

Dialogue

numéro 35
jan 2018

éditorial

Sommaire

Éditorial

page 2

Tribune
Frédérique Vidal / MESRI

page 3

expert
Jérôme Ballarin / OPE

page 4 & 5

Fncas/métierS
Infographie
Conseil d'Administration
Dates à retenir

page 6 & 7

Formation
Coordinateurs Région FNCAS
Contacter la FNCAS

page 8

RéNASsup / Partenaires
Mentions légales

Rendez-vous

Colloque National

Judi 31 mai 2018
Maison des Universités - Paris

Assemblée Générale 2018

Vendredi 1^{er} juin 2018
Maison des Universités - Paris



Ce début d'année 2018, est un moment privilégié pour s'arrêter afin de faire un point sur l'année écoulée. Nous avons vu le cœur de métier de la FNCAS converger vers la thématique de la responsabilité sociétale (RSE) pour investir pleinement le

champ du social en matière de DD&RS. Ce qui retient toute mon attention est la dynamique qui se poursuit et s'amplifie, marquée par la participation de nombreux personnels aux événements de la FNCAS, accompagnée de leurs contributions à l'organisation, ainsi que par la présence active de nouveaux établissements au sein de la fédération. C'est l'occasion pour moi d'exprimer mes plus vifs remerciements aux membres du conseil d'administration pour leur investissement sans faille. Au-delà de la gestion purement administrative, ces réunions sont quasi exclusivement consacrées à préparer les événements et formations organisées à l'attention de nos membres. Ce travail en groupe permet agilité et réactivité pour proposer des services adaptés aux besoins de tous les personnels. Chaque administrateur apporte ses connaissances, son réseau propre, sa diversité pour construire des ressources de qualité, utiles à l'ensemble de la communauté. Dans notre axe métier « sensibiliser », nous poursuivons notre travail auprès de nos partenaires afin de provoquer une prise de conscience pleine et entière de l'importance du sujet de la responsabilité sociétale dans le quotidien de nos établissements. Je souhaite ici remercier le Ministère (MESRI) pour son soutien renouvelé, puisqu'il a mis en œuvre la mise à disposition à 60 % auprès de la fédération du vice-président établissement et prospective, suite à son élection en juin 2016.

Concernant l'axe métier « accompagner », nous apportons notre expertise au plus grand nombre d'établissements. En fonction de leurs objectifs politiques sociétaux propres, nous leurs donnons un éclairage extérieur et national sur leurs projets en matière d'environnement social au travail (EST). Cette connaissance fine au contact du terrain nourrit la production de ressources par la FNCAS et

nous sert à améliorer formations et colloques. Les regroupements institutionnels en cours conduisent à se poser beaucoup de questions sur l'EST et sa mise en œuvre. La FNCAS se veut à vos côtés pour accompagner l'évolution structurelle nécessaire.

Pour l'axe métier « développer les compétences », nous avons organisé, au début de l'été, une session de formation aux métiers de l'action sociale culturelle sportive et de loisirs (ASCCL) qui a connu un franc succès. Par ailleurs, pour la première fois, en réponse à la demande d'une université, nous avons organisé une formation d'initiation à l'ASCCL pour les membres d'un conseil de service nouvellement constitué (contenus : de l'EST à la RSE ; contexte et positionnement des parties prenantes ; organisation opérationnelle, juridique et financière de l'EST ; finalité sociale d'un projet ; méthodologie de projet). Ceci montre notre préoccupation constante d'être au plus près des attentes des établissements, des services dédiés à l'EST et de l'ensemble des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche. Le colloque national 2017 à Lille a connu un franc succès, sur le thème de la conciliation des temps. Il a été l'occasion d'échanger avec des experts venus de nombreux horizons (Fondatrice de la Conférence Permanente des chargés de mission Egalité Parité, Observatoire de l'Équilibre des Temps et de la Parentalité en Entreprise, Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises, etc.), mais aussi de partager les expériences de terrain par le biais de communications par affiches. Ce dispositif novateur dans notre domaine de l'EST a été unanimement apprécié et sera reconduit pour le prochain colloque, moyennant quelques adaptations faisant écho aux retours que nous avons reçus.

Je fais le pari que 2018 marquera un jalon fort pour l'Enseignement Supérieur, la Recherche et l'Innovation, de l'intégration de la RSE dans nos valeurs fondatrices que nous transmettons aux générations futures.

