

DOSSIER DE CANDIDATURE
TROPHÉES DE L'ÉCONOMIE RESPONSABLE 2019
Catégorie « Organisations »

INSTITUT PASTEUR DE LILLE (59)

Dossier suivi par Camille Muller et Ismahan Slimani, Réseau Alliances

I/ PRÉSENTATION DE L'ORGANISATION CANDIDATE

1. INFORMATIONS GENERALES

Raison sociale : Institut Pasteur de Lille (IPL)

Statut : Fondation privée d'utilité publique

Date de création : 1894

Domaine d'activité : Recherche et prévention santé

Territoires d'action : Hauts-de-France

Effectif : 320 salariés

Adresse complète : 1 rue du professeur Calmette – 59000 Lille

Contacts :

Charles QUENTIN, Responsable QSE

charles.quentin@pasteur-lille.fr / 03 20 87 72 74 / 06 40 37 65 68

Didier BONNEAU, Directeur Général Adjoint

didier.bonneau@pasteur-lille.fr

Site Internet : www.pasteur-lille.fr

Compte twitter : [@PasteurLille](https://twitter.com/PasteurLille)

Prix et nominations :

- Challenge Mobilité des Hauts-de-France 2018 : Lauréat de la catégorie Meilleur taux de participation – établissement de plus de 500 salariés (campus)
- Challenge Mobilité des Hauts-de-France 2017 : Lauréat de la catégorie Meilleur taux de modes actifs – établissement de plus de 500 salariés (campus)

Certifications : le site est réparti en plusieurs entités

- Certifié ISO9001 v2015 sur les activités de centre d'examens de santé, centre de vaccination et nutrition
- Certifié NF S96-900 v2011 sur l'activité de Centre de Ressources Biologiques

	2018	2017	2016
Budget global HT	27,9M€	24,8M€	28,1M€
% de vente de biens et/ou services ¹	31%	41% (autres produits hors cession)	34,5% (autres produits hors cession)
% financement public ²	40%	37%	32%
% financement privé ³	7% 22% (dons, legs)	9% (dont mécénats) 13% (dons, legs)	8,5% (fonds privés) 25% (dons, legs)
% bénévolat, volontariat	-	-	-

¹ Les **biens et services vendus** incluent les dotations de la CPAM finançant des examens de santé et des actions de prévention, la facturation de bilans à la carte, d'actions de prévention pour des entreprises et organismes parapublics, des vaccinations, des formations, des expertises et des contrats de recherche contractés avec le privé.

² Le **financement public** correspond à la subvention du Ministère de la Recherche (22%) et aux financements des contrats de recherche octroyés par l'ANR, les fonds européens etc.

³ Le **financement privé** correspond à l'appel à la générosité du public (dons, legs et mécénat).

Tout résultat bénéficiaire de la Fondation se doit d'être réinvesti soit dans la recherche, soit dans des actions de prévention.

2. CONTEXTE & ACTIVITE

1) Racontez-nous l'histoire de votre structure ?

L'Institut Pasteur de Lille est indépendant de l'Institut Pasteur à Paris. Il a été créé en 1894. Lorsqu'une épidémie de diphtérie s'abat sur la région, une délégation lilloise se rend à Paris et demande à Louis Pasteur et Emile Roux, qui a créé un sérum antidiphtérique, de construire un institut à Lille pour le produire en grande quantité : l'Institut Pasteur de Lille (IPL) est né. Louis Pasteur choisira le premier directeur de cet établissement : Albert Calmette. Il sera l'un des deux inventeurs du vaccin tuberculeux avec le docteur Camille Guérin, vétérinaire : le BCG, le Bacille Calmette et Guérin.

Depuis 120 ans, l'Institut Pasteur de Lille s'est toujours impliqué dans la recherche des pathologies fréquentes dans la région (maladies infectieuses ou inflammatoires, chroniques ou aiguës, le diabète, le cancer, la maladie d'Alzheimer, les maladies cardio-vasculaires, l'obésité...), et dès 1901 a mené des **actions de prévention** avec la mise en place d'un dispensaire par Albert Calmette.

2) Pour quelles raisons avez-vous initié une démarche RSE ?

L'Institut Pasteur de Lille accueille chaque jour sur son campus environ 800 collaborateurs : 320 salariés pasteurien mais aussi des agents du CNRS, de l'INSERM, de l'Université et du CHU qui travaillent dans les unités mixtes de recherche ou au centre de prévention. Des collaborateurs d'entreprises locales issues du monde de la recherche sont également présents sur le campus. L'Institut Pasteur de Lille est donc un campus réunissant de multiples employeurs.

