BOOKLET CULTURE

SDGs4U

SDGS4U IMPLEMENTATION GUIDELINES / BOOKLETS

Université Catholique de Lille 1875 · Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant University of Wales Trinity Saint David · time4society.com · Universidad de La Rioja · CapSolidarités Plateforme pour la solidarité internationale · UCLouvain · WCIA Welsh Centre for International Affairs

Crédits

Les guides de mise en œuvre des ODD sont le résultat du projet SDG4U. SDG4U est l'acronyme de Sustainable Development Goals for Universities. SDG4U est un projet européen ERASMUS+ KA2 de coopération pour l'innovation et l'échange de bonnes pratiques. KA203 - Alliances Stratégiques pour l'Enseignement Supérieur. KA203 - Partenariats Stratégiques pour l'Enseignement Supérieur (référence du projet : 2019-1-FR01-KA203-062999). Ce projet se déroule entre septembre 2019 et août 2022 (36 mois).

Le consortium qui compose l'équipe est composé de 7 entités, 4 sont des universités et 3 des ONG, issues de 4 pays : **le Royaume-Uni, la France, la Belgique et l'Espagne**. Les universités sont l'Université Catholique de Louvain (UCLouvain) en (Belgique), la Trinity Saint David Royal Charter University of Wales en (Royaume-Uni), l'Université Catholique de Lille (UCLille) en (France) et l'Université de La Rioja (UR) en Espagne). Les trois ONG participantes sont le Welsh Center for International Affairs (Royaume-Uni), Time4society (Belgique) et Cap Solidarités (France), qui coordonne le projet.

Équipe du projet :

Coordinateur International (France) : *Cap Solidarités*

Université Catholique de Louvain (Belgique) : *Valerie Swaen, Sabrina Courtois*

Université du Pays de Galles Trinity Saint David Royal Charter (Royaume-Uni) : *Anna Jones*

Université Catholique de Lille (France) : *Yohan Roger*

Université de La Rioja (Espagne) : *Emma Juaneda-Ayensa, Cristina Olarte-Pascual, Pilar Najera Hernaez, Patricia Santa Maria Ochoa*

Cap Solidarités (France) : *Faustine Wawak, Amandine Bonnel, Violette Vercamer*

Time4society Vzw (Belgique) : *Laila Ekchouchou*

Welsh Center for International Affairs (Royaume-Uni) : *Susie VentrisField*

Tous droits réservés : Ni la totalité ni une partie de cette publication ne peut être reproduite, enregistrée ou transmise par un système de recherche d'informations, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, électronique, mécanique, photochimique, magnétique ou électro-optique, par photocopie, enregistrement ou autre, sans l'autorisation écrite préalable d'ERASMUS+ KA2. Le prêt ou toute autre forme de cession ou d'utilisation nécessitera également l'autorisation des auteurs ou de leurs représentants.

Catalogage bibliographique : SDGs4U (2022) : Guide pour la mise en œuvre des ODD dans les universités. Projet ERASMUS+ KA2. 2019-1-FR01-KA203-06299.

Table of contents

CULTURE – Nous partageons tous une vision commune

Introduction 3

I. Pourquoi travailler sur la culture ? 4

Inspirations : Le Bien Être des Générations Futures (Pays de Galles) 4

Quels sont les avantages pour les universités ? 6

Qui sont nos parties prenantes “culture" ? 7

II. Comment faire ? 7

Identifier un terrain d’entente 7

Comprendre notre besoin *émotionnel* de changement 8

Reconnaitre et appliquer les différents résultats des approches volontaires et involontaires 8

III. Comment évaluer votre impact ? 10

Points clés à prendre en compte pour évaluer un impact positif 10

Sources d’éléments d’évaluation 10

D’autres histoires inspirantes du projets SDGs4U … 12

Certificat en ligne de l'Université du Pays de Galles pour le développement durable : Interview avec Anna Jones, responsable de la mission civique et du développement durable à l'Université du Pays de Galles Trinity Saint David 12

L'Université Catholique de Louvain et les comportements alimentaires : Interview de Valérie Swaen, Professeur, Responsabilité Sociale des Entreprises et Marketing à l'Université Catholique de Louvain 14

L'année du Développement Durable à la Louvain School of Management/LSM (UCLouvain) 17

En 2022, l'Université Catholique de Lille lance une année de mobilisation pour le climat. 17

Le programme de santé de l'université de La Rioja 18

CULTURE – Nous partageons tous une vision commune

Introduction

Cette brochure sert de support au personnel de l'université à tous les niveaux - exécutif, administratif et académique - pour améliorer la manière dont les ODD sont intégrés dans la culture universitaire. Elle fait partie d'une série de quatre livrets sur l'intégration des ODD dans les 4 "C" (Culture, Campus, Curriculum et Communauté), chacun contenant des conseils pratiques et des exemples basés sur l'expérience des partenaires du projet SDGs4U. Vous pouvez utiliser tous les livrets ou choisir celui qui correspond le mieux à votre rôle et à vos besoins.

La culture consiste à comprendre l'environnement dans lequel nous opérons afin de créer le **changement culturel nécessaire** pour répondre au développement durable. Il s'agit également de comprendre ce qui influence les attitudes et la prise de décision concernant les différents problèmes, sujets et actions, etc.

Historiquement, les mouvements visant à susciter le changement ont eu besoin de certains outils utiles. Pour ce faire, nous avons besoin d'actions fortes et responsables, fondées sur des exemples solides. La formule simple pour décrire cela est la suivante :

Valeurs + Croyances = Attitudes

Par exemple, si une personne "valorise" les avantages de l'air pur et que sa "croyance" est que pour être en bonne santé, elle doit respirer de l'air pur, son attitude envers la création d'un air pur (et non à contribuer à sa pollution) sera forte. Cela peut se traduire par un certain nombre d'actions visant à concrétiser et à soutenir leurs croyances et valeurs.

Cette même formule peut être appliquée aux ODD lorsque vous travaillez avec des individus, des équipes, des groupes, des organisations, etc. Pour avoir un impact plus important sur le changement positif, nous devons adopter une approche uniforme. Il existe trois grandes façons de créer un changement d'attitude :

1. Approche volontaire - Une approche plus douce par l'encouragement, la fourniture d'informations, de données, d'études de cas, d'histoires, de témoignages, de discussions et de preuves anecdotiques.
2. Approche involontaire - Ou par la force, par l'élaboration de lois, de pénalités et de conséquences.
3. Approche complémentaire du changement culturel - Une combinaison des deux méthodes, volontaire et involontaire.