Jean-François BÉTEAU
Président de la FNCAS

Fédération Nationale de Conseil en Action Sociale
pour l'enseignement supérieur et la recherche

fncas

Tribune

Madame Frédérique VIDAL Ministre de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

De l'importance de la Responsabilité Sociétale dans les établissements de l'ESRI



Profondément ancrés dans les territoires et disposant d'un rayonnement national et international, nos établissements d'enseignement supérieur et de recherche ont pris au fil des années pleinement la mesure de leur rôle déterminant dans la réalisation des Objectifs du développement durable adoptés par les Nations-Unies en 2015.

Malgré la difficulté à s'inscrire dans des référentiels initialement pensés pour la responsabilité sociale des entreprises et leur management de l'environnement tels que les référentiels ISO 26000 ou ISO 14000, nos établissements sont riches de réflexions et d'initiatives qui leur ont permis d'investir la question du développement durable qui est totalement transversale à leur mission de formation, d'insertion professionnelle et de recherche. D'ailleurs pour cette dernière, sa valorisation est clairement prévue par la loi dans l'appui aux

« politiques publiques menées pour répondre aux défis sociétaux, aux besoins sociaux, économiques et de développement durable » (article 123-3 du Code de l'éducation).

La contractualisation de nos établissements avec l'Etat, l'ancienneté et la richesse du dialogue social permettent de disposer d'indicateurs pertinents de leur engagement sociétal et d'en suivre la progression. Cette action structurante et transversale a d'ailleurs été reconnue dans la loi du 27 janvier 2017 qui enrichit le code de l'éducation de la possibilité pour les universités de créer un service commun dédié à « l'organisation des actions impliquées par la responsabilité sociale de l'établissement ».

Les aspects environnementaux ne bénéficiaient pas d'un investissement aussi ancien. Toutefois, de nombreux établissements se sont saisis de cette dimension dans la dynamique du Grenelle de l'environnement (article 55). Ils ont élaboré un référentiel national Plan vert qui englobe stratégie et gouvernance, enseignement et formation, recherche, gestion environnementale et politique sociale ainsi qu'ancrage territorial. Ils ont ainsi mis en place un processus fiable et exigeant d'auto-évaluation et de labellisation en matière de DD&RS qui concerne plus d'une centaine d'écoles et d'universités et dont la dynamique pourrait s'étendre prochainement aux organismes de recherche.

L'intégration des dimensions économiques, sociales et environnementales dans les formations qui sont constamment alimentées par les productions de la recherche s'est généralisée et a même donné lieu à l'émergence de formations spécialisées qui débouchent sur autant de métiers de la transition écologique. Mais au-delà de ces formations initiales ou continues, la gestion des établissements qui les accueillent est un terrain tout aussi

propice à la mise en œuvre de la transversalité nécessaire à la réalisation des objectifs de développement durable.

Les établissements intègrent et affichent dorénavant la dimension DD&RS dans leur politique énergétique, dans la gestion de leur parc immobilier, de leurs commandes publiques, en veillant à développer une gestion des ressources humaines qui favorise le bien-être et l'épanouissement des agents, la parité homme-femme. Autant d'exemples concrets qui favorisent l'investissement des étudiants dans des activités associatives très impliquées dans l'amélioration sociétale. Investissement qui est d'ailleurs reconnu et valorisé dans leur parcours universitaire.

C'est bien au niveau local, au plus près des acteurs de la formation, de la recherche et des étudiants que doit se mettre en place cette dynamique collective du développement durable qui transcende les disciplines et les catégories professionnelles et qui prépare notre futur commun.

Gestion responsable, vie de campus, formation et recherche prenant en compte les grands enjeux mondiaux de développement, toutes ces dimensions contribuant à une démarche DD&RS participent dorénavant à la qualité et à l'attractivité de nos établissements d'enseignement supérieur et de recherche et le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation s'applique sur chacun de ces sujets à accompagner la dynamique des établissements.

Madame Frédérique VIDAL
Ministre de l'Enseignement Supérieur,
de la Recherche et de l'Innovation

expert

Jérôme BALLARIN Observatoire de l'Équilibre des Temps et de la Parentalité en Entreprise



Convaincu qu'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle est un facteur de performance économique et sociale pour les organisations, j'ai créé en 2008 l'Observatoire de l'Équilibre des Temps et de la Parentalité en Entreprise (OPE) pour développer un réseau d'acteurs impliqués dans la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et dans le soutien à la parentalité en entreprise.

