT	27

1. REDUIRE NOS EMISSIONS DE GAZ A EFFET DE SERRE.....	27
a. Mesurer son empreinte carbone et définir une trajectoire de réduction.....	27
b. Optimiser les consommations énergétiques et adapter les bâtiments	28
c. Maîtriser les impacts de la mobilité.....	29
2. MAITRISER NOS CONSOMMATIONS DE RESSOURCES ET LIMITER LA POLLUTION .	30
3. DEVELOPPER UNE POLITIQUE EN FAVEUR DE LA BIODIVERSITE	31
4. PROMOUVOIR UNE ALIMENTATION RESPONSABLE	31
VI. POLITIQUES SOCIALES	33
1. DEPLOYER ET ANIMER UNE POLITIQUE SOCIALE ENGAGEE POUR LES PERSONNELS	33
a. Qualité de vie au travail : proposer une expérience épanouissante	33
b. Favoriser une politique humaine et sociale d'égalité et de diversité au sein des personnels	34
2. PLACER LES ETUDIANTS AU CŒUR DU PROJET DE L'ETABLISSEMENT	35
a. Expérience étudiante : proposer un parcours de qualité à toutes les étapes de la vie étudiante, favoriser l'engagement associatif, garantir un cadre sécurisé et offrir un environnement épanouissant	35
b. Mettre en place une politique d'égalité des chances pour tous les élèves : accueillir les situations de handicap, favoriser la réussite des étudiants internationaux et développer l'ouverture sociale.	38
VII. CONCLUSION	40
VIII. ANNEXE 1 - PLAN D'ACTIONS DÉTAILLÉ	42
1. DETAIL DES ACTIONS STRATEGIE ET GOUVERNANCE	42
2. DETAIL DES ACTIONS ENSEIGNEMENT ET FORMATION	47
3. DETAIL DES ACTIONS RECHERCHE ET INNOVATION	51
4. DETAIL DES ACTIONS ENVIRONNEMENT	54
5. DETAIL DES ACTIONS POLITIQUES SOCIALES.....	59
IX. ANNEXE 2 - SYNTHESE DES ACTIONS	65
X. ANNEXE 3 - GRILLE DES OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE	73

I. INTRODUCTION

1. PRESENTATION DE CENTRALE LILLE INSTITUT

Établissement public d'enseignement supérieur et de recherche, Centrale Lille Institut forme des ingénieurs et des chercheurs de haut niveau depuis sa création en 1854.

Il est composé de quatre écoles d'ingénieur :

- L'École Centrale de Lille (ECL) qui forme des ingénieurs généralistes,
- L'École Nationale Supérieure de Chimie de Lille (ENSCL), qui forme des ingénieurs chimistes,
- L'IG2I qui forme des ingénieurs du numérique
- L'ITEEM qui forme des ingénieurs managers entrepreneurs

Centrale Lille Institut propose 14 parcours de master dont deux internationaux. En lien avec trois écoles doctorales, l'établissement délivre également le diplôme de doctorat.

L'Institut joue un rôle majeur dans l'innovation et la recherche. Ses sept laboratoires de recherche portent des projets innovants et participent au quotidien à l'enrichissement de la connaissance scientifique et à l'innovation au sein des entreprises et de la société.

Chiffres clés :

- Plus de 400 personnels
- 147 doctorants
- Près de 2 200 étudiants
- 160 universités partenaires
- 12 plateformes de technologie et d'ingénierie
- 7 chaires industrielles
- 24 000 alumni répartis sur les 5 continents

2. CARTOGRAPHIE DE NOS PARTIES PRENANTES

Centrale Lille Institut, par ses activités de recherche et d'enseignement, compte de nombreuses parties prenantes.

Parties prenantes internes :

- Personnels : administratifs, techniques, doctorants, post-doctorants, ingénieurs, enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs

- Représentants syndicaux
- Etudiants
- Associations étudiantes

Parties prenantes externes :

- Autorités de tutelle : Ministère de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation, Rectorat
- Alumnis
- Administrations locales, régionales : Ville de Villeneuve d'Ascq, Ville de Lens, Métropole Européenne de Lille, département du Nord, Région Hauts-de-France
- Administrations nationales et internationales et opérateurs : ADEME, FEDER, ANR, HEUR...
- Groupes et fédération : Groupement des écoles centrales (GEC), fédération Gay Lussac (FGL)
- Partenaires académiques : 160 universités dans le monde, EDHEC et SKEMA pour les doubles diplômes ou les formations communes, collèges et lycées de la région
- Partenaires de recherche pour la tutelle des laboratoires : Université de Lille, CNRS, INRIA, Université d'Artois, UPHF, INRAE...
- Entreprises, de toutes les tailles, de tous les secteurs et partout dans le monde, hors restrictions FSD (fonctionnaire sécurité défense)
- Partenaires et fournisseurs de biens et de services, dont les vacataires d'enseignement
- Associations locales, régionales et nationales
- Familles des élèves

3. DES PREMIERES ACTIONS A LA FEUILLE DE ROUTE 2023-2025

Depuis les années 2000, la démarche développement durable et responsabilité sociétale (DDRS) est portée par l'engagement individuel de personnels sensibilisés à ces enjeux. Ces premières actions se sont appuyées sur le référentiel DDRS de l'enseignement supérieur ainsi que sur la participation active des établissements aux réseaux locaux, notamment au sein de la COMUE ¹ Lille Nord de France.

La création de Centrale Lille Institut en 2020 a permis la mutualisation des bonnes pratiques issues de l'ECL et de l'ENSCL. Elle s'est accompagnée de l'élaboration d'une politique développement durable institutionnelle et de la signature des Accords de

¹ communautés d'universités et établissements

Grenoble, marquant une volonté affirmée de structuration et de pilotage stratégique des actions DDRS.

L'année 2023 a constitué une étape déterminante avec la création d'une **direction du développement des grandes transitions (DDGT)** et la mise en place d'un poste permanent de chargé de missions DDRS. En s'appuyant sur les autoévaluations du référentiel DDRS, l'établissement a défini sa feuille de route 2023-2025, intégrant les cadres réglementaires nationaux, les attendus de l'HCERES et de la CTI ainsi que les engagements issus des Accords de Grenoble.

Le référentiel DDRS de l'enseignement supérieur qui intègre l'ensemble de ces éléments, a été retenu comme cadre structurant de la politique institutionnelle.

4. LE REFERENTIEL DDRS DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR COMME GUIDE DE LA POLITIQUE DDRS DE CENTRALE LILLE

Corédigé en 2010 par France Universités et la Conférence des Grandes Écoles, le **référentiel DDRS de l'enseignement supérieur** bénéficie de la reconnaissance du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Il s'articule autour de cinq axes majeurs, couvrant l'ensemble des missions et activités des établissements :

- Stratégie et gouvernance
- Enseignement et formation
- Recherche et innovation
- Environnement
- Politique sociale

Chaque axe se décline en domaines thématiques associés à des actions concrètes. Ces dernières sont classées selon cinq niveaux de maturité - de débutant à exemplaire - assortis d'indicateurs et de documents de preuve. Les établissements sont invités à réaliser une autoévaluation annuelle. Ils peuvent candidater au label DDRS de l'enseignement supérieur dès lors qu'ils atteignent un niveau de maturité suffisant et qu'ils sont en mesure de le justifier.

5. L'ENRICHISSEMENT DU PLAN STRATEGIQUE IMPACT 2035 AVEC LE REFERENTIEL DDRS

Le plan **IMPACT 2035 – empowering talents, engineering transitions** - est le fruit d'un travail collaboratif de 18 mois durant lesquels les parties prenantes internes et externes

- personnels, enseignants-chercheurs, étudiants, Alumni, partenaires, entreprises - ont travaillé dans un esprit de démocratie participative. La réflexion stratégique engagée s'est inscrite dans le temps long pour construire une vision solide, structurée autour de quatre grandes orientations. À partir de là, un plan d'actions a été élaboré, avec des objectifs chiffrés à trois, six et dix ans ainsi que des moyens dimensionnés pour les atteindre. **La dimension DDRS a été intégrée au travers d'une signature transverse au plan et déclinée dans chaque orientation, avec des actions et des indicateurs DDRS.**

L'ambition d'IMPACT 2035 est de « Devenir un acteur nord-européen incontournable dans l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation pour la transformation des industries vers un avenir soutenable. »

Dans cette ambition forte se dessinent trois intentions :

- Affirmer la place d'institut de formation et de recherche généraliste sur la zone d'influence Nord-Europe et y être visible pour les acteurs industriels
- Former par et pour l'industrie, en se réappropriant l'ADN originel de l'établissement, celui de l'Institut Industriel du Nord de la France au début du XXe siècle
- Intégrer les responsabilités de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche en 2025 en visant l'exemplarité à travers une signature DDRS transverse aux 4 orientations stratégiques

Quatre grandes orientations stratégiques ont été définies :

- Des relations entreprises renouvelées

L'ambition de l'institut est de développer une expertise unique dans la connaissance des entreprises industrielles et de leurs écosystèmes économiques et sociétaux, en posant un cadre éthique et responsable comme socle de toutes collaborations.

- Le renforcement continu de l'excellence académique et scientifique porté par l'hybridation

Centrale Lille Institut va renforcer l'adossement de la formation et de la recherche à ses compétences-cœur au sein des quatre thématiques phares (santé, énergie, environnement et digital) en intégrant l'approche par compétences et le DDRS comme piliers transversaux.

- Un rayonnement et une ouverture accrus

Pour asseoir sa dimension nord-européenne, Centrale Lille Institut envisage d'intensifier ses collaborations à l'international. Par ailleurs, l'établissement souhaite être

exemplaire sur la question de l'égalité femme-homme, ainsi que sur son ouverture sociale.

- Des moyens opérationnels alignés sur les ambitions

Réussir le déploiement d'un tel plan de transformation requiert plusieurs transformations internes. L'institut va, au cours des prochaines années, simplifier l'organisation et les processus internes, redonner du temps aux personnels et aux académiques, et accroître sa capacité de pilotage. Centrale Lille Institut positionne les étudiants au centre de son projet stratégique et en les responsabilisant comme acteurs du développement de l'établissement.

6. PILOTAGE DE LA DEMARCHE DDRS

La direction du développement des grandes transitions assure le pilotage stratégique et opérationnel de la démarche DDRS. L'avancement de la feuille de route est suivi et validé dans le cadre d'un comité de pilotage trimestriel, réunissant le directeur général, la directrice générale des services, la directrice du développement des grandes transitions et la chargée de missions DDRS.

Plutôt que de créer un comité DDRS dédié, Centrale Lille Institut a fait le choix de s'appuyer sur ses instances existantes. Une présentation annuelle rend compte des orientations stratégiques et de l'état d'avancement de la feuille de route DDRS, à destination des personnels et des étudiants de l'établissement.

La diffusion de la politique DDRS repose enfin sur un réseau de relais internes, nommés sur la base du volontariat et répartis sur les différents sites de Centrale Lille Institut. Leur mission consiste à promouvoir la politique DDRS, accompagner l'appropriation des projets et encourager la participation des communautés internes. Interlocuteurs privilégiés de la direction du développement des grandes transitions pour la conception et le déploiement des projets futurs, ils assurent également la remontée des bonnes pratiques et des difficultés rencontrées.

7. CONSTRUCTION DU SCHEMA DIRECTEUR DDRS

Le contenu de ce schéma directeur est le fruit d'une synthèse :

- Du référentiel DDRS de l'enseignement supérieur
- Des actions DDRS du plan IMPACT 2035
- Des actions déjà démarrées dans la feuille de route DDRS 2023-2025
- Des obligations réglementaires
- Des engagements pris dans le cadre des accords de Grenoble

Certaines thématiques de ce schéma ont été ou seront développées dans les autres schémas directeurs ou politiques de l'établissement : immobilier, numérique, diversité, handicap, vie étudiante.

Le fruit de cette synthèse a été présenté le 4 décembre 2025 à des représentants volontaires des parties prenantes internes et externes de l'établissement, notamment des élèves, des personnels et des représentants du monde académique et de l'entreprise, pour un total de 35 personnes. Lors de cet atelier d'une demi-journée, conçu et co-animé avec l'expertise du Réseau Alliances, les participants ont été sollicités pour coter et prioriser les actions proposées et améliorer les premières propositions. **Les actions estimées prioritaires par nos parties prenantes sont identifiées dans ce document avec le symbole "1".**

En complément de cet atelier de matérialité, une série d'entretiens individuels avec des membres des différentes directions de l'établissement a été réalisée en janvier 2026.

À compter du mois de février 2026, ce schéma directeur est présenté à l'ensemble des instances de l'établissement (Comité de direction, CSAE, F3SCT, Conseil scientifique, Conseil des études) pour finir avec le vote du CA en mars 2026.

II. STRATEGIE ET GOUVERNANCE

1. PILOTER ET ANIMER LA STRATEGIE DDRS

a. Doter la démarche DDRS des moyens nécessaires

Enjeu

Assurer la pérennité et la progression de la politique DDRS nécessite de garantir trois conditions :

- Allouer des ressources financières suffisantes pour couvrir les besoins identifiés
- Mobiliser des moyens humains dédiés, en consolidant les équipes existantes et en renforçant leurs compétences
- Garantir un cadre organisationnel adapté, permettant une coordination fluide entre les acteurs impliqués

Diagnostic initial

La création d'un poste permanent à temps plein de chargé de mission DDRS en septembre 2023 a permis de structurer et de coordonner la démarche de l'établissement. Une seconde étape importante a eu lieu en janvier 2024 avec la mise en place de la direction du développement des grandes transitions (DDGT), représentée au comité de direction de l'établissement par sa directrice. Depuis janvier 2024, la DDGT est également dotée d'un budget. Ainsi de nombreuses actions de la feuille de route 2023-2025 se sont concrétisées, et certaines ont pu être pérennisées dans le temps.

Actions - détails dans l'annexe 1 page 42

ACTION 1 ①

Réviser et adapter annuellement les moyens nécessaires à la bonne réalisation de la politique DDRS

b. Animer la démarche DDRS au sein de l'établissement

Enjeu

Garantir le déploiement et la pérennité de la démarche au sein de l'établissement implique que l'ensemble des parties prenantes internes - personnels et étudiants - se l'approprient pleinement. Cela passe par une sensibilisation active, une formation adaptée et une implication continue dans sa mise en œuvre. Cette appropriation collective est la clé pour ancrer durablement la démarche dans les pratiques de l'établissement.

Diagnostic initial

Les nombreuses actions, portées depuis les années 2000 par des personnels administratifs, techniques ou enseignants-chercheurs d'une part et des étudiants d'autre part, ont permis une première appropriation interne des enjeux DDRS. Néanmoins il n'y a pas de connaissance globale de la politique DDRS de l'établissement de la part des personnels ni des élèves et on constate un taux de participation aux actions DDRS relativement modeste.

En juin 2025, a été créée la communauté interne des "Relais DDRS". Ces personnels, sur la base du volontariat, sont répartis dans tous les bâtiments du campus et ont pour mission de diffuser la politique DDRS, d'encourager leurs collègues à participer aux actions DDRS et de remonter les bonnes pratiques ou les problématiques.

