



## ● À la une

Actualités

P.05

-

## ● Domaines d'expertises

Les thématiques

P.09

-

## ● Des hommes et des territoires

Témoignages

P.29

-

## ● Intercours

La pause spirituelle

P.36

-



L'actualité indispensable à la gestion de votre établissement



## [ Le grand angle ]

Retrouvez toute l'actualité sociale

P.19

-



---

*Notre réseau est une aventure collective humaine faite de réalisations communes. À nous de créer les meilleures conditions pour co-écrire l'avenir de nos Ogec. L'avenir est en nous et il nous appartient, alors soyons à la hauteur de nos enjeux communs ! La prochaine ère sera sûrement celle de la coopération : créons des ponts et relions nos compétences pour avancer ensemble à long terme, et écrire ensemble notre histoire de demain. En étant tous dans le mouvement au service de l'Enseignement catholique comme nous le sommes aujourd'hui, nous en prenons le bon chemin ! - Laurent Laming, président de la Fédération des Ogec*

---

# sommaire

---

## La voix du réseau

L'édito du président	P.04
Les chiffres-clés	P.05

## À la une

En bref	P.07
---------	------

## Domaines d'expertises

Les thématiques	P.10
- Comptabilité & gestion	P.11
- Immobilier & sécurité	P.14
- Associatif & juridique	P.16
- Informatique & digital	P.18

## [Le grand angle]

Actualités sociales	P.20
---------------------	------

Le regard du partenaire	P.28
-------------------------	------

## Des hommes et des territoires

L'événement	P.31
Le portrait	P.32
Le retour d'expérience	P.35

## Intercours

La pause ludique	P.38
La pause spirituelle	P.39



**Laurent Laming**  
Président de la Fédération des Ogec

” Notre réseau est une aventure collective humaine faite de réalisations communes.

## Le Mag des Ogec : nous sommes fiers de vous présenter ce premier numéro !

Un changement de nom n'est pas une révolution. Nous aimions l'Arc Boutant avec ses contenus de qualité : ce socle perdure et reste la force de notre magazine. Un changement de nom a cependant un sens. Notre mode de diffusion ne pouvait éviter une réflexion sur l'importance grandissante du digital. L'envoi d'exemplaires imprimés ne permet plus d'envisager une diffusion vers des publics plus nombreux. Si la qualité des contenus est là, si l'intérêt des lecteurs se manifeste toujours de façon flatteuse, alors il faut modifier notre modèle. D'abord en rendant la diffusion de notre revue gratuite. Le partage de notre culture, de nos expériences, de nos difficultés et de nos pratiques est un investissement plus qu'une source de revenus. Gratuit et digital, le Mag des Ogec doit être accessible sur tous les sites

de nos fédérations et envoyé en ligne à tous ceux qui le souhaitent. Sa diffusion sera plus rapide et touchera un public plus large : les administrateurs et les salariés d'Ogec ainsi que tous les membres de la communauté éducative. Une version papier existera pour assurer une diffusion institutionnelle sans bouleverser les habitudes de ceux qui restent attachés au papier. Le Mag des Ogec signe ainsi notre préoccupation d'accompagner l'évolution de la société tout en protégeant nos valeurs fondamentales. Il reste votre journal, destiné à des bénévoles engagés au service de l'Enseignement catholique. Il portera vos ambitions de compétence, de disponibilité, de respect de chacun et de tous dans l'intérêt de vos écoles. Rien de nouveau et pourtant, le Mag des Ogec est bien un nouveau magazine.

### Ours

Dir. de la publication : Laurent Laming – Chargée de la publication : Marine de Montalivet – MAG DES OGE C – 277, rue Saint-Jacques – Paris 5 – Tél. 01 53 73 74 40 – [contact@fnogec.org](mailto:contact@fnogec.org) – [www.fnogec.org](http://www.fnogec.org) – Crédits : ©Adobe Stock / Unsplash



**5000**

Le nombre d'Ogec qui gèrent nos 7500 établissements catholiques d'enseignement

**97**

Le nombre de fédérations départementales et régionales du réseau

**2,1M**

Nous remplissons une mission d'intérêt général auprès de +2M d'élèves

**30K**

L'ensemble des bénévoles engagés dans la gestion de nos établissements

# | À la une

- 07 Le carnet du réseau des Ogec
- 07 Le salon Excellence Pro
- 07 ISI RP, l'appli à découvrir
- 08 Octopulse et ISI RH
- 08 ISI Day, votre RDV digital
- 08 Journée Gestion 2020
- 09 Hommages à Michel Ansquer et Jean-Claude Carle





## ■ Carnet du réseau : bienvenue aux nouveaux présidents...

À l'issue de leur conseil d'administration, **Patrick Desangles** a été élu président de la Fédération des Ogec du Gers, **Jean-Louis Rogier** président de celle de l'Ardèche et **Maxime Fromentin** président de celle de la Réunion : bienvenue !



## ■ ...et secrétaires généraux de nos territoires

Nous accueillons également au sein du réseau des Ogec **Marius Malinowski** qui a rejoint les équipes de la DDEC de l'Ardèche et **Patrick Henry** celles de la Fédération des Ogec Grand-Est.



## ■ Excellence Pro : le 1<sup>er</sup> salon des formations et des métiers d'avenir

Le 1<sup>er</sup> salon dédié aux formations professionnalisantes de l'Enseignement catholique se tiendra les 12 et 13 mars 2020. Excellence Pro favorisera la découverte et l'échange dans une mise en scène originale

composée de trois villages. Ce rendez-vous exceptionnel est le premier évènement d'une telle ampleur en faveur de la promotion de la formation professionnelle dans l'Enseignement catholique.

## ■ ISI RP, l'appli dédiée au dialogue social

ISI RP est une application web mise à la disposition des représentants du personnel. Elle regroupe toutes les informations et toutes les données économiques et sociales que vous êtes tenus de leur transmettre. Découvrez ci-contre l'application en vidéo !



## I Avec Octopulse, ISI RH change de dimension

En 2018, Opcalia a initié un programme d'accompagnement baptisé Octopulse, destiné aux branches professionnelles. Le but étant de les aider à tirer profit des nouvelles technologies afin de propulser leur activité. En 2019, Octopulse *propulse* ISI RH : (re)découvrez l'appli en vidéo.



” ISI RH offre une vision globale sur la vie des établissements, leurs effectifs, leurs compétences, leur développement, leur capacité et leur envie de mobilité.



## I Réussir le numérique dans la gestion de nos écoles

Pour accompagner les établissements scolaires dans la transformation numérique de leur gestion, la Fédération des Ogec lance la première édition d'ISI Day le jeudi 2 avril 2020 à Paris et en visio : solutions, démonstrations, témoignages.



## I JG20 : votre RDV incontournable de 2020

Dédiée aux gestionnaires d'établissements scolaires, la Journée Gestion offre l'occasion de s'informer sur les actualités et les nouveautés en matière de gestion comptable et financière. RDV le 13 mai 2020 à la Maison de la Chimie !



À LA UNE

À LA UNE



## Michel Ansquer : décès d'un homme de valeur, très investi et engagé (scoutisme, Apel, réseau des Ogec...)

Par sa présence active, il avait à cœur de se mettre au service des Ogec, toujours disponible pour défendre les intérêts de notre réseau et le représenter. Jouant pleinement son rôle de membre de droit, il était infatigable pour convaincre des bénévoles de s'engager et relancer tel Ogec affaibli mettre en place une tarification adaptée aux revenus des familles ou encore promouvoir le fonds de mutualisation et solidarité. Nous gardons le souvenir d'un homme passionné, accueillant, sociable, enthousiaste, aimant l'engagement au service des autres, la convivialité et exerçant avec motivation et joie toutes les responsabilités assumées. Toutes nos prières accompagnent sa famille.



## Nous gardons le souvenir d'un homme enthousiaste et engagé au service des autres.

Membre du réseau des Ogec pendant 32 ans, administrateur de la Fédération départementale des Ogec de la Sarthe (Udogec) depuis 2002, il en fut président de 2014 à 2018.