L'ONU (Organisation des Nations unies) utilise des approches volontaires pour progresser vers les ODD, car elle n'a pas le pouvoir de légiférer pour couvrir le monde entier. En tant que collectif de participants, elle peut influencer le changement par : *l'éducation et l'encouragement ; la fourniture de données et d'informations ; des études de cas et des histoires.*

CONSEIL : Le renouvellement et rafraîchissement des "histoires" incitent les gens à aller de l'avant. Nous comptons sur celles-ci pour mettre en évidence les points positifs qui peuvent être atteints. Les universités et d'autres organisations peuvent agir de la même manière en mettant en lumière et en contribuant à fournir un bon nombre de nouvelles histoires collectives ou d'études de cas pour soutenir la démarche visant à "encourager" le changement volontaire. Nous reconnaissons que chaque petit geste peut faire la différence et que collectivement, l'impact peut être énorme.

I. Pourquoi travailler sur la culture ?

Pour assurer la durabilité des changements positifs, nous devons veiller à ce que notre environnement (où nous vivons, travaillons et nous divertissons) soit équilibré et puisse être maintenu. Au Pays de Galles, une innovation politique a eu lieu avec l'introduction d'un texte législatif important pour aider à aborder le développement durable.

Inspirations : Le Bien Être des Générations Futures (Pays de Galles)

Le Pays de Galles a été le premier pays au monde à adopter et à mettre en œuvre un moyen innovant de faire une différence positive. En 2016, la Loi de 2015 sur le Bien-Être des Générations Futures (Pays de Galles)[1] a été introduite. Elle a été perçue dans le monde entier comme une démarche courageuse et historique. D'autres commencent maintenant à envisager d'entreprendre des démarches similaires. Cette loi fonctionne parallèlement à d'autres textes législatifs, dont elle soutient et complète les résultats. Elle possède son propre ensemble d'objectifs, de critères et de méthodes de travail qui, bien que beaucoup plus condensés, reflètent les 17 ODD des Nations Unies.
La loi de 2015 sur le Bien-Être des Générations Futures (Pays de Galles) énumère les objectifs suivants **:**

[1] Wellbeing of Future Generations (Wales) Act 2015: https://gov.wales/well-being-of-future-generations-wales

Well-being Goals

The seven well-being goals ('the goals') show the kind of Wales we want to see. Together they provide a shared vision for the public bodies listed in the Act to work towards.

They are a set of goals; the Act makes it clear the listed public bodies must work to achieve all of the goals, not just one or two.

Goal	Description of the goal
A prosperous Wales	An innovative, productive and low carbon society which recognises the limits of the global environment and therefore uses resources efficiently and proportionately (including acting on climate change); and which develops a skilled and well-educated population in an economy which generates wealth and provides employment opportunities, allowing people to take advantage of the wealth generated through securing decent work.
A resilient Wales	A nation which maintains and enhances a biodiverse natural environment with healthy functioning ecosystems that support social, economic and ecological resilience and the capacity to adapt to change (for example climate change).
A healthier Wales	A society in which people's physical and mental well-being is maximised and in which choices and behaviours that benefit future health are understood.
A more equal Wales	A society that enables people to fulfil their potential no matter what their background or circumstances (including their socio economic background and circumstances).
A Wales of cohesive communities	Attractive, viable, safe and well-connected communities.
A Wales of vibrant culture and thriving Welsh language	A society that promotes and protects culture, heritage and the Welsh language, and which encourages people to participate in the arts, and sports and recreation.
A globally responsible Wales	A globally responsible Wales. A nation which, when doing anything to improve the economic, social, environmental and cultural well-being of Wales, takes account of whether doing such a thing may make a positive contribution to global well-being.and the capacity to adapt to change (for example climate change).

Son objectif principal est de demander des comptes à un nombre définit **d'acteurs publiques** (gouvernements locaux et nationaux, santé et autres services publiques) pour qu'ils répondent à ses exigences. La manière dont elle a été élaborée a également entraîné de manière intelligente des impacts secondaires et tertiaires considérés comme bénéfiques pour les autres.

Cette loi, ses définitions et ses cinq "Méthodes de Travail" fournissent une approche combinée qui pourrait également être appliquée dans le cadre des Objectifs de Développement Durable des Nations Unies. Les cinq "Méthodes de Travail" contenues dans la loi assurent un **bon mélange d'approches volontaires et involontaires**.

Loi 2015 sur le Bien Être des Génération Futures (Pays de Galles) – 5 'Méthodes de Travail'

Long terme	L'importance de trouver un équilibre entre les réponses à court terme et la nécessité de préserver la capacité à répondre également aux besoins à long terme.
Prévention	Comment agir pour empêcher les problèmes de se produire ou de s'aggraver peut aider les organismes publics à atteindre leurs objectifs.
Intégration	Examiner comment les objectifs de bien-être de l'organisme public peuvent avoir un impact sur chacun des objectifs de bien-être, sur leurs autres objectifs ou sur les objectifs d'autres organismes publics.
Collaboration	Agir en collaboration avec toute autre personne (ou différentes parties du corps lui-même) qui pourrait aider le corps à atteindre ses objectifs de bien-être.
Implication	L'importance d'impliquer les personnes ayant un intérêt dans la réalisation des objectifs de bien-être, et de s'assurer que ces personnes reflètent la diversité de la région desservie par l'organisme.

Welsh Government (s.f.) The Well-being of Future Generations https://gov.wales/well-being-of-future-generations-wales)

Quels sont les avantages pour les universités ?

Les universités ne sont pas légalement tenues de respecter les exigences de la Loi sur le Bien-Être des Générations Futures et sont idéalement placées pour influencer le changement culturel. Au Pays de Galles, si les universités ne sont pas directement tenues d'agir en vertu de la loi, elles ont néanmoins un rôle à jouer dans la réussite des autres. Par exemple, lorsqu'elles envisagent des méthodes d'engagement, les universités galloises peuvent devenir le catalyseur ainsi que le facilitateur. Nous gagnons à encourager d'autres organisations à choisir de travailler aux côtés des organisations légales, s'alignant ainsi volontairement sur les exigences de cette loi au Pays de Galles.

Ce type d'alignement sur les ODD permet à une université de bénéficier non seulement d'une continuité productive de ses activités, mais aussi d'un effet d'entraînement sur une communauté beaucoup plus large.

Au Pays de Galles, les universités peuvent choisir de s'aligner volontairement sur les 7 objectifs, leurs critères et les 5 méthodes de travail. En faisant ce choix volontaire éclairé, non seulement une université bénéficiera du renforcement et du maintien de sa propre stabilité éducative, mais l'avantage supplémentaire est que l'interaction aidera au développement des tendances éducatives futures en abordant les impacts plus larges des ODD. Les universités sont donc identifiées comme faisant partie du processus des approches "volontaires" et "involontaires" et comme étant les bénéficiaires de "l'effet domino" créé par la Loi sur le Bien-Être des Générations Futures au Pays de Galles.