Actions - détails dans l'annexe 1 page 42

ACTION 2

Renforcer et animer la communauté des relais DDRS

ACTION 3

Animer un atelier DDRS "clé en main" d'une demi-journée pour les services administratifs et techniques et tous les départements d'enseignement afin de sensibiliser tous les personnels de l'établissement

Autres actions qui contribuent à cet objectif :

ACTION 7

Améliorer la communication interne et externe et publier annuellement un rapport DDRS – voir I.2.b- Domaine Communication page 13

ACTION 17

Pérenniser la journée annuelle de formation DDRS pour tous les personnels – voir II.2. a. Instaurer un parcours de formation à niveau pour les personnels page 20

c. Évaluer la démarche DDRS

Enjeu

Les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche adressent de multiples défis, parfois contradictoires et qui nécessitent des moyens importants. Évaluer régulièrement sa démarche DDRS permet de vérifier sa progression et l'atteinte des objectifs initialement fixés.

Diagnostic initial

Au niveau général, l'établissement a pris pour rituel de s'autoévaluer sur le référentiel DDRS de l'enseignement supérieur depuis plusieurs années. À ce jour, cet exercice est toujours réalisé annuellement et les résultats sont comptabilisés dans l'étude annuelle

du CIRSES (association qui pilote le référentiel DDRS de l'enseignement supérieur et le label DDRS).

À un niveau plus opérationnel, la feuille de route 2023-2025 est pilotée trimestriellement lors du COPIL DDRS avec la direction de l'établissement et complétée par une présentation annuelle dans les instances et/ou aux personnels et étudiants (voir partie I.6-Pilotage de la démarche DDRS page 8).

Actions - détails dans l'annexe 1 page 43

ACTION 4

- Déposer une candidature au label DDRS de l'enseignement supérieur en 2026 et renouveler cette candidature à chaque date d'échéance
- Étudier l'opportunité de candidater à d'autres labels ou certifications DDRS, en particulier internationaux

2. DECLINER LA STRATEGIE DDRS DANS LES POLITIQUES THEMATIQUES TRANSVERSES

a. Domaine Ethique

Enjeu

Se montrer exemplaire et garantir le respect des principes éthiques permet de construire un cadre de sérénité et de performance au sein de l'établissement.

Les questions éthiques abordent des domaines variés tels que :

- La déontologie des agents (prévention de la corruption et gestion des conflits d'intérêts)
- Un environnement de travail et d'études sécurisé (exempt de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes)
- L'intégrité scientifique dans la recherche

En cas de manquement à ses principes, Centrale Lille Institut doit mettre à disposition de toute personne interne ou externe le moyen de déposer une alerte pour signaler les faits. L'établissement doit ensuite analyser l'alerte, mettre en place des plans d'action et des politiques de prévention afin que les agissements ne se reproduisent plus.

Diagnostic initial

Centrale Lille a mis en place un dispositif d'alerte en 2022 destiné à traiter les Violences, Discriminations, Harcèlement et Agissements Sexistes (VDHAS) ainsi que les cas de mal-être au travail.

Ce dernier a été amélioré et renforcé en 2025 avec :

- La structuration du dispositif en 3 cellules distinctes

- Le recrutement et la formation de nouveaux agents pouvant traiter les cas
- La rédaction d'une procédure complète et la mise à jour du règlement intérieur
- La mise en place d'une plateforme informatique qui garantisse la confidentialité et le respect des règles CNIL et RGPD

Son champ d'action a été étendu à la déontologie. Ce dispositif s'adresse à la fois aux parties prenantes internes et externes de Centrale Lille. Il a été présenté à tous les élèves et personnels entre septembre et décembre 2025.

Sur le volet de l'intégrité scientifique, un référent a été nommé en mai 2025. Il a été formé et a déployé les premières actions d'information et de sensibilisation à tout l'établissement. Un comité d'intégrité scientifique au sein de l'établissement sera mis en place en 2026.

Actions - détails dans l'annexe 1 page 43

ACTION 5

Promouvoir le dispositif d'alerte VDHAS et déployer des politiques de prévention

ACTION 6 ①

Constituer un comité d'éthique et de déontologie et rédiger une charte pour l'établissement

Communiquer la charte en interne et la déployer auprès des différents partenaires de Centrale Lille Institut

b. Domaine Communication

Enjeu

Impliquer les parties prenantes internes et externes dans la politique DDRS de l'établissement passe par une communication claire et régulière, qui :

- Explique les enjeux DDRS
- Donne du sens aux actions engagées
- Rend compte de l'avancement, notamment avec la publication d'indicateurs chiffrés

Par ailleurs, organiser des événements comme des conférences, des séminaires ou des colloques fait partie des activités régulièrement déployées par les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Elles nécessitent de former et d'accompagner les organisateurs afin de mesurer et de limiter d'éventuels impacts négatifs, en particulier environnementaux.

Diagnostic initial

Centrale Lille a publié pour les années 2023-2024 et 2024-2025 un rapport DDRS qui présente les actions menées et la feuille de route de la période suivante. Chaque année la publication du rapport donne lieu à une présentation et à un déploiement interne et

externe. Le document a pour ambition d'évoluer régulièrement, en intégrant progressivement la publication d'indicateurs DDRS. En complément du rapport DDRS annuel, un plan de communication, basé sur le calendrier développement durable, met à l'honneur des actions DDRS à venir ou réalisées dans le journal interne « Point Com' » des personnels et/ou « Point Actu » des élèves et/ou sur les réseaux sociaux de l'établissement.

Les bonnes pratiques en lien avec l'organisation d'évènement sont abordées dans le document « Charte des écogestes » qui sera déployé en 2026.

Actions - détails dans l'annexe 1 page 44

ACTION 7

Améliorer la communication interne et externe et publier annuellement un rapport DDRS

ACTION 8

Organiser des évènements responsables

c. Domaine Numérique

Enjeu

Disposer d'outils numériques permet à une organisation de fonctionner avec efficience. Certains nouveaux usages peuvent transformer durablement une organisation : outils collaboratifs, travail à distance, intelligence artificielle. L'impact social et environnemental du numérique est non négligeable et les tendances montrent une aggravation significative de ces impacts dans les prochaines années.

Par ailleurs, en tant qu'établissement public d'enseignement supérieur et de recherche, Centrale Lille Institut doit veiller à se doter d'outils souverains et sécurisés afin d'assurer la protection de ses données.

Diagnostic initial

La direction des systèmes d'information et du numérique (DSIN), créée en 2024 à partir du pôle de ressources informatiques, a mené un audit complet de ses systèmes et de son organisation. Une stratégie et un plan d'action ont été matérialisés au travers du schéma directeur des systèmes d'information, adopté fin 2025. Ce schéma directeur indique prendre en compte la limitation des impacts environnementaux de ses activités. La rédaction de la charte des écogestes en 2025 a permis de référencer les bonnes pratiques déjà mises en place par la DSIN et d'identifier de nouvelles actions à déployer. Un groupe de travail interne, composé d'agents, travaille la thématique et le bon usage de l'intelligence artificielle dans l'établissement, par les personnels et les élèves. Une ressource a été inscrite à la campagne d'emploi de 2026 pour se consacrer à cette thématique et au référentiel du numérique responsable.

Enfin pendant l'année 2025, plusieurs campagnes de sensibilisation et de formation à la cybersécurité ont été organisées dans l'établissement.

Actions - détails dans l'annexe 1 page 45

ACTION 9

Élaborer une stratégie Green IT

ACTION 10

Outiller l'établissement pour un bon usage de l'intelligence artificielle et former les utilisateurs

d. Domaine Achats

Enjeu

Associer ses fournisseurs à sa démarche DDRS, afin de permettre un progrès de l'ensemble de la chaîne de valeur fait partie intégrante d'une politique DDRS. Les thématiques abordées avec les fournisseurs portent sur des pratiques DDRS au sens large : éthiques, environnementales et sociales.

Diagnostic initial

Centrale Lille respecte le cadre réglementaire des achats publics en intégrant les clauses DDRS prévues par les textes. Au cas par cas, certaines clauses vont même au-delà des seuils prévus, pour le marché des traiteurs par exemple. Les achats hors marché sont effectués par de nombreux personnels dans l'établissement. Certains personnels intègrent naturellement des critères DDRS dans leurs achats. Il n'existe pas de cartographie des achats de l'établissement, ni de démarche formalisée.

Actions - détails dans l'annexe 1 page 46

ACTION 11 ①

Déployer une démarche complète des achats responsables :

Établir une cartographie des achats au sein de l'établissement

Analyser les pratiques d'achats et réaliser l'analyse des risques de la cartographie

Déployer une charte d'engagement pour les fournisseurs & former les donneurs d'ordre

Évaluer les pratiques de ses fournisseurs en particulier sur le volet carbone

3. BATIR UNE SOCIÉTÉ RESPONSABLE AVEC NOS PARTIES PRENANTES

a. Parties prenantes internes

Enjeu

Construire une société responsable passe par la sensibilisation/formation des individus et par le déploiement et l'animation d'actions pour concrétiser la démarche. En tant

qu'employeur d'une part et établissement d'enseignement d'autre part, Centrale Lille a la responsabilité de former ses personnels et ses élèves pour les inciter à mettre en place les meilleures pratiques DDRS dans leur champ professionnel et éventuellement personnel. Centrale Lille doit également être une organisation exemplaire dans ses pratiques.

Diagnostic initial & Actions

Se référer aux parties :

- II.1.b. Animer la démarche DDRS au sein de l'établissement page 10
- II.2.b Domaine Communication page 13
- III.2.1 Apprenants : intégrer les enjeux DDRS dans tous les programmes et les enseignements en diversifiant les modalités pédagogiques page 18
- III.2.2 Personnels : favoriser et accompagner le développement des connaissances et compétences DDRS page 20

b. Parties prenantes externes

Enjeu

Les activités de Centrale Lille en tant qu'établissement public d'enseignement supérieur, de recherche et d'innovation le placent au cœur d'un écosystème très riche : groupements d'écoles ou fédérations, partenaires académiques ou de recherche, entreprises de toutes tailles et secteurs, associations, administrations d'état, territoriales ou locales. L'établissement est présent sur la métropole lilloise depuis plus de 180 ans pour l'école Centrale et 120 ans pour l'ENSCL.

Cette position lui donne la possibilité de coopérer étroitement avec ses parties prenantes externes (réseau, territoire, international) pour bâtir une société responsable.

Diagnostic initial

La cartographie des parties prenantes de l'établissement (voir I.2 page 4) montre l'étendue et la diversité des parties prenantes externes. Le plan stratégique IMPACT 2035 vise à faire de l'établissement "un acteur nord européen incontournable de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation pour la transformation des industries vers un avenir soutenable". Le premier axe de ce plan porte sur le développement de relations intégrées avec le monde de l'industrie.

Pour la thématique du DDRS, l'établissement participe activement aux commissions DDRS du GEC (Groupement des Ecoles Centrale), de la fédération Gay Lussac (Ecoles de chimie), de la CGE (Conférence des Grandes Ecoles), de la CRGE (Conférence Régionale des Grandes Ecoles) et de la CDEFI (Conférence des Directeurs d'Ecoles Françaises d'Ingénierie). On constate également que de nombreux personnels ou étudiants

s'impliquent dans des réseaux liés à des thématiques DDRS, par exemple le collectif national Labo1.5 pour les chercheurs.

Actions - détails dans l'annexe 1 page 46

ACTION 12

Réaliser la cartographie des relations entreprises actuelle et identifier les partenariats à fort potentiel DDRS en formation comme en recherche

ACTION 13

- Développer nos partenariats avec un fort potentiel DDRS :
- Construire des alliances stratégiques avec nos partenaires existants
- Développer les partenaires régionaux, notamment en lien avec Dunkerque 2030
- Développer les partenaires stratégiques nord-européens

III. ENSEIGNEMENT ET FORMATION

1. APPRENANTS : INTEGRER LES ENJEUX DDRS DANS TOUS LES PROGRAMMES ET LES ENSEIGNEMENTS EN DIVERSIFIANT LES MODALITES PEDAGOGIQUES

Enjeu

Enseigner constitue un levier majeur de transformation pour la société. En transmettant à ses élèves, d'une part, les connaissances relatives aux enjeux environnementaux et sociaux, et d'autre part, les méthodologies d'analyse systémique, l'établissement contribue à former une génération de professionnels capable d'améliorer les pratiques actuelles et de diffuser ces connaissances auprès de leurs futurs collègues. Les modalités d'apprentissage peuvent être diversifiées et intégrées à toutes les activités : cours, expérimentations, projets, stages, activités associatives.

Cet impact est d'autant plus significatif que les ingénieurs formés intègrent l'ensemble des secteurs d'activité, et qu'une partie d'entre eux choisissent d'exercer leur métier à l'international. Chaque année, Centrale Lille Institut accueille également en mobilité académique entrante 110 étudiants, renforçant la possibilité d'impact des enseignements.

Diagnostic initial

Centrale Lille Institut dénombre à ce jour quatre écoles internes :

- L'École Centrale de Lille qui forme des ingénieurs généralistes en trois ans (L3 à M2)
- L'ENSCL qui forme des ingénieurs chimistes en 3 ans (L3 à M2) et qui compte également une classe préparatoire intégrée de 2 ans (L1 à L2)
- L'ITEEM qui forme des ingénieurs entrepreneurs en 5 ans (L1 à M2)
- L'IG2i qui forme des ingénieurs informaticiens en 5 ans (L1 à M2)

Centrale Lille délivre par ailleurs 14 diplômes de master.

L'établissement délivre également le doctorat dans trois écoles doctorales :

- ENGSYS 632 : Sciences de l'ingénierie et des systèmes
- MADIS 631 : Mathématiques, sciences du numérique et de leurs interactions
- SMRE 104 : Sciences de la matière, du rayonnement et de l'environnement

Enfin, le plan IMPACT 2035 prévoit la création d'une offre de formation continue comprenant des contenus orientés DDRS à destination des entreprises entre 2025 et 2028.

À l'occasion de la visite de l'HCERES en décembre 2024, une première cartographie des enseignements DDRS au sein des quatre écoles a été réalisée. À ce jour, toutes dispensent des enseignements DDRS. Certains enseignements sont intégrés dans les

troncs communs et d'autres dans des enseignements de spécialités, avec parfois un nombre d'heures important (Parcours conception et production durable de l'ECL 450 heures ou Majeur chimie et procédés durables pour l'industrie 224 heures au total). L'ITEEM, l'IG2I et l'ENSCL ont mis en place les 16 heures d'enseignement en L1/L2. L'ECL et l'ENSCL ont intégré en 2024-2025 et 2025-2026 de nouveaux contenus dans leurs troncs communs. Dans les quatre écoles, certains projets ou challenges ont des thématiques DDRS et les étudiants en stage doivent consacrer une partie de leur rapport à la politique DDRS mise en place au sein de leur structure de stage.

En parallèle, un travail sur le syllabus a été mis en place au sein de l'Institut. Les enseignants ont été invités à identifier les objectifs de développement durable (ODD) en lien avec leurs cours. Un tableau synthétique (annexe 3 page 73) de correspondance entre les ODD et des mots-clés a été mis à disposition des enseignants pour les accompagner. L'objectif est de donner aux étudiants le plus d'informations sur le contenu des enseignements.

Enfin Centrale Lille Institut travaille actuellement au déploiement de l'approche par compétence, intégrant le DDRS dans les référentiels de compétences.