Les métiers exercés sur le campus montrent bien que les thèmes de la Responsabilité Sociale des Entreprises sont dans l'ADN de l'Institut Pasteur de Lille et de ses partenaires. Par sa démarche, l'Institut Pasteur de Lille entend démontrer et communiquer son implication en termes de responsabilité sociale, sociétale et environnementale auprès de ses parties prenantes, afin de les fédérer autour de projets communs et d'animer le campus de manière globale ; ainsi l'Institut ambitionne de pouvoir faire rayonner en interne et en externe le campus en tant qu'entité et au-delà des activités intrinsèquement RSE.

3) Pourquoi candidatez-vous aux Trophées de l'Economie Responsable ?

La Fondation souhaite rendre plus visible sa démarche en interne afin de montrer son niveau d'implication dans les questions sociales, sociétales et environnementales de l'époque actuelle, et fédérer l'ensemble des personnels présents sur le campus pour qu'ils agissent à leur tour sur ces problématiques de notre temps.

La Fondation souhaite également pouvoir mieux communiquer sur sa démarche RSE en externe et se mettre dans une dynamique de progrès en côtoyant des sociétés de la sphère privée déjà très engagées.

Enfin, candidater aux Trophées, c'est aussi récompenser les investissements et efforts collectifs fournis par tous au sein de l'IPL, avec les collaborateurs du campus.

3. PARTIES PRENANTES

4) Quelles sont les parties prenantes prises en compte dans le déploiement de votre démarche RSE ?

- Collaborateurs
- Client/partenaire
- Fournisseurs
- Société Civile
- Collectivités
- Associations
- Ecoles, universités
- La Planète (environnement)
- Autres : tutelles présentes sur site : INSERM, CNRS, Université Lille...

II/ VOTRE DÉMARCHE RSE

1. GOUVERNANCE

1.1. MISSION & VALEURS

5) Quelle est la mission de votre structure / sa contribution à la Société ?

Les missions de l'Institut Pasteur de Lille sont :

- Lutter contre les maladies
- Prévenir toujours mieux
- Eduquer les plus jeunes
- Innover avec les entreprises

Depuis 2014, la Fondation a inscrit ses missions dans la cadre de la longévité à savoir « **vivre mieux plus longtemps** » afin de contribuer à une caractéristique sociétale de notre temps : l'allongement de l'espérance de vie et un allongement qui ne se fait pas particulièrement en bonne santé dans notre région.

6) Quelles sont vos valeurs ?

- L'**excellence scientifique** au service du progrès humain.
- La **prévention en santé pour tous** et en particulier pour les personnes en situation de précarité.
- La **transparence** dans nos activités et le respect de l'anonymat de nos consultants (personnes suivant un bilan de santé sur le site).

1.2. ENJEUX & OBJECTIFS RSE

7) Quels sont les enjeux RSE liés à votre activité ?

En tant qu'entité :

- **Fédérer les équipes du campus** autour des thématiques sociétales et environnementales au-delà de nos activités de recherche scientifique et de prévention en santé.
- Accroître le **bien-être au travail** des collaborateurs.
- **Maitriser notre impact environnemental.**

En lien avec nos activités cœur de métier :

- Maintenir un niveau d'**excellence scientifique**.
- Accroître son niveau d'excellence de **protection des données personnelles** issues de nos activités dans un monde où la donnée est de plus en plus difficile à protéger.

8) En fonction de ces enjeux, les objectifs de notre démarche RSE sont :

⇒ **Economiques :**

- **Financer la recherche pour assurer les progrès médicaux nécessaires à l'allongement de l'espérance de vie** et, par conséquent, au recul de l'âge de la retraite.
- Mettre en place des **actions de prévention abordables** pour tous les acteurs du monde économique et social.
- Assurer la recherche et les actions de prévention en maintenant et en consolidant les équilibres financiers de l'Institut.
- Évaluer et agir sur notre empreinte économique locale en mettant en place un indicateur d'impact (BIOM).

⇒ **Sociaux**

- Mettre en place un système de **management de la santé et sécurité au travail** avec des éléments relatifs à la Qualité de Vie au Travail (QVT).
- Créer des **partenariats durables avec des acteurs associatifs** : mécènes de compétences, de projets ou financiers.
- Inciter les collaborateurs à s'engager dans le bénévolat.