Aujourd'hui, l'OPE anime un réseau de plus de 500 employeurs qui représente 30 000 établissements et 5 millions de salariés, soit 17 % de la population active occupée. Les signataires de la Charte de la Parentalité en Entreprise et des 15 Engagements pour l'Équilibre des Temps de Vie reflètent la diversité des entreprises en France : 50 % des signataires sont des entreprises de plus de 1 000 salariés, 50 % sont des TPE-PME dont la moitié de moins de 30 salariés.

L'OPE remplit trois missions : inciter un nombre grandissant d'employeurs à mettre en place des actions concrètes en faveur d'un meilleur équilibre des temps de vie ; faciliter le partage des bonnes pratiques entre employeurs pour les aider à mettre en place des actions concrètes ; suivre l'évolution des attentes des salariés et des pratiques des entreprises à travers un Baromètre annuel de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Pour mobiliser les employeurs (entreprises, organismes publics, associations, etc.), les pouvoirs publics (Gouvernement, Assemblée nationale, Sénat, CESE), les organisations syndicales et patronales et les médias, l'OPE dispose de plusieurs moyens d'action : déploiement de la Charte de la Parentalité en Entreprise et des 15 Engagements pour l'Équilibre des Temps de Vie, réalisation d'un Baromètre annuel de la Conciliation entre Vie professionnelle et Vie personnelle, publication de guides pratiques, organisation d'événements, animation de réunions

et d'ateliers de travail, présence institutionnelle (parrainage d'événements, auditions, remise de rapports sur saisine, etc.), prises de parole dans les médias, site web, newsletter, etc.

L'équilibre des temps de vie est un sujet majeur dans une société où l'hyper-connectivité et le digital réduisent de plus en plus la frontière entre temps personnel et temps professionnel. La conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle répond à des enjeux d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de santé et de qualité de vie au travail, de performance des organisations et, plus globalement, de dynamisme démographique, d'éducation et d'accompagnement du vieillissement de la population.

La dernière édition du Baromètre OPE de la Conciliation entre vie professionnelle et Vie personnelle et vie familiale souligne l'intérêt croissant porté à ce sujet par les salariés français. 93 % des salariés interrogés considèrent que l'équilibre des temps consacrés à la vie professionnelle et à la vie personnelle est un sujet important voire très important. Ce chiffre reste stable, confirmant l'importance de l'enjeu pour la quasi-totalité des salariés ainsi que le sentiment de « manquer de temps » au quotidien (71 %). Le nombre de salariés insatisfaits de l'aide apportée par leur employeur en termes d'équilibre des temps demeure majoritaire : 64 % des salariés interrogés estiment que leur employeur « ne fait pas beaucoup de choses » pour les aider à équilibrer leurs temps de vie. Comme en 2016, les attentes des salariés concernant les mesures prioritaires à mettre en place en vue d'un meilleur équilibre des temps opèrent une véritable montée en puissance. Parmi les mesures attendues par les salariés on note ainsi une majorité de mesures relatives à l'organisation du travail (comme la souplesse des modalités et horaires de travail ou le télétravail), des mesures de soutien financier (mutuelles avantageuses pour les familles ou les congés familiaux rémunérés), des mesures d'ordre managérial (sensibilisation et formation des managers à la prise en compte de l'équilibre des temps) et des mesures de services qui facilitent le quotidien (crèches et centre de loisirs) Cette année encore, l'équilibre des temps reste un enjeu de performance économique et sociale pour les salariés. Selon eux, un meilleur équilibre des temps améliorerait la qualité de vie des salariés et la santé au travail (pour 97 %, dont 68 % de manière très importante et 76 % des mères), le climat social (97 % et 56 %) ou l'engagement personnel (96 % et 51 %).

Les signataires de la Charte de la Parentalité en Entreprise et des 15 Engagements pour l'équilibre des temps de vie s'engagent à aider leurs collaborateurs et leurs collaboratrices à mieux articuler leurs différents temps de vie. Les entreprises du réseau de l'OPE agissent concrètement pour soutenir leurs salariés au quotidien et tout au long de la vie professionnelle. Il s'agit pour elles d'un engagement qui participe d'une triple démarche de motivation des équipes, d'attractivité RH et d'amélioration de la performance.

En tant que Président de l'OPE, je tiens à exprimer ma fierté du travail accompli ces dernières années par les entreprises et organismes signataires de la Charte de la Parentalité en Entreprise et des 15 Engagements pour l'Équilibre des Temps de Vie. Grâce à leurs actions concrètes, des millions de salariés bénéficient au quotidien d'une organisation du travail et de dispositifs d'accompagnement qui leurs permettent de mieux concilier leurs vie professionnelle et personnelle, au quotidien mais aussi aux moments clé de leurs parcours professionnel. Dans une perspective d'amélioration permanente, ces entreprises engagées programment de déployer des mesures complémentaires, autour du télétravail et du droit à la déconnexion notamment.