Le bénéficiaire tertiaire d'une approche combinée d'engagement volontaire et involontaire, telle qu'elle est proposée par la mise en œuvre de cette loi, est que nos étudiants, notre personnel et nos communautés au sens large en tireront également des avantages sur le plan environnemental, social, financier et culturel. Ce gain positif a également un effet d'entraînement sur les pensées, les croyances et les valeurs individuelles, ce qui entraîne d'autres attitudes positives et la création d'un "continuum de répercussions" vers un changement positif.

La même approche peut-être adoptée pour les 17 Objectifs de Développement Durable. Elle peut elle aussi avoir des bénéficiaires a plusieurs niveaux. En France comme en Belgique, le gouvernement a mis en place une feuille de route avec les ODD (https://www.agenda-2030.fr/feuille-de-route-de-la-france-pour-l-agenda-2030 ; https://www.sdgs.be/fr/propos-de-la-politique).

Qui sont nos parties prenantes “culture" ?

La *culture* est partout, dans tout et affecte tout le monde de manière différente. Elle impactera de manière variée selon comment elle est perçue et les fondements de sa croyance. En comprenant les racines de ces comportements et les fondements de cette volonté de changement, il est possible d’atteindre de nouveaux objectifs complexes. Tout le monde peut amener ce changement, incluant les membres d’une communauté, des employés du secteur publique, les partenaires, le personnel, les étudiants des universités et l’écosystème local (le monde nature).

II. Comment faire ?

Le changement culturel pour soutenir les ODD peut être réalisé en reconnaissant et en respectant les personnes avec lesquelles nous travaillons. La compréhension de nos cultures individuelles et collectives peut améliorer la manière dont nous intégrons de nouvelles méthodes pour atteindre les objectifs. Ce qui fonctionne pour une personne n’aboutira pas nécessairement au même résultat pour une autre personne.

Identifier un terrain d’entente

Nous devons toucher le fondement des pensées individuelles, les processus impliqués dans celles-ci. Nous avons tous des origines différentes, des langues différentes, des intérêts religieux et confessionnels, des influences sociales... mais pour créer un changement collectif, il s'agit de trouver un terrain d'entente qui soutient le "pourquoi" nous voulons tous travailler à la réalisation des 17 ODD. Il est tellement important de faire rêver les gens. En effet, pour atteindre les ODD, nous avons besoin de fortes mobilisations. Viser uniquement des projets technologiques est une impasse. Les ODD ont besoin de nouvelles histoires collectives, des histoires qui nous donnent envie d'aller de l'avant, qui nous ravissent. Nous avons besoin de bonnes histoires.

CONSEIL : La découverte d’un terrain d’entente découle généralement d’un *besoin* de changement, et nous y parvenons souvent par la conversation et la communication. Il s’agit d’un exercice participatif. Vous pouvez vous inspirer de notre boîte à outils SDGs4U (voir l’animation de la ligne de temps.

Comprendre notre besoin *émotionnel* de changement

Les besoins peuvent être satisfaits par des actions volontaires ou involontaires. Alors comment changer le "besoin" pour obtenir un véritable changement positif ? Reconnaître les besoins et utiliser une forme d'encouragement en y attachant une charge émotionnelle peut modifier les comportements. Les individus et les groupes peuvent se sentir émotionnellement connectés de différentes manières.

CONSEIL : L'encouragement et l'émotion peuvent être exploités par l'utilisation de sons (chansons), de vidéos, de récits, de peintures murales... et d'autres activités créatives.

Reconnaitre et appliquer les différents résultats des approches volontaires et involontaires

En tant qu'institutions, nous ne devons néanmoins pas être considérés comme liés émotionnellement à des histoires, ni comme un partenaire politique, ni comme un adepte d'une foi spécifique. Nous sommes impartiaux. Nous sommes les facilitateurs et les éducateurs de nombreuses "générations futures" qui franchiront nos portes. Les universités et les autres établissements d'enseignement sont dans une position unique pour aider à canaliser, rassembler, interpréter et collaborer afin qu'il soit possible de "nourrir" ceux qui cherchent à se nourrir pour répondre à leurs "besoins".

<u>Les Approches Volontaires (public déjà averti et/ou convaincu):</u>

Les gens ici veulent apprendre comment satisfaire leurs "besoins" de changements durables. Un exemple pourrait être l'utilisation de reportages où les individus peuvent voir qu'ils font la différence. **Les universités sont en mesure de partager des histoires, de meilleures pratiques, des connaissances et des expériences.** Nos environnements permettent de capturer et de raconter les histoires réelles et d'alimenter les fondations pour créer un changement positif. Nous pouvons aider à fournir aux individus de réels modèles à partager avec leurs amis, leurs collègues, leurs partenaires commerciaux, etc.

Les universités sont en mesure de promouvoir des environnements sécurisés pour la recherche volontaire, les questions et permettre un débat bienveillant. Nos parcours d'enseignement reflètent les opportunités internationales, nationales et locales qui nous sont présentées, ce qui nous permet, ainsi qu'à d'autres, de faire des choix en connaissance de cause et de bénéficier des gains obtenus par l'alignement sur les ODD. L'adoption de l'approche volontaire facilite la transmission de faits, de chiffres, d'informations et de données à l'appui de résultats théoriques ou réels**. Nos publics peuvent être encouragés à s'engager dans tous les domaines de la vie. Les universités peuvent fournir les connaissances et les contacts nécessaires à cette fin.**

Les Approches Involontaires (public sceptique)

Certaines personnes peuvent être plus sceptiques. Le ODD washing, comme le Green washing, existe, et certains ne voient pas l'intérêt de fixer de nouveaux objectifs. La tentation est de créer des changements en utilisant des méthodes plus forcés et involontaires. Cependant, cela peut susciter des réactions émotionnelles négatives. Pour certains, cela favorisera la conformité. Pour d'autres, cela créera une cause émotionnelle profonde de "défiance". Les exemples de résultats indésirables se traduisent par une rébellion physique ouverte contre la conformité pénalisée et sont illustrés par les récits négatifs des médias.

Les universités se trouvent en terrain neutre par rapport à la conformité et à l'élaboration des lois. En tant qu'organisations, nous sommes également en mesure d'offrir un soutien à de nombreux groupes d'action qui peuvent vouloir contester des conformités involontaires sans risque ou conséquence. Une fois encore, nos arènes jouent un rôle déterminant en fournissant des environnements sûrs pour la pratique consistant à "faire entendre sa voix". Nous sommes en mesure de soutenir la voix de nos étudiants et, ce faisant, nous reconnaissons également le travail important des syndicats d'étudiants en tant qu'organisations nationales et internationales (par exemple, la National Union of Student au Royaume-Uni et l'International Union of Students (IUS) pour l'UWTSD). Les universités sont également en mesure de soutenir les nombreux syndicats qui travaillent pour contribuer à des améliorations.