⇒ **Environnementaux :**

- **Réduire l'impact sur l'environnement** dû aux déplacements de nos collaborateurs en diminuant le nombre de voitures venant sur site.
- Réduire le volume des déchets produits et optimiser leur tri ainsi que leur devenir.

⇒ **Sociétaux :**

- Suivre une **charte éthique scientifique et santé**.
- **Interagir avec les acteurs publics locaux**.
- Réaliser 60% des bilans de santé pour des personnes en situation de précarité.

1.3 MANAGER SON ORGANISATION AVEC TRANSPARENCE

9) Comment votre structure implique-t-elle les collaborateurs et/ou d'autres parties prenantes dans la stratégie de l'entreprise ?

La Direction de l'Institut Pasteur de Lille a la volonté d'impliquer l'ensemble du personnel présent sur le site, tous **employeurs confondus**, afin de créer un état d'esprit « Campus Pasteur Lille » et pouvoir ainsi fédérer les équipes autour de projets communs : 2 réunions des collaborateurs par an et animation d'Horizon Campus (manifestation annuelle autour du projet de l'Institut / du campus).

La composition de notre Conseil d'Administration reflète la mixité et la complexité liées à nos parties prenantes vitales : représentants de la Mairie de Lille, de la MEL, du Conseil Régional des Hauts-de-France, de l'Université de Lille, de l'Inserm, du CNRS mais aussi des invités privés tel que Anios, Auchan et AG2R La Mondiale ou encore un représentant de la Commission Médicale d'établissement et de la Chambre des Notaires.

La démarche RSE au sein du campus Pasteur Lille est :

- Soutenue et pilotée par la Direction de l'Institut Pasteur de Lille,
- Animée par un groupe de travail composé de référents, issus des services les plus impliqués (juridique, achats, RH, sécurité/environnement, immobilier, centre d'examen de santé),
- Relayée par des contacts privilégiés permettant de couvrir l'ensemble des activités du campus.

10) Comment sensibilisez-vous vos parties prenantes aux enjeux RSE liés à votre activité ? Précisez vers quelle partie prenante

Nous avons fait l'inventaire formalisé des parties prenantes courant 2018 et à ce jour, la sensibilisation relative à cet inventaire n'a pas été mise en action. Pour cela, nous prévoyons d'interviewer les principales parties prenantes afin d'avoir un retour de leurs attentes et de pouvoir agir et communiquer sur nos actions en lien avec les besoins exprimés. Les parties prenantes prioritaires sont l'INSERM, le CNRS, l'Université de Lille, nos locataires, le personnel IPL et les salariés travaillant sur le campus.

A ce jour, la Fondation a mis en place plusieurs outils de communication et d'échange vis-à-vis du personnel sur site :

- Des évènements (vœux, projet fondation, réunions semestrielles avec le personnel) où des questions anonymes peuvent être posées au préalable à la Direction et dont les réponses sont faites en public, permettant de diffuser l'information à tous.
- Un site intranet, des écrans dynamiques d'affichage pour informer le personnel ainsi que le public entrant sur le campus.
- Une newsletter mensuelle orientée sur les actions concrètes : recherche, lien avec Direction, informations RH, éco-conseil du mois, animations internes et externes sur les thématiques recherche, environnement. Ce canal est à l'attention du personnel ainsi qu'à nos donateurs, particuliers et professionnels.

Nous sensibilisons l'ensemble du personnel sur site grâce à un discours unique et des actions équitables déployées sur l'ensemble du campus.

Par exemple :

- Pour le Plan de Mobilité, l'ensemble du personnel du campus a reçu le questionnaire avec un taux de participation de 40% et des ateliers de sensibilisation sur la mobilité sont organisés avec la SNCF.
- La projection du film *Demain* sur site au cours de la semaine du Développement Durable – participation de 80 personnes sur 2 projections.
- Les groupes d'actions collaboratives en environnement sont accessibles à tous (économie d'énergies, ateliers de bricolage pour améliorer le campus...).

2. DROITS DE L'HOMME

2.1. DIVERSITE, EGALITE DES CHANCES & LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

11) Comment votre structure favorise-t-elle la Diversité & l'égalité des chances ? (Lutte contre les discriminations, égalité homme/femme, personnes en situation de handicap, seniors, insertion...)

Chaque poste ouvert au sein de la Fondation est diffusé via une bourse à l'emploi, accessible pour l'ensemble des personnels du campus. Nous sommes vigilants à ce que le **processus de recrutement soit clairement formalisé** et que les candidatures internes soient étudiées spécifiquement.

Le personnel du service des Ressources Humaines a été formé à la non-discrimination et veille à ce que ces principes soient appliqués.