Actions - détails dans l'annexe 1 page 47

ACTION 14

Cartographie des enseignements :

- Mettre à jour et compléter la cartographie des enseignements DDRS pour tous les niveaux d'enseignement de L1 à Master et en identifiant les responsables d'enseignement
- Accompagner les départements d'enseignement pour la mise à jour des ODDs dans le syllabus

ACTION 15

Accompagner l'intégration de contenus DDRS dans tous les enseignements :

- Poursuivre l'enrichissement des programmes existants en particulier sur les troncs communs de formation
- Créer une offre de formation incluant des modules DDRS d'une manière systématique, y compris en formation continue
- Créer un label "ingénierie soutenable" pour les unités d'enseignement
- Mise en place d'un prix annuel « Enseignement DDRS »

ACTION 16

Renforcer la reconnaissance de l'engagement étudiant et harmoniser les pratiques internes

2. PERSONNELS : FAVORISER ET ACCOMPAGNER LE DEVELOPPEMENT DES CONNAISSANCES ET COMPETENCES DDRS

a. Instaurer un parcours de formation à niveau pour les personnels

Enjeu

Transformer Centrale Lille Institut implique de former les agents aux enjeux de la transition écologique et sociale afin que chacun puisse déployer les meilleures pratiques dans son métier.

Le développement des compétences peut se classifier en deux catégories : une formation de base afin de donner à chacun une vision globale des enjeux DDRS à tous et des formations intermédiaires ou expertes dispensées en fonction du métier exercé par l'agent.

Diagnostic initial

Une journée de formation DDRS pour tous les personnels a été mise en place en juillet 2024 et reconduite en juillet 2025.

Cette journée de formation se compose :

- D'une conférence d'ouverture sur une thématique large,
- De deux temps de formation spécialisée, l'un sur un sujet environnemental et l'autre sur un sujet social, avec une mini-conférence et un atelier d'expérimentation
- D'un temps de conférence de clôture, pour la présentation d'un sujet interne (bilan carbone de l'Institut, avancement de la feuille de route).

75 personnels ont participé à la journée de 2024 et 82 à celle de 2025, ce qui représente 20% de l'effectif total. On peut se réjouir de la progression de la participation même si celle-ci est encore insuffisante. Pour les nouveaux entrants, une thématique DDRS a été intégrée au cursus d'intégration pour leur permettre de découvrir les enjeux de l'établissement et les plans d'action mis en place ou à venir.

Pour les ressources, l'établissement est membre de l'UVED (Université Virtuelle Environnement et Développement Durable) et bénéficie à ce titre de l'ensemble des contenus. Des communications sont régulièrement faites au travers de la newsletter des personnels « Point Com » pour les inciter à participer aux webinaires de formation.

Actions - détails dans l'annexe 1 page 48

ACTION 17 ①

Pérenniser la journée annuelle de formation DDRS pour tous les personnels

ACTION 18 ①

Concevoir un programme d'initiation aux enjeux DDRS pour tous les personnels

ACTION 19

Concevoir un programme expert et/ou spécialisé à destination des acteurs de la formation et de la recherche (enseignants, enseignants-chercheurs, doctorants...) et de certains métiers administratifs ou techniques en lien avec les enjeux DDRS

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

Enjeu

Favoriser le développement des compétences des personnels est nécessaire pour que Centrale Lille Institut atteigne ses objectifs DDRS, actuels ou futurs. Les compétences sont une clé pour permettre l'engagement professionnel des agents.

Diagnostic initial

Depuis 2024, l'établissement a souhaité remettre au cœur de la vie professionnelle de chaque agent l'entretien professionnel en informant, formant et accompagnant chaque manager dans la réalisation de ce moment clé. Le taux de réalisation est passé de 78% en 2024 à 91% en 2025. Cette première étape est un préalable à la construction d'un plan de développement des compétences.

Les compétences DDRS ne sont pas, à ce jour, spécifiquement identifiées dans les fiches de poste.

Actions - détails dans l'annexe 1 page 50

ACTION 20

Mettre en place une GPEC pour accompagner le développement de l'établissement et intégrer des compétences DDRS dans les fiches de poste

3. FAVORISER LA DIFFUSION DES CONNAISSANCES DDRS AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ

a. Mettre à disposition du grand public les connaissances DDRS

Enjeu

En tant qu'établissement scientifique d'enseignement supérieur Centrale Lille Institut dispose d'un capital important de connaissances au travers des enseignements DDRS donnés aux élèves. De nombreuses équipes de recherche travaillent sur des sujets de pointe en lien avec les enjeux DDRS en particulier sur les thématiques de la santé, de l'énergie et de l'environnement. Partager ces savoirs permet de lutter contre la désinformation et d'éclairer chacun sur les défis de notre monde

Diagnostic initial

Chaque année, quatre ou cinq conférences sur des thématiques DDRS sont organisées au sein de Centrale Lille. Celles-ci sont ouvertes aux étudiants et aux personnels et parfois au grand public. De façon ponctuelle, des colloques professionnels de recherche sur des thématiques DDRS peuvent également être organisés par des personnels de Centrale Lille.

À ce jour, il n'y a pas de contenus de cours mis en ligne ou à disposition du grand public.

Actions - détails dans l'annexe 1 page 50

ACTION 21

- Poursuivre la diffusion des connaissances DDRS via l'organisation de conférences ou d'événements ouverts au grand public
- Proposer des contenus DDRS librement accessibles

b. Développer une coopération internationale à impact

Enjeu

Relever les défis posés par la transition environnementale et sociale nécessite dans bien des cas une coopération internationale. Offrir les opportunités d'expériences permet aux élèves et aux personnels de s'ouvrir sur le monde, d'enrichir leurs connaissances, d'apprendre à travailler dans la multiculturalité et de renforcer l'employabilité.

Diagnostic initial

Centrale Lille a noué 160 partenariats avec des universités étrangères et développé des programmes d'échanges et de doubles diplômes.

Le cursus de formation accrédité CTI d'un ingénieur impose de passer au minimum 17 semaines à l'étranger. Chaque année environ 200 étudiants de l'institut partent en mobilité internationale académique et 110 sont accueillis.

Cette coopération passe également par l'accueil de professeurs étrangers et l'envoi d'enseignants pour assurer des cours. Pour la partie recherche, les échanges sont nombreux, dans le cadre des projets (AAP internes - professeurs invités ; consortia internationaux notamment Horizon Europe, Interreg, etc.) ainsi que de la participation de nos chercheurs à des colloques de recherche. Par ailleurs, ces deux aspects (formation et recherche) se rejoignent dans les coopérations structurées mises en place avec les campus partenaires à l'international (Maroc, Chine et Inde).

L'axe 9 du plan IMPACT 2035 donne pour objectif de "donner à nos étudiants et personnels une compétence internationale et d'attirer des talents internationaux, étudiants comme personnel afin de transformer la notoriété internationale de Centrale Lille.

Ces déplacements ont un impact écologique important en particulier pour les émissions de CO₂: la mobilité représente 38% de l'empreinte carbone de l'institut, et 67% de cette mobilité est directement liée aux déplacements en avion.

Actions - détails dans l'annexe 1 page 51

ACTION 22

- Poursuivre le développement des partenariats académiques internationaux, en particulier avec l'Europe
- Améliorer l'accessibilité des formations de Centrale Lille Institut à destination d'étudiants de pays moins favorisés économiquement

Autre action contribue qui contribue à cet objectif :

ACTION 32

Mobilité internationale : étudier l'impact, la faisabilité et la pertinence de solutions pour limiter l'impact des mobilités, par exemple la création d'un passeport carbone - voir V.1.c
Maîtriser les impacts de la mobilité page 29

IV. RECHERCHE ET INNOVATION

1. INTEGRER LE DD RS DANS LA STRATEGIE DE RECHERCHE ET D'INNOVATION DE L'ETABLISSEMENT

Enjeu

Intégrer le DD RS dans la stratégie de recherche et d'innovation d'un établissement engage à concilier excellence scientifique et impact positif sur le monde. Les activités de recherche touchent tous les domaines et créent des ponts entre des acteurs publics, privés et associatifs. Favoriser l'interdisciplinarité, outiller la réflexion sur les impacts de la recherche, promouvoir des laboratoires aux pratiques exemplaires, interagir avec la société et garantir une éthique de la recherche sont les nombreux défis à relever.

Diagnostic initial

Centrale Lille a inscrit sa stratégie de recherche autour des quatre thématiques à forts enjeux DD RS que sont l'environnement, l'énergie, la santé et le numérique. Le dynamisme des activités a bénéficié par capillarité aux projets de recherche répondant à des enjeux DD RS. Ce mouvement est également soutenu par la communauté de nombreux enseignants/chercheurs très engagés, que ce soit au travers de leurs travaux de recherche et/ou dans l'implémentation de bonnes pratiques au sein des laboratoires. Il est également entretenu d'un côté, par les attentes croissantes des parties prenantes externes et d'un autre côté, par la quantité de financements disponibles pour les projets de recherche répondant à des exigences élevées à cet égard.

La multiplicité des équipes de recherche, la structuration des laboratoires en multi-tutelle et l'éparpillement géographique dans beaucoup de bâtiments rendent complexe la diffusion de la politique DD RS de l'établissement.

Deux enjeux principaux sont identifiés :

- Limiter l'impact des déplacements en avion liés aux activités de recherche (voir partie environnement)
- Déployer les meilleures pratiques en ressources humaines en s'appuyant par exemple sur la démarche HRS4R (Human resources strategy for researchers), qui vise à améliorer les pratiques de recrutement et de cadre d'exercice des chercheurs

Actions - détails dans l'annexe 1 page 51

ACTION 23

Mettre à jour la Politique Scientifique pour y intégrer toutes les thématiques du DD RS.

ACTION 24 ①

Impacts de la recherche :

- Mettre à disposition et déployer une grille d'analyse des impacts de la recherche

- Cartographier les contributions DRS au sein des compétences cœurs de l'établissement
- Renforcer l'impact DRS dans les activités de recherche et d'innovation

ACTION 25 ①

Décliner la politique DRS de l'établissement dans les laboratoires. Soutenir et accompagner les initiatives DRS au sein des laboratoires, en synergie avec les autres tutelles

2. DIFFUSER LES RESULTATS DE LA RECHERCHE DANS LA SOCIETE

Enjeu

Partager les résultats de la recherche avec la société vise à transformer la connaissance en levier de progrès collectif.

Ces interactions peuvent se concrétiser sur un plan économique, avec la création de start-up ou le développement d'innovations au sein d'entreprises.

Elles peuvent aussi concerner le grand public. En rendant accessibles les avancées scientifiques, les établissements de recherche et les chercheurs contribuent à éclairer les débats, inspirer les politiques publiques et nourrir l'innovation citoyenne.

En diffusant leurs travaux, les chercheurs ne se contentent pas de valoriser leur expertise : ils renforcent la confiance dans la science, stimulent l'esprit critique et participent à la construction d'une société plus informée et engagée.

Diagnostic initial

La recherche de Centrale Lille se caractérise par son dynamisme et sa capacité à mener des travaux allant de la recherche fondamentale jusqu'à des créations d'entreprise. Les équipes des laboratoires coopèrent avec de nombreuses structures publiques ou privées. Le montant total des financements publics et privés signés en 2023 s'élève à 8 millions d'euros et est en progression constante.

L'établissement est partie prenante active au projet LORD (Lille Open Research Data) qui promeut la science ouverte, la gestion raisonnée des données, codes et logiciels ainsi que la mise à disposition de ressources pratiques auprès des personnels. L'établissement travaille par ailleurs à la mise en place de collections HAL Centrale Lille. Concernant le grand public, on note un nombre important de manifestations organisées (comme la fête de la science par exemple) ou pour lesquelles les personnels s'impliquent, ce qui contribue à la visibilité de l'Institut au niveau régional, mais aussi national. L'établissement encourage cette prise d'initiatives et met à disposition ses locaux pour l'organisation des événements, mais il n'y a pas de stratégie formalisée à ce jour.

Actions - détails dans l'annexe 1 page 53

ACTION 26

Développer une stratégie partenariale de transfert de la recherche vers le monde socio-économique en particulier pour les enjeux sociétaux

ACTION 27

Formaliser une stratégie pour la diffusion des résultats de la recherche auprès du grand public, comme la fête de la science

V. ENVIRONNEMENT

1. REDUIRE NOS EMISSIONS DE GAZ A EFFET DE SERRE

a. Mesurer son empreinte carbone et définir une trajectoire de réduction

Enjeu

Calculer son empreinte carbone est une première étape pour identifier ses principaux postes d'émission et prioriser ses actions. Fiabiliser les calculs du bilan vient dans un second temps pour ajuster ses plans d'action et mesurer ses progrès. Enfin automatiser le calcul du bilan permet de gagner du temps pour se consacrer à l'action et monitorer et animer plus régulièrement ses progrès.

Diagnostic initial

Réalisé en juin 2024 sur la base des données 2023, le bilan carbone complet de Centrale Lille Institut a permis d'identifier les quatre principaux postes d'émissions de gaz à effet de serre, représentant 98 % des émissions totales de l'établissement.

Ces postes correspondent :

- Aux consommations énergétiques des bâtiments (15 %)
- À la mobilité des personnels et des étudiants (38 %)
- Aux équipements des laboratoires (29 %)
- Et aux achats de services (16 %)

Trois étapes clés poursuivent le travail entamé :

- La présentation du bilan carbone aux parties prenantes internes
- La définition d'un plan d'actions pour chaque poste d'émission identifié
- L'amélioration de la fiabilité des données pour la prochaine mise à jour du bilan

Les priorités ont été définies et se concentrent dans un premier temps sur la réduction des consommations énergétiques et l'optimisation de la mobilité.

Actions - détails dans l'annexe 1 page 54

ACTION 28 ⓘ

Communiquer le bilan carbone et embarquer les parties prenantes dans le plan d'actions de réduction des émissions de l'Institut, en particulier sur la mobilité.

Mettre à jour, fiabiliser et automatiser le calcul du bilan carbone de l'institut.

Écrire une trajectoire climat des émissions de l'institut conforme aux accords de Paris.

b. Optimiser les consommations énergétiques et adapter les bâtiments

Enjeu

Réduire ses consommations énergétiques permet non seulement de diminuer son empreinte carbone, mais également de diminuer les coûts. Cette démarche nécessite d'avoir une connaissance fine de ses consommations pour cibler ses actions. Elle doit respecter le confort de travail des agents et des usagers. Enfin elle doit intégrer les cadres réglementaires du décret tertiaire et de la circulaire Services Publics Écoresponsables (SPE), et anticiper l'adaptation aux changements climatiques. Deux leviers d'action existent : l'efficacité énergétique, qui consiste à adapter les bâtiments, et la sobriété énergétique qui agit sur les comportements.

Diagnostic initial

Depuis les années 2000, des travaux d'amélioration et d'isolation des bâtiments ont été régulièrement mis en œuvre au sein des campus. Ce travail de fond a été complété par de multiples améliorations pour réduire les consommations : éclairages automatiques, systèmes de coupure quand les bâtiments ne sont pas utilisés. En 2019, un système de télérelève des consommations a été implémenté pour monitorer les consommations. Il permet de connaître les consommations globales de bâtiment en temps réel mais n'envoie pas d'alerte en cas de pic anormal.

Les investissements nécessaires à l'évolution des bâtiments ont été programmés dans le SPSI (schéma pluriannuel de stratégie immobilière) et formalisés pour le long terme dans le schéma directeur immobilier, qui sera voté en 2026.

Sur la partie sobriété, une charte des écogestes a été écrite. Elle doit être mise en forme, déployée et animée en 2026.

Actions - détails dans l'annexe 1 page 54

ACTION 29 ①

- Mesurer, optimiser nos consommations énergétiques et adapter nos bâtiments.
- Documents de référence : SPSI et Schéma directeur Immobilier

ACTION 30 ①

- Adopter des comportements sobres pour diminuer nos consommations
- Déployer et animer la charte des écogestes

c. Maîtriser les impacts de la mobilité

Enjeu

Réduire les impacts de la mobilité est un enjeu important puisque c'est le premier poste d'émissions de gaz à effet de serre de l'institut, avec 38% du total des émissions. Pour autant elle est nécessaire et utile à l'activité de l'établissement.