L'Université du Pays de Galles Trinity Saint David (UWTSD) travaille en collaboration avec l'Union des étudiants de l'université pour superviser et guider nos stagiaires INSPIRE - qui, à leur tour, entreprennent des projets en vue de l'obtention des accréditations Green Impact Award qui sont facilitées par l'Union nationale des étudiants. (Les détails peuvent être trouvés ici : http://greenimpact.nus.org.uk/)

Lorsqu'il s'agit des ODD, l'association Cap Solidarités part toujours du point de départ de l'ODD "Ne laisser personne de côté". Ces derniers peuvent être considérés comme un plan opérationnel pour la réalisation de tous les droits de l'homme, y compris le droit au développement ainsi que les droits économiques, sociaux et culturels.

Tous les droits de l'homme sont interdépendants, et l'ensemble de l'Agenda 2030 est fondé sur les droits de l'homme. Cela explique pourquoi aucun ODD spécifique n'est consacré aux droits de l'homme : ils font partie de chaque ODD. Si la mise en œuvre des ODD ne défend pas les droits de l'homme, tout progrès ne sera qu'une chimère. Il a été démontré que plus de 90 % des objectifs des ODD sont fondés sur des traités relatifs aux droits de l'homme. Par conséquent, sans progrès dans la mise en œuvre de ces traités, 90 % des cibles des ODD ne pourront être atteintes. (Source : https://www.universal-rights.org/wp-content/uploads/2017/12/RAPPORT_2017_HUMAN-RIGHTS-SDGS-PURSUING-SYNERGIES_03_12_2017_digital_use_FR.pdf)

Une approche complémentaire de la réalisation du changement culturel

Comment ces deux types d'actions peuvent-ils être utilisés ensemble pour se compléter sans se dominer ou s'étouffer et apporter un changement positif vers les ODD ? À l'UWTSD, nous nous sommes interrogés : cette troisième option peut-elle être plus fructueuse ? En tant qu'université, nous avons choisi de nous aligner et d'adhérer aux exigences de conformité involontaire imposées à nos partenaires du secteur public par la loi sur le Bien-Être des Générations Futures (Pays de Galles). Un équilibre équilibré a été créé, et en l'utilisant avec une base de connaissances améliorée du personnel et des étudiants sur les pratiques durables, un changement culturel positif a été initié.

III. Comment évaluer votre impact ?

Il existe de nombreux moyens qui peuvent être adaptés pour contribuer à une approche équilibrée de l'évaluation du changement culturel. Pour cela, nous devons disposer d'une base de référence à partir de laquelle nous allons mesurer nos progrès. Celle-ci peut être reconnue à travers un certain nombre de véhicules de mesure différents et les résultats peuvent être qualitatifs, quantitatifs ou un mélange des deux.

Points clés à prendre en compte pour évaluer un impact positif

1. Identifiez des **critères de référence** à partir desquels nous évaluerons et comparerons les différentes faites. Comment allons-nous reconnaître que des améliorations ont été réalisées ?
2. L'évaluation donnera-t-elle une **perspective différente des résultats** ? Par exemple, impliquera-t-elle un engagement direct avec des individus ou des groupes ou pourra-t-elle être entreprise comme un exercice de bureau ?
3. Comprendre le **type d'informations ou de preuve** que l'on peut tirer de l'évaluation ? Par exemple, le projet recherchera-t-il des données statistiques (quantitatives) ou fondera-t-il l'évaluation sur des informations anecdotiques ou qualitatives ?

Sources d'éléments d'évaluation

De bons éléments de preuve (base de référence et progrès) peuvent être établis à partir de sources variées ou combinées. Les domaines de preuves les plus couramment utilisés au sein de nos instituts qui peuvent être utilisés pour soutenir ces éléments sont :

- La législation, les mesures de performance statutaires et non statutaires - *À l'UWTSD, nous nous sommes volontairement alignés pour refléter l'activité de l'Université conformément aux exigences de la loi du Bien-Être des Génération Futures de 2015 (Pays de Galles).*
- Audits internes des programmes d'études.
- Données internes sur la durabilité environnementale et plan interne de gestion du carbone.
- Mise en œuvre interne des plans de durabilité des facultés et des départements.

Cependant, d'autres mécanismes non conventionnels peuvent être déployés pour obtenir des preuves supplémentaires, tels que : des **études de cas** (la combinaison de récits et d'informations tirées de preuves déjà rassemblées peut-être utile pour informer des progrès) ou **des enquêtes et des ateliers de feedback** (des personnes engagées se voient poser des questions spécifiques et non spécifiques pour comprendre les perspectives).

Pour évaluer si le changement s'est produit et s'il est allé dans la bonne direction, il faut se poser les questions suivantes :
Avons-nous atteint les objectifs dans ces domaines de preuves clés ?
Les objectifs sont-ils fondés sur la science ? (Par exemple, évitez de fixer un objectif de réduction des émissions de carbone de 20 % si la science nous dit que nous devons les réduire de 50 %).
Certains objectifs ont-ils été oubliés ?
Un "champion" a-t-il été identifié grâce à une action entreprise qui a donné un résultat positif ?

La communication est également importante pour faire évoluer les choses. L'utilisation des **réseaux sociaux, de vidéos, de l'art et des impressions**, de la nourriture, de l'informatique et d'autres types de supports et d'outils différents peut contribuer à créer le bon environnement pour devenir un catalyseur du changement. Ils peuvent également être utilisés pour aider à évaluer le changement. Par exemple, des photos ou des dessins avant et après peuvent démontrer l'impact du changement sur le point de vue d'un individu. Les conversations, les ateliers, les forums de discussion en ligne sont d'autres moyens d'y parvenir. Enquêtes d'évaluation, blogs, débats, etc.

L'éducation est essentielle ! Il est impératif de donner à nos étudiants des informations correctes liées au contexte de leurs modules de cours au sein de l'université. Cela permet de stimuler la discussion et la remise en question dans des environnements sûrs. Les étudiants peuvent eux-mêmes tester des théories, développer leurs propres opinions et entreprendre des conversations exploratoires pour comprendre d'autres pensées.
Il est également important d'offrir des opportunités telles que des **universités d'été, des laboratoires vivants, des forums de discussion en ligne et même des événements amusants tels que évènements de rencontre, des quiz ou des festivals,** pour permettre à l'engagement de poser des questions, d'explorer les apprentissages et d'entreprendre des recherches supplémentaires afin de faire une différence positive. Ces types d'opportunités donnent confiance aux étudiants pour qu'ils se lancent des défis et en lancent d'autres.