L'activité de Recherche est réalisée dans un environnement multiculturel et 30 nationalités sont représentées sur notre campus.

Les métiers de Recherche et de Prévention santé sont essentiellement féminins, ainsi 70% des salariés de la Fondation sont des femmes. A noter que **les responsables des fonctions support sont à la parité Homme/Femme.**

	Femmes	Hommes
Nombre de cadres	89 Dont 27 à temps partiel	47

Chiffres provenant du rapport égalité Femmes/Hommes de 2017

L'Institut dépasse depuis de nombreuses années l'obligation d'emploi de 6% de **salariés RQTH : 7% en 2018.**

Par ailleurs, des outils de solidarité ont été mis en place pour les salariés :

- dons de congés à un collègue,
- nombre de jours de congés pour événements spéciaux supérieur à la réglementation.

12) Comment votre structure s'engage-t-elle au respect fondamental des Droits de l'Homme et quels moyens met-elle en œuvre (y compris dans sa politique Achats) ?

L'Institut a mis en place un **audit de gouvernance et de prévention des conflits d'intérêts**.

Exemples :

- ne pas participer aux votes de décisions qui ont un lien avec des activités annexes (administrateurs) ;
- ne pas prendre une position publique si la source d'information provient d'une étude menée avec des fonds privés (scientifiques).

Nous avons fait signer une charte aux administrateurs de la Fondation pour leur demander de nous signaler tout conflit d'intérêt et de ne pas prendre part aux votes le cas échéant.

Etant soumis à la réglementation des marchés publics, les processus d'achats nécessitent la production systématique de 2 à 3 devis avant engagement des dépenses.

Une attention est portée sur le respect des droits de propriété afin de valoriser les productions intellectuelles de nos équipes.

3. RELATIONS & CONDITIONS DE TRAVAIL

13) Comment organisez-vous le recrutement, l'accueil et l'intégration d'un nouveau collaborateur ?

L'ensemble du recrutement est réalisé en interne et 70 personnes ont été recrutées l'année dernière. Chaque candidat retenu est rencontré par le service recruteur et le service RH pour aborder la partie opérationnelle et la bonne adéquation avec le projet d'entreprise. Le suivi du recrutement est formalisé dans le respect des règles de non-discrimination.

Pour les personnels chercheurs internationaux, nous réalisons pour eux les démarches d'entrée sur le territoire afin que leur arrivée soit facilitée. Nous présentons systématiquement l'offre d'accompagnement à la mobilité proposée par Action Logement.

L'ensemble des nouveaux entrants, stagiaires ou salariés du site, suivent un *Welcome Day* : 1/2 journée d'information pour une présentation de campus de son fonctionnement : risques professionnels et règles de sûreté (physique et informatique), ressources humaines, communication, mais aussi fonctionnement du restaurant d'entreprise, salle de sport, animations du campus, tri des déchets. Cela représente entre 10 et 20 personnes informées par mois et la participation de quatre représentants des services concernés.

14) Quelle est la politique de votre entreprise en matière de prévention des risques professionnels ?

L'Institut Pasteur de Lille est engagé dans la prévention des risques professionnels en tant qu'employeur et en tant qu'hébergeur.

Les risques principaux gérés sur le site sont les risques biologiques, chimiques, radioactifs et incendie.

Pour cela, une démarche de prévention inspirée par la norme ISO45001 est déployée, avec une **politique sécurité pour l'ensemble du campus**. Un programme d'actions pluriannuel est mis en œuvre (plan de formation, contrôles et amélioration) et des outils sont à disposition : revue de direction sécurité, audits, CHSCT.

Une démarche de prévention des risques psychosociaux a été initiée en 2017 et une enquête auprès du personnel portée par les représentants du personnel, la médecine du travail et la Direction est en cours.

Nous sommes intégrés au groupe des ingénieurs sécurité de nos partenaires (7 structures dont l'Inserm, l'Université de Lille et le CNRS) afin de réaliser des actions communes pour 200 assistants de prévention du territoire des Hauts-de-France, dont certains se trouvent à l'Institut Pasteur de Lille.

Ex : réalisation d'un colloque annuel sécurité pour les assistants de prévention (10^{ème} édition cette année). Colloque composé d'une session plénière et de tables rondes ou d'ateliers ludiques pour sensibiliser sur des sujets précis en prévention sécurité.

Accidents du travail (statistiques couvrant uniquement les salariés de l'IPL) :

	2018	2017	2016
Taux de Fréquence (Tf)	4	12	4,5
Taux de Gravité (Tg)	0,15	0,13	0,12

15) Comment assurez-vous le développement professionnel de vos collaborateurs ?