## Pendant la rédaction de ce numéro, c'est avec émotion que nous avons appris le décès de Jean-Claude Carle

Ancien sénateur de Haute-Savoie, Jean-Claude Carle est mort à l'âge de 71 ans. Il fut sénateur pendant 23 ans et fut notamment un infatigable défenseur de la liberté de l'enseignement au service des jeunes. On lui doit notamment la loi dite Carle qui organise le

versement des forfaits pour les élèves résidant hors de la commune d'implantation des écoles privées sous contrat. L'Enseignement catholique se joint aux hommages qui lui sont rendus : retrouvez l'intégralité de l'article sur [le site de l'Enseignement catholique](#).

# | Domaines d'expertises

- 11 Financement des maternelles
- 13 Loi Egalim
- 14 Économies d'énergie
- 16 Formation des bénévoles
- 18 Isidoor fait peau neuve
- 20 [Le grand angle] : actu sociales
- 28 Loi Pacte et épargne retraite





## Financement des classes maternelles : une dépense désormais obligatoire pour les collectivités locales

L'abaissement de l'âge de l'instruction obligatoire à trois ans, en vigueur depuis septembre en application de la loi sur l'école de la confiance dite "loi Blanquer", entraîne un financement communal ou intercommunal obligatoire des classes maternelles privées sous contrat d'association, afin de respecter la parité du financement entre écoles publiques et privées résultant de la loi Debré.

La loi Debré de 1959 oblige en effet les communes ou les intercommunalités compétentes en matière scolaire (communautés de communes, syndicats, etc.) à financer, à parité, les écoles publiques et privées de leur territoire. Jusqu'alors, l'instruction n'étant obligatoire qu'à partir de 6 ans, les collectivités locales avaient l'obligation de verser le forfait communal exclusivement aux écoles élémentaires. Maintenant que cet âge a été abaissé à 3 ans, cette dépense devient également obligatoire pour les écoles maternelles privées. Le montant du forfait pourra être variable d'une commune à l'autre, notamment en raison du coût salarial des agents spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) qui, dans les écoles maternelles publiques, oscille en fonction de leur effectif. Le financement des élèves de moins de 3 ans reste quant à lui facultatif.

En créant une charge nouvelle pour les communes, l'État doit la compenser. Bien que la compensation ne concerne pas directement les écoles privées, elle impacte la négociation du forfait communal entre l'école et la municipalité. Il semblait que seules seraient compensées les communes qui ne finançaient pas les classes maternelles privées, or le décret d'application qui vient de paraître n'apporte pas de réponse claire à ce sujet. Il convient donc d'attendre la publication d'une circulaire qui devrait apporter les précisions nécessaires sur les modalités de la compensation financière. Ce n'est qu'à ce moment-là que les instructions des instances nationales de l'Enseignement catholique seront communiquées aux établissements. À noter que, quoiqu'il en soit, les collectivités locales concernées devront avancer en totalité les dépenses induites directement par cette réforme, le versement de la compensation financière de l'État ne sera effectif que l'année suivante. Conscientes des contraintes budgétaires communales, les instances de l'Enseignement catholique se sont engagées à échanger avec les communes sur les conditions d'une juste application de la parité et à rechercher des solutions acceptables pour tous. **Sophie Pouverreau, juriste au sein du Pôle Économie-gestion de la Fédération des Ogec.**

---

Les négociations des forfaits communaux sont pilotées par les cellules diocésaines qui peuvent accompagner les établissements scolaires en leur apportant un soutien à la fois politique et technique.

---



## Les thématiques

# Loi Egalim : un repas végétarien par semaine dans les cantines

Toute la restauration scolaire – de la maternelle au lycée – doit proposer au moins un menu végétarien par semaine depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2019. C'est-à-dire un menu unique (ou un menu alternatif dans le cas où plusieurs menus sont proposés) sans viande ni poisson, crustacés ou fruits de mer. Oeufs et produits laitiers sont autorisés.

Cette mesure, d'abord menée à titre expérimental pendant deux ans, fait partie des cinq grandes dispositions de la loi Egalim dans le domaine de la restauration collective. Aucune sanction n'est prévue par la loi concernant sa mise en place. C'est au chef d'établissement de décider s'il veut mettre en œuvre cette expérimentation ; une société de restauration collective ne peut pas le lui imposer. Pour les équipes de cuisine, la principale difficulté consiste à insérer le menu végétarien dans un plan alimentaire respectueux des exigences relatives à la qualité nutritionnelle des repas (arrêté

du 30 septembre 2011). De plus, elles doivent apprendre à élaborer des repas à partir d'ingrédients peu utilisés de nos jours : les légumineuses (lentilles, pois chiches, haricots secs...) associées à des céréales, des œufs, des produits laitiers. Nous n'avons pas encore assez de recul pour estimer le gain financier lié à l'introduction d'un repas végétarien par semaine. Si vous optez pour, veillez à l'introduction de protéines végétales (à ne pas confondre avec les légumes), à la qualité des produits et à la diversité des menus.

[En savoir +](#)

La Fédération des Ogec recommande aux établissements en auto-gestion d'adhérer à Restau'Co parce que ce réseau inter-professionnel de la restauration collective en gestion directe conçoit et diffuse des outils de référence (guides pratiques, cahiers des charges, recommandations, recettes, etc.) notamment pour aider à l'application de la loi Egalim.

[En savoir + sur Restau'Co](#)

Afin de mieux comprendre l'ensemble des nouvelles obligations de la loi Egalim, retrouvez ci-contre une infographie signée Scolarest.



**Clarisse Walckenaer**  
Chargée de mission  
Pôle Économie-gestion

---

*Cette mesure menée à titre expérimental pendant deux ans fait partie des dispositions de la loi Egalim.*

---

# DÉCRYPTAGE DE LA LOI

Quoi ?

## 5 MESURES PHARES

Pour la restauration collective



Qui ?

## 100% SCOLAIRE

GESTIONNAIRES

PUBLICS + PRIVÉS

RESPONSABLES

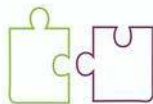
### 1. MENU VÉGÉTARIEN



1 FOIS / SEMAINE

ÉVALUATION DES IMPACTS  
(Gaspillage + fréquentation + coût)

1 PLAN PLURIANNUEL  
de diversification des protéines  
(restaurants servant plus  
de 200 repas/j en moyenne)



### 2. GASPILLAGE ALIMENTAIRE



OBLIGATION  
de mettre en place  
une démarche  
(étendue à 100%  
des acteurs)

1 DIAGNOSTIC  
PRÉALABLE

Avant  
le 21 Oct. 2020



INVENDUS ALIMENTAIRES

INTERDICTION  
DE RENDRE  
IMPROPRE  
à la consommation

DON  
ALIMENTAIRE  
aux associations  
(restaurants préparant  
plus de 3000 repas/jour)



### 3. INTERDICTION PLASTIQUE



BOUTEILLES  
D'EAU PLATE  
EN PLASTIQUE



PAILLES +  
COUVERTS +  
AGITATEURS...  
(À usage unique)

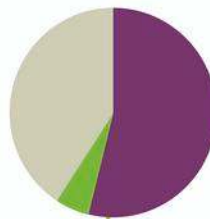


CONTENANTS  
ALIMENTAIRES DE CUISSON



> 2 000 Habitants > 1<sup>er</sup> Janvier 2025  
< 2 000 Habitants > 1<sup>er</sup> Janvier 2028

### 4. INFORMATION / AFFICHAGE



1 FOIS / AN

PART DES PRODUITS

entrant dans la composition  
des menus

Selon les  
6 CATÉGORIES - ART 24  
identifiées ci-dessous



### 5. QUALITÉ DES PRODUITS



50% PRODUITS SOUS  
SIGNES DE QUALITÉ



> EN VALEUR D'ACHATS EN € HT  
> PAR ANNÉE CIVILE



#### LESQUELS ?



> EXTERNALITÉS ENVIRONNEMENTALES  
Évaluation des impacts environnementaux  
du cycle de vie du produit

> PRODUITS SIQO OU MENTIONS VALORISANTES

Label rouge  
Spécialité traditionnelle garantie  
Appellation d'origine protégée  
Indication géographique protégée  
Haute valeur environnementale



MENTIONS

« Fermier »  
« Produit  
de la ferme »  
« Produit  
à la ferme »

> PRODUITS BIO → 20%  
(ou en conversion)



> PRODUITS ÉCOLABEL  
(pêche durable  
- label français)



> PRODUITS ÉQUIVALENTS



> PRODUITS DES RÉGIONS  
ULTRAPÉRIPHÉRIQUES (RUP)

Produits  
d'Outre-mer

## Diminution des consommations d'énergie : il va falloir s'y mettre !

L'obligation de mise en œuvre d'actions de réduction de la consommation d'énergie finale dans les bâtiments existants à usage tertiaire se précise. **Le décret dit "tertiaire"** qui encadre cette obligation a été publié le 25 juillet 2019 et est entré en vigueur le 1er octobre 2019.