Les **documents stratégiques** peuvent également être alignés sur les ODD. Ils peuvent être **combinés dans une approche thématique** telle que celle reflétée dans la loi de 2015 sur le Bien-Être des Générations Futures (Pays de Galles) ou l'Action Climatique. En procédant ainsi, le stratège développeur et le lecteur du document pourront peut-être ne pas se désintéresser et mieux comprendre ce qui leur est demandé.

Pour créer un changement positif, chaque opportunité de faire passer les messages est valable et doit être exploitée.

D'autres histoires inspirantes du projets SDGs4U …

Certificat en ligne de l'Université du Pays de Galles pour le développement durable : Interview avec Anna Jones, responsable de la mission civique et du développement durable à l'Université du Pays de Galles Trinity Saint David

Prifysgol Cymru
Y Drindod Dewi Sant
University of Wales
Trinity Saint David

1. Courte présentation du contexte en rapport aux ODD (historique avec les ODD, etc.)

En réponse à la loi sur le Bien-Être des Générations Futures, ce projet est le fruit d'une collaboration entre trois des cinq facultés de l'université. Il a été utilisé pour aider à informer les étudiants et le personnel des objectifs identifiés dans la loi et de la manière dont ils pourraient appliquer les connaissances acquises. Le résultat de cette collaboration est un certificat autonome, non crédité, délivré à l'échelle de l'université en gallois et en anglais. La participation à ce certificat était facultative, mais les connaissances acquises ont exercé une influence anecdotique reconnue sur la prise de décision et l'application.

2. L'objectif de la pratique / quel problème voulait-il aborder et pourquoi ?

L'objectif principal du projet était d'offrir une opportunité à toutes les personnes impliquées dans la vie de l'université (étudiants, personnel académique et non académique) d'en apprendre davantage sur les lois galloises sur le développement durable et la loi sur le Bien-Être des Générations Futures (WBFG). Il a été estimé qu'en offrant un apprentissage par le biais d'un affichage visuel, de forums de discussion virtuels et d'une livraison en ligne, les individus pouvaient faire des choix éclairés non seulement dans leur vie, mais aussi de leur permettre de prendre en considération l'impact que leurs choix peuvent avoir sur les autres.

3. Quel a été le processus de mise en œuvre ? (Comment l'idée est-elle née ? Quels acteurs ont été impliqués ? Comment l'idée a-t-elle été mise en œuvre, par quelles étapes ? Combien de temps cela a-t-il pris ?)

La loi WBFG définit le développement durable comme "le processus d'amélioration du bien-être économique, social, environnemental et culturel du Pays de Galles en prenant des mesures, conformément au principe de développement durable, visant à atteindre les objectifs de bien-être". Le cours en ligne a été développé pour refléter chacun des objectifs de bien-être de la génération future.

1. Un Pays de Galles globalement responsable ;
2. Un Pays de Galles qui prospère ;
3. Un pays de Galles résilient ;
4. Un pays de Galles en meilleure santé ;
5. Un pays de Galles plus égalitaire ;
6. Un pays de Galles aux communautés fédératrices ;
7. Un Pays de Galles à la culture vivante et à la langue galloise florissante.

Le cours a été dispensé avec une animation vidéo graphique avec une voix-off en gallois et en anglais, ce qui donne à l'utilisateur le choix de la langue. La langue choisie était également affichée sous forme de sous-titres. Il s'agit donc d'une approche inclusive qui aide les personnes souffrant de déficiences visuelles et auditives. Chaque module identifiait des faits, des chiffres et des données pertinentes pour le sujet traité et proposait une série d'exercices à réaliser par l'utilisateur - ce qui entraînait souvent une série de discussions sur un forum surveillé avec d'autres personnes suivant le cours.

4. Les résultats obtenus

À l'issue de la première année universitaire de mise en œuvre, plus de 250 étudiants se sont inscrits au certificat. Il y avait un échantillon de participants représentant l'ensemble de l'université. Les contributions en ligne aux discussions via Moodle étaient animées et engageantes. Les activités de la semaine Go-Green ont permis aux participants de s'engager les uns avec les autres ainsi qu'avec les responsables du WBFG et l'équipe de durabilité de l'université.

5. Comment a-t-elle été évaluée ? Quelle a été la conclusion ?

Au Pays de Galles, il est officieusement reconnu que la loi WBFG est une version condensée des 17 ODD de l'ONU. Au cours du développement, de la mise en œuvre et de l'évaluation du module de certificat, l'université a reconnu que pour obtenir un impact maximal sur l'apprentissage d'un sujet qui n'était pas nécessairement sur le radar de tous les étudiants, et étant donné qu'il ne s'agissait pas encore d'un module d'apprentissage agréé, une approche en ligne a été adoptée. Il a été reconnu que les étudiants avaient besoin d'utiliser un outil facilement accessible et attrayant afin qu'ils restent engagés dans le processus d'apprentissage et qu'ils comprennent la raison d'être de la loi et sa pertinence en termes de travail vers une pratique durable. Voici quelques-uns des avantages soulignés

<u>Flexibilité de l'horaire</u>

o La flexibilité était essentielle : les participants peuvent accéder au certificat à tout moment, de n'importe où - à condition qu'ils puissent se connecter a internet.

<u>Facilité d'accès</u>

o Les participants peuvent facilement revoir les sessions, les quiz associés, les ressources et les discussions.
o Ils peuvent également partager leurs réflexions entre eux via des forums de discussion en ligne, etc.

<u>Les participants peuvent contrôler leur temps d'étude</u>

o Les participants n'ont pas besoin de rester assis pendant une longue période pour suivre les sessions.
o Les sessions préenregistrées sont courtes (10-15 minutes maximum) et peuvent être mises en pause et réécoutées si nécessaire, avec des ressources supplémentaires à lire/écrire selon les besoins.
Théories de l'apprentissage inclusif et collaboratif : Possibilité d'interaction ; communications en ligne ; temps de réflexion sur le matériel.

<u>Résultats positifs :</u>

o Le développement d'une équipe multidisciplinaire solide et efficace provenant de sept disciplines différentes au sein de l'université.
o Création d'opportunités d'échanges interinstitutionnels
o Un intérêt et un engagement accrus pour le développement durable
o NB : le cours est extrascolaire.