Outre les dispositifs classiques d'entretiens annuels et d'entretiens professionnels, les chercheurs sont invités à réaliser tous les 2 ans un entretien d'évolution scientifique avec le Directeur Général qui appréciera les réalisations et perspectives des travaux et publications.

La Direction Générale a également réalisé avec les Directeurs une revue de l'ensemble du personnel consistant en une synthèse des réalisations, projections et besoins des équipes afin d'**identifier des priorités de développement et d'accompagnement**, tout en prenant en compte les futurs départs.

Un **parcours de formation au management et d'accompagnement au changement de 3 ans** a été initié et proposé à l'ensemble des structures présentes sur le campus ; 60 encadrants se sont inscrits dans ce dispositif.

Les salariés ont été sollicités pour valoriser la formation au poste de travail, leur présence en séminaire.

Les dispositifs de période de professionnalisation et de CPF ont été mis en avant.

4 salariés ont réalisé un parcours Cléa et 5 ont initié une VAE. Plusieurs salariés médecins ont participé au diplôme universitaire longévité dispensé avec l'Université de Lille et dont l'Institut est partenaire.

	2018	2017	2016
Nombre d'heures de formation	14.410h	9.025h	2.585h
Nombre de personnes formées	310	386	253
Budget formation	228k€ dont 118k€ obligatoires	219k€ dont 109k€ obligatoires	109k€
% formation par rapport au budget global	0,82%	0,88%	0,39%

*dont 9.397h de contrats de professionnalisation

** dont 3.208h de contrats professionnalisation

16) Quels dispositifs ou aménagements avez-vous mis en place pour favoriser le bien-être de vos collaborateurs ?

L'information au personnel a été revue : nous organisons à présent des sessions semestrielles en amphithéâtre, une journée campus et des moments d'échanges plus informels dans le restaurant d'entreprise.

Les **outils collaboratifs** ont été favorisés sur le campus et le système informatique amélioré dans ce sens : agenda partagé, outils de partage de fichiers sécurisés.

Le télétravail est facilité selon les postes, au cas par cas, en accord avec le manager.

Des plages horaires de présence sur site sont définies permettant de concilier obligations de la vie personnelle et de la vie professionnelle : arrivée entre 7h30 et 9h30 – départ possible à partir 16h jusque 19h.

Le forfait annuel en jours a été proposé aux cadres souhaitant rendre leur temps de travail plus flexible et répondant à la problématique d'organisation du travail en recherche.

Le restaurant ouvert toute la journée est également un lieu d'échanges supplémentaire accessible sur le campus.

Une terrasse éphémère à proximité du restaurant d'entreprise est installée de mai à septembre. Cette terrasse est une zone parking qui se transforme pour la période des beaux jours : fauteuils, tables, Wi-Fi... Elle compte 20 places et est accessible pour le repas ou pour travailler seul ou en groupe.

Des animations scientifiques, des événements fédérateurs tels qu'une demi-journée de découverte d'un service ou encore la démarche éco-campus ont été organisés afin de permettre aux salariés de créer des liens transverses.

Une infirmière en santé travail est présente 3 jours par semaine. Nous proposons également une campagne de vaccination grippale à l'ensemble des personnes travaillant sur le campus.

17) En quoi les ressources humaines améliorent-elles l'attractivité de votre structure ?

Une bonne connaissance des équipes ainsi qu'un accompagnement qui peut être individualisé permettent d'intégrer des collaborateurs dont les compétences, aptitudes et perspectives de développement peuvent être soutenues par la Fondation.

Le statut privé de la Fondation permet une gestion du personnel plus agile que celle des établissements publics de recherche présents sur le campus, notamment au regard des délais d'instruction des demandes.

Un **dialogue social de qualité** nous permet actuellement de renégocier nos accords d'entreprise (nous n'avons pas de convention collective) dans l'objectif de **moderniser nos pratiques et de prendre en compte les évolutions des métiers**.

Nous nous efforçons de soutenir au mieux les souhaits d'évolutions professionnelles de nos collaborateurs, en interne ou en externe en ayant pour objectif de faire de nos salariés d'aujourd'hui nos ambassadeurs de demain.

