

Retour sur une expérimentation de Service Commun RSE dans un établissement d'Enseignement Supérieur et de Recherche

JF Bêteau, C Garnier, J Guervenou

Colloque Eco campus 4,
Poitiers, 5 – 7 novembre 2019

Fédération créée en 1976

- Répondre aux besoins exprimés par les personnels
- Faire plus que l'État en termes d'Action Sociale
- Par et pour les personnels
- Accompagner les projets locaux de la « vie des personnels »

Objectifs

- Favoriser / Soutenir / Aider

Rôle

- Développer l'Action Sociale, Culturelle et Sportive dans le Sup'
- Être l'instance de dialogue et de production de ressources
- Être l'expert reconnu auprès de la tutelle et des partenaires institutionnels

Objectifs

- Déploiement de la Responsabilité Sociétale dans l'ESRI
- Intégration de la Responsabilité Sociétale dans les enjeux politiques et stratégiques des établissements et organismes
- Sensibiliser / Accompagner / Développer les compétences
→ offre de services structurée autour de 3 métiers

Mots-clés

analyse, audit, accompagnement, gain en compétences, assistance à maîtrise d'ouvrage, co-construction de modèles adaptés, amélioration continue

Couverture de près de 70 % des personnels de l'ESRI

Reconnue Expert et Conseil auprès du MESRI

Le SCRSE de l'UVHC

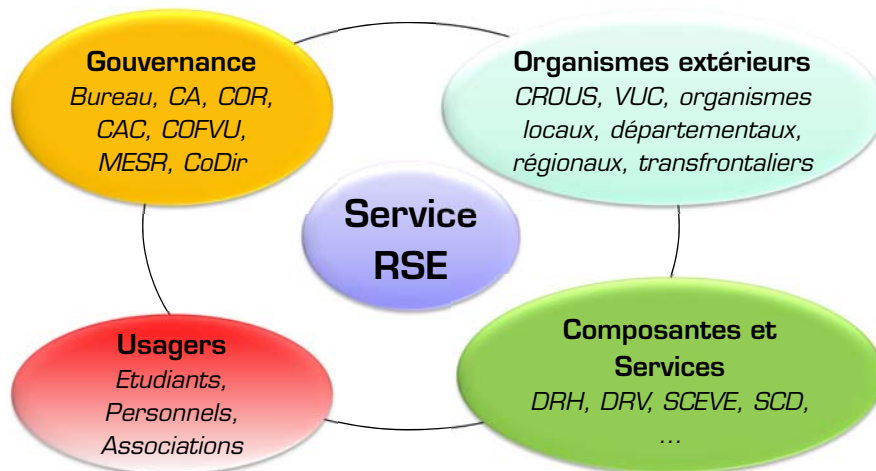
Principes

- Historiquement
 - Créé en juillet 2014 et inscrit dans les statuts de l'UVHC
 - Doté de statuts en juillet 2015
 - UVHC → UPHF, établissement expérimental (2019)
 - Objectifs politiques
 - S'organiser autour de valeurs
 - Participer à la définition des objectifs de l'UVHC et les porter
 - Partager tant les échecs que les réussites
- **Un service : Au service de / Par et Pour Étudiants ET Personnels**

- Missions
 - Organiser les actions impliquées par la responsabilité sociale et sociétale de l'établissement
 - Contribuer au développement durable, à la santé et au bien-être au travail
 - Favoriser le dialogue social, renforcer la cohésion de la communauté universitaire
 - Promouvoir les valeurs d'éthique, de responsabilité et d'exemplarité, une société inclusive et la lutte contre les discriminations

- Champs d'activités
 - Politique d'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs, lien social et environnement social
 - Schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap
 - Politique de prévention des risques en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans le respect des attributions des instances placées auprès du Président et du rôle du conseiller de prévention
 - Politique humaine et sociale de la parité, de la diversité et de la qualité de vie
 - « Plan vert » adopté par l'établissement en matière de développement durable

- Typologie des parties prenantes



Gouvernance

Engager l'Etablissement dans le Développement Durable et la Responsabilité Sociétale
 Favoriser une politique humaine et sociale de la parité et de diversité
 Impulser une politique de formation des personnels en cohérence avec la stratégie de l'institution – Favoriser la GPEC
 Développer une politique de la qualité de vie dans l'établissement (personnel et étudiant)
 Favoriser, coordonner et suivre la réalisation du plan de prévention des risques au travail
 Favoriser une politique d'égalité des chances pour les étudiants...