### Qui est concerné ?

Sont concernés tous les sites avec une part tertiaire cumulée de plus de 1000 m<sup>2</sup> de surface plancher, y compris les sites à activité mixte. Les établissements scolaires dépassant ce seuil sont donc visés. En revanche, en sont exclus les lieux de culte.

### Quels objectifs à atteindre ?

Propriétaires et occupants ont désormais 10 ans pour respecter la première échéance, à savoir une réduction des consommations d'énergie finale d'au moins 40% par rapport à 2010. Dès 2040, il faudra atteindre 50% puis 60% en 2050.

Il sera possible de choisir un objectif de réduction des consommations annuelles de l'énergie finale (ensemble des usages confondus) en pourcentage par rapport à une situation de référence (année 2010) ou d'atteindre des cibles de consommation en valeur absolue (en kWh/m<sup>2</sup>/an) en fonction d'un niveau de consommation observé dans les bâtiments neufs de ce type et en fonction d'indicateurs d'intensité d'usage de référence spécifiques pour chaque catégorie de référence. Chaque année, les Ogec ou les associations propriétaires devront déposer les données de l'année précédente sur une plateforme qui sera prochainement créée.



### Des exonérations seront toutefois possibles...

...pour les bâtiments classés, protégés ou devant respecter des normes architecturales spécifiques, ou en cas de retour sur investissement trop long des actions à mettre en œuvre, justifié dans un dossier technique .



## Quelles actions mettre en place pour atteindre les objectifs fixés par ce nouveau décret ?

Si les objectifs fixés par le nouveau décret laissent un peu de temps pour engager des actions d'optimisation, ils restent néanmoins ambitieux. Il est donc conseillé de commencer à engager dès maintenant des actions de réductions des consommations énergétiques. Les actions pour atteindre les objectifs portent notamment sur :

- La performance énergétique des bâtiments
- L'installation d'équipements performants et de dispositifs de contrôle et de gestion active de ces équipements
- Les modalités d'exploitation des équipements
- L'adaptation des locaux à un usage économe en énergie et le comportement des occupants.



## Le concours Cube.S pour accompagner les établissements scolaires

Soutenu par le Ministre de l'éducation nationale et le Ministre de la transition écologique, le concours Cube.S a été lancé l'an dernier pour valoriser l'optimisation énergétique des bâtiments scolaires.

## Anticiper en engageant dès maintenant des actions de réduction des consommations énergétiques

Pour atteindre ces objectifs, il faudra mettre en place un système de management de l'énergie avec un plan d'actions, le suivi de la mise en œuvre des actions et le suivi de l'évolution des consommations. Ce décret devrait être prochainement complété par

un arrêté d'application qui contiendra notamment les indications de performances énergétiques, un guide d'utilisation et la mise en place de la plateforme. **Sophie Pouverreau, juriste au sein du pôle Économie-gestion de la Fédération des Ogec.**

## Mise en place d'un parcours de formation dédié aux bénévoles Ogec

La formation des bénévoles est un sujet important pour toutes les fédérations départementales et régionales des Ogec. Certaines fédérations territoriales organisent déjà des sessions de formation, d'autres ne se sont pas encore investies dans ce domaine. Découvrez un parcours qui vous accompagne pas à pas dans l'acculturation de vos bénévoles au réseau des Ogec.

Dans son rôle d'accompagnement des fédérations territoriales, la Fédération des Ogec propose deux parcours de formation qui peuvent être adaptés aux particularités territoriales : l'un dédié aux présidents et l'autre aux trésoriers d'Ogec. Ces parcours de formation ont pour objectif

commun de créer du lien entre bénévoles, entre Ogec et avec le réseau fédératif. De plus, il permet de faire découvrir aux nouveaux élus les fondamentaux sur :

- La mission, le fonctionnement et l'environnement de l'Ogec
- Le rôle et les responsabilités du président et du trésorier

Ces parcours de formation permettent un apprentissage à la fois en ligne et en présentiel. Grâce aux vidéos, le bénévole découvre de chez lui un thème du programme. En participant à des temps de formation organisés par la fédération départementale, le bénévole peut revenir sur le contenu des vidéos, obtenir des explications, aborder et approfondir de nouveaux thèmes de gestion. Ces temps de formation favorisent les échanges avec d'autres bénévoles et avec les fédérations territoriales. Des ressources documentaires complémentaires sont également mises à sa disposition. Le parcours du président d'Ogec se déroule en 5 étapes.



### Un parcours pour optimiser votre bénévolat au service de l'école catholique

Ce parcours permet à l'administrateur, au président et au trésorier de comprendre le fonctionnement de leur Ogec dont la spécificité réside dans une gouvernance collégiale avec la tutelle et le chef d'établissement.



## Les thématiques

La 1<sup>ère</sup> étape fait référence aux fondamentaux de l'Ogec : elle se présente sous forme de Mooc (formation en ligne) dont le programme en cinq chapitres reprend les thèmes suivants :

- Qu'est-ce qu'un Ogec ?
- L'organisation interne d'un Ogec
- L'environnement d'un Ogec
- Le réseau fédératif des Ogec
- Le financement d'un Ogec

Les vidéos sont accompagnées de questionnaires qui permettent au bénévole de prendre connaissance de ces sujets chez lui avant la réunion en présentiel.

Cette 1<sup>ère</sup> étape qui acculture le bénévole à l'Enseignement catholique est commune au parcours de formation des trésoriers. Les 3 étapes suivantes approfondissent les thèmes suivants :

- La fonction d'animateur du président d'Ogec au sein de son équipe d'administrateurs (présentiel)
- Le rôle de l'Ogec en tant qu'employeur (en ligne)
- La mission économique et immobilière de l'Ogec (présentiel)

### Un parcours qui favorise la rencontre entre bénévoles du réseau des Ogec

Ce parcours permet au bénévole de découvrir et d'échanger avec d'autres administrateurs d'Ogec sur son rôle et sa mission tout en le rassurant sur sa responsabilité. Le bénévole découvre ainsi les personnes compétentes de sa fédération régionale ou départementale qui peuvent le conseiller et l'accompagner dans sa mission. Grâce à ce parcours, le bénévole découvre aussi les moyens et les ressources mis au service de l'ensemble des Ogec.

La dernière étape est commune aux présidents et aux trésoriers pour établir le bilan de leur parcours et permettre aux bénévoles d'exprimer leur besoin d'accompagnement à leur fédération territoriale.

Le parcours du trésorier se présente en 5 étapes lui aussi : il se caractérise par des thèmes essentiellement traités en vidéos que le bénévole peut visionner chez lui. Un Mooc développe les principes communs à la gestion financière d'un Ogec.

**Parcours disponible à partir du 1<sup>er</sup> trimestre 2020. Une vidéo d'introduction aux programmes de formation est accessible en ligne en cliquant sur ce lien.**

Ce Mooc est composé d'une 1<sup>ère</sup> partie technique :

- Introduction à la comptabilité
- Le contrôle de gestion
- Budget annuel et plan pluriannuel
- La trésorerie de l'Ogec
- Placer sa trésorerie
- Maîtriser les risques

La 2<sup>ème</sup> partie propose des chapitres plus pratiques :

- Mission et fonction du trésorier
- La prise de fonction du trésorier
- Une année avec un trésorier d'Ogec

Les étapes organisées par la fédération territoriale en présentiel permettent d'échanger sur le contenu des vidéos, de partager les expériences et d'accompagner dans la mise en place d'un plan d'actions pour répondre aux besoins de l'Ogec.

