



Comment mettre en place une démarche globale de développement durable ?

Karine BOSSER

ADEME Basse-Normandie

Comment mettre en place une démarche globale de développement durable ?

Questions:

Comment s'engager ?

Par quoi commencer ?

Comment piloter ?

Quelle stratégie mettre en place ?

Qui mobiliser ?

Comment communiquer ?



Une méthode
Des outils

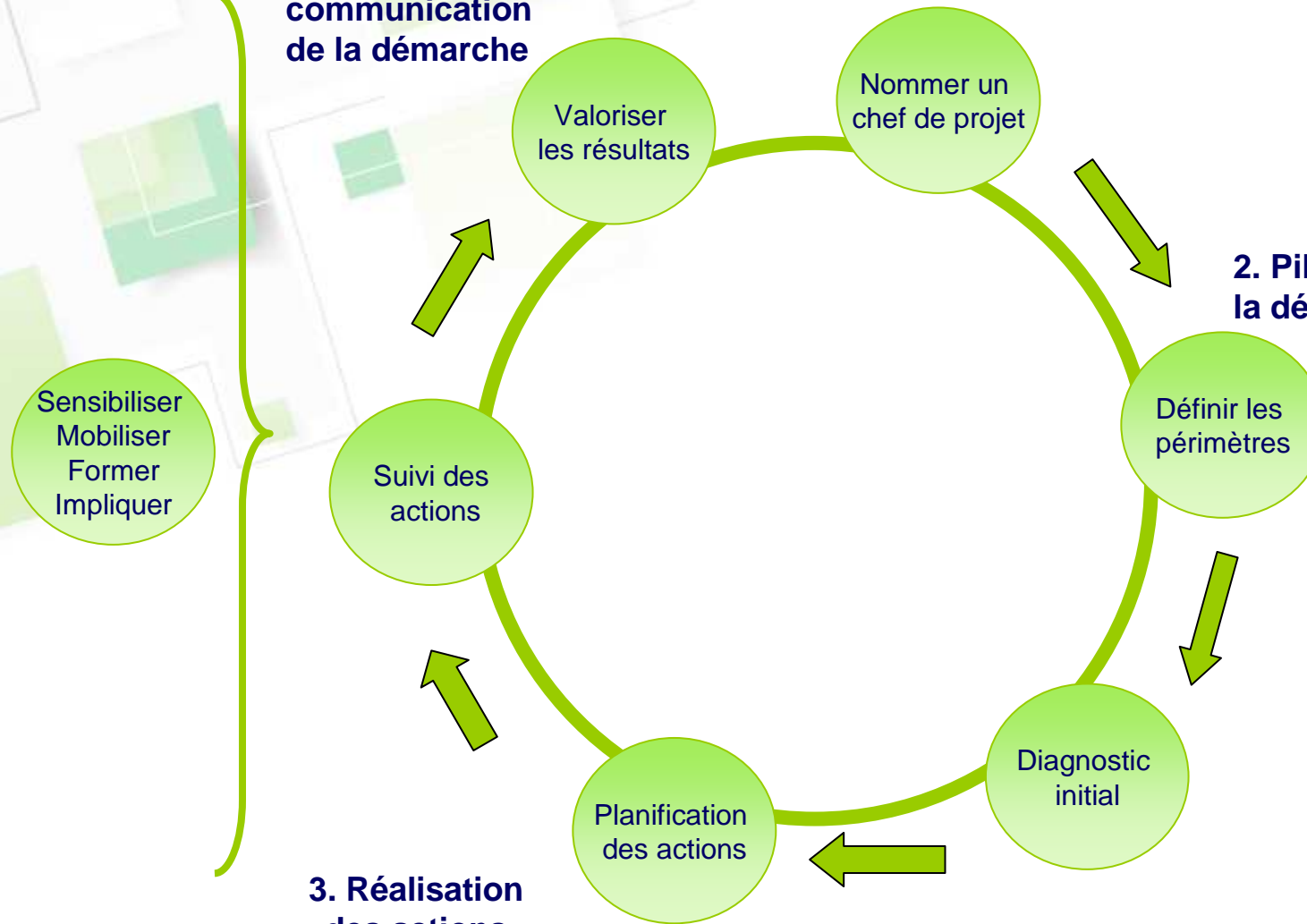
Méthode

4. Valorisation et communication de la démarche

1. Lancement de la démarche

2. Pilotage de la démarche

3. Réalisation des actions



1. Lancement de la démarche

a) Choisir un chef de projet

Ses missions :

- mobiliser les agents,
- réaliser un diagnostic initial,
- définir un plan d'actions,
- être garant de la démarche,
- évaluer la démarche.