Service RSE

Rechercher des partenariats favorisant l'accomplissement de ses missions (hébergement, loisirs, développement durable, handicap...)
 Trouver et entretenir des partenariats avec des organismes de santé et de bien-être au travail ; avec des instances extérieures en faveur de l'égalité des chances...

Organismes extérieurs

Composantes et services

Accompagner la vie professionnelle, personnelle et familiale du personnel en activité (titulaire et non titulaire) et de leurs ayants droit et des étudiants
 Promouvoir, organiser et réaliser des actions et prestations à caractère social, culturel, éducatif, sportif et de loisir en faveur du personnel et des étudiants
 Informer et communiquer dans les domaines relevant de ses compétences...

Service RSE

Contribuer au développement de formations au Développement Durable et à la Responsabilité Sociétale
 Contribuer à la mise en place d'actions d'accompagnement des étudiants (social, projets en faveur de l'égalité des chances, insertion professionnelle, accueil et intégration d'étudiants internationaux...)
 Promouvoir le recrutement de personnes en situation de handicap et en faveur de la parité
 Contribuer à l'enrichissement du plan de formation d'Etablissement...

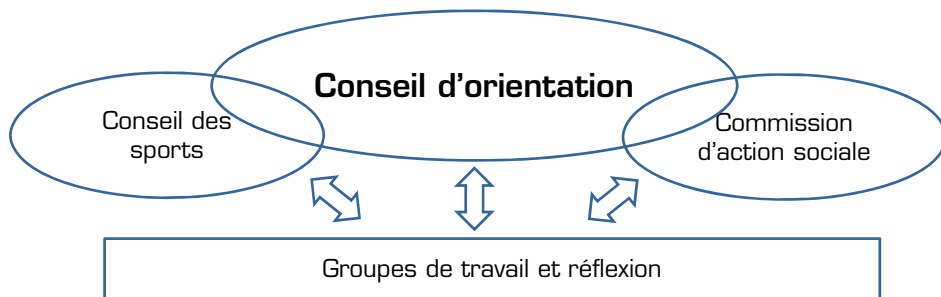
Usagers

Le SCRSE de l'UVHC

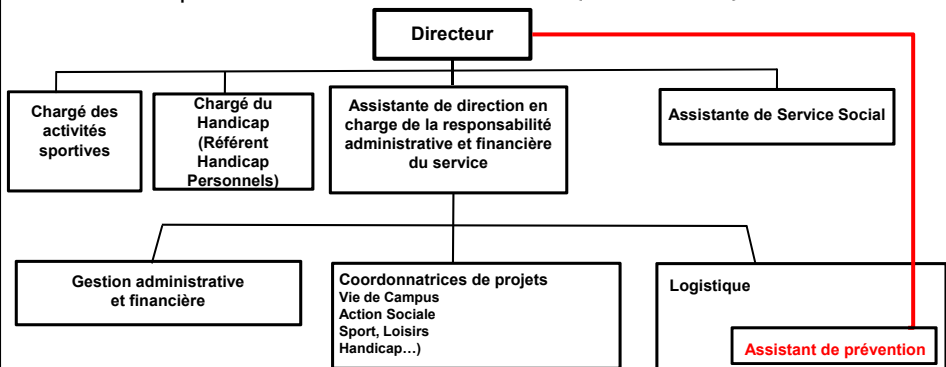
Fonctionnement

- Un conseil d'orientation
 - Consultatif, assiste le directeur
 - Réfléchi à la prospective et à la politique générale
 - Avis et propositions → instances établissement
 - Rapport annuel d'activité
 - Membres
 - De droit
 - Désignés parmi les élus des instances
 - 6 élus directs pour les sites géographiques de l'UVHC
 - Invités expert pour éclairer sur des sujets particuliers
 - Une commission permanente (bureau)

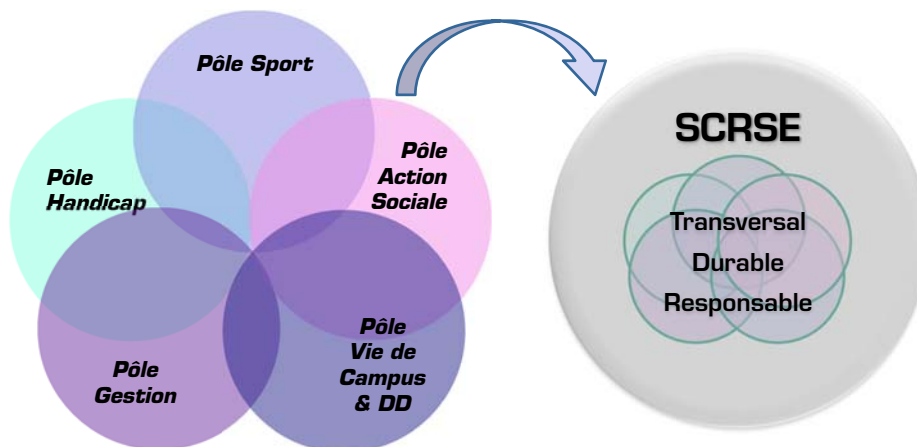
- Spécificité
 - Sujets variés voire protéiformes
 - 2 champs/domaines mis en avant
 - Sports, Action sociale
 - Composition adaptée en fonction des missions