**Anne Barré, juriste au sein du pôle Économie-gestion de la Fédération des Ogec.**

## Isidoor fait peau neuve : découvrez une version plus ergonomique

Après plusieurs mois de consultation, d'étude, de développement et d'expérimentation dans quelques établissements, la version 2020 d'Isidoor est enfin disponible. Vous ne connaissez pas encore Isidoor ? Isidoor est un espace numérique d'aide à la gestion créé pour les établissements du réseau de l'Enseignement catholique.

### Ergonomie

Indéniablement, c'est l'ergonomie qui marque les esprits lors de la 1<sup>ère</sup> connexion. C'est en effet un nouvel environnement de travail, moderne et pratique que vous retrouverez. Il vous permettra d'accéder plus facilement aux actualités réglementaires, de vous

situer plus rapidement dans les différentes applications, d'accéder aux manuels, etc. **En savoir +**

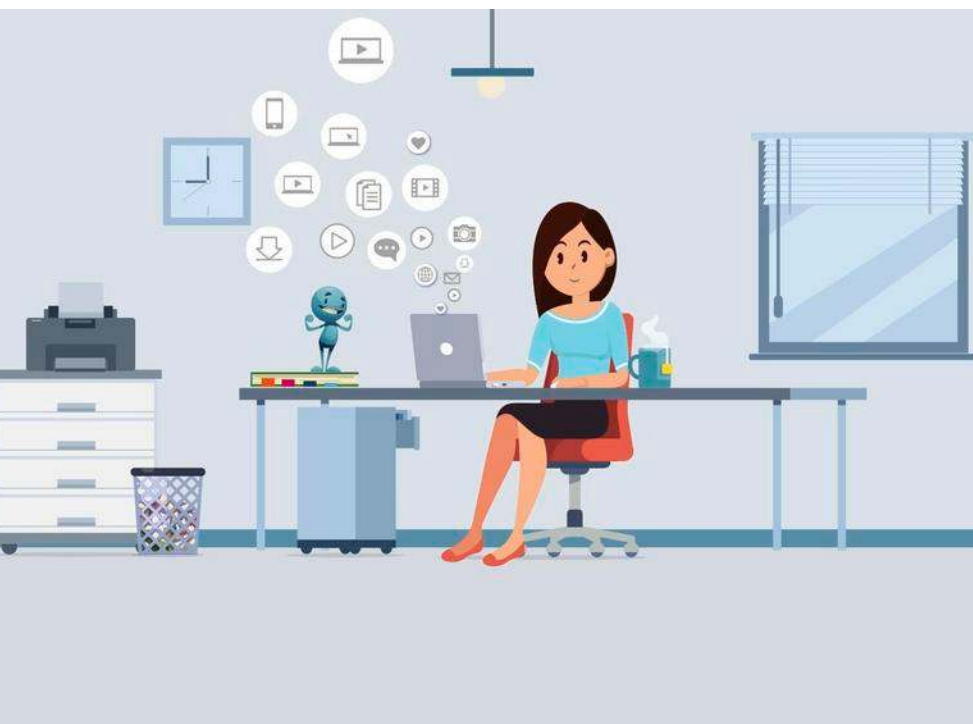
### Gestion des accès

Le deuxième changement profond concerne la gestion des droits d'accès. Les applications se sont enrichies de nouveaux modules et il devenait nécessaire de repenser

la façon d'attribuer les autorisations d'accès au sein des établissements. Isidoor est maintenant capable de s'adapter aux organisations spécifiques de chaque établissement, et permet ainsi de prendre en compte le périmètre d'intervention de chaque utilisateur au sein de votre structure.

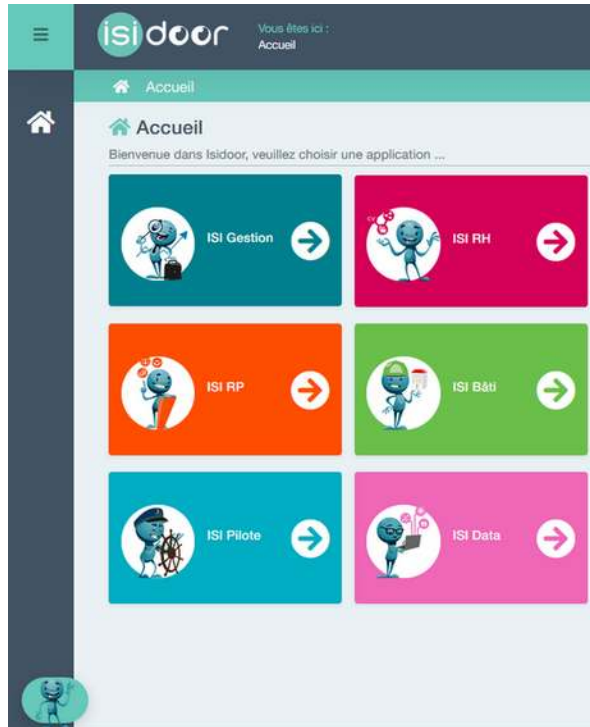
### Fonctionnalités

Un travail considérable a été réalisé par les chefs de projet en lien avec leur club d'utilisateurs pour simplifier la navigation au sein de chaque application. Un temps d'adaptation sera sûrement nécessaire pour trouver vos nouveaux repères mais la fluidité du nouveau parcours utilisateur devrait accélérer l'appropriation.



**Si vous ne connaissez pas Isidoor, sachez qu'il peut changer votre quotidien...**

Vous ne faites pas partie des 2/3 des établissements qui utilisent Isidoor et vous vous demandez à quoi cela peut servir ? La Fédération des Ogec a réalisé des vidéos explicatives pour vous aider à mieux appréhender les enjeux de cet espace digital.



## En dehors de la réorganisation des fonctionnalités, vous trouverez aussi de nouveaux services

Pour chaque application, de nouvelles fonctionnalités ont été développées pour vous simplifier la vie !

- **ISI Bâti** vous permet désormais de suivre la levée des prescriptions émises lors des commissions de sécurité ou lors de contrôles internes.
- **ISI RH** est un module complet de gestion des compétences et de la formation professionnelle.
- **ISI Pilote** propose des kits pour vous aider dans le pilotage de la vie associative de vos Ogec.
- **ISI Data** est une toute nouvelle application qui vous permet de gérer votre registre de traitement des données dans le cadre du RGPD.
- **ISI Gestion** contient à présent un module de diagnostic de vos procédures de gestion.



## Un webinar pour mieux appréhender ce nouvel environnement digital

Save the date ! Rendez-vous le 28 janvier 2020 pour découvrir en live les nouvelles fonctionnalités de la plateforme ainsi que des astuces pour simplifier la gestion de vos établissements. **En savoir +**

Vous avez des questions ou vous souhaitez être accompagné(e) ?  
L'assistant Isidoor peut vous aider !

L'assistant Isidoor peut répondre à la plupart de vos questions et vous donnera accès à des tutoriels. Dans le cas contraire, il vous mettra en relation avec un conseiller Isidoor au sein de votre fédération départementale ou régionale.

Contact : [support@isidoor.org](mailto:support@isidoor.org)

**[Pour en savoir +](#)**

**Frédéric Hul, directeur des Systèmes d'information de la Fédération des Ogec.**

## Que se passe-t-il si je n'ai pas mis en place le CSE avant le 1<sup>er</sup> janvier ?

**La mise en place du comité social et économique est obligatoire dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Le CSE devait être mis en place au plus tard le 31 décembre 2019. Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'ensemble des mandats des anciennes instances représentatives du personnel auront pris fin automatiquement !**

Si vous n'avez pas mis en place de CSE avant cette date, quelles en seront les conséquences ?

### **Un risque pénal...**

Si vous n'avez pas mis en place d'élection des membres du CSE, vous vous exposez à des sanctions pour entrave à la

constitution du CSE ou à la libre désignation de ses membres pouvant aller jusqu'à 7500€ d'amende. On peut cependant supposer que les condamnations seront rares. Tout salarié pourra également réclamer l'allocation de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de

l'absence de représentation du personnel. Cependant vous n'êtes pas en faute si vous avez organisé des élections qui se sont soldées par un procès-verbal de carence, ou si ces élections ont été annulées à la suite d'une contestation.