En effet, pour valider leur diplôme d'ingénieurs, les 2200 étudiants de l'établissement doivent effectuer au minimum 17 semaines d'échange ou de stage à l'étranger. Les activités de recherche et d'enseignement contribuent au rayonnement de l'établissement et nécessitent parfois des déplacements longue distance, notamment avec la participation à des congrès ou conférences internationales.

Les déplacements en avion représentent les deux tiers du total des émissions de la mobilité : 23% sont générées par les déplacements internationaux des personnels et 42% par ceux des élèves dans le cadre des mobilités académiques et des stages.

Le second poste d'émissions de la mobilité concerne les déplacements domicile-campus des personnels avec 24% du total des émissions de la mobilité. Pour cet impact, la voiture représente 98% des émissions pour 60% des kilomètres parcourus.

Diagnostic initial

Suite à la réalisation du bilan carbone, deux ateliers mobilité avec une douzaine de participants ont été organisés en décembre 2024 : l'un avec des personnels et l'autre avec les élèves. Ces ateliers ont permis de faire émerger une grande diversité de leviers d'action qui couvrent des dimensions variées - politiques, organisationnelles, technologiques ou financières - et peuvent être déclinés selon des approches incitatives, volontaristes ou plus contraignantes. La pertinence et la faisabilité de chacun de ces leviers doivent être étudiées en particulier pour la mobilité internationale, puis partagées avec l'ensemble de l'établissement afin de permettre une bonne adhésion.

En parallèle, l'établissement a été labellisé Employeur Pro Vélo niveau argent fin 2025. Un plan de mobilité a été formalisé à cette occasion. Il pose le diagnostic de la mobilité au sein de l'établissement et décline les actions à mener dans ce domaine.

Actions - détails dans l'annexe 1 page 55

ACTION 31

Affiner la connaissance de la mobilité :

- Réaliser une enquête mobilité auprès des personnels et des étudiants
- Déployer un outil permettant de récolter des données de mobilité actualisées

ACTION 32

Mobilité internationale :

- Présenter en interne les propositions des ateliers mobilité

- Étudier l'impact, la faisabilité et la pertinence de ces solutions, par exemple la création d'un passeport carbone

ACTION 33

Mobilité domicile - campus des personnels :

- Étudier les propositions des ateliers mobilité
- Déployer les solutions les plus pertinentes
- Déployer le plan d'actions vélo Employeur Pro Vélo

2. MAITRISER NOS CONSOMMATIONS DE RESSOURCES ET LIMITER LA POLLUTION

Enjeu

Maitriser ses consommations de ressources et limiter ses pollutions est à la fois une démarche citoyenne, visible et nécessaire pour répondre à l'appauvrissement des ressources. Au niveau de l'établissement, deux domaines prioritaires ont été choisis : les consommations d'eau et les déchets.

Diagnostic initial

Les premières actions déployées pour l'eau portent sur la mise en place de boutons-poussoirs pour éviter les gâchis d'eau. Afin d'éviter le déversement de produits chimiques dans le réseau en particulier dans les laboratoires ou les salles des TP, les élèves et personnels ont été formés à la gestion des produits chimiques et les consignes sont affichées dans les laboratoires et les salles de TP. Il n'y a pas de plan d'actions formalisé au niveau de l'établissement et l'établissement décline les actions du projet écocampus de la cité scientifique.

Les filières de tri et de récupération des déchets chimiques et DEEE sont en place au sein de l'établissement et sont quantifiées. Des poubelles de tri pour les déchets recyclables et non recyclables sont mises en place au sein de l'établissement. Les contenants ne sont pas tous harmonisés et présents partout, pouvant générer des erreurs. Les déchets ménagers et les déchets recyclables sont récupérés par la MEL et ne sont pas mesurés. Un benchmark sur les établissements d'enseignement supérieur a été réalisé à l'été 2025 et a permis d'identifier les pistes d'améliorations possibles.

Actions - détails dans l'annexe 1 page 56

ACTION 34 ①

Eau : Participer au plan d'action éco-campus du DUSVA pour déployer les actions sur les réseaux et sur les consommations

ACTION 35

Améliorer le système de tri des déchets ménagers et recyclables, la mesure de la quantité de déchets récoltés et la réduction de celle-ci.

3. DEVELOPPER UNE POLITIQUE EN FAVEUR DE LA BIODIVERSITE

Enjeu

Connaitre et préserver la biodiversité sur ses campus est un enjeu aussi important que la réduction de son empreinte carbone ou de ses pollutions. Ce thème environnemental peut se concilier avec celui d'offrir un cadre de vie et de travail agréable pour les personnels et les étudiants : végétalisation des espaces, aménagements durables, organisation d'ateliers participatifs sur cette thématique.

Diagnostic initial

Une majeure partie des bâtiments de l'établissement se trouve sur le domaine du DUSVA (Domaine Universitaire Scientifique de Villeneuve d'Ascq) qui s'occupe de l'entretien des espaces verts. Il a été mis en place la tonte différenciée ou des initiatives comme des hôtels à insectes. Sur le site de Lens, il n'y a pas d'actions spécifiques.

À ce jour il n'a pas eu de diagnostic général ou d'inventaire de la biodiversité, permettant d'établir un plan d'actions structuré. On constate que certains espaces comme la cour Gentina ne sont pas végétalisés et sont peu fonctionnels pour accueillir les pauses des personnels ou des étudiants.

Actions - détails dans l'annexe 1 page 57

ACTION 36

Établir un diagnostic biodiversité avec un plan d'actions associé

ACTION 37

Végétaliser et aménager progressivement la cour Jean Claude Gentina pour en faire un lieu de vie plus accueillant

4. PROMOUVOIR UNE ALIMENTATION RESPONSABLE

Enjeu

Promouvoir une alimentation responsable répond à deux enjeux. Le premier est environnemental puisque l'alimentation est le second poste d'émissions de gaz à effet de serre chez les Français, après l'utilisation de la voiture individuelle. Végétaliser progressivement ou toute son alimentation, et privilégier des produits de saison et biologiques limite les impacts négatifs de l'élevage et le recours à des engrais chimiques. Le second est un enjeu de santé : une alimentation diversifiée et de bonne qualité contribue à limiter les risques de maladie, dont l'obésité.

Diagnostic initial

De nombreux événements au sein de l'établissement requièrent le recours à des services de traiteur. En novembre 2025, à l'occasion du renouvellement de son marché, l'établissement a souhaité aller au-delà de la législation en contractualisant toutes les prestations (pauses, buffets ou plateaux-repas) 100% végétariennes, bio et 0 déchets. Trois prestataires ont été sélectionnés sans surcoût pour l'établissement.

Quelques distributeurs de nourriture sont présents dans l'établissement. Il existe également quelques cafétérias équipées de micro-ondes mis à disposition des élèves et du personnel. Le service de restauration du CROUS reste la principale offre d'alimentation pour les repas élèves et les personnels.

Actions - détails dans l'annexe 1 page 58

ACTION 38

Éduquer nos parties prenantes internes sur l'alimentation responsable

ACTION 39

Travailler avec le CROUS pour améliorer l'offre de restauration

VI. POLITIQUES SOCIALES

1. DEPLOYER ET ANIMER UNE POLITIQUE SOCIALE ENGAGEE POUR LES PERSONNELS

a. Qualité de vie au travail : proposer une expérience épanouissante

Enjeu

Garantir une bonne qualité de vie au travail (QVT) est un levier essentiel pour le bien-être des personnels et la réussite collective de l'établissement. Elle influence directement la motivation, l'engagement et la performance des équipes. Elle permet aussi de prévenir les risques psychosociaux, de réduire l'absentéisme et de fidéliser les talents.

Diagnostic initial

Depuis de nombreuses années, des initiatives ont été mises en place pour améliorer la qualité de vie au travail au sein de l'établissement.

Ces initiatives prennent différentes formes :

- Aménagement du travail (télétravail, temps d'absence autorisé pour des rendez-vous personnels, semaine de 4,5 jours)
- Aide sociale pour tous les aspects de la vie, avec l'accès à une assistante sociale et une psychologue du travail
- Animations et ateliers, par exemple lors de la journée mondiale de la santé.
- Dispositif VDHAS et mal-être au travail

Un baromètre QVT a été remis en place en décembre 2024. Avec un taux de réponse de 29,8 %, les résultats ont permis de formaliser une feuille de route pour l'établissement. Un groupe de travail interne se réunit régulièrement et pilote l'avancée des actions.

Actions - détails dans l'annexe 1 page 59

ACTION 40 ①

Animer et enrichir la politique de la qualité de vie au travail

Autre action contribuant à cet objectif :

ACTION 5

Promouvoir le dispositif d'alerte VDHAS et déployer des politiques de prévention - Voir II.2.a Domaine Éthique page 12

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

Enjeu

Promouvoir l'égalité et la diversité parmi les personnels est à la fois un enjeu sociétal et une nécessité stratégique. Garantir l'équité de traitement, lutter contre toutes les formes de discrimination et valoriser la richesse des parcours et des profils permet de renforcer la capacité d'innovation de l'établissement, son ouverture sur le monde et sa légitimité sociale.

Diagnostic initial

Centrale Lille a mis en place un premier accord d'égalité F/H en 2021, avec un plan d'action d'associé. À son échéance, un nouvel accord a été préparé et validé par le conseil d'administration en décembre 2025 : il comporte sept axes et agit à la fois sur l'accès aux postes à responsabilité et les rémunérations, l'articulation de la vie professionnelle et personnelle, la formation et la prévention. L'index égalité de Centrale Lille pour 2024 est de 80/100. L'un des principaux enjeux de progrès concerne la promotion des femmes, en particulier dans le domaine de la recherche.

Pour le volet handicap, la mission handicap a été créée en juillet 2024 et un agent de la direction des ressources humaines dédie une partie conséquente de son temps à l'animation et au suivi de cette mission. Un plan de communication est mis en place et quatre sensibilisations ont été organisées lors des journées de formation DDRS du personnel ou de la semaine de la SEEPH (Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées) sous forme de conférences et d'ateliers expérientiels. Les fruits de ce travail se sont concrétisés par l'évolution du taux de travailleurs en situation de handicap de 3,62 % en 2023 à 4,87 % en 2024.

Actions - détails dans l'annexe 1 page 59

ACTION 41

Déployer et animer la politique d'égalité F/H

ACTION 42

Poursuivre l'accueil et l'accompagnement des agents en situation de handicap et formaliser une politique Handicap

ACTION 43

Engager l'institut au travers d'une charte diversité ou d'un label national ou international tel que l'HRS4S

2. PLACER LES ETUDIANTS AU CŒUR DU PROJET DE L'ETABLISSEMENT

a. **Expérience étudiante : proposer un parcours de qualité à toutes les étapes de la vie étudiante, favoriser l'engagement associatif, garantir un cadre sécurisé et offrir un environnement épanouissant**

i. Faciliter la réussite des élèves à toutes les étapes de leur vie étudiante, de l'entrée à la sortie

Enjeu

Accompagner les élèves à chaque étape de leur parcours, de leur intégration à leur insertion professionnelle, constitue une priorité essentielle. Simplifier les démarches d'entrée dans la formation et en soutenir activement le parcours vers la vie active crée les conditions favorables à la réussite.

Diagnostic initial

Le déploiement et l'animation de la démarche Service Public + depuis fin 2023 permettent d'identifier les réussites et les zones de progrès de l'établissement. Les premières actions ont concerné les services de scolarité des écoles internes pour fluidifier la partie administrative du parcours étudiant. Cette démarche est animée plusieurs fois par an avec des publications des résultats dans la newsletter des personnels et celle des étudiants. Cette action a été intégrée dans le plan IMPACT 2035. La direction des relations entreprises crée les ponts entre les élèves et le monde du travail. Tout au long des parcours étudiants, diverses actions sont déployées avec des intervenants du monde professionnel afin d'aider les élèves à définir leur projet, à rechercher des stages et à s'insérer professionnellement : conférences, ateliers, projets et organisation d'un forum d'emploi.

Actions – détails dans l'annexe 1 page 60

ACTION 44

Poursuivre l'animation de la démarche Service Public +.

ACTION 45 ①

Insertion professionnelle des étudiants :

- Mettre en place un Career Center pour faire le lien entre les étudiants et les entreprises
- Créer un observatoire des métiers
- Mettre en place des parcours en alternance à l'ECL et à l'ENSCL

ACTION 46

Établir un diagnostic complet et un plan d'action de la réussite des élèves au travers d'un schéma directeur de la vie étudiante

ii. Développer l'engagement associatif et citoyen

Enjeu

Développer l'engagement associatif et citoyen permet aux élèves d'acquérir des compétences transversales, de renforcer leur sens des responsabilités et de leur faire prendre conscience de leur rôle dans la société. Sur le plan collectif, un engagement citoyen actif contribue à créer un campus dynamique et solidaire, levier d'innovation sociale et environnementale. Former des citoyens engagés prépare une génération capable de relever les défis sociétaux de demain.

Diagnostic initial

La vie associative au sein de Centrale Lille Institut est dynamique, variée et accessible à l'ensemble des étudiants. Elle constitue un levier d'intégration, d'expérimentation de nouvelles activités et d'apprentissage des pratiques organisationnelles (gestion, management, finances). Les étudiants participent à un total de vingt-trois associations loi 1901 et à soixante clubs et commissions qui leur permettent de collaborer à des projets communs, de partager leurs connaissances et d'élargir le réseau des alumni.

On constate par ailleurs une absence d'engagement associatif d'une partie des étudiants : celle-ci s'explique par des contraintes de scolarité ou par une appréhension de la charge que représente une prise de responsabilités. L'établissement soutient financièrement les actions étudiantes au travers de subventions.

Actions – détails dans l'annexe 1 page 61

ACTION 46

Établir un diagnostic complet et un plan d'action sur l'engagement et la vie associative au travers d'un schéma directeur de la vie étudiante

Autre action contribuant à cet objectif :

ACTION 16

III.1 - Renforcer la reconnaissance de l'engagement étudiant et harmoniser les pratiques internes page 18

iii. Garantir un environnement d'étude sécurisé et bienveillant. Promouvoir une culture de la santé en sensibilisant et en formant les étudiants aux bonnes pratiques, pour concilier réussite académique et équilibre personnel.

Enjeu

Garantir un environnement d'étude sécurisé et bienveillant répond à un double défi : protéger les étudiants des risques physiques et psychologiques, tout en favorisant un climat de confiance essentiel à leur apprentissage. Promouvoir une culture de la santé parmi les étudiants est une obligation pour combattre les comportements à risque et

concilier performance académique et épanouissement. Les actions menées contribuent à réduire les risques de décrochage et préparer des citoyens responsables, capables de s'adapter aux exigences du monde professionnel.

Diagnostic initial

Centrale Lille Institut met en place depuis des années un programme de prévention et des moyens pour préserver la santé des étudiants, tant sur les conduites à risque que sur la santé psychologique : campagnes de sensibilisation, actions de formation ou mise à disposition du service d'assistance psychologique Apsytude.

Par ailleurs, le déploiement d'un dispositif d'alerte VDHAS dès 2022 a permis de traiter des situations de violence. L'amélioration du dispositif d'alerte en 2025, avec une plateforme de signalement où l'anonymat est possible et la reformation de tous les étudiants devrait renforcer la confiance dans le dispositif.