*Doit disposer d'un soutien de la hiérarchie,
d'une équipe projet, de moyens*

Nommer un
chef de projet

Définir les
périmètres

b) Périmètres d'action

- **Physique** (ex : un bâtiment, un service, un site)
- **Thématique** prioritaire (ex: énergie, achats...)
- Sur les **activités** (ex : administratif, technique...)

c) Associer à la démarche les gestionnaires de site pour :

- favoriser la collecte de données
- valoriser et diffuser des informations
- soutenir les politiques d'achats et mesurer les économies générées

→ Contrôle de gestion : légitime et incontournable dans ces démarches

→ Mise en place d'un **groupe projet** organisé par thématique

Exemple d'organisation

ORGANISATION DES ETABLISSEMENTS POUR LA MISSION ET LE SUIVI

➤ Le groupe projet :

**Responsable qualité,
Responsable technique,
Responsable sécurité,
Responsable blanchisserie,
Responsable achats,
Responsable laboratoire,
Infirmière hygiéniste,**

**administratif et financier,
maintenance,
logistique,
restauration,
travaux neufs,
pharmacien,
cadre de santé,**

2. Pilotage de la démarche

a) Réalisation du diagnostic initial « partagé »

- base de la démarche et de la stratégie globale

Diagnostic initial

Appui extérieur possible

Exemple d'outils

Thématique :	Consommation annuelle					
	Année n-2		Année n-1		Année n	
	Litre	€	Litre	€	Litre	€
Consommation d'eau						
Total site A						

A reproduire et adapter pour chaque thème

A reproduire et adapter pour chaque thème

Outils : conclusions du diagnostic

Principaux points forts	Principaux points faibles
Qui fait quoi ?	
Qui gère les équipements, installations, achats ? Qui est responsable de la maintenance, entretien ? Qui peut prendre des décisions ? Quels sont les autres acteurs impliqués ?	
Actions identifiées	
Actions identifiées Hiérarchisées en fonction des moyens, des priorités, complexité ...	Modalités de mise en œuvre Personnes responsables identifiées Budget identifié

Effets indirects de la réalisation d'un diagnostic

Permet de :

- sensibiliser le personnel au développement durable à l'échelle de son métier
- échanger et créer une dynamique
- de mieux appréhender la réglementation (ICPE, loi sur l'eau, bilan GES, etc...)
- recenser les données (consommation, produits chimiques, achats, etc..)
- de centraliser l'information et savoir qui fait quoi

Constat

- Peu de besoin d'approfondir ce qui concerne le cœur de métier des établissements (ex. risques sanitaires)

b) Structurer un plan d'actions à partir des éléments du diagnostic initial

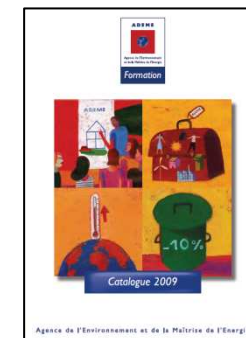
Objectif 1 : (...)

Libellé et description de l'action	Responsable	Moyens financiers humains	Délais et échéancier	Indicateur de suivi
Action 1				

Réaliser des Fiches Actions pour chacune d'entre elle

c) Se former et former

- Se former à des thématiques spécifiques : achats durables, énergie, bilan GES, transports...
- Sensibiliser, former l'équipe projet, les agents
- Organiser des échanges d'expériences « sur le terrain » entre services ou entre sites



Appui
extérieur
possible

Ex.: Offre de formations ADEME www.ademe.fr

3. Accompagnement des actions

a) Pilotage de l'action

b) Suivi

c) Evaluation

Action N° Thématique : ...	Intitulé de l'action	Date de création de la fiche	Date de mise à jour / par qui ?
Rappel des modalités de mise en œuvre			
Bilan (année n) : - Résultats obtenus - Freins identifiés - Actions correctives			

Suivre les actions sur les années n+1, n+2...

Permet de préparer le retour auprès de la hiérarchie et la valorisation des résultats

Amélioration continue

Mobilisation interne

4. Valorisation et communication

Valoriser
les résultats

Valoriser ce qui est fait **rassure** et constitue un puissant moyen d'action :

- valoriser les actions menées (individuelles, dans un service ou sur un site) pour mobiliser dans la durée,
- communiquer en interne sur les résultats positifs acquis, messages spécifiques aux métiers et services
- participer à des réseaux d'échanges,





Stratégie de communication



CONCLUSION (1)

ORGANISATION DES ETABLISSEMENTS : LES CLEFS DE LA REUSSITE

- Un chef de projet **motivé** 
- L'**appui** des personnes ressources et du groupe projet
- Une **direction impliquée**
- Du **temps**, du rythme et un planning maîtrisé 
- Des **résultats** + reconnaissance

CONCLUSION (2)

APPORTS DES DÉMARCHES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DANS LA PERFORMANCE DES STRUCTURES:

- Amélioration conditions de travail (politique RH)
- Achats durables : critères environnementaux et sociaux, dans les produits et les services
- Rôle d'exemplarité des établissements
- Bien être dans des bâtiments mieux conçus pour les soignants et les patients
- Économies (notion de coût global) : économies de fonctionnement permet de réinvestir dans « métier »