Un accompagnement des fins de carrière dans le cadre des retraites progressives avec un accord d'entreprise est en cours. Un compte épargne temps est en place, permettant de travailler à temps partiel avant le départ en retraite et un aménagement du poste de travail est possible à la demande

	2018	2017	2016
Turn-over	1,81%	1,80%	1,85%
Absentéisme	6,15%	5.51%	4.99%

4. ENVIRONNEMENT

18) Quelles sont les ressources nécessaires à votre activité ? (matières premières, eau, énergies)

Les ressources nécessaires pour nos activités sont principalement l'électricité, le matériel biologique et les produits chimiques.

Comme toute entité, l'eau sanitaire et les énergies de chauffage (électricité, réseau de chauffage) sont également nécessaires.

19) Comment prenez-vous en compte l'impact de vos activités sur l'environnement ? Quels moyens mettez-vous en œuvre pour limiter ces impacts ?

Une démarche environnementale a été mise en place, sur trois thèmes principaux : déchets, énergie et l'air.

Pour aider à sensibiliser et faire participer les personnes travaillant sur le campus, un **groupe éco-campus a été créé en 2015**, avec le responsable QSE en coordinateur et des référents dans chaque service/unité de recherche du campus.

En plus des actions de sensibilisation, ce groupe œuvre à :

La réduction et valorisation des déchets :

- **Les déchets, notamment les dangereux, sont gérés à l'échelle du campus de manière unique** afin de faciliter et simplifier leur gestion pour nos locataires : procédure unique campus, un point de collecte avec le prestataire, un suivi unique des bons de suivi de déchets dangereux pour une refacturation en interne.
- Mise en place du **tri sélectif depuis 2016**, en plus des déchets spécifiques (biologiques et chimiques) du site : papier, verre, canettes, plastique, piles, cartouches d'encre, cartons.
 - o Les réceptacles pour gobelets sont équipés de range-gobelets, permettant de ne faire qu'un enlèvement par semaine au lieu d'une vidange par jour. Cela optimise aussi le volume général de nos déchets, le nombre de containers sur site et la fréquence d'enlèvement.
 - o En 2018, nous avons collecté 13 tonnes de papier via la société Elise et environ 80 000 gobelets.
- Un mail de contact pour toute proposition et constat d'anomalie sur le sujet environnement a été créé ainsi que plusieurs sessions de réflexion sur l'amélioration du campus. Par ces canaux, des actions plus ou moins importantes ont pu être identifiées tel que le recyclage de mégots de cigarettes ou de capsules de café.

La première étape a été de mettre en place le tri et de pouvoir par la suite mesurer la réduction des déchets par des actions de sensibilisation (mugs non jetables à disposition au restaurant d'entreprise par exemple).

L'objectif général est de **valoriser au mieux les déchets** provenant de nos différentes activités.

L'énergie :

- **Audit énergétique des bâtiments** : réalisé en 2015 – renouvelé en 2019. Les actions les plus profitables sont la révision de l'isolation de bâtiments, la sensibilisation du personnel et la mise en place d'un système de management de l'énergie.
- **La sensibilisation du personnel via la diffusion d'un livret avec les éco-gestes** à faire sur le campus. Cet aspect est important car à la suite d'une étude menée sur le campus en 2014 sur le comportement/la consommation d'énergie et l'audit énergétique de 2015, entre 5 et 10% d'énergie pourrait être économisés.

- Suivi des consommations : mise en place d'un **système de suivi des consommations d'énergie par bâtiment** et par secteur (**en cours d'implantation** avec 2 stagiaires de l'Ecole des Arts et Métiers, voisine de l'Institut Pasteur de Lille).
- **Actions de réduction de consommation** : programme pour décongeler régulièrement et ranger les congélateurs spéciaux (100 appareils faisant -80°C). Cela a permis de **réduire de 9% en moyenne la consommation énergétique** des équipements passés par ce programme et de supprimer 4 congélateurs grâce au rangement.

La rénovation des bâtiments :

La Fondation s'est engagée dans un plan de travaux de construction ou de réhabilitation (2016-2020) : valorisation du patrimoine bâti avec des efforts de limitation des émissions globales (phase travaux et exploitation). Ces travaux ont une double vocation : proposer des **bâtiments sains** aux personnels de recherche et aux visiteurs, mais aussi respectueux de l'environnement notamment en améliorant la consommation énergétique.