Actions – détails dans l'annexe 1 page 61

ACTION 46

Établir un diagnostic complet et un plan d'action sur les politiques de santé, sécurité et prévention au travers d'un schéma directeur de la vie étudiante

Autre action contribuant à cet objectif :

ACTION 5

Promouvoir le dispositif d'alerte VDHAS et déployer des politiques de prévention - voir II.2.a Domaine Éthique page 12

iv. Offrir un cadre d'étude attractif et propice à l'épanouissement

Enjeu

Offrir un cadre d'étude attractif et épanouissant est un levier essentiel pour la réussite et le bien-être des étudiants. Un environnement stimulant, avec des espaces adaptés, des équipements modernes, favorise la motivation, la créativité et l'implication dans les apprentissages.

Un cadre propice à l'épanouissement contribue à forger une expérience étudiante positive, qui renforce le sentiment d'appartenance et la satisfaction globale, et participe au rayonnement et à l'attractivité de l'établissement.

Diagnostic initial

On constate que les bâtiments hébergeant les écoles sont utilisés comme des lieux d'étude et d'apprentissage, mais peu comme des lieux de vie ou d'activités, faute d'espaces adaptés. Des aménagements sont prévus par le SPSI (schéma pluriannuel de stratégie immobilière) à partir de 2026 pour créer des espaces supplémentaires : lieux de coworking et de pause, mise à disposition de bureaux pour les associations et les alumni.

Pour le logement, l'établissement dispose de la résidence Léonard de Vinci, avec 600 lits. Elle est basée sur le campus de la cité scientifique de Villeneuve-d'Ascq et comporte un foyer où les étudiants organisent leurs événements. Par ailleurs, des partenariats existent, avec par exemple le CROUS, pour augmenter l'offre de logement. Néanmoins des besoins supplémentaires de logement sont nécessaires.

Au niveau des infrastructures sportives, l'établissement dépend entièrement des infrastructures de l'université de Lille, ce qui ne permet pas une pratique facile. Un terrain de sport extérieur jouxte la résidence, mais il n'est pas suffisant.

Actions - détails dans l'annexe 1 page 61

ACTION 46

Établir un diagnostic complet et un plan d'action sur le cadre de vie au travers d'un schéma directeur de la vie étudiante

ACTION 47

Élargir notre offre de logements étudiants et personnels internationaux en mettant en place de nouveaux partenariats

ACTION 48

Valider une stratégie de financement pour une halle sportive

b. Mettre en place une politique d'égalité des chances pour tous les élèves : accueillir les situations de handicap, favoriser la réussite des étudiants internationaux et développer l'ouverture sociale.

i. Accueillir et accompagner les élèves en situation de handicap

Enjeu

Accueillir et accompagner les élèves en situation de handicap est une responsabilité sociale et éducative majeure. Elle implique de garantir un accès équitable à la formation, en adaptant les infrastructures, les méthodes pédagogiques et les outils pour répondre à leurs besoins spécifiques, pour lever les obstacles à l'apprentissage. Une politique inclusive sensibilise l'ensemble de la communauté éducative aux enjeux du handicap et prépare les élèves à évoluer dans le monde professionnel.

Diagnostic initial

À ce jour les situations des élèves en situation de handicap sont traitées au cas par cas, en fonction des besoins exprimés. Le dimensionnement de l'équipe de la vie étudiante ne permet pas d'aborder cette thématique de façon structurée : aucune politique n'a été formalisée et il n'y a pas de communication volontariste sur la thématique du handicap auprès des étudiants. Il a été constaté un besoin de sensibilisation et de formation des enseignants qui n'appréhendent pas tous cette thématique.

Actions - détails dans l'annexe 1 page 62

ACTION 49

Handicap : Créer un plan d'accompagnement pour les élèves en situation de handicap et l'intégrer au schéma directeur de la vie étudiante

ii. Accueillir et accompagner les élèves internationaux

Enjeu

Accueillir et accompagner les élèves internationaux représente un enjeu stratégique pour l'attractivité de Centrale Lille Institut. Offrir une intégration adaptée personnalisée et faciliter l'adaptation à un nouvel environnement permet de surmonter les défis liés à la mobilité et de favoriser la réussite académique. L'accueil d'étudiants internationaux enrichit la diversité culturelle et intellectuelle des campus et stimule les échanges et l'ouverture d'esprit au sein de la communauté éducative. À plus large échelle, cela renforce l'attractivité et le rayonnement de l'établissement, tout en préparant les étudiants à évoluer dans un monde globalisé, où les compétences interculturelles sont devenues indispensables.

Diagnostic initial

La direction des relations internationales déploie et anime de nombreuses actions pour l'accompagnement des étudiants internationaux. De multiples dispositifs de bourse permettent de faciliter la mobilité internationale, pour les étudiants entrants et sortants. Une attention est apportée pour offrir un accueil de qualité, personnalisé et adapté. Des efforts sont faits chaque année pour apporter des améliorations aux dispositifs existants. Par exemple, une "welcome week" est organisée en amont des rentrées. Les étudiants sont acculturés au fonctionnement de la France et les personnels expliquent le fonctionnement et les ressources mises à disposition des étudiants. Un atelier DDRS est d'ailleurs animé avec un jeu sur les ODD et une activité de tri des déchets pour que les étudiants s'approprient les règles de tri au sein de la résidence universitaire et des campus.

Les efforts de l'ensemble de l'établissement en faveur des étudiants internationaux ont été reconnus par l'obtention à l'été 2025 du label Bienvenue en France 3*** qui atteste de la qualité de l'accueil et des dispositifs d'accompagnement fournis aux étudiants internationaux.

Actions - détails dans l'annexe 1 page 63

ACTION 50

Internationaux :

- Poursuivre les plans d'accompagnement pour la réussite des étudiants
- Renouveler la labellisation Bienvenue en France

iii. Développer l'ouverture sociale de l'établissement et être un acteur engagé sur notre territoire.

Enjeu

Développer l'ouverture sociale de l'établissement, permet d'agir concrètement pour l'égalité des chances et de construire une société plus juste et inclusive. En tant qu'établissement d'enseignement supérieur, Centrale Lille porte la responsabilité de briser les déterminismes sociaux en particulier sur le territoire de la région Hauts-de-France. L'ouverture sociale est également un levier pour féminiser les effectifs de l'établissement et susciter des vocations pour les métiers scientifiques.

Diagnostic initial

Depuis 2007, Centrale Lille porte des programmes d'égalité des chances regroupant acteurs internes et externes et accompagne des élèves issus de six collèges et de trois lycées de la région Hauts-de-France (210 bénéficiaires). Centrale Lille organise également depuis 2024 chaque année un concours d'éloquence regroupant une quarantaine d'étudiants et de collégiens. L'ouverture sociale a doublé son nombre de participants depuis 2007. Près de 35 personnels de l'établissement et 50 étudiants s'investissent chaque année de façon régulière ou ponctuelle pour assurer la pédagogie et l'encadrement des activités. Au moins quatre autres établissements ont demandé à intégrer la cordée de Centrale Lille : faute de moyens financiers et humains, l'établissement n'est pas en mesure de les intégrer pour le moment. Le développement de la Fondation devrait permettre d'augmenter la portée du dispositif.

Actions - détails dans l'annexe 1 page 63

ACTION 51①

Féminisation et égalité des chances :

- Poursuivre et développer les programmes d'égalité des chances en place depuis 2007
- Créer un programme Femmes/Ingénierie
- Créer une classe préparatoire intégrée "Talents Industrie" au sein de l'ECL

VII. CONCLUSION

La Direction du développement des grandes transitions remercie chaleureusement l'ensemble des acteurs ayant contribué à l'élaboration et à la validation de ce schéma directeur dont l'engagement a été déterminant pour formaliser une feuille de route ambitieuse et collective.

Dans un contexte marqué par l'urgence sociale et environnementale, la transformation en matière de DD RS de l'établissement représente un enjeu majeur. Pour y répondre, ce schéma directeur propose 51 actions concrètes et dispose d'atouts précieux :

- Le soutien constant de la direction de l'établissement, en cohérence avec le plan stratégique 2035
- L'implication professionnelle et personnelle des agents et des étudiants, acteurs essentiels de cette dynamique
- Les échanges et les retours d'expérience des réseaux DD RS auxquels Centrale Lille participe activement

La mobilisation de ressources humaines, matérielles et financières sera un levier clé pour déployer ces actions. Par ailleurs, l'adhésion des parties prenantes, tant internes qu'externes, et la clarification du sens donné à chaque initiative seront des facteurs déterminants pour ancrer durablement cette transition.

Cette démarche collective confirme l'engagement de l'établissement en faveur d'un avenir responsable et solidaire.

VIII. ANNEXE 1 - PLAN D'ACTIONS DÉTAILLÉ

Pour chaque action, le cadre de référence permet d'identifier à quel document interne ou référentiel national ou international est rattachée l'action.

Voici la liste :

- Feuille de route de l'établissement 2023-2025
- Plan stratégique de l'établissement "IMPACT 2035"
- Référentiel DRS de l'enseignement supérieur et de la recherche
- Accords de Grenoble
- Objectifs de développement durable de l'ONU

Les actions prioritaires identifiées par les parties prenantes internes et externes sont identifiées par ①

1. DETAIL DES ACTIONS STRATEGIE ET GOUVERNANCE

ACTION 1	Réviser et adapter annuellement les moyens nécessaires à la bonne réalisation de la politique DRS
Cadre de référence	Référentiel DRS 1.2.1 ODD 17
Priorité	①
Acteurs	DDGT, DG, DGS, DAF
Public Visé	Personnels et élèves
Livrables	Valider des besoins budgétaires et humains nécessaires à l'atteinte des objectifs pour l'année N+1 Consolider un budget DRS au sein de l'établissement
Indicateurs	Taux de progression du budget DDGT/DRS Taux de progression du budget DRS consolidé
Calendrier	2026 et chaque année

ACTION 2	Renforcer et animer la communauté des relais DRS
Cadre de référence	Référentiel DRS 1.1.2 Feuille de route 2023-2025 ODD 17
Priorité	-
Acteurs	DDGT
Public Visé	Personnels et élèves "Relais DRS"
Livrables	Compléter l'équipe des Relais DRS Animer entre 8 à 10 "Live DRS" - réunion d'information en visio des relais DRS Animer une journée de séminaire par an pour les relais DRS
Indicateurs	Nombre de Live DRS/an Réalisation de la journée de séminaire (O/N)

Calendrier	2026 et chaque année
-------------------	----------------------

ACTION 3	Animer un atelier DDRS “clé en main” d’une demi-journée pour les services administratifs et techniques et tous les départements d’enseignement afin de sensibiliser tous les personnels de l’établissement
Cadre de référence	Feuille de route 2023-2025 Référentiel DDRS 1.1.2 IMPACT 2035 O4A11 ODD 4
Priorité	-
Acteurs	DDGT, DGS, DFVE
Public Visé	Personnels
Livrables	Créer un atelier DDRS d’une demi-journée pour informer sensibiliser les agents Déployer l’atelier au sein de tous les services/départements lors des réunions de service ou département
Indicateurs	Nombre d’ateliers animés - Nombre de participants
Calendrier	2026 - 2027

ACTION 4	Déposer une candidature au label DDRS de l’enseignement supérieur en 2026 et renouveler cette candidature à chaque date d’échéance.
Cadre de référence	Référentiel DDRS 1.2.2 Accords de Grenoble
Priorité	-
Acteurs	DDGT – DG et ensemble des services et départements sollicités pour la labellisation
Public Visé	Personnels, élèves et parties prenantes externes
Livrables	Déposer un dossier de candidature au label DDRS de l’enseignement supérieur
Indicateurs	Obtention d’une labellisation à 4 ans
Calendrier	2026 puis à chaque échéance de labellisation

ACTION 5	Promouvoir le dispositif d’alerte VDHAS et déployer des politiques de prévention
Cadre de référence	Feuille de route DDRS 2023-2025 Référentiel DDRS 5.3.3 IMPACT 2035 O4A11 ODD 4, 5, 16
Priorité	-
Acteurs	Direction générale, DDGT, DGS, DFVE et membres de la CTC
Public Visé	Personnels, élèves
Livrables	Enquête : Rédiger un appel d’offres pour la prestation d’enquête.

	Rédiger d'une procédure interne d'enquête Former de la cellule interne d'enquête Prévention et formation : Bâtir un programme de communication et de formation annuel pour tous les personnels et les étudiants
Indicateurs	Nombre de communications Nombre d'étudiants formés Nombre de personnels formés
Calendrier	2026 et chaque année

ACTION 6	Constituer un comité d'éthique et de déontologie et rédiger une charte pour l'établissement. Communiquer la charte en interne et la déployer auprès des différents partenaires de Centrale Lille Institut
Cadre de référence	Référentiel DDRS 3.3 Impact 2035 A1O1 ODD 16, 17
Priorité	①
Acteurs	DG, DDGT, Direction des relations entreprises, Direction de la recherche et innovation
Public Visé	Personnels et élèves
Livrables	Nommer un comité éthique et définir ses missions Rédiger une charte des partenariats Déployer la charte
Indicateurs	Rédaction de la charte O/N Nombre de partenaires ayant signé la charte
Calendrier	2026 - 2027

ACTION 7	Améliorer la communication interne et externe et publier annuellement un rapport DDRS
Cadre de référence	Feuille de route 2023-2025 Référentiel DDRS 1.1.4 Accords de Grenoble ODD 4, 17
Priorité	-
Acteurs	DDGT – Direction de la communication
Public Visé	Toutes les parties prenantes internes et externes
Livrables	Éditer chaque année un rapport présentant les actions DDRS menées, les résultats et la feuille de route Animer des publications DDRS toute l'année
Indicateurs	Rapport publié O/N Nombres publications DDRS internes annuelles
Calendrier	2026 et chaque année

ACTION 8	Organiser des évènements responsables
Cadre de référence	Feuille de route 2023-2025 Référentiel DDRS 1.1.4 ODD 12, 13, 17
Document interne	Charte des écogestes
Priorité	-
Acteurs	Personnels, Direction de la communication, Direction du patrimoine
Public Visé	Agents, élèves et parties prenantes externes
Livrables	Mise à disposition d'un guide pour l'organisation des évènements. Déploiement du guide Création d'une grille d'évaluation des impacts des évènements
Indicateurs	Action réalisée O/N
Calendrier	2027 - 2028

ACTION 9	Élaborer une stratégie Green IT
Cadre de référence	IMPACT 2035 O4A10 Référentiel Accords de Grenoble ODD 12, 13
Document interne	Charte des écogestes
Priorité	-
Acteurs	DSIN, DDGT, Direction de la communication
Public Visé	Personnels, élèves
Livrables	Concevoir un plan d'action afin de limiter l'impact environnemental du numérique Déployer un plan de sensibilisation/formation
Indicateurs	Durée de vie moyenne des PC Nombre d'impressions/an
Calendrier	2026 puis chaque année

ACTION 10	Outiller l'établissement pour un bon usage de l'intelligence artificielle et former les utilisateurs
Cadre de référence	IMPACT 2035 O4A10 Référentiel ODD 12, 13
Priorité	-
Acteurs	DSIN, DDGT, Direction de la formation
Public Visé	Agents, élèves
Livrables	Réaliser une étude pour la mise d'une IA adaptée à chaque typologie de personne : BIATSS/élèves/enseignants/enseignants-chercheurs Écrire une charte interne du bon usage de l'IA Déployer et sensibiliser les parties prenantes internes