Jérôme BALLARIN
Président

Observatoire de l'Équilibre des Temps
et de la Parentalité en Entreprise
5 rue Bailly - 92200 Neuilly sur Seine
www.observatoire-equilibre.com



Fncas



Conseil d'Administration

Jean-François BÉTEAU,
Président

Joël GUERVENOU,

1^{er} Vice-président Relations Extérieures
et Communication

Cyril GARNIER,

Vice-président

Établissements et Prospective

Xavier SAUREL,

Directeur de la Communication

Mariane DOMEIZEL,

Directrice Administrative

Valérie DEROUICHE,

Directrice de la Veille Réglementaire

Sonia JAFFRO,

Directrice des Affaires Financières

Pascal LAURENT,

Directeur de la Formation

Nancy SANCHEZ,

Chargée de projet Rencontres-colloques

Maryvonne ARDOUREL,

Jean Luc DEBAYLE,

Chargé Veille web

Evelyne DEBROU,

Coordinatrice Région Ouest Atlantique

...

Coordinateur Région Grand Sud Est

Sandrine VANNESTE,

Coordinatrice Région Nord Est IDF

Françoise LE FICHANT

Laurence KORICHI,

Référente Réseau RénASSup

Invités permanents :

Laurent Bordet, Angers,

Développement de la visibilité FNCAS

Laurence Canteri, Lorraine,

Gilles de Berrenger, Toulouse III

Sensibiliser

Plaidoyer en direction des
institutions et des partenaires

Revue Dialogue

Accompagner

Site internet

Production de
observation, ve
réglementaire

Accompagner
établiss
distancie
ou présentie

Socle assoc

Membres de droit

Membres de droit cotisants

métiers S



Accompagner

Internet

Les ressources
veille juridique et
infos en ligne

Le développement des établissements
(hotline)
(expertise)

Développer les compétences

Formation continue collective
colloques, rencontres, ...

Formation continue
personnels des établissements

Développement de formations à la demande

Déploiement des compétences établissement en RSE et action sociale

Initiative FNCAS

Dates à retenir

Séminaire national AVUF/FNCAS
Ville de Metz / Metz Métropole / CPU

22 & 23 mars 2018

L'ouverture des campus à la ville, et réciproquement, impose de (re)mettre l'être humain, (étudiant, personnel, riverain ou voisin) au centre des préoccupations.

Intitulé "vieS de campus", ce séminaire proposera un moment de réflexion et de partage sur les expérimentations passées, en cours ou à venir

Colloque National

31 mai 2018

"L'environnement social : un catalyseur pour nos établissements"

La thématique et le programme provisoire sont disponibles sur le site www.fncas.org, en page "Colloques - Evènements", rubrique "Colloques Nationaux"

Conférence des Présidents d'Université
103 Bvd St Michel 75005 PARIS

Assemblée Générale

1^{er} Juin 2018

Conférence des Présidents d'Université 103
Bvd St Michel 75005 PARIS

Formation

7 et 8 juin 2018
Siège national MGEN - Paris

www.fncas.org

F ormation

Métiers de l'action sociale, culturelle, sportive,
de loisirs, et de la RSE



Toujours soucieuse d'accompagner les acteurs de terrain, la FNCAS organise tous les ans une formation pour les personnels engagés dans le domaine de l'ASCSL et plus largement de la RSE. En 2017, elle a eu lieu à Paris dans les locaux de notre partenaire CASDEN. À cette occasion, une refonte complète de la pédagogie a été entreprise. Les enseignements se sont déroulés sous la forme de pédagogies participatives pour l'éducation aux compétences.