<u>Les 3 principaux enseignements tirés de la mise en œuvre du projet :</u>
1. Le désir collectif que la loi WBFG permette un développement durable pour le Pays de Galles. Il s'agit donc de soutenir une approche volontaire pour parvenir à un changement positif.
2. L'enseignement en ligne a pu être dispensé de manière flexible et pratique et a créé un environnement d'apprentissage inclusif et collaboratif.
3. Les forums de discussion en ligne ont fourni un environnement sûr pour entreprendre l'apprentissage, avec la possibilité de contester et de discuter des questions sans rappel, sans préjugé et sans risque personnel.

L'Université Catholique de Louvain et les comportements alimentaires : Interview de Valérie Swaen, Professeur, Responsabilité Sociale des Entreprises et Marketing à l'Université Catholique de Louvain

L'UCLouvain intensifie son engagement dans le secteur de l'alimentation. Elle est un acteur directement impliqué via ses restaurants universitaires mais aussi ses fermes universitaires. L'institution dispose d'un large éventail de compétences mobilisables, d'un levier étudiant conscient, d'outils concrets pour tester différentes trajectoires alimentaires et d'une position unique en Fédération Wallonie-Bruxelles. L'UCLouvain entend profiter de ces atouts pour augmenter l'impact positif de l'alimentation produite et consommée dans et autour de ses sept sites.

Les fermes universitaires : Sur trois hectares situés en bordure du campus de Louvain-la-Neuve, des chercheurs et des étudiants de nombreuses disciplines étudient la croissance de légumes, de fruits et de petits fruits produits dans le respect du cahier des charges de l'agriculture biologique et suivant le référentiel de l'agroécologie. Cette production de la ferme de Lauzelle approvisionne régulièrement les restaurants universitaires (RestosU) et la Maison de Louvain.

Véritable terre d'expérimentation, le site poursuit depuis 2017 une triple mission : servir de support à l'enseignement et à la recherche, mais aussi d'interface privilégiée avec la société et les maraîchers pour lesquels la ferme de Lauzelle représente un lieu de rencontre, d'échange et de référence.

Les restaurants universitaires : Près de 2 000 clients par jour franchissent les portes des quatre restaurants universitaires et des deux sandwicheries des sites de l'UCLouvain (soit plus de 207 000 personnes par an). La carte tend de plus en plus vers le développement durable. Particulièrement dynamique, le service RestosU met en œuvre de nombreuses actions concrètes, des plus petites aux plus essentielles :

- Le plat intelligent : équilibré, bon marché, végétarien le mardi et le jeudi, le plat intelligent est notre meilleure vente. Un chiffre en constante augmentation.

- La gamme végétarienne : parallèlement à ce plat intelligent bihebdomadaire, un plat à base de légumes, de céréales ou de légumineuses est proposé chaque jour, ainsi que quelques soupes, une sauce pour accompagner les pâtes, le bar à légumes chauds et à salades.

- Les sandwichs végétaliens : 13% des pains fourrés vendus dans les sandwicheries sont végétaliens et 30% sont végétariens.

- L'origine des produits : le choix des ingrédients tient compte de l'origine des aliments et de leur étiquetage. Par exemple, les poissons cuisinés dans le restaurant sont tous issus de la pêche durable certifiée MSC (Marine Stewardship Council) et ASC (Aquaculture Stewardship Council). Certaines soupes sont également réalisées à partir de légumes certifiés biologiques provenant de la ferme universitaire de Lauzelle.

- Transparence : une signalétique végétarienne informe les choix des visiteurs des RestosU. Cette démarche complète les fiches d'information réalisées par le spin-off You Meal, qui traduisent les plats en une note évaluant leurs valeurs nutritionnelles et leurs impacts environnementaux.

- La livraison des aliments : Les RestosU sont approvisionnés via une plateforme d'achat unique. 90% de leurs produits sont livrés quotidiennement à Louvain-la-Neuve, ce qui minimise les déplacements et maximise l'efficacité.

- Réduction de l'utilisation du plastique : les gobelets, cuillères et bols en plastique à usage unique ont été remplacés par leurs équivalents en verre ou en carton.

- Réduction des déchets alimentaires pendant la production : un système informatisé gère l'ensemble du processus de préparation. Ainsi, les déchets de production sont pratiquement nuls. Le poids des recettes est calculé au plus juste. Les commandes sont programmées en flux tendu, et le nombre de préparations effectuées en cuisine respecte les proportions prévues des plats. Il n'y a pratiquement pas de surplus.

- Minimiser le gaspillage alimentaire : des poubelles à tri intelligent ont été installées dans tous les restaurants U pour sensibiliser les usagers. Visuelles et pratiques, elles affichent le poids des déchets qui y sont déposés. Chaque client connaît, en temps réel, sa contribution personnelle à la quantité globale de déchets produits.

Le traiteur Ufresh : Plus de 240 événements par an et quelque 650 livraisons... le traiteur universitaire Ufresh, qui émane des RestosU, est actif sur les sites de Louvain-la-Neuve, Bruxelles, Mons et Woluwé. Que ce soit pour un séminaire, une réunion, un colloque ou un dîner de cours, les considérations durables sont au cœur du projet : les produits locaux, biologiques ou issus du commerce équitable sont privilégiés, ainsi que la vaisselle en porcelaine. En ce qui concerne les contenants à usage unique, le carton et le plastique compostable sont privilégiés. Les nappes et les serviettes de table sont en ouate de cellulose certifiée FSC.

"Eat Smart"/" Manger Bouger" : Derrière " Manger Bouger " se cache un groupe de six partenaires actifs dans la promotion de la santé à l'Université :

- L'association à but non lucratif Universe Santé
- Le Service des sports
- Les RestosU ;
- Le CPPT (Comité pour la Prévention et la Protection au Travail) ;
- L'équipe santé du Service d'aide aux étudiants ;
- Le délégué de l'Assemblée générale des étudiants

Bons plans, conseils, activités, idées de recettes... " **Manger Bouger** " est une plateforme destinée aux étudiants. L'objectif est de les aider à adopter un mode de vie sain et sportif. Un guide a été édité et une newsletter apporte des informations utiles chaque trimestre. 27 fontaines raccordées à l'eau de ville ont pris place dans les auditoriums de tous les sites de l'UCLouvain. Cette démarche répond à une demande des étudiants alliant des considérations environnementales et sanitaires. Les fontaines connectées au réseau d'eau de ville sont également une réalité dans 140 lieux de convivialité situés dans les espaces administratifs de l'Université.

L'épicerie " Vents du Sud " à LLN : Véritable projet social, l'épicerie Vents du Sud à Louvain-la-Neuve propose des denrées alimentaires, des produits d'entretien et d'hygiène à moindre coût aux personnes en situation de précarité. Contrairement aux banques alimentaires, les bénéficiaires choisissent leurs articles et paient 50% de moins que le prix du marché traditionnel. Le fait de maintenir un coût d'achat est une manière d'encourager la revalorisation de la personne à travers son autonomie et sa responsabilité dans ses achats.