	Candidater au Label Numérique Responsable (objectif 2030)
Indicateurs	Taux de personnels et d'étudiants formés au bon usage de l'IA
Calendrier	2026 puis chaque année

ACTION 11	Déployer une démarche complète des achats responsables
Cadre de référence	Feuille de route 2023-2025 Référentiel DRS 1.1.3 ODD 12, 13, 17
Priorité	①
Acteurs	DDGT, DGS
Public Visé	Personnels
Livrables	Établir une cartographie des achats au sein de l'établissement Analyser les pratiques d'achats et réaliser l'analyse des risques de la cartographie Déployer une charte d'engagement pour les fournisseurs & former les donneurs d'ordre Évaluer les pratiques de ses fournisseurs en particulier sur le volet carbone
Indicateurs	Actions réalisées O/N
Calendrier	2026 - 2031

ACTION 12	Réaliser la cartographie des relations entreprises actuelle et identifier les partenariats à fort potentiel DRS en formation comme en recherche.
Cadre de référence	IMPACT 2035 O1A1 IMPACT 2035 O2A4 ODD 17
Priorité	-
Acteurs	DG, Direction des relations entreprises, Direction de la recherche innovation
Public Visé	Personnels, partenaires
Livrables	Établir une cartographie des partenaires entreprises Identifier au sein de ces partenaires ceux avec un fort potentiel DRS
Indicateurs	Part de des entreprises partenaires avec un fort potentiel DRS
Calendrier	2026

ACTION 13	Développer nos partenariats avec un fort potentiel DDRS Construire des alliances stratégiques avec les partenaires existants Développer les partenaires régionaux, notamment en lien avec Dunkerque 2030 Développer les partenaires stratégiques nord-européens
Cadre de référence	Référentiel DDRS 1.3 IMPACT 2035 O3A8 ODD 17
Priorité	-
Acteurs	DG, Direction des relations entreprises, Direction recherche innovation
Public Visé	Agents et partenaires
Livrables	-
Indicateurs	Part des coopérations internationales qui intègrent des projets DDRS
Calendrier	2026, 2027 et 2028

2. DETAIL DES ACTIONS ENSEIGNEMENT ET FORMATION

ACTION 14	Cartographie des enseignements
Cadre de référence	Feuille de route 2023-2025 Référentiel DDRS 2.1 Accords de Grenoble ODD 4
Priorité	-
Acteurs	DDGT, Direction de la formation, Directions des écoles, Écoles doctorales, enseignants
Public Visé	Elèves, doctorants
Livrables	Mettre à jour et compléter la cartographie des enseignements DDRS 2024 pour tous les niveaux d'enseignement de L1 à Master et en identifiant les responsables d'enseignement. Accompagner les départements d'enseignement pour la mise à jour des syllabus.
Indicateurs	Taux de mise à jour de la carte
Calendrier	2026 et chaque année

ACTION 15	Accompagner l'intégration de contenus DDRS dans tous les enseignements
Cadre de référence	Feuille de route 2023-2025

	Référentiel DDRS 2.1 IMPACT 2035 O1A2 & O1A3 Accords de Grenoble ODD 4
Priorité	①
Acteurs	DDGT, Direction de la formation, Directions des écoles, Ecoles doctorales, enseignants
Public Visé	Elèves, doctorants
Livrables	Poursuivre l'enrichissement des programmes existants en particulier sur les tronc communs de formation. Créer une offre de formation globale incluant des modules DDRS, en particulier en formation continue et en entrepreneuriat. Créer un label "ingénierie soutenable" pour les unités d'enseignement. Mise en d'un prix annuel Enseignement DDRS
Indicateurs	Taux d'unités d'enseignements labellisées
Calendrier	2026-2031

ACTION 16	Renforcer la reconnaissance de l'engagement étudiant et harmoniser les pratiques internes
Cadre de référence	Référentiel DDRS 2.2.2 IMPACT 2035 O2A6 Accords de Grenoble ODD 4, 17
Priorité	-
Acteurs	DDGT, Direction de la formation, Directions des écoles, Ecoles doctorales
Public Visé	Elèves, doctorants
Livrables	Mettre en place un dispositif de reconnaissance de l'engagement étudiant au sein de chaque formation
Indicateurs	Taux d'étudiants bénéficiant de la reconnaissance de l'engagement
Calendrier	2027

ACTION 17	Pérenniser la journée annuelle de formation DDRS pour tous les personnels
Cadre de référence	Feuille de route 2023-2025 Référentiel DDRS 1.3.1, 2.3, 5.2 IMPACT 2035 O4A11.

	Accords de Grenoble ODD 4, et tous les ODD
Priorité	①
Acteurs	DDGT – DRH – personnels volontaires – Direction de la communication
Public Visé	Personnels
Livrables	Concevoir et organiser une journée de formation DDRS annuelle pour tous les personnels
Indicateurs	Taux de participation parmi les personnels
Calendrier	2026 et chaque année

ACTION 18	Concevoir un programme d'initiation aux enjeux DDRS pour tous les personnels
Cadre de référence	Feuille de route 2023-2025 Référentiel DDRS 1.3.1, 2.3, 5.2 IMPACT 2035 O4A11 Accords de Grenoble ODD 4, et tous les ODD
Priorité	①
Acteurs	DDGT – DRH
Public Visé	Personnels
Livrables	Modules de formation sur les thématiques DDRS Dispositif de suivi et d'animation des formations
Indicateurs	Taux de participation aux formations
Calendrier	2027 et suivant

ACTION 19	Concevoir un programme expert et ou spécialisé à destination des acteurs de la formation et de la recherche (enseignants, enseignants-chercheurs, doctorants...) et de certains métiers administratifs ou techniques en lien avec les enjeux DDRS
Cadre de référence	Référentiel DDRS 1.3.1, 2.3, 5.2 IMPACT 2035 O4A11 Accords de Grenoble ODD 4, et tous les ODD
Priorité	①
Acteurs	DDGT – DRH – DFVE
Public Visé	Personnels identifiés et enseignants

Livrables	Modules de formation DDRS expert
Indicateurs	Taux de suivi des formations
Calendrier	2028 et suivant

ACTION 20	Mettre en place une GPEC pour accompagner le développement de l'établissement et intégrer des compétences DDRS dans les fiches de poste
Cadre de référence	Référentiel DDRS 5.2 IMPACT O4A11 ODD 8
Priorité	
Acteurs	DDGT - DRH
Public Visé	Personnels
Livrables	Introduction des compétences DDRS dans les fiches de postes Déploiement d'une GPEC sur les compétences DDRS
Indicateurs	Taux de fiches de poste avec des compétences DDRS
Calendrier	2028 - 2031

ACTION 21	Poursuivre la diffusion des connaissances DDRS via l'organisation de conférences ou d'événements ouverts au grand public. Proposer des contenus DDRS librement accessibles
Cadre de référence	Référentiel DDRS 2.4 ODD 4 et tous les ODD
Priorité	-
Acteurs	DFVE
Public Visé	Élèves, personnels, parties prenantes externes
Livrables	Nommer un référent pour l'organisation de ce cycle de conférence.
Indicateurs	Nombre de conférences ou événements annuels en lien avec le DDRS
Calendrier	Chaque année - 2029 - 2031

ACTION 22	Poursuivre le développement des partenariats académiques internationaux, en particulier avec l'Europe. Améliorer l'accessibilité des formations de Centrale Lille Institut à destination d'étudiants de pays moins favorisés économiquement
Cadre de référence	Référentiel DDRS 2.4 IMPACT 2035 O3A9 ODD 4, 10, 17
Priorité	-
Acteurs	DRIA, Direction recherche et innovation
Public Visé	Partenaires, étudiants et enseignants
Livrables	-
Indicateurs	Nombre de projets européens portés par l'établissement Nombre de mobilités d'étudiants et de personnels avec des universités en Europe, y compris les cotutelles de thèse Nombre d'étudiants internationaux bénéficiaires des dispositifs d'aide pilotés par l'établissement
Calendrier	2026 et chaque année

3. DETAIL DES ACTIONS RECHERCHE ET INNOVATION

ACTION 23	Mettre à jour la Politique Scientifique pour y intégrer toutes les thématiques du DDRS
Cadre de référence	Feuille de route 2023-2025 Référentiel DDRS 3.1 et 3.4 ODD 9, 17 et ODD en lien avec les compétences cœurs
Priorité	-
Acteurs	DDGT, Direction de la recherche innovation
Public Visé	Personnels
Livrables	Politique complétée et mise à jour
Indicateurs	Réalisé O/N
Calendrier	2026

ACTION 24	Impacts de la recherche : Mettre à disposition et déployer une grille d'analyse des impacts de la recherche Cartographier les contributions DDRS au sein des compétences cœurs de l'établissement Renforcer l'impact DDRS dans les activités de recherche et d'innovation
Cadre de référence	Feuille de route 2023-2025 Référentiel DDRS 3.1 IMPACT 2035 O2A4 Accord de Grenoble ODD 9, 17 et tous les ODD selon les thématiques de recherche
Priorité	①
Acteurs	DDGT, Direction de la recherche innovation
Public Visé	Agents dans le domaine de la recherche
Livrables	Finaliser la grille d'impact Présentation et déploiement aux équipes de recherche
Indicateurs	Part des projets montés avec la grille
Calendrier	2026 - 2027

ACTION 25	Décliner la politique DDRS de l'établissement dans les laboratoires. Soutenir et accompagner les initiatives DDRS au sein des laboratoires en synergie avec les autres tutelles.
Cadre de référence	Référentiel DDRS 3.1 ODD 9, 17 et tous les ODD
Priorité	①
Acteurs	DDGT, Direction de la recherche innovation, correspondants laboratoires
Public Visé	Agents
Livrables	Établir une cartographie des actions en place dans les laboratoires Organiser des actions communes avec les laboratoires / autres tutelles
Indicateurs	Nombre d'actions menées en commun avec les laboratoires
Calendrier	2026 - 2031

ACTION 26	Développer une stratégie partenariale de transfert de la recherche vers le monde socio-économique en particulier pour les enjeux sociétaux.
Cadre de référence	Référentiel DDRS 3.2.1 IMPACT 2035 O2A4 ODD 9 et 17, et tous les ODD selon les thématiques des transferts
Priorité	-
Acteurs	Direction de la recherche innovation, correspondants laboratoires
Public Visé	Personnels de recherche et partenaires du monde socio-économique
Livrables	Document décrivant la stratégie Mise en œuvre de la stratégie
Indicateurs	Documents O/N Nombre de brevets de projets de maturation et de création de start-up
Calendrier	2026

ACTION 27	Formaliser une stratégie pour la diffusion des résultats de la recherche auprès du grand public, comme la fête de la science.
Cadre de référence	Référentiel 3.2.4 ODD 4, 17 et tous les ODD selon les objets des diffusions
Priorité	-
Acteurs	DDGT – Direction de la recherche et de l’innovation
Public Visé	Personnels
Livrables	Stratégie formalisée avec dispositif d’accompagnement, participation à des projets structurants en la matière (LORD), création de collections HAL, participation à des évènements de vulgarisation (Fête de la science, etc.)
Indicateurs	Nombre de participations à des évènements de science & société
Calendrier	2027

4. DETAIL DES ACTIONS ENVIRONNEMENT

ACTION 28	Communiquer le bilan carbone et embarquer les parties prenantes dans le plan d'actions de réduction des émissions de l'Institut, en particulier sur la mobilité. Mettre à jour, fiabiliser et automatiser le calcul du bilan carbone de l'institut. Écrire une trajectoire climat des émissions de l'institut conforme aux accords de Paris
Cadre de référence	Feuille de route 2023-2025 Référentiel DDRS 4.1 IMPACT O4A11 Accords de Grenoble ODD 7, 11, 12, 13
Priorité	①
Acteurs	DDGT
Public Visé	Personnels
Livrables	Mise à jour automatique du bilan carbone chaque année, au moins pour les scopes 1 et 2 Écriture d'une trajectoire climat pour l'établissement
Indicateurs	Actions réalisées O/N Émissions carbone de l'institut (TEq CO2)
Calendrier	2026 - 2031

ACTION 29	Mesurer, optimiser nos consommations énergétiques et adapter nos bâtiments
Cadre de référence	Feuille de route 2023-2025 Référentiel DDRS 4.1.1, 4.1.4 IMPACT O4A12 Accords de Grenoble ODD 7, 11, 12, 13
Priorité	①
Acteurs	Direction MLP
Public Visé	Personnels
Livrables	SPSI - finalisé Schéma directeur immobilier finalisé Plans d'action associés à ces documents et déploiement en fonction des moyens disponibles

Indicateurs	Consommation annuelle des énergies avec comme objectif le premier jalon du décret tertiaire (-40% en 2030) Consommation globale en énergie finale kWhEF/m ² /an
Calendrier	2026 et suivantes

ACTION 30	Adopter des comportements sobres pour diminuer nos consommations. Déployer et animer la charte des écoGESTES.
Cadre de référence	Feuille de route 2023-2025 Référentiel DDRS 4.1.4 Accord de Grenoble ODD 7, 13
Priorité	1
Acteurs	DDGT – Direction MLP
Public Visé	Personnels et élèves
Livrables	Charte des écoGESTES finalisée Déploiement de la charte Animation et suivi des indicateurs
Indicateurs	Consommation annuelle des énergies avec comme objectif le premier jalon du décret tertiaire (-40% en 2030) Consommation globale en énergie finale kWhEF/m ² /an Consommation d'eau en M3/an Consommation de papier
Calendrier	2026 et suivantes

ACTION 31	Affiner la connaissance de la mobilité
Cadre de référence	Feuille de route 2023-2025 Référentiel DDRS 4.3.1 Accord de Grenoble ODD 11, 13
Priorité	-
Acteurs	DDGT – DRH – Direction de la vie étudiante - Direction de la communication
Public Visé	Personnels et élèves
Livrables	Réaliser une enquête mobilité auprès des personnels et des étudiants. Déployer un outil permettant de récolter des données de mobilité actualisées.