### **...mais aussi et surtout des risques sociaux**

Des conséquences individuelles et collectives majeures peuvent survenir. En effet, l'absence de comité social et économique rend impossibles toutes les actions qui nécessitent sa consultation, notamment :

- Le licenciement pour inaptitude
- Le licenciement collectif pour motif économique



Comité social et économique : la Fédération des Ogec vous accompagne

Vous avez des questions sur les budgets, la tenue des réunions, etc. ? N'hésitez pas à contacter Alexandre Chrétien, responsable juridique du pôle Social de la Fédération des Ogec et du développement RH : [a-chretien@fnogec.org](mailto:a-chretien@fnogec.org)



## Sanctions pénales, sanctions "civiles" : il faut mettre en place le CSE

- La dénonciation d'un usage
- La mise en place ou la modification d'un règlement intérieur
- La mise en œuvre d'un projet de restructuration
- La mise en œuvre d'un plan de développement des compétences.

La non-tenu des élections professionnelles rend également impossible le déroulement des NAO (négociations annuelles obligatoires portant sur la rémunération et le temps de travail ainsi que sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail).



## ISI RH, la solution pratique pour une mise en place réussie du CSE

- Élections du CSE (effectifs, processus électoral, modèles de courriers)
- Règlement interne du CSE
- Trois consultations du CSE

Vous n'avez pas encore organisé les élections du CSE ? Pas de panique, Isidoor est là !

### ISI RH

Retrouvez dans l'application ISI RH tous les outils pour préparer, planifier et procéder aux élections professionnelles, ainsi que les outils pour mettre en place le règlement intérieur du CSE.

### ISI RP

Retrouvez dans ISI RP tous les documents et les tableaux de bord pour mener les négociations.

**Aude Durand, assistante développement RH - Fédération des Ogec**

## Le 100 % santé, ça vous dit quelque chose ? Éclairage en quelques mots...

Vous avez certainement tous entendu parler du 100% santé. Applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier, en voici quelques éléments de décryptage. L'objectif? Éviter le renoncement aux soins.



### En effet aujourd'hui :

- 67% des malentendants ne sont pas équipés en audiologie
- 10% des Français renoncent aux équipements optiques
- et 17% aux soins dentaires pour raisons financières

### Remboursement intégral sur des équipements de santé déterminés

Le remboursement intégral est possible sur un large choix d'équipements de santé :

- une trentaine d'équipements (verres et montures) en optique
- 46% des prothèses dentaires (couronnes et bridges)
- contours d'oreille classiques ou à écouteur déporté et intra-auriculaires.

### Quel est l'objectif du 100% santé ? Éviter le renoncement aux soins

Il faut choisir l'équipement de santé dans le panier identifié « 100% santé ». Pour cela il faut demander au professionnel de santé d'établir un devis « 100% santé ». Pour préserver le choix du bénéficiaire, d'autres « paniers » sont disponibles avec des montants de prises en charge différents. Une chose est sûre, les assurés devront interroger les professionnels de santé, être plus proactifs dans le

**Pour aller + loin :** [lire la lettre EEP Santé](#) réalisée par le secrétariat de la commission paritaire et regarder la vidéo réalisée par le conseil en protection sociale de la profession





## Le 100% santé : des changements en profondeur sans contraintes administratives

choix de leur équipement et de leur consommation médicale, s'interroger sur le coût réel de ces éléments. De leur côté, les professionnels de santé devront eux aussi faire un effort tarifaire. C'est aussi le sens de la réforme du cahier des charges du contrat responsable.

### Qu'est-ce qu'un contrat responsable ?

Seul un régime de frais de santé qualifié de responsable bénéficie d'exonérations de charges. À défaut, il est lourdement taxé. Le contrat responsable est celui qui encadre le remboursement des garanties par des plafonds et des planchers. Un décret a modifié certains plafonds.



## Les montures de lunettes ne seront remboursées que dans la limite de 100€.

Ce plafond était de 150€ auparavant. Les remboursements des options 2 et 3 qui étaient à 118€ et 150€ sont donc ramenés à 100€. En revanche, le plafond de 50€ de l'option 1 est porté à 75€.

Aucune démarche administrative n'est à effectuer si vous êtes adhérent au régime EEP Santé

### Aucune démarche administrative à réaliser

Votre contrat EEP Santé est en cours de modification. Fin 2019, votre assureur a dû vous informer de ces modifications. Aucune démarche administrative n'est à effectuer. Les établissements qui ne sont pas

adhérents à EEP Santé devront modifier leur accord d'entreprise ou leur décision unilatérale de l'employeur pour être conformes et éviter tout risque Urssaf. **Dorothee Bernard, coordinatrice protection sociale complémentaire - Fédération des Ogec.**



**Aldo Foschia**  
Directeur de l'Uradel

## Recrutement d'enseignants suppléants : retour sur une pratique innovante

Une idée simple au départ, de l'intelligence collective, la force d'un réseau et le sens de l'engagement. Voici une expérimentation qui pourrait essaimer. Nous avons demandé à Aldo Foschia, directeur des services régionaux de l'Enseignement catholique des Pays de la Loire (Uradel), l'un des porteurs du projet, de nous présenter le dispositif.

**Jean-René Le Meur :** Aldo, nous avons été séduits, interpellés par un dispositif que vous avez mis en place en Pays de la Loire s'agissant du recrutement d'enseignants suppléants. Pouvez-vous nous en dire plus ?

**Aldo Foschia :** L'Enseignement catholique de Loire-Atlantique a mis en place avec 3 partenaires un dispositif qui a pour objet de pré-former 25 enseignants sur cette fin d'année pour les accompagner avant leur prise de fonction en début d'année civile 2020 dans le diocèse de Nantes. Il s'agit d'une Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC) financée

par Pôle Emploi et le Conseil régional, et tout cela en lien avec Opcalia.

**JRLM :** Comment avez-vous lancé le projet ? À quel besoin répond-il ?

**AF :** L'idée est venue de la DDEC 44 et je salue cette belle initiative. En résumé, nous avons un fort besoin de recrutement de suppléants et d'enseignants en général (problème d'attractivité du métier, etc.) et nous savons que de nombreux chômeurs diplômés ont des difficultés à trouver un emploi. Comment faire pour articuler l'offre et la demande ? La DDEC 44 a donc pris contact avec l'Uradel et nous avons pris





rendez-vous simplement avec le Pôle Emploi régional avec lequel nous entretenons des relations depuis quelques années maintenant. Très vite, ils nous ont proposé le dispositif de POEC qui répondait presque en tout point à nos attentes.

**JRLM :** Et ces attentes, quelles sont-elles justement ?

**AF :** Traditionnellement, qu'ils aient ou non tenté le concours, les diplômés qui souhaitent devenir enseignants candidatent directement à la DDEC. Parfois ce sont les chefs d'établissement eux-mêmes qui présentent les candidats qu'ils identifient via leur réseau, les enseignants, etc. Mais le « vivier de suppléants » dans les Pays de la Loire se tarit et nous notons un manque important d'enseignants remplaçants, et cela essentiellement en Sciences, en Anglais, en Espagnol, en Mathématiques et en SES. Il était nécessaire d'agir. Agir avec une contrainte spécifique. Nous ne pouvons pas envisager un recrutement sans « cooptation », sans un accompagnement fort de l'Institution dans le positionnement, un accompagnement à la prise de poste.



**JRLM :** C'est l'ADN de l'Enseignement catholique...

**AF :** Oui, les directions diocésaines font cela depuis de nombreuses années maintenant. Au niveau régional, en forte collaboration avec elles, nous avons construit un schéma global d'accompagnement des jeunes enseignants. Un groupe régional réunissant tous les acteurs de l'Enseignement catholique a construit un dispositif : « De mes premiers pas en classe jusqu'à la contractualisation : quel recrutement, quel accompagnement, quel suivi ? ».

**Nous ne pouvons pas envisager un recrutement sans « cooptation », sans un accompagnement fort de l'Institution dans le positionnement.**

Nous voulions aller plus loin en offrant une véritable phase de pré-recrutement pour assurer une entrée dans la profession avec succès. Cela nécessitait des investissements lourds et un coût non négligeable.

**JRLM :** D'où la POEC !

**AF :** Exactement, la POEC est une action de préparation permettant à des demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par une branche, un Opco ou une profession. Nous avons donc présenté notre projet construit par l'ISFEC de Nantes à Pôle Emploi et au Conseil régional. Un projet ambitieux d'une action de positionnement et de préparation à l'emploi de 300 heures pour chaque candidat avec une alternance entre regroupements pédagogiques et immersion dans les classes. 300 heures de « formation » vous imaginez le coût... La POEC est intégralement financée par Pôle Emploi (80%) et par le Conseil régional (20%).