Le Plan de Mobilité :

Plusieurs actions ont été réalisées à la suite de la création du Plan de Mobilité et du questionnaire envoyé à l'ensemble des collaborateurs :

- Seuls 30% des utilisateurs du site viennent en voiture autosoliste. La majeure partie vient avec des moyens plus éco-responsables.
- Une **indemnité kilométrique vélo** a été mise en place.
- Des places de parking pour les salariés ne venant pas en voiture sont réservables permettant de garder une flexibilité selon les contraintes personnelles.
- Les 250 places de parking du campus ont été distribuées à l'issue d'un questionnaire et des règles d'attribution édictées par la Direction afin de gérer les parkings de manière équitable.
- Participation au **Challenge de la Mobilité des Hauts-de-France** depuis 2016 pour animer le campus sur cette thématique de manière plus visible. Deux fois lauréat, nous réalisons un tirage au sort pour tous les participants du campus autour d'un petit déjeuner afin de redistribuer les lots obtenus. En 2018, l'Institut Pasteur de Lille a doublé la dotation des lots.

5. BONNES PRATIQUES D'AFFAIRES

20) Comment intégrez-vous la RSE dans votre démarche d'achats et dans la relation avec vos fournisseurs ?

Nous intégrons systématiquement dans nos dossiers de consultations une clause reprenant les 8 conventions fondamentales du BIT (Bureau International du Travail) pour la protection des conditions de travail, et une deuxième clause reprenant le respect de l'environnement et de la sécurité/santé des personnes conformément aux prescriptions législatives et réglementaires en vigueur.

Les grandes thématiques des conventions du BIT sont : la liberté syndicale, le droit d'organisation et négociation collective, l'abolition du travail forcé, la lutte contre la discrimination, une convention sur l'âge minimum et lutte contre les pires formes de travail des enfants.

La déontologie est au cœur de nos métiers : nous avons une charte déontologique scientifique afin de réaliser nos métiers de manière transparente et dans les règles de l'art et nous mettons en place une **charte éthique** spécifique dans nos relations avec le monde économique.

21) Quelles règles éthiques avez-vous établies vis-à-vis de vos concurrents/entités similaires ?

- Protection des données utilisées ;
- Charte déontologique au sein de la Fondation ;
- Appel aux dons et legs selon les règles du marché promues par France Générosité, groupe d'influence regroupant les associations faisant appel à la générosité du public.

6. CLIENTS ET CONSOMMATEURS

22) Proposez-vous une offre responsable à vos clients/consommateurs ? Si oui, laquelle ? Si non, pourquoi ?

Les offres du centre de prévention sont par définition des offres responsables ; ainsi nous proposons :

- des examens de santé dans le cadre de notre délégation de service public de la CPAM avec pour objectif d'en faire bénéficier les personnes en situation de précarité,
- des bilans de santé à la carte,
- de l'éducation santé et bien-être,
- la vaccination.

Nous identifions les personnes en situation de précarité grâce au monde associatif pour ramener ces populations vers le parcours de santé, et éviter qu'elles ne renoncent aux soins. Ainsi, chaque année nous réalisons :

- 15 000 bilans de santé dont 8 575 personnes en situation de précarité,
- 26 000 vaccins dont 6 000 antigrippaux.

La **protection des données personnelles** en particulier des données médicales a toujours été au cœur de l'activité de la Fondation. Le développement de la technologie n'a fait que renforcer les efforts consacrés à cette protection.

Pour cela, notre personnel est sensibilisé sur l'importance de ces données, notre organisation est contrôlée par un responsable RGPD interne et nous échangeons avec les parties prenantes concernées comme la CPAM sur les méthodologies à appliquer.

23) Comment sensibilisez-vous vos clients/consommateurs à la consommation responsable ?

Nous sensibilisons le grand public à la prévention santé en passant notamment par le facteur nutrition. Nous avons édité le Jeu de société *Nutrissimo* pour sensibiliser à la bonne alimentation dont une version existe pour les enfants

24) Comment intégrez-vous la RSE dans la relation clients/consommateurs (accessibilité, relation court terme et long terme, satisfaction...)?

Notre mission est de pouvoir réintégrer les personnes dans un parcours de santé classique et n'avons donc pas actuellement de relation long terme avec nos consultés. Nous n'avons pas la possibilité de connaître le taux de retour dans le parcours de santé classique des personnes. L'objectif est de fournir au médecin traitant ou à la CPAM un bilan de santé et ainsi **recréer le lien avec les soins**. Une **enquête de satisfaction sur la qualité de la demi-journée de bilan de santé** est réalisée dans le cadre de notre certification ISO 9001 afin de mesurer la qualité de notre prestation.

Nous mettons en place un **Parcours Longévité** qui doit nous permettre de créer un lien avec le consulté en termes de prévention ; sur la base d'un bilan de santé élargi, l'objectif est de détecter des fragilités et de mettre en place avec les consultants motivés des activités leur permettant de renverser ou stabiliser ces fragilités (suivi pendant 1 an). Cette démarche fera l'objet de recherche d'impact aussi bien d'un point de vue sanitaire qu'économique.