Indicateurs	Taux de réponse à l'enquête mobilité Taux d'utilisation de l'outil
Calendrier	2026 et 2027

ACTION 32	Mobilité internationale
Cadre de référence	Feuille de route 2023-2025 Référentiel DDRS 4.3.1 IMPACT 2035 O3A9 ODD 11, 13
Priorité	-
Acteurs	DDGT, DGS, DFVE, direction des formations, élèves
Public Visé	Personnel et élèves
Livrables	Présenter en interne les propositions des ateliers mobilité Déployer en interne une charte de la mobilité responsable Étudier l'impact, la faisabilité et la pertinence de ces solutions, par exemple la création d'un passeport carbone
Indicateurs	Distance annuelle parcourue en avion (élèves) Distance annuelle parcourue en avion (personnels)
Calendrier	2026 -2028

ACTION 33	Mobilité domicile - campus des personnels
Cadre de référence	Feuille de route 2023-2025 Référentiel DDRS 4.3.1 ODD 11, 13
Priorité	-
Acteurs	DDGT, DGS, Direction du patrimoine
Public Visé	Agents
Livrables	Étudier les propositions des ateliers mobilité Déployer les solutions les plus pertinentes. Déployer le plan d'action vélo Employeur Pro Vélo.
Indicateurs	Nombre d'agents bénéficiaires de l'abonnement transport Nombre d'agents bénéficiaires du FMD
Calendrier	2026 - 2028

ACTION 34	Eau : Participer au plan d'action éco-campus du DUSVA pour déployer les actions sur les réseaux et sur les consommations
Cadre de référence	Référentiel DDRS 4.2

	ODD 6
Priorité	①
Acteurs	Direction MLP, Écocampus (DUSVA et Université de Lille)
Public Visé	Agents et élèves
Livrables	Plan d'action écocampus : Mise en œuvre des actions écocampus au sein de l'établissement.
Indicateurs	Part des actions déployées/actions préconisées (en fonction des coûts générés)
Calendrier	2027 et suivantes

ACTION 35	Améliorer le système de tri des déchets ménagers et recyclables, la mesure de la quantité de déchets récoltés et la réduction de celle-ci
Cadre de référence	Référentiel DDRS 4.2 Accord de Grenoble ODD 12
Priorité	-
Acteurs	Direction du MLP, DDGT
Public Visé	Personnels et élèves
Livrables	Déploiement de contenants harmonisés dans tous les bâtiments Campagne de formation/sensibilisation Étude sur la possibilité de quantification des déchets
Indicateurs	Actions réalisées O/N
Calendrier	2027

ACTION 36	Établir un diagnostic biodiversité avec un plan d'actions associé
Cadre de référence	Référentiel DDRS 4.2 ODD 13, 15
Priorité	-
Acteurs	DDGT, direction du patrimoine
Public Visé	Personnels et élèves
Livrables	Établir un diagnostic biodiversité En fonction du diagnostic, établir un plan d'actions
Indicateurs	Actions réalisées O/N
Calendrier	2027 - 2028

ACTION 37	Végétaliser progressivement la cour Jean Claude Gentina pour en faire un lieu de vie plus accueillant
Cadre de référence	Référentiel DDRS 4.2 Accord de Grenoble ODD 3, 13 et 15
Priorité	-
Acteurs	Direction du patrimoine, DDGT
Public Visé	Personnels et élèves
Livrables	Mise en place d'une végétalisation progressive au sein de la cour Gentina Mise en place d'aménagements pour les personnels
Indicateurs	Part de surfaces végétalisées
Calendrier	2026 et suivant

ACTION 38	Éduquer nos parties prenantes internes sur les enjeux de l'alimentation
Cadre de référence	Référentiel DDRS 4.4 ODD 3, 4, 12, 13
Priorité	-
Acteurs	DDGT, DGS, Direction de la communication, DFVE
Public Visé	Personnels et élèves
Livrables	Mise en place d'actions de sensibilisation sur l'alimentation
Indicateurs	Nombre d'actions de sensibilisation
Calendrier	2026 et chaque année

ACTION 39	Travailler avec le CROUS pour améliorer l'offre de restauration
Cadre de référence	Référentiel DDRS 4.4 ODD 3, 4, 12, 13
Priorité	-
Acteurs	DGS, DDGT
Public Visé	Personnels et élèves
Livrables	Installation de distributeurs de repas CROUS au sein de l'établissement (plus équilibrés et moins chers)
Indicateurs	Nombre de repas annuels via les distributeurs
Calendrier	2027

5. DETAIL DES ACTIONS POLITIQUES SOCIALES

ACTION 40	Animer et enrichir la politique de la qualité de vie au travail
Cadre de référence	Feuille de route 2023-2025 Référentiel DDRS 5.3 IMPACT 2035 O4A11 ODD 3, 8
Priorité	1
Acteurs	DRH, GT QVT dont parties prenantes externes (assistante sociale et psychologue du travail)
Public Visé	Personnels
Livrables	Plan d'actions QVT annuel, mis à jour en fonction des résultats du baromètre Baromètre annuel
Indicateurs	Indice de satisfaction (/10)
Calendrier	2026 et chaque année

ACTION 41	Déployer et animer la politique d'égalité F/H
Cadre de référence	Feuille de route 2023-2025 Référentiel DDRS 5.1 IMPACT 2035 O3A7, O4A11 Accord de Grenoble ODD 5, 8
Priorité	-
Acteurs	DRH, Référent Égalité et Référent discrimination
Public Visé	Personnels
Livrables	Plan d'actions accord Égalité F/H, déploiement des actions
Indicateurs	Index Égalité
Calendrier	2026 et chaque année

ACTION 42	Poursuivre l'accueil et l'accompagnement des agents en situation de handicap et formaliser une politique Handicap
Cadre de référence	Feuille de route 2023-2025 Référentiel DDRS 5.1 IMPACT 2035 O4A11 ODD 3, 8
Priorité	-
Acteurs	DRH, Responsable santé et inclusion
Public Visé	Personnels
Livrables	Politique Handicap

	Plan d'actions associé
Indicateurs	Taux d'emploi des personnes RQTH
Calendrier	2026-2027

ACTION 43	Engager l'institut au travers d'une charte diversité ou d'un label national ou international tel que l'HRS4S
Cadre de référence	Feuille de route 2023-2025 Référentiel DDRS 5.1 IMPACT 2035 O4A11 ODD 8
Priorité	-
Acteurs	DRH – DG - DGS
Public Visé	Personnels
Livrables	Étude d'opportunité sur les chartes et les labels existants En fonction des résultats de l'étude, démarche de signature d'une charte ou de labellisation
Indicateurs	Charte signée O/N ou label
Calendrier	2026 -2031

ACTION 44	Poursuivre l'animation de la démarche Service Public +
Cadre de référence	Référentiel 5.4 ODD 8
Priorité	-
Acteurs	Direction de la qualité, et ensemble des directions de l'établissement
Public Visé	Personnels et élèves
Livrables	Mise en place d'actions d'amélioration Service Public +
Indicateurs	Personnels : Note du baromètre de satisfaction des services internes Élève : Nombre de remontées ; Taux de clôture annuelle et cumulée
Calendrier	2026 et chaque année

ACTION 45	Insertion professionnelle des étudiants
Cadre de référence	Référentiel DDRS 5.4.1 et 5.4.5 IMPACT 2035 O1A, O2A5 ODD 4, 8
Priorité	①

Acteurs	DFVE, Direction des relations entreprises et DDGT
Public Visé	Elèves
Livrables	Mettre en place un Career Center pour faire le lien entre les étudiants et les entreprises Créer un observatoire des métiers. Mettre en place des parcours en alternance à l'ECL et à l'ENSCL. Schéma directeur Vie étudiante : étude sur les causes des réorientations des étudiants et plan d'actions associé
Indicateurs	Taux d'insertion professionnelle des étudiants Taux de réorientation par formation
Calendrier	2026 : réalisation du schéma directeur vie étudiante 2027 et suivant : mise en place des actions

ACTION 46	Établir un diagnostic complet et un plan d'actions au travers d'un schéma directeur de la vie étudiante Déployer les plans d'action en lien avec le schéma directeur
Cadre de référence	Feuille de route 2023-2025 Référentiel DDRS 5.3 et 5.4 IMPACT 2035 O1A1, O2A6, O3A7, O3A9, O4 Accords de Grenoble ODD 3, 4, 5, 8, 10, 11, 17
Priorité	-
Acteurs	DFVE, directions des études, étudiants
Public Visé	Elèves
Livrables	Schéma directeur avec plan d'actions associé qui aborde, en autres, les thématiques suivantes : Faciliter la réussite des élèves à toutes les étapes de leur vie étudiante (voir action 45) Développer l'engagement associatif et citoyen Garantir un environnement d'étude sécurisé et bienveillant Offrir un cadre d'étude attractif et propice aux études Faciliter la réussite des élèves avec des spécificités (handicap, situation sociale, internationaux)
Indicateurs	Surface d'espace dédiés à la vie étudiante (m²) Nombre d'actions de prévention menées chaque année Bilan annuel Apsytude

	+ indicateurs des actions 45 et 49
Calendrier	2026 - 2031

ACTION 47	Élargir notre offre de logements étudiants et personnels internationaux en mettant en place de nouveaux partenariats
Cadre de référence	Référentiel DDRS 5.3.2 IMPACT 2035 O3A7 Accords de Grenoble ODD 10, 11
Priorité	-
Acteurs	DGS, Direction du patrimoine et DFVE
Public Visé	Étudiants, professeurs invités
Livrables	Signer un partenariat
Indicateurs	Nombre de lits supplémentaires par rapport au nombre de lits proposés en 2026
Calendrier	2029

ACTION 48	Valider une stratégie de financement pour une halle sportive
Cadre de référence	Référentiel DDRS 5.3.2 IMPACT 2035 O3A8 ODD 3, 4
Priorité	
Acteurs	DGS, Direction du patrimoine et DFVE
Public Visé	Etudiants et personnels
Livrables	Construction d'un bâtiment
Indicateurs	Taux d'occupation du bâtiment
Calendrier	2029

ACTION 49	Handicap : Créer un plan d'accompagnement pour les élèves en situation de handicap et l'intégrer au schéma directeur de la vie étudiante.
Cadre de référence	Feuille de route 2023-2025 Référentiel DDRS 5.4.2 IMPACT 03A7 Accord de Grenoble ODD 3, 4, 10
Priorité	=
Acteurs	DFVE
Public Visé	Elèves

Livrables	Mise en place d'une Mission handicap étudiant avec les moyens associés (humains et locaux) - Politique handicap - Plan d'actions - Formations des étudiants et des enseignants
Indicateurs	Taux d'étudiants en situation de handicap Nombre de dispositif mis en place Mission Handicap
Calendrier	2027

ACTION 50	Internationaux : Poursuivre les plans d'accompagnement pour la réussite des étudiants Renouveler la labellisation Bienvenue en France
Cadre de référence	Référentiel DDRS 5.4.3 IMPACT 03A9 Accord de Grenoble ODD 3, 4, 5, 10, 11
Priorité	-
Acteurs	DRIA
Public Visé	Elèves
Livrables	Mise en place des actions d'accompagnement des élèves
Indicateurs	Renouvellement du Label Bienvenue en France en 2030
Calendrier	2026 et chaque année

ACTION 51	Féminisation et Egalité des chances Poursuivre et développer les programmes égalité des chances en place depuis 2007 Créer un programme Femmes/Ingénierie Créer une classe préparatoire intégrée "Talents Industrie" au sein de l'ECL.
Cadre de référence	Référentiel DDRS 5.4.4 IMPACT 03A7 Accords de Grenoble ODD 4, 5, 10, 17
Priorité	①
Acteurs	DG, DDGT, Responsable égalité des chances, Fondation CL
Public Visé	Collégiens, lycéens, étudiants, personnel
Livrables	Création d'un guichet unique égalité des chances Création d'un catalogue structuré des actions égalité des chances

	Mise en place de mécénats et partenariats industriels pour l'égalité des chances Programme Ingénierie avec les associations (Elles bougent...) Création d'une classe préparatoire intégrée "Talents Industrie" au sein de l'ECL.
Indicateurs	Nombre d'entreprises partenaires Nombre d'événements organisés avec les associations Nombre d'étudiantes à IG2I Nombre de boursiers dans la CPI "Talents Industrie"
Calendrier	2026 et suivantes 2027 (CPI)

IX. ANNEXE 2 - SYNTHÈSE DES ACTIONS

DOMAINE	CHAMP	N°	INTITULE DE L'ACTION	DELAI	CORRESPONDANCE REFERENTIELS & DOCUMENTS SUPPORTS
Stratégie & Gouvernance	Déployer la politique DD RS	1	Réviser et adapter annuellement les moyens financiers et humains nécessaires à la bonne réalisation de la politique DD RS.	2026 et chaque année	Référentiel DD RS 1.2.1
Stratégie & Gouvernance	Déployer la politique DD RS	2	Renforcer et animer la communauté des Relais DD RS	2026 et chaque année	Référentiel DD RS 1.1.2 IMPACT O4A11
Stratégie & Gouvernance	Déployer la politique DD RS	3	Animer un atelier DD RS “clé en main” d’une demi-journée pour les services et tous les départements d’enseignement afin de sensibiliser tous les personnels de l’établissement.	2026 - 2027	Référentiel DD RS 1.1.2 IMPACT O4A11
Stratégie & Gouvernance	Déployer la politique DD RS	4	Déposer une candidature au label DD RS de l’enseignement supérieur en 2026 et renouveler cette candidature à chaque date d’échéance.	2026 puis à chaque échéance de labellisation	Référentiel DD RS 1.2.2
Stratégie & Gouvernance	Ethique	5	Promouvoir le dispositif d’alerte VDHAS et déployer des politiques de prévention.	2026	Référentiel DD RS 5.3.3 IMPACT 2035 O4A11
Stratégie & Gouvernance	Ethique	6	Constituer un comité d’éthique et de déontologie et rédiger une charte pour l’établissement. Communiquer la charte en interne et la déployer auprès des différents partenaires de Centrale Lille Institut.	2026 - 2027	Référentiel DD RS 3.3 IMPACT 2035 O1A1
Stratégie & Gouvernance	Communication	7	Améliorer la communication interne et externe et publier annuellement un rapport DD RS	Chaque année	Référentiel DD RS 1.1.4

Stratégie & Gouvernance	Communication	8	Organiser des événements responsables	2027 - 2028	<i>Charte des écogestes</i>
Stratégie & Gouvernance	Numérique	9	Élaborer une stratégie Green IT	2026 puis chaque année	IMPACT 2035 O4A10 <i>Schéma Directeur DSIN</i> <i>Charte des écogestes</i>
Stratégie & Gouvernance	Numérique	10	Outiller l'établissement pour un bon usage de l'intelligence artificielle et former les utilisateurs	2026 puis chaque année	
Stratégie & Gouvernance	Achats responsables	11	Déployer une démarche des achats responsables : Établir une cartographie des achats au sein de l'établissement Analyser les pratiques d'achats et réaliser l'analyse des risques de la cartographie Déployer une charte d'engagement pour les fournisseurs & former les donneurs d'ordre Évaluer les pratiques de ses fournisseurs en particulier sur le volet carbone	2026 2027 2028 2029 - 2031	Référentiel DDRS 1.1.3
Stratégie & Gouvernance	Bâtir une société responsable avec nos parties prenantes	12	Réaliser la cartographie des relations entreprises actuelle et identifier les partenariats à fort potentiel DDRS en formation comme en recherche	2026	IMPACT 2035 O1A1 IMPACT 2035 O2A4
Stratégie & Gouvernance	Bâtir une société responsable avec nos parties prenantes	13	Développer nos partenariats avec un fort potentiel DDRS : Construire des alliances stratégiques avec nos partenaires existants Développer les partenaires régionaux, notamment en lien avec Dunkerque 2030 Développer les partenaires stratégiques nord-européens	2026 2027 2028	Référentiel DDRS 1.3 IMPACT 2035 O3A8
Enseignement & Formation	Etudiants	14	Cartographie des enseignements Mettre à jour et compléter la cartographie des enseignements DDRS 2024 pour tous les niveaux d'enseignement de L1 à Master et en identifiant les responsables d'enseignement.	2026	Référentiel DDRS 2.1