**JRLM :** Vous nous décrivez un projet idyllique dans sa préparation, dans la coordination et dans l'implication des acteurs.

**AF :** En effet, jusqu'à présent tout fonctionne à merveille. Nous avançons sereinement avec Pôle Emploi et le Conseil régional avec lequel nous entretenons des relations de confiance, et puis notons l'intervention de coordination d'Opcalia qui est d'un grand secours dans l'accompagnement et la mise en relation de ces acteurs. Mais attention, ceci est le fruit d'un travail, notamment de l'ISFEC et de la DDEC 44 qui ont dû calibrer l'offre et le référentiel de formation pour qu'ils répondent aux exigences du cahier des charges. Chaque volume horaire a été discuté, la part de l'observation (formation en situation) revue pour atteindre un tiers de l'action globale. Bref, il a fallu répondre rapidement, en agilité et en coordination avec l'ensemble des intervenants. Mais tout a fonctionné avec l'implication de chaque partie prenante, chaque personne jouant sa partition dans le collectif. Et ça, c'est passionnant et très satisfaisant.

### Vous avez su capitaliser sur de bonnes pratiques, une expérience et un savoir-faire

**Aldo Foschia :** En effet, cela va fonctionner car à chaque étape du projet nous pouvons solliciter une ressource et mettre en avant une bonne pratique. Nous avons ainsi pu :

- Identifier et exprimer clairement le besoin
- Accueillir facilement les salariés dans les classes. Nous avons créé un « vivier d'enseignants ressources » pour accueillir des lauréats de concours et nous l'avons activé.
- Nous engager sur l'emploi et l'employabilité des candidats. Bref sur des résultats.

**JRLM :** Vous détaillez une méthode de gestion de projet qui a dû rassurer les financeurs.

**AF :** Oui effectivement. Le financement de l'action -300 heures de formation pour 25 candidats (ce n'est pas rien)-, est exclusivement assuré par Pôle Emploi et la Région. Il est de notre devoir d'obtenir des résultats lorsque l'on sollicite des fonds publics. Ce discours a convaincu les partenaires.

**JRLM :** Rappelons qu'Opcalia et Formiris ne vous aident pas financièrement.

**Tout a fonctionné avec l'implication de chaque partie prenante, chaque personne jouant sa partition dans le collectif. Et ça, c'est passionnant et satisfaisant.**

**AF :** Non ce n'est pas leur rôle. Formiris intervient essentiellement lorsque les suppléants sont embauchés par l'État. Or, ils ne sont pas encore enseignants. La formation des enseignants ressort de l'Enseignement catholique lorsqu'ils sont embauchés et cela en application de la Loi Debré. Il s'agit là d'une action antérieure à la prise de fonction, comme son nom l'indique, une préparation avant l'emploi. Et d'ailleurs, lorsqu'ils seront embauchés, ils sortiront du dispositif. Les fonds Opcalia ne sont pas sollicités, les personnes ne sont pas des salariés de la branche. Opcalia met ses moyens, ses compétences et ses ressources humaines pour accompagner les projets de la profession.

**JRLM :** Quelle est la phase clé de la démarche ?

**AF :** La phase de « sourcing » est très importante et ce sont les collaborateurs de la DDEC 44 qui ont formé, informé et décrit les besoins en compétences aux agences de Pôle Emploi sollicitées et retenues.



## Une expérimentation dans les Pays de la Loire qui peut être déployée dans d'autres régions

Ils ont rencontré les agences à de nombreuses reprises pour qu'elles comprennent l'environnement mais aussi le projet et les compétences attendues. Par exemple, il a été important de rappeler que nous cherchions des candidats pour certaines filières et non pas sur des filières qui ne sont pas en tension comme l'EPS.

**JRLM :** Oui, toujours avec ce souci sinon de l'exemplarité, en tout cas de l'efficacité et d'assurer l'employabilité.

**AF :** Exactement. C'est plus facile dans la région car ce sont les DDEC qui gèrent les suppléants et nous maîtrisons parfaitement les besoins, nous pouvons donc agir rapidement pour les combler.



**Le catalogue des Actions de Formation est désormais disponible sur ISI RH.**

## Comment être exemplaire et efficace pour assurer l'employabilité en agissant rapidement ?

Notre objectif est d'essayer cette expérience dans l'ensemble des diocèses de la région. Les signaux sont tous au vert, à nous maintenant de transformer l'essai en assurant des emplois, et nous sommes particulièrement optimistes.

**NDLR :** à noter que cette expérimentation peut faire des émules. Des réflexions sont en cours dans plusieurs régions.

**Propos recueillis par Jean-René Le Meur, directeur des affaires sociales de la Fédération des Ogec.**

## La loi Pacte et l'épargne retraite !

La loi Pacte, Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises, a pour ambition de donner aux entreprises les moyens d'innover, de se transformer, de grandir et de créer des emplois. Comment ? Avec des mesures phares qui concernent la simplification de la vie des PME et l'épargne des Français. Zoom sur la mesure : "Simplifier et assurer la portabilité des produits d'épargne retraite".

Avec la loi Pacte, promulguée le 22 mai 2019, les différents dispositifs de retraite (PERCO, Madelin, Art 83) ont été assouplis et leurs règles de fonctionnement harmonisées. Un nouveau dispositif unique et simplifié a été créé : le Plan d'Épargne Retraite (PER).

### Qu'est-ce que le PER, le nouveau plan d'Épargne Retraite ?

Le PER n'est pas exactement un nouveau produit, mais plutôt une solution globale qui va regrouper tous les produits existants, harmoniser les caractéristiques entre les différents produits et faciliter leur portabilité. L'idée est qu'on ne parle plus que d'un seul et même plan d'épargne retraite,

quels que soient les versements qui l'alimentent (versements individuels, épargne salariale ou cotisations obligatoires) et suivant les mêmes règles :

- La possibilité de transférer plus facilement son épargne, notamment en cas de mobilité professionnelle, avec un plafonnement des frais de transfert
- Le choix entre une sortie en rente et/ou en capital (compartiment 3 uniquement en rente)
- Une gestion pilotée par défaut afin d'offrir un placement financier adapté à l'horizon retraite

- Des cas de déblocage anticipés harmonisés.

### Quels sont les avantages fiscaux et sociaux du PER pour l'épargnant ?

La fiscalité est alignée en fonction des types de versement et les exonérations fiscales seront appliquées soit à l'entrée (quand l'épargnant place ses sommes) soit à la sortie (quand l'épargnant récupère ses avoirs) :

- Compartiment 1 : les versements individuels et facultatifs seront au choix de l'épargnant déductibles du revenu imposable dans la limite de 10% de ce dernier. La sortie pourra se faire en capital ou en rente imposable.



**Pascal Broussoux**  
Directeur Épargne



Notre groupe s'appuie sur un savoir-faire de longue date en matière de solutions assurantielles et sur notre filiale Epsens en épargne salariale. Epsens est née de la volonté de Malakoff Humanis, d'AG2R La Mondiale et de la CNP Assurances, d'offrir une nouvelle vision de l'épargne salariale, responsable et durable gérée dans l'intérêt exclusif des salariés.

## Avec la loi Pacte, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020, le PER sera le seul produit d'épargne retraite ouvert à la commercialisation

- **Compartiment 2** : les sommes issues de l'épargne salariale restent exonérées de charges sociales salariales (hors CSG-CRDS) et exonérées d'impôt sur le revenu si elles sont placées sur le PER. La sortie pourra se faire soit en capital défiscalisé, soit en rente partiellement imposable (modalités à définir).

- **Compartiment 3** : les cotisations seront exonérées de charges sociales (hors CSG-CRDS) et d'impôt sur le revenu. La sortie devra se faire sous forme de rente imposable (modalités à définir).