Mais qui sont les visiteurs de l'épicerie ? Des personnes envoyées par le CPAS d'Ottignies-Louvain-la-Neuve ou le Service d'aide aux étudiants de l'UCLouvain. Ces deux services participent financièrement à hauteur de 50% du prix des achats. L'épicerie Vents du Sud organise également des ateliers de sensibilisation à la citoyenneté, à une alimentation saine et équilibrée, à la gestion du budget du ménage, à la gestion des déchets, etc. Le Centre Placet coordonne ce projet en partenariat avec des étudiants de kots à projets, la municipalité, le CPAS, l'UCLouvain, une équipe de bénévoles de la Croix Rouge et l'asbl Apides. Une collaboration avec le Festival ALIMENTERRE encourage également, à travers des paniers de produits frais et de saison, une consommation locale.

L'épicerie gratuite Alma à Woluwé : Lancée en 2019, l'épicerie sociale est une initiative de l'Association pour la Solidarité Étudiante en Belgique (ASEB), avec le soutien de la HE Vinci, de l'UCLouvain Bruxelles et de l'EPHEC. En proposant des invendus, elle veut mettre en avant le refus du gaspillage et une consommation éco-responsable. Free Alma complète également les mesures d'aide sociale mises en place par les trois établissements d'enseignement supérieur, en permettant, lorsque cela est nécessaire, de se restaurer à moindre coût.

L'épicerie sociale 'Free Alma' est accessible à tous les étudiants inscrits dans l'enseignement supérieur sur le site de Bruxelles Woluwé, aucun critère social n'est requis pour y accéder. Chaque semaine, le mardi après-midi, elle accueille entre 120 et 135 personnes : de 80 à 90 pendant les périodes de blocus et jusqu'à 150 à d'autres moments (c'est la capacité maximale). Les dons sont parfois exclusivement consacrés à l'achat de livres d'occasion. Ceux-ci servent à alimenter la bibliothèque solidaire où chacun peut déposer ou prendre plusieurs livres gratuitement.

L'épicerie participative Poll'n : Destinée aux habitants et aux étudiants, l'épicerie participative Poll'n propose des produits bio et locaux à des prix abordables. Comment fonctionne-t-elle ? Grâce à l'implication de ses membres dans le magasin. Être client de Poll'n, c'est aussi être collaborateur, c'est-à-dire consacrer 3 heures de son temps par mois à la gestion du magasin. C'est un moyen efficace et déjà prouvé de réduire drastiquement les coûts de la structure. Les produits sont vendus avec une marge unique et fixe de 20%, mais ils créent aussi et surtout du lien social et stimulent l'énergie citoyenne. Véritable partie prenante du projet, chaque employé a également le droit de vote à l'assemblée générale. Ils sont donc à la fois propriétaires, clients et employés ou cadres de l'épicerie.

La maison Louvain : La Maison Louvain est plus qu'un restaurant créé pour la communauté universitaire. C'est un lieu de rassemblement, de rencontre, de découverte et d'activités pluridisciplinaires. Chaque midi de la semaine, le restaurant accueille les membres du personnel de l'UCLouvain, les anciens étudiants et les invités.

Dans ses cuisines, on travaille notamment avec des légumes, fruits et baies de saison labellisés bio provenant de la ferme de Lauzelle. Ce partenariat permet de vendre les produits de la ferme universitaire sans concurrencer la production maraîchère locale. Cuisinés de manière créative à la Maison de Louvain, ils sont utilisés pour la préparation des plats de la carte et pour les événements organisés tels que les conférences, les séminaires, les "mises au vert" et les Rencontres de la Maison de Louvain, qui ont lieu dix fois par an.

Et la démarche durable se poursuit également contre le gaspillage alimentaire. Le menu est volontairement limité, les quantités sont gérées en partie par des réservations et la vaisselle en plastique à usage unique est totalement inexistante. Une démarche cohérente pour un lieu où l'on tisse des liens

L'année du Développement Durable à la Louvain School of Management/LSM (UCLouvain)

La LSM a décidé de consacrer l'année académique 2020-2021 à la thématique du développement durable. Ce thème a été au centre de la réflexion au cours de l'année en collaboration avec les étudiants, les universitaires, les professeurs invités, les assistants d'enseignement et de recherche et nos entreprises partenaires. L'année de la durabilité a été lancée en mai 2020 par un échange informel entre le Dr Gunter Pauli et les membres du conseil consultatif afin de sensibiliser les membres de la LSM aux défis de la durabilité, de discuter de notre responsabilité en tant qu'école de management et de réfléchir aux activités innovantes qui pourraient être développées.

Une réunion de la faculté principale de la LSM a été organisée le 8 septembre 2020 autour de trois sujets d'atelier : (i) Nouveaux modèles d'affaires et de développement durable ; (ii) Bonnes pratiques sur l'intégration du résultat d'apprentissage " agir en tant qu'acteur socialement responsable " dans nos cours et pistes d'amélioration ; et (iii) Crise pandémique : opportunités pour renforcer les actions socialement responsables dans nos cours.

Nous avons ensuite consacré la **réunion plénière annuelle du Conseil Consultatif**, auquel sont invités les professeurs principaux de la LSM, les présidents des associations d'anciens élèves et les représentants des associations d'étudiants, aux questions suivantes : (i) Quelles sont les questions d'éthique, de responsabilité et de durabilité pour les entreprises aujourd'hui ? (ii) Comment la LSM peut-elle être plus efficaces pour préparer les étudiants ? (iii) Comment les partenaires externes peuvent-ils aider à la formation sur les questions d'éthique, de responsabilité et de durabilité ? (iv) Quelles sont les compétences/connaissances/états d'esprit que nos diplômés devraient développer pour relever les défis auxquels sont confrontées les organisations dans le domaine de l'éthique, de la responsabilité et de la durabilité en 2025 ? et (v) Quelles activités, événements ou actions (à l'intérieur et à l'extérieur des cours) pouvons-nous développer ensemble pour mieux former les compétences mentionnées au point précédent ?

Les principales conclusions et idées novatrices discutées lors de la réunion principale de la faculté et de la réunion plénière du Conseil consultatif seront discutées plus en détail dans les commissions des programmes de master tout au long de cette année universitaire. La coopération avec les associations étudiantes au cours de l'année du développement durable a également entraîné d'autres initiatives, notamment un projet de gestion interne sur la manière d'organiser la collecte et le traitement des données sur l'éthique, la responsabilité et le développement durable a la LSM et à l'UCLouvain.

En 2022, l'Université Catholique de Lille lance une année de mobilisation pour le climat.