			Accompagner les départements d'enseignement pour la mise à jour des syllabus	2026- 2027	
Enseignement & Formation	Etudiants	15	Accompagner l'intégration de contenus DDRS dans tous les enseignements : Poursuivre l'enrichissement des programmes existants en particulier sur les tronc communs de formation Créer une offre de formation globale incluant des modules DDRS, en particulier en formation continue et entrepreneuriat Créer un label "ingénierie soutenable" pour les unités d'enseignement. Mise en place d'un prix annuel Enseignement DDRS	2026-2031	Référentiel DDRS 2.1 IMPACT 2035 O1A2 & O1A3
Enseignement & Formation	Etudiants	16	Renforcer la reconnaissance de l'engagement étudiant et harmoniser les pratiques internes	2027	Référentiel DDRS 2.2.2 IMPACT 2035 O2A6
Enseignement & Formation	Personnels	17	Pérenniser l'organisation de la journée annuelle de formation DDRS des personnels.	2026 et chaque année	Référentiel DDRS 1.3.1, 2.3, 5.2 IMPACT 2035 O4A11
Enseignement & Formation	Personnels	18	Concevoir un programme d'initiation aux enjeux DDRS pour tous les personnels.	2027 et suivant	
Enseignement & Formation	Personnels	19	Concevoir un programme expert et ou spécialisé à destination des acteurs de la formation et de la recherche (enseignant.e.s, enseignant.e.s-chercheurs/euses, doctorant.e.s...) et de certains métiers administratifs ou techniques en lien avec les enjeux DDRS	2028 et suivant	
Enseignement & Formation	Personnels	20	Mettre en place une GPEC pour accompagner le développement de l'établissement et intégrer des compétences DDRS dans les fiches de poste.	2028 - 2031	Référentiel DDRS 5.2 IMPACT O4A11

Enseignement & Formation	Diffuser la connaissance au sein de la société	21	Poursuivre la diffusion des connaissances DDRS au grand public via l'organisation de conférences ou d'événements ouverts au grand public. Proposer des contenus DDRS librement accessibles	Chaque année 2029 - 2031	Référentiel DDRS 2.4
Enseignement & Formation	Diffuser la connaissance au sein de la société	22	Poursuivre le développement des partenariats académiques internationaux, en particulier avec l'Europe. Améliorer l'accessibilité des formations de Centrale Lille Institut à destination d'étudiants de pays moins favorisés économiquement	2026 et chaque année	Référentiel DDRS 2.4 IMPACT 2035 O3A9
Recherche & Innovation	Intégrer le DDRS dans la stratégie de recherche	23	Mettre à jour la Politique Scientifique pour y intégrer tous les champs du DDRS	2026	Référentiel DDRS 3.1 et 3.4
Recherche & Innovation	Intégrer le DDRS dans la stratégie de recherche	24	Impacts de la recherche : - mettre à disposition & déployer une grille d'analyse des impacts de la recherche - cartographier les contributions DDRS au sein des compétences cœurs de l'établissement - renforcer l'impact DDRS dans les activités de recherche et d'innovation	2026 - 2027	Référentiel DDRS 3.1 IMPACT 2035 O2A4
Recherche & Innovation	Intégrer le DDRS dans la stratégie de recherche	25	Décliner la politique DDRS de l'établissement dans les laboratoires Soutenir et accompagner les initiatives DDRS au sein des laboratoires en synergie avec les autres tutelles.	2027 - 2031	Référentiel DDRS 3.1
Recherche & Innovation	Diffuser les résultats de la recherche dans la société	26	Développer une stratégie partenariale de transfert de la recherche vers le monde socio-économique en particulier pour les enjeux sociétaux	2026	Référentiel DDRS 3.2.1 IMPACT 2035 O2A4
Recherche & Innovation	Diffuser les résultats de la recherche dans la société	27	Formaliser une la diffusion des résultats de la recherche auprès du grand public, comme la fête de la science	2027	Référentiel 3.2.4

Gestion Environnementale	Climat	28	Communiquer le bilan carbone et embarquer les parties prenantes dans le plan d'actions de réduction des émissions de l'Institut en particulier sur la mobilité Mettre à jour, fiabiliser et automatiser le calcul du bilan carbone de l'institut Écrire une trajectoire climat des émissions de l'institut conforme aux accords de Paris	2026-2031	Référentiel DDRS 4.1 IMPACT O4A11
Gestion Environnementale	Climat/ Consommations énergétiques	29	Efficacité énergétique : Mesurer, optimiser nos consommations énergétiques et adapter nos bâtiments.	2026 et suivantes	Référentiel DDRS 4.1.1, 4.1.4 IMPACT O4A12 <i>SPSI et schéma directeur immobilier.</i>
Gestion Environnementale	Climat/ Consommations énergétiques	30	Sobriété : Adopter des comportements sobres pour diminuer nos consommations. Déployer et animer la charte des écogestes.	2026 et suivantes	Référentiel DDRS 4.1.4 <i>Charte des écogestes</i>
Gestion Environnementale	Climat/ Mobilité	31	Affiner la connaissance de la mobilité : Réaliser une enquête mobilité auprès des personnels et des étudiants Déployer un outil permettant de récolter des données de mobilité actualisées.	2026 2027	Référentiel DDRS 4.1.3 Plan de mobilité Centrale Lille
Gestion Environnementale	Climat/ Mobilité	32	Mobilité internationale : Présenter en interne les propositions des ateliers mobilité Déployer en interne une charte de la mobilité responsable Étudier l'impact, la faisabilité et la pertinence de ces solutions, comme la création d'un passeport carbone	2026 2028	Référentiel DDRS 4.1.3 IMPACT 2035 O3A9 <i>Plan de mobilité Centrale Lille</i>
Gestion Environnementale	Climat/ Mobilité	33	Mobilité domicile - campus des personnels : Étudier les propositions des ateliers mobilité Déployer les solutions les plus pertinentes Déployer le plan d'actions vélo OEPV	2026 - 2028	Référentiel DDRS 4.1.3 <i>Plan de mobilité Centrale Lille</i>

Gestion Environnementale	Ressources et pollutions	34	Eau : Participer au plan d'action écocampus du DUSVA pour déployer les actions sur les réseaux et sur les consommations.	2027	Référentiel DDRS 4.2 <i>Charte des écogestes</i>
Gestion Environnementale	Ressources et pollutions	35	Améliorer le système de tri des déchets recyclables et tout venant, la mesure de la quantité de déchets récoltés et la réduction de celle-ci	2027	Référentiel DDRS 4.2 <i>Charte des écogestes</i>
Gestion Environnementale	Biodiversité	36	Établir un diagnostic biodiversité avec un plan d'actions associé	2027-2028	Référentiel DDRS 4.2
Gestion Environnementale	Biodiversité	37	Végétaliser progressivement la cour Jean Claude Gentina pour en faire un lieu de vie plus accueillant.	2026 et suivant	Référentiel DDRS 4.2
Gestion Environnementale	Alimentation	38	Éduquer nos parties prenantes internes sur les enjeux de l'alimentation	2026 et chaque année	Référentiel DDRS 4.4 <i>Charte des écogestes</i>
Gestion Environnementale	Alimentation	39	Travailler avec le CROUS pour améliorer l'offre de restauration	2027	Référentiel DDRS 4.4
Politique sociale	Personnel	40	Animer et enrichir la politique de la Qualité de vie au travail.	2026 et chaque année	Référentiel DDRS 5.3 IMPACT 2035 O4A11
Politique sociale	Personnel	41	Déployer et animer la politique d'égalité F/H	2026 et chaque année	Référentiel DDRS 5.1 IMPACT 2035 O3A7, O4A11
Politique sociale	Personnel	42	Poursuivre l'accueil et l'accompagnement des agents en situation de handicap et formaliser une politique Handicap	2026 - 2027	Référentiel DDRS 5.1 IMPACT 2035 O4A11
Politique sociale	Personnel	43	Engager l'institut au travers d'une charte diversité ou d'un label national ou international tel que l'HRS4S	2026 - 2031	Référentiel DDRS 5.1 IMPACT 2035 O4A11
Politique sociale	Etudiants/ Vie étudiante	44	Poursuivre l'animation de la démarche Service Public +	2026 et chaque année	Référentiel 5.4

Politique sociale	Etudiants/ Vie étudiante	45	Insertion professionnelle des étudiants : - Mettre en place un Career Center pour faire le lien entre les étudiants et les entreprises - Créer un observatoire des métiers - Mettre en place des parcours en alternance à l'ECL et à l'ENSCL - Schéma directeur Vie étudiante : étude sur les causes des réorientations des étudiants et plan d'actions associé	2026-2031	Référentiel DDRS 5.4.1 et 5.4.5 IMPACT 2035 O1A1 IMPACT 2035 O1A1 IMPACT 2035 O2A5
Politique sociale	Etudiants/ Vie étudiante	46	Établir un diagnostic complet et un plan d'actions au travers d'un schéma directeur de la vie étudiante. Déployer les plans d'action en lien avec le schéma directeur	2026 -2031	Référentiel DDRS 5.3 et 5.4 IMPACT 2035 O1A1, O2A6, O3A7, O3A9, O4
Politique sociale	Etudiants/ Vie étudiante	47	Élargir notre offre de logements étudiants et personnels internationaux en mettant en place de nouveaux partenariats.	2029	Référentiel DDRS 5.3.2 IMPACT 2035 O3A7
Politique sociale	Etudiants/ Vie étudiante	48	Valider une stratégie de financement pour une halle sportive	2029	Référentiel DDRS 5.3.2 IMPACT 2035 O3A8
Politique sociale	Etudiants / Diversité	49	Handicap : Créer un plan d'accompagnement pour les élèves en situation de handicap et l'intégrer au schéma directeur de la vie étudiante.	2027	Référentiel DDRS 5.4.2 IMPACT 03A7
Politique sociale	Etudiants / Diversité	50	Internationaux : Poursuivre les plans d'accompagnement pour la réussite des étudiants Renouveler la labellisation Bienvenue en France	2026 et chaque année	Référentiel DDRS 5.4.3 IMPACT 03A9

Politique sociale	Etudiants / Diversité	51	Poursuivre et développer les programmes égalité des chances en place depuis 2007 Créer un programme Femmes/Ingénierie Créer une classe préparatoire intégrée "Talents Industrie" au sein de l'ECL.	2026 et suivantes 2027	Référentiel DRS 5.4.4 IMPACT 03A7
--------------------------	-----------------------	----	--	---------------------------	--------------------------------------

X. ANNEXE 3 - GRILLE DES OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE

	ODD - numéro et intitulé	Principales thématiques abordées
	ODD1 - Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde	Réduction de la pauvreté Accès à une protection sociale pour tous Accès aux ressources naturelles et aux services (numériques ou bancaires par exemple) Réduction de la vulnérabilité climatique
	ODD2 - Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir une agriculture durable	Mettre fin à la malnutrition Doubler la productivité agricole et les revenus des petits producteurs alimentaires Mettre en œuvre et développer des pratiques agricoles résilientes Préserver la diversité génétique des semences, des cultures et des animaux d'élevage ou domestiqués et des espèces sauvages apparentées. Permettre à chacun de bénéficier des connaissances associées à ces diversités

	ODD3 - Donner aux individus les moyens de vivre une vie saine et promouvoir le bien-être à tous les âges	Baisse de la mortalité maternelle et décès évitables de nouveau-nés et d'enfants de moins de 5 ans Mettre fin aux grandes épidémies (sida, tuberculose) Promotion la santé mentale et le bien-être Prévention des substances psychoactives (stupéfiants, alcool) et tabac Réduction des accidents de la route Réduction des décès et maladies dus à la pollution et à la contamination de l'air, de l'eau et du sol Développement de la recherche médicale et accès à tous aux médicaments et aux vaccins Renforcement des moyens financiers et matériels des structures des santé et de gestion des risques sanitaires mondiaux
	ODD4 - Veiller à ce que tous puissent suivre une éducation de qualité dans des conditions d'équité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie	Cycle complet d'enseignement primaire et secondaires pour toutes les filles et les garçons Enseignement complet et abordable, y compris universitaire pour tous les hommes et les femmes Obtention d'un travail décent ou à l'entrepreneuriat pour les personnes avec les compétences attendues A tous les niveaux, élimination des inégalités d'accès à l'éducation entre les sexes ou pour les personnes vulnérables (ex : handicap) Recul de l'analphabétisme Education au développement durable

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES 	ODD5 - Réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles	Fin des discriminations dans le monde entier à l'encontre des femmes et des filles. Fin des violences envers les femmes et les filles y compris les mariages forcés ou les mutilations Promotion et partage des réseaux domestiques Participation et accès aux postes de direction
6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT 	ODD6 - Garantir l'accès de tous à l'eau et à l'assainissement et assurer une gestion durable des ressources en eau	Accès aux services d'assainissement et d'hygiène Amélioration de la qualité de l'eau Utilisation rationnelle des ressources en eau et systèmes de gestion des ressources collectives et intégrés Protection et restauration des systèmes
7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE 	ODD7 - Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable	Accès de tous à des services énergétiques fiables et modernes, à un coût abordable Accroissement de la part de l'énergie renouvelable dans le bouquet énergétique mondial Augmentation de l'efficacité énergétique

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE 	ODD8 - Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous	Croissance des PIB & productivité économique par la diversification, la modernisation technologique et l'innovation Création d'emplois décents, l'entrepreneuriat des micro, petites et moyennes entreprises Efficience de l'utilisation des ressources mondiales sans dégradation de l'environnement Plein emploi productif pour tous, travail décent et salaire égal pour travail de valeur égale Lutte contre la déscolarisation Suppression du travail forcé, de l'esclavage et de la traite d'êtres humains Tourisme durable Accès pour tous aux services financiers et aux assurances
9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE 	ODD9 - Mettre en place une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation	Infrastructure de qualité, fiable, durable et résiliente pour favoriser le développement économique et le bien-être de l'être humain Industrialisation durable qui profite à tous Accès de toutes les entreprises dans le monde aux services financiers Renforcement de la recherche scientifique, perfectionnement des capacités technologiques des secteurs industriels. Diversification des industries Appui aux pays en développement Accès aux technologies de l'information et de la communication

	ODD10 - Réduire les inégalités entre les pays et en leur sein	Amélioration durable des revenus des personnes les plus pauvres Autonomisation les personnes et faciliter leur intégration Egalité des chances pour tous, avec l'adaptation des politiques publiques Renforcement des règles encadrant les institutions et les moyens financiers mondiaux Prise en compte des pays en développement dans la gouvernance internationale Faciliter les migrations régulières et responsables Augmentation des aides publiques au développement
	ODD11 - Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables	Accès à un logement décent Transport sûr, accessible et viable Urbanisation durable et préservation du patrimoine. Prévention et limitation de l'impact des catastrophes Limitation de l'impact environnemental Bâtiments durables et résilients Développement territorial, y compris par les politiques publiques
	ODD12 - Établir des modes de consommation et de production durables	Gestion durable des ressources naturelles Limitation du gaspillage alimentaire Gestion écologique des produits chimiques Réduction des déchets Développement de la RSE au sein des entreprises Marché publics durables Formation et information environnementale

	ODD13 - Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions	Politiques climatiques , renforcement de la résilience et des capacités d'adaptation Education
	ODD14 - Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable	Reduction des pollutions marines Gestion durable des écosystèmes marins et côtiers Lutte contre l' acidification des océans Réglementation de la pêche Droit de la mer Renforcement de la recherche et des connaissances scientifiques
	ODD15 - Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres	Préservation des écosystèmes terrestres Gestion durable des forêts Lutte contre la désertification et restauration des terres et des sols dégradés Protection des écosystèmes montagneux Protection de la biodiversité et des espèces menacées . Lutte contre les espèces envahissantes . Intégration de la biodiversité dans les politiques
	ODD16 - Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes aux fins du développement durable	État de droit et accès à la justice Lutte contre les criminalités, la corruption, l'exploitation et les maltraitements infantiles et le terrorisme Gouvernances internationales Institutions exemplaires Information et protection des libertés

17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS 	ODD17 - Partenariats pour la réalisation des objectifs	Stabilité économique mondiale et système commercial multilatéral et équitable Partenariats multi-acteurs notamment pour le développement Coopération scientifique et techniques et transferts Mobilisation des ressources et maîtrise de la dette Construction d'indicateurs développement durable
---	--	--