### Quels sont les avantages fiscaux et sociaux du PER pour l'entreprise ?

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la loi de financement de la Sécurité Sociale prévoit une exonération totale de forfait social au titre de l'intéressement, de la participation et de l'abondement pour les

entreprises de moins de 50 salariés et uniquement au titre de l'intéressement jusqu'à 249 salariés. De plus, les entreprises bénéficieront des avantages déjà existants sur l'article 83 et le PERCO, c'est-à-dire exonération des charges patronales (hors forfait social éventuel) et déductibilité du bénéfice imposable des sommes issues de la participation, de l'intéressement, de l'abondement et des cotisations employeur. Elles bénéficieront d'un forfait social allégé à 16% au lieu de 20% si le PER prévoit une gestion pilotée investie à hauteur d'au moins 10% sur des titres éligibles au PEA PME.

**Pour plus d'information sur la Loi Pacte et l'épargne salariale :** <https://www.epsens.com>  
(cliquez sur l'image)



# | Des hommes et des territoires

- 31 Le salon des Maires de France
- 32 VAE : témoignage de S. Léonian
- 35 Médiation et notion de conflit



## Salon des Maires de France : à la rencontre des élus locaux

Liberté de choix des familles, mixité sociale, démographie, orientation, restauration scolaire ou encore transition écologique : une grande diversité de thèmes partagés par les élus locaux et les acteurs de l'Enseignement catholique ont été abordés et débattus en direct du salon des Maires de France à l'antenne d'une web radio animée par le [Secrétariat général de l'Enseignement catholique \(Sgec\)](#) du 19 au 21 novembre 2019.

Pour la 4<sup>ème</sup> année consécutive, l'Enseignement catholique (EC) était au salon des Maires, rendez-vous incontournable des collectivités locales. Le réseau des Ogec y a assuré sa présence aux côtés du Sgec, de l'Apel et des organisations de chefs d'établissements. De nombreuses tables rondes ont été organisées sur le stand et retransmises en direct sur la web radio animée par Marc Tronchot, journaliste et ancien directeur de la rédaction d'Europe 1. Durant trois jours, les représentants de l'EC sont allés à la rencontre des élus et ont échangé sur des problématiques communes telles que le dynamisme de l'économie locale, la vie citoyenne, les activités périscolaires ou le développement des territoires numériques, avec pour toile de fond « une écologie intégrale qui implique de faire grandir les jeunes, tout à la fois dans la relation aux autres, à eux-mêmes, à Dieu et à la création" a précisé Jérôme Brunet. Beaucoup de régions sont venues démontrer leur capacité à innover au service des territoires : mixité verticale à Lyon, mutualisations de personnel et d'équipements dans les Côtes-d'Armor, exigences de produits de saison en circuit court dans le Morbihan. **Article rédigé par Sophie Pouverreau, juriste au sein du pôle Économie-gestion de la Fédération des Ogec.**

Aurélia de Saint Exupéry, Secrétaire générale de la Fédération des Ogec prend la parole sur la restauration scolaire.

La restauration contribue à l'acte éducatif et permet de se lier avec des producteurs locaux, mais son coût pour les familles représente une vraie difficulté pour les Ogec notamment en l'absence de contribution financière obligatoire des communes.



## VAE : et si votre expérience était certifiée ? Stéphanie Léonian partage avec nous son parcours. Témoignage.



**Stéphanie Léonian**  
Attachée de gestion  
St-Joseph de Grenelle

Q

La Validation des acquis de l'expérience (VAE) est un dispositif de certification qui permet de transformer une expérience en diplôme ou titre professionnel équivalent. Quelles sont les modalités pour la passer, qu'en retire un salarié et en quoi est-ce un enjeu d'animation des ressources humaines dans nos établissements scolaires ?

Quel que soit son statut ou son niveau de formation, un salarié qui justifie d'au moins une année d'expérience dans la discipline éligible à une certification peut prétendre à la VAE. Les ASEM obtiennent ainsi un CAP Petite Enfance. C'est pour eux une belle valorisation de leur travail et la possibilité d'une évolution professionnelle et, pour l'établissement, un levier de reconnaissance des compétences et de motivation des équipes. La VAE porte aussi sur des diplômes de qualification supérieure. C'est le cas de Stéphanie Léonian, attachée de gestion à l'Institution Saint-Joseph de Grenelle, qui nous raconte sa démarche.



### Pourquoi avoir choisi de faire une VAE ?

C'est un ami chef d'entreprise qui m'en avait parlé et je trouvais la démarche intéressante. J'ai effectué ma demande auprès du chef d'établissement dans le cadre de l'entretien professionnel prévu par notre convention collective. Ma démarche a été acceptée par la direction et par l'Ogec. L'écriture du mémoire est lourde, c'est important d'être soutenu et encouragé. Mes collègues ont joué un rôle très important. Ils m'ont portée jusqu'au jour de ma soutenance.

### Quelles sont les principales étapes ?

**1. Déterminer son domaine de compétence et le diplôme correspondant.** En ce qui me concerne, mon périmètre de compétence est la comptabilité. Je me suis dirigée vers le diplôme du DCG (diplôme de comptabilité et gestion).

**2. Déterminer l'école ou l'université qui dispense ce diplôme.** Dans mon cas, il me fallait connaître les équivalences et les unités d'enseignement à présenter, et envisager le mode de financement. L'école ou l'université peut nous guider.



### Le portrait

À ce stade, il n'y a pas de règles dans le choix de l'école. À ma connaissance, plusieurs universités et écoles proposent la VAE. Ensuite, il s'agit de présenter deux dossiers : le livret I et le livret II, en suivant très précisément les consignes données. Pendant cette phase, j'ai eu la possibilité de m'appuyer sur les conseils d'un expert-comptable afin d'échanger sur mon projet et de me conforter dans ma démarche.

**3. Faire la demande par le livret I.** Le premier livret décrit le diplôme à présenter en indiquant toutes ses Unités d'Enseignement (UE). Il s'agit de détailler les unités déjà acquises (par l'équivalence d'un diplôme déjà obtenu) et les unités à valoriser. Ce livret rend compte également de tout le parcours professionnel et des motivations à présenter la VAE. J'ai fait ma demande en juin 2017, après avoir passé plusieurs mois à déterminer le diplôme et trouver mon école, le CNAM-INTEC. Le jury donne un premier avis. S'il est favorable, alors il faut enclencher une demande de devis pour l'accompagnement. Me concernant,

#### Condition : au moins un an d'expérience en lien avec la certification visée

La Validation des acquis de l'expérience (VAE) est un processus qui permet de valoriser un parcours professionnel acquis par l'expérience et d'obtenir un diplôme, un titre professionnel ou un certificat de qualification professionnelle inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). La VAE se concrétise par la rédaction d'un dossier qui apporte la preuve de l'expérience et des compétences.

j'ai mobilisé mon compte CPF. L'accompagnement nécessite 20 heures de suivi par le tuteur.

**4. Rédiger le livret II après acceptation.** Le second livret détaille tout le parcours professionnel en rapport avec les matières valorisées. On présente les différentes organisations dans lesquelles on a évolué, les postes occupés, en répondant à une liste de questions. La 2<sup>ème</sup> phase du livret II concerne la rédaction de plusieurs situations en rapport avec

**La VAE peut être assez simple et accessible mais chaque phase mérite de l'attention et du travail, surtout pour les deux dernières phases.**

référentiel de la matière présentée. Il doit comporter autant de situations qu'il y a d'UE à valider. Le livret II se dépose dans l'école ou l'université où nous sommes inscrits avec trois dates possibles de dépôt : janvier, avril et septembre.

**5. Soutenir son mémoire devant un jury.** À la suite de ce dépôt, nous sommes convoqués pour la soutenance en mars, juin ou novembre. À l'issue de la soutenance, le jury peut valider la totalité de la demande, une partie ou demander un écrit supplémentaire. Le cursus complet de ma VAE a duré un an. J'ai soutenu mon dossier en juin 2018 et présenté sept UE. J'ai obtenu la validation totale de mes UE me donnant ainsi le diplôme du DGC, et l'équivalent à l'État, le diplôme du DCG. Présentée ainsi, la VAE peut être assez simple et accessible mais chaque phase mérite de l'attention et du travail, surtout pour les deux dernières phases.