Méthode	Description	Avantages
Discussion de classe (grands groupes)	La classe examine un problème/thème avec l'objectif : <ul style="list-style-type: none"> • d'essayer de mieux comprendre une question ou une compétence ; • de trouver la meilleure solution ; • de développer de nouvelles idées et orientations pour le groupe. 	Les participants peuvent : <ul style="list-style-type: none"> • apprendre des autres et avoir d'autres réponses pour résoudre un problème ; • approfondir leur compréhension et personnaliser leur relation au sujet ; • développer des compétences d'écoute, d'affirmation de soi et d'empathie.
Discussion petit groupes parallèles « Buzz Group »	Une grande classe est divisée en petits groupes de 6 ou moins, et dispose d'un temps court pour accomplir une tâche, exécuter une action, ou encore pour discuter d'un thème spécifique, d'un problème ou d'une question.	Avantages additionnels à la discussion de classe : <ul style="list-style-type: none"> • bonne méthode lorsque les effectifs sont grands et le temps limité ; • maximise la participation de tous ; • donne une occasion aux participants de mieux de se connaître ; • favorise l'écoute.
Débat contradictoire	Une question controversée est présentée en classe par un groupe de participants ou par le formateur. Les participants prennent position sur cette question. Un débat est organisé autour du sujet avec la classe entière ou par petits groupes.	Les débats offrent l'opportunité : <ul style="list-style-type: none"> • d'exercer différentes compétences (communiquer, respecter l'opinion des autres, etc.) ; • de traiter en profondeur et de manière créative un sujet particulier ; • de prendre position sur un sujet qui peut avoir une grande importance pour eux ; • de discuter des pour et des contre.
Remue méninges brainstorming	Les participants produisent activement et spontanément une grande variété d'idées, sans les évaluer ou les discuter, à propos d'un thème ou d'une question pendant une période donnée (souvent brève). Le grand nombre d'idées est l'objectif principal de la séance de réflexion, l'évaluation ayant lieu plus tard.	Manière efficace d'utiliser le temps pour explorer un sujet qui permet aux participants : <ul style="list-style-type: none"> • de produire un certain nombre d'idées rapidement et spontanément ; • d'être créatifs et de proposer leurs idées ; • d'utiliser leur imagination et de sortir des modèles de réponses figés.
Jeu de rôle	Courte représentation informelle dans laquelle quelques participants miment ou jouent une situation donnée précise. Ce qui a été joué est ensuite discuté en groupe et peut être rejoué différemment par les mêmes ou par d'autres acteurs.	Le jeu de rôle permet aux participants d'explorer des problèmes et des dilemmes qui peuvent survenir dans la vie réelle, de les personnaliser, les identifier et de tester des solutions sans prendre de risque. Le jeu de rôle est une excellente stratégie pour explorer des situations difficiles à gérer, qui existent dans la vie réelle (colère, tristesse, timidité, pression des pairs) et pour : <ul style="list-style-type: none"> • exercer plusieurs types de compétences ; • accroître l'empathie pour les autres et leur point de vue ; • acquérir une meilleure connaissance de soi en explorant des problèmes et des dilemmes de façon plus personnalisée ; • explorer de nouvelles manières de réagir.
Analyse de situation, études de cas, enquête	Les activités d'analyse de situation fournissent une opportunité aux participants d'analyser et discuter de situations qui leur sont proches ou qu'ils pourraient rencontrer. Les études de cas sont des cas réels qui décrivent en détail un fait. Les analyses de situation et les études de cas exigent du formateur d'avoir des retours de terrain (informations et témoignages). Elles constituent aussi une étape préliminaire au développement et à la réalisation de projets de prévention.	Ces activités sont de puissants catalyseurs pour la réflexion et la discussion. Elles fournissent des occasions de : <ul style="list-style-type: none"> • mobiliser un large éventail de connaissances et compétences (lecture, écriture, analyse, communication, recherche, etc.) ; • travailler ensemble et de partager des idées ; • mieux connaître son cadre de vie ; • (re)découvrir que les autres pensent parfois différemment ; • examiner les conditions nécessaires à la réalisation d'actes individuels ou collectifs, et d'en évaluer les conséquences ; • être confronté à des situations vécues par d'autres, à identifier les risques et à réfléchir aux conséquences de ses actes ; • favoriser une prise de conscience et une mobilisation pour passer à l'action.

Directeur de la publication
Jean-François BÉTEAU

Rédacteurs en chef
Joël GUERVENOU
Xavier SAUREL

ont participé à ce numéro
J. BALLARIN, J.-F. BÉTEAU
C. GARNIER, J. GUERVENOU,
L. KORICHI, P. LAURENT,
F. VIDAL

Maquette - Conception
Xavier SAUREL

Crédits photos
communication FNCAS,
MESRI, OPE

ISBN en cours

www.fncas.org



Coordinatrice Réseau :
Laurence KORICHI
Assistante sociale des Personnels - Université Claude Bernard Lyon 1
Domus - 31 avenue Pierre de Coubertin - 69622 VILLEURBANNE cedex
04 72 43 11 01 - renassup@gmail.com

Partenaires



Affranchir
au tarif
en vigueur

FNCAS

**Fédération Nationale de Conseil en Action Sociale
Grenoble INP**

46, avenue Félix Viallet

38031 GRENOBLE cedex 1