- Personnels
 - 11 administratifs, 3 enseignants en EPS
 - ≈ 30 vacataires et E/C d'autres composantes
- Budget
 - Dépenses = 430 k€, Recettes (hors CVEC) = 53 k€



- La transition d'une organisation fonctionnelle en silos vers une organisation intégrée au sein du SCRSE



- Action sociale
 - Recrutement d'une ASS pour actions individuelles et collectives...
 - Création d'ASIU comme « voyages », « logement d'urgence », « secours », « prêt social »
 - Harmonisation des actions de l'association des personnels avec les objectifs de l'UVHC
- Handicap
 - Sur la base du recrutement d'un chargé de projet
 - Suivi du Schéma Directeur pluriannuel
 - Organisation de la « Handi-week »
 - Réseau des référents handicap : étudiants puis personnels
 - Convention FIPHFP
 - Création d'un Relais Handicap

- Sport et loisirs
 - Refonte des créneaux horaires
 - Nouvelle maquette avec proposition de nouvelle pratique autour des pratiques douces, « Cancer ? Et alors : le sport sur ordonnance »
 - Promotion des actions d'« Octobre rose » avec le Centre de Santé
 - Location des structures à destination des parties prenantes externes
 - Production du U-Guide
 - Plus important contributeur du module transversal « Sport - Culture - Citoyenneté »

- Vie de Campus / Développement Durable
 - Structuration du groupe Mobilité et Développement Durable (MoDD), intégrant l'accueil d'un service civique
 - Collecte de vêtements (cœur de cible = étudiants)
 - Mise en exergue des faune et flore du campus par l'action « Un nid - une marraine, un parrain »
 - Cabane à livres : la « givebox »
 - Action « Et vos mégots ? »
 - Réservation de berceaux dans une crèche d'entreprise
 - Tri-sélectif
 - Garage à vélos et garage solidaire
 - Parcours Sport - Bien-être (la « Ligne bleue »)
 - Obtention du label « biodiversité » pour le campus

Le SCRSE de l'UVHC

Analyse et conclusion

- Points faibles
 - Un directeur
 - À temps partiel !
 - Un rôle de directeur opérationnel mais aussi politique
 - Absence d'un interlocuteur politique dédié
 - Performance du service réduite
 - Pas toujours les personnels dotés des compétences fortes nécessaires et bien positionnées
 - Confusion entre management bienveillant et réadaptation à l'emploi
 - Absence de décret pour la mise en œuvre pleine et entière d'un tel service
 - Vision réglementaire actuelle centrée sur l'étudiant

- Points forts
 - Vraie vision d'une communauté universitaire étudiant ET personnel, peu présente à ce jour
 - Valorisation des acteurs impliqués dans le projet SCRSE
 - Visibilité accrue des projets
 - Garant de la transversalité au fil des gouvernances
 - Indépendant de la DRH, mais en interaction forte pour affirmer la transversalité
 - Bon fonctionnement du comité d'orientation avec l'ensemble des parties prenantes
 - Valeurs RSE aujourd'hui dans les gènes de l'établissement
 - Exemple : prégnance du sujet dans les débats de la dernière campagne électorale

- SCRSE = bon outil pour
 - une acculturation de l'établissement
 - une réelle articulation entre stratégie d'établissement, équipe politique et mise en œuvre par un service dédié, transversal
 - une structuration des thématiques du DD&RS
- D'autres structurations peuvent (doivent) exister pour un SCRSE, en fonction des organisations et des historiques des établissements
- Nécessité de :
 - textes réglementaires pérennisant l'existence de SCRSE
 - portage politique fort et ambitieux

Par son adaptabilité et sa transversalité, un SCRSE permet la nécessaire organisation des thématiques du Développement Durable et de la Responsabilité Sociétale, tout en répondant aux exigences d'ouverture à l'ensemble des parties prenantes.

Vu comme un « pôle ressource RSE », un SCRSE traduit la réelle implantation stratégique et politique de la RSE dans les établissements et organismes. Il accompagne leurs changements et participe de leur attractivité.