Porté par les salariés, les étudiants et les différentes entités de l'Université, #ClimatIlEstTemps conjugue action et sensibilisation :

-Définition de trajectoire de réduction des émissions de GES à l'horizon 2050 ;
-Organisation d'une Convention universitaire pour le climat dès l'automne 2022 ;
-Création d'une formation à distance (MOOC) inspirée des retours d'expérience ;
-Co-construction avec les habitants et les collectivités, d'un schéma directeur pour faire de cet espace un territoire de référence concernant les questions de mobilité, de cadre de vie et d'intégration de l'Université dans la ville.

Le programme de santé de l'université de La Rioja

En 1986, la Charte d'Ottawa pour la promotion de la santé a établi comme l'un des cinq domaines prioritaires d'action pour la promotion de la santé "la création de milieux favorables à la santé". L'Université réunit plusieurs des caractéristiques de ces milieux ; d'une part, c'est un centre de travail, d'autre part, c'est un centre d'enseignement et, en outre, c'est une institution d'une importance particulière en ce qu'elle fait de la recherche et garantit le progrès de notre société par la formation des cadres de l'avenir. Pour être considérée comme saine, une Université doit acquérir un engagement global envers la santé et développer son potentiel en tant que promoteur de la santé, du bien-être et de la qualité de vie de ceux qui y étudient et y travaillent. Une Université saine doit être un environnement qui protège et promeut la santé, en promouvant les connaissances et les compétences pour que les étudiants et les travailleurs acquièrent des modes de vie sains, en fournissant les infrastructures et les espaces nécessaires, et en encourageant la socialisation et les activités de loisirs saines.

La **MISSION** de l'association est de devenir un espace d'échange, de réflexion et d'analyse des questions qui touchent le domaine de la promotion de la santé et le développement, la mise en œuvre et l'évaluation de projets qui favorisent des environnements sains.

La **VISION** est d'être une organisation reconnue comme un organe représentatif des intérêts de tous les centres qui composent la REUPS, indépendamment de sa dépendance administrative et pour sa proactivité dans les questions qui sont liées au domaine de la promotion de la santé. Il s'agit d'une organisation qui favorise les rencontres entre les membres des Universités, qui facilite l'échange d'initiatives et qui défend l'innovation. Renforcer la projection sociale de la promotion de la santé et son engagement dans la société.

Les principales propositions de ce réseau sont :

- L'analyse et la réflexion sur les principes, méthodes, projets et stratégies de développement autour de la promotion de la santé et des environnements sains.
- Renforcer l'université en tant qu'environnement favorable à la santé pour la communauté universitaire et la société.
- Encourager la recherche et l'enseignement dans le domaine de la promotion de la santé et des environnements sains.
- Encourager l'échange d'expériences en matière de promotion de la santé et d'environnements sains.
- Promouvoir et encourager le travail conjoint entre les organismes de santé publique, les ressources communautaires et les universités.
- Parvenir à un consensus sur les lignes stratégiques et de travail pour mener à bien un projet universitaire de promotion de la santé.
- Rendre possible l'élaboration et le développement de projets communs dans les lignes stratégiques.
- Promouvoir la participation internationale

- Encourager les services et les activités visant à promouvoir la santé de la communauté universitaire
- Promouvoir la création de documents de consensus, documents de travail, documents de discussion...
- Prendre position dans des situations liées aux objectifs du REUPS devant les organes compétents des administrations régionales et étatiques.
- L'établissement de liens avec des associations nationales ou internationales de nature et d'objet similaires.

En général, le REUPS veillera à la promotion de toute activité permettant le meilleur développement de la promotion de la santé dans les universités espagnoles.

Le Conseil de Direction de l'Université de La Rioja, lors d'une session tenue le 21 octobre 2008, a approuvé la transformation de l'Université UR en "Université de la Santé" et le 15 septembre 2016 l'Association a été constituée sous le nom de REUPS "Réseau Espagnol des Universités de la Santé".

Les aspects socio-économiques et environnementaux, ainsi que le consumérisme, le développement technologique, etc. ont créé les conditions idéales pour de nouvelles habitudes de vie malsaines dans lesquelles la sédentarité et l'obésité sont en hausse. L'Université de La Rioja a lancé un programme de santé complet destiné à l'ensemble de la communauté universitaire, qui vise à soutenir le développement de modes de vie sains dans un environnement de travail harmonieux, et à obtenir ainsi une vie productive, gratifiante et saine. Objectifs du programme de santé de l'université de La Rioja :

- Analyser les services liés à la promotion de la santé et la situation actuelle des différents groupes.
- Améliorer la qualité de la santé du personnel enseignant et de recherche, du personnel administratif et des services, ainsi que des étudiants, en agissant de l'intérieur.
- Mettre en œuvre des programmes d'études qui traitent de manière transversale les questions de promotion de la santé, tant au niveau universitaire que de la recherche.
- Créer un programme visant à former, informer et éduquer les différentes strates de la communauté universitaire au développement de modes de vie plus sains et plus conviviaux, afin que chaque individu puisse assumer la responsabilité de sa propre santé psycho-bio sociale.

Qu'est-ce que le passeport santé ? Et que faisons-nous à l'Université de La Rioja dans le cadre des activités du Passeport Santé ? Le Passeport Santé est un document adressé aux étudiants de l'Université de La Rioja pour la reconnaissance des activités programmées dans le cadre du Plan Université Santé. Ce document motive les étudiants universitaires à participer à des activités liées à la promotion de la santé et accrédite leur présence à ces activités en vue de demander la validation des heures de participation et de volontariat pour l'obtention de crédits académiques.

Au cours de l'année académique 2016-2017, le passeport santé a été lancé dans le but d'encourager la participation des étudiants aux différentes activités programmées dans le cadre du Plan Université Santé. Le document physique doit être retiré auprès de l'Association universitaire d'action sociale, l'ASUR. Les utilisateurs du passeport pourront bénéficier de la reconnaissance de crédits dans leurs études de premier et de troisième cycle.

Pour la reconnaissance ultérieure des crédits, il est obligatoire de tamponner le passeport dans chacune des activités fréquentées, en incluant dans la section activité, le titre, la date et le tampon correspondant à chacune d'entre elles. Pour la reconnaissance des crédits, avec un maximum de six crédits pour ce concept, l'étudiant doit obtenir dans son passeport la quantité de charge de travail nécessaire pour compléter chaque crédit (pour calculer l'équivalence des activités en crédits, on tiendra compte du fait qu'un crédit ECTS requiert au moins 25 heures de travail). Pour la reconnaissance de ces crédits, la demande doit être présentée au Bureau des étudiants dans le délai fixé annuellement à cet effet.