7. ENGAGEMENT SOCIÉTAL

25) Expliquez vos actions sociétales et précisez pour chacune l'implication de vos collaborateurs et les liens avec vos parties prenantes

Nous informons les jeunes en les faisant participer à KID Campus qui permet à des classes de CM2 de venir visiter le campus et participer à une initiation à la science.

En 2018, nous pouvons citer :

- Participation aux salons, évènements sportifs type « Bougeons malin » avec Kiabi (10 000 pas par jour en équipe), marathon Louvre-Lens, Lille Hardelot ;
- Conférences publiques mensuelles « Les 5 à 7 », conférence annuelle sur la santé au Grand Palais, une journée annuelle « Innovation santé » et un symposium scientifique tous les 2 ans ;
- Partenariat avec des entreprises privées en lien avec la santé publique (ex : ARS) ou avec des entreprises privées ayant une démarche RSE ;

Ex : Auchan Retail France et le programme « La bonne alimentation » : formation des collaborateurs Auchan à la nutrition-santé afin de pouvoir animer des stands et promouvoir la bonne alimentation auprès des clients en magasin. Pour cela, l'Institut Pasteur de Lille a formé 105 collaborateurs chez Auchan en 2017-2018.

Fréquentation d'évènements ouverts au grand public :

Evénements	Nombre de personnes en 2018	Exemples
Conférence 5/7 11 conférences chaque année	1100	Maladie Alzheimer : de la recherche à la prévention- Médicament recherche et traitement
Conférence longévité 1 conférence/an	800	100% longévité : conseils et guide pratique (Grand Palais)
CLIO (organisé par l'Association du musée hospitalier régional de Lille sur le site de l'Institut) 12 conférences par an	600	Histoire de la chirurgie dentaire - douleurs et sexualité au cours de l'Histoire
Kid Campus	500	20 classes de CM2 reçues sur site pour découvrir la science en laboratoire
Courses	100	Route du Louvre Lens, course braderie de Lille
Rage à vélo	30	Randonnée cyclotouriste de Lille Harellet – 160km de vélo – cause solidaire où des fonds sont collectés
Musée Institut Pasteur de Lille	3000	Ouverture le WE et sur rdv, réservable entreprises

III/ FACTEURS CLÉS DU SUCCÈS

26) Qu'est-ce qui permet la réussite de votre démarche RSE (motivation, implication, moyens humains/matériels/financiers, communication...) ? (les difficultés rencontrées et surmontées peuvent apparaître ici).

Notre démarche RSE est enclenchée depuis 2017 avec un audit initial effectué grâce à un mécénat de compétences.

Les réussites des différentes actions sont surtout liées à :

- **L'implication de la Direction Générale,**
- **L'intégration de la démarche dans les missions de l'Institut Pasteur de Lille** et dans l'intérêt des parties prenantes,
- Une équipe de communication forte avec des **outils déployés en constante adaptation,**
- La **participation de l'ensemble des personnes sur le campus et des institutions partenaires** : Inserm, CNRS, Universités mais aussi Mairie de Lille, Conseil Régional ainsi que certains industriels partenaires comme Anios, et également des parrains comme l'écrivain Franck Thillier.

Une difficulté reste récurrente : la pluralité des employeurs sur site qui demande des efforts constants pour maintenir les liens et les avancées bénéfiques pour tous.

Le *turn-over* lié aux stagiaires présents (environ 20 entrants/sortants chaque mois sur un site de 800 personnes) : doctorants, master ingénieurs, personnes venant de l'étranger est également une difficulté que nous surmontons en soignant l'intégration de ces personnes.

27) En quoi votre démarche RSE contribue-t-elle aux performances de votre structure ?

Le projet de la Fondation est le soutien à la recherche et aux actions de prévention en santé. La démarche RSE est vue comme le ciment qui permet :

- de **fédérer les équipes travaillant sur le campus** pour rendre chaque personne ambassadeur de l'Institut Pasteur de Lille,
- de contribuer à :
 - Maintenir notre Fondation à un niveau d'excellence scientifique non sujet à des problèmes éthiques,
 - La prévention santé des personnes avec des garanties pour la protection des données,
 - Accroître la visibilité et la notoriété de la Fondation liée à l'appel à la générosité du public,
 - Structurer notre gouvernance et optimiser notre organisation.