La VAE est un processus qui permet de valoriser un parcours professionnel acquis par

**Avez-vous rencontré des difficultés ?**

Mon tuteur m'a demandé de réécrire trois fois ma première unité pédagogique, quand vous pensez que je devais en écrire sept ! J'aurais pu me décourager dès le début. Les difficultés ne manquent pas. Par exemple, comme je n'avais pas le bon outil informatique, j'ai changé mon ordinateur. Un soir j'ai "écrasé" tout mon travail, j'ai passé la nuit à tout réécrire. J'ai alors complètement revu mon mode de sauvegarde. L'obstacle principal reste néanmoins le quotidien : arriver à concilier vie professionnelle, vie familiale, etc., tout en gardant son objectif : écrire ! Pour moi, la motivation est restée égale du début à la fin de mon travail.



**Qu'est-ce que cela vous a apporté pour l'exercice de votre mission au quotidien ?**

Au-delà des qualifications techniques, la confiance en soi, la capacité à se dépasser, davantage de rigueur, de l'assurance.

**Et pour conclure, comment appréhendez-vous la suite ?**

Pour continuer dans cette dynamique, je poursuis mes études avec la préparation du DSCG. Cette nouvelle étape a nécessité d'organiser avec Opcalia et mon employeur un plan de formation dans le cadre du CPF accompagné. Là également, forte de

l'expérience positive de ma 1<sup>ère</sup> VAE, je me suis lancée dans la rédaction d'une nouvelle VAE pour obtenir plusieurs UE du DSCG. **Propos recueillis par Olivier Valentin, responsable communication et animation réseau de la Fédération des Ogec Ile-de-France.**

## Rencontre avec le Groupe Médiations qui revient sur la notion de conflit avec un témoignage sur la vérité de la rencontre

**Une des causes des tensions interpersonnelles ou collectives, pour ne pas dire la plus importante, c'est le sentiment de ne pas être entendu, que sa parole est niée, déformée, ignorée. Chaque personne pense qu'elle possède la vérité : vérité de la situation, regard juste sur les difficultés traversées, analyse lucide sur les groupes en tension.**

La relation s'avère alors impossible : non seulement, elle ne laisse pas la parole à l'autre mais elle dégénère en agressivité, en paroles blessantes, elle se joue « à distance », à coups de reproches incessants, de mails envoyés le plus souvent pour se protéger et ne plus se confronter directement à l'autre. Lorsque les acteurs arrivent en médiation, le travail des médiateurs consiste à faire émerger la vérité de chacun pour que, petit à petit, la vérité de l'autre puisse être entendue. Et sans trop chercher à savoir qui a raison ou tort et où se situe LA vérité. C'est ainsi que le conflit né d'un coup de fil qui a mal tourné, entre un directeur diocésain et un chef d'établissement... parce que « tu m'as raccroché au nez »... va pouvoir être mis à plat : « j'ai pris en double appel le rectorat avec qui j'essayais en vain de communiquer depuis 3 jours, c'était hyper important, alors... J'ai raccroché et, après, c'est vrai, j'ai oublié de te rappeler. ».

On peut dire qu'il y a toujours du « faux » dans la relation car on n'en maîtrise jamais tous les tenants et les aboutissants. Tout va tellement vite, encore plus avec le développement des NTIC. Le travail en médiation consiste à aller à l'encontre de cette course. On suspend le tac au tac, l'immédiateté, on ralentit le temps, on prend le temps de se parler. Les acteurs font alors l'expérience de sortir d'une parole toute faite pour accéder à une parole singulière, unique. Ce travail, qui se fait pas à pas, demande du temps et commence en amont, en préparant les personnes à aller en médiation. L'expérience du premier tour de parole, avec ce que nous appelons « les récits initiaux », est d'une grande intensité. En invitant les personnes à dire l'essentiel de ce qui leur tient à cœur, les médiateurs ouvrent la voie vers une parole vraie, vis-à-vis d'eux-mêmes d'abord, des médiateurs ensuite, avant qu'elle ne devienne vraie pour l'autre. Ces derniers vont chercher ce qui se dit derrière les mots : « Que voulez-vous dire par mensonges et magouilles ? ». Ils savent que plus ils sont forts, plus ils doivent les « attraper », en donnant à leurs auteurs l'opportunité d'aller au bout de ce qu'ils veulent dire. Pour cette raison les médiateurs veillent à ce qu'on ne parle pas de celui qui est absent, qu'on n'en dise rien.

---

**Une parole vraie, si elle n'est pas la vérité de tous, est celle que chacun peut rejoindre en créant des ponts, celle qui jaillit du cœur, prononcée dans un élan où je peux parler de moi et être entendu(e) par l'autre.**

---

### Le retour d'expérience

Ils bannissent les « on dit que », « on m'a rapporté », ils repèrent les violations du langage, les généralités : « tu ne m'écoutes jamais », « tu refuses toujours de m'aider », les omissions : « vous voyez ce que je veux dire... » ou encore les distorsions : « tu n'es jamais content ! J'en veux pour preuve que tu ne souris jamais ! ». Une équipe de douze personnes avait été secouée par des sanctions prises à l'encontre de quatre d'entre elles, à la suite d'une dénonciation de faits qualifiés de harcèlement moral. Une puissance incroyable a été générée par le premier tour de parole avec une participante qui, faisant partie du groupe des sanctionnés, avait accepté d'aller en médiation, parce que la situation était devenue insupportable. Après que les médiateurs eurent repris les récits de chacun dans un contexte d'émotion intense, elle s'écria : Je comprends que j'ai 'merdé' avec certaines personnes et j'ai besoin de leur dire... À la première collègue qu'elle avait critiquée en entretien individuel, la qualifiant de « lèche botte qui répète tout au chef », elle déclara : « Je voudrais m'excuser pour ce que j'ai pu dire sur toi »,

#### En quelques mots, le Groupe Médiations revient sur l'essentiel à retenir

Si nous devons résumer nos expériences de médiatrice et de médiateur, nous dirions qu'une relation faussée est une relation qui a dégénéré ; une relation qui a fini par creuser un « fossé ». Une parole vraie, en revanche, si elle n'est pas la vérité de tous, est celle que chacun peut rejoindre en créant des ponts, celle qui jaillit du cœur, prononcée dans un élan où je peux parler de moi et être entendu(e) par l'autre.

à la seconde : « Je t'ai jugée sans savoir », à la troisième dont elle s'était moquée : « Je me rends compte qu'on n'a pas le droit de mettre ses collègues dans cet état » et, à son manager qui lui avait mis un couteau dans le dos, « Tu es un bon chef, je tiens à te le dire ». Expérience saisissante d'un retournement et d'une parole dite sans peur d'être jugée. Parole vraie, la libérant d'un passé insupportable, qui recréait du lien avec ses collègues et avec son responsable.

---

**Le 27 novembre 2019, le Groupe Médiations a organisé, dans les locaux du Sgec, une journée sur le thème : « Regards croisés sur la médiation ».**

---

Un chef d'établissement à qui un collectif de professeurs avait reproché d'avoir licencié un CPE, qui pourtant avait commis des fautes inexcusables avec des élèves, fend l'armure et avoue qu'il s'est retrouvé longtemps seul et en souffrance. Cette franchise provoque chez une enseignante cet aveu : « On te croyait insensible ; maintenant que tu dis cela, ça change tout ! ».

---

**Article co-rédigé par Constance Bouruet-Aubertot et Yves Bourron (Groupe Médiations)**

**Pour en savoir + : [www.groupemediations.com](http://www.groupemediations.com)**

# | Intercours

- 38 Grilles de sudoku
- 39 Prière : "Je suis le chemin"



## Entrainement cérébral : saurez-vous résoudre ces grilles de sudoku ?

### Règles du jeu

Un sudoku classique contient 9 lignes et 9 colonnes, donc 81 cases au total. Le but du jeu est de remplir ces cases avec des chiffres allant de 1 à 9 en veillant toujours à ce qu'un même chiffre ne figure qu'une seule fois par colonne, une seule fois par ligne, et une seule fois par carré de neuf cases. Une vingtaine de chiffres sont placés, il vous reste à trouver les autres. 3 grilles pour 3 niveaux de difficulté : facile, confirmé et expert.

	8	9			3	4		
1			5		9		7	6
	7				6	3		
		2		7				
7			6	5		9		4
4			2	9	1			5
3		4	1				6	
	1		4	6	2		9	
				3	7			8

	5		6	9			7	
8		7						
		9		4	1			
		3	8	1				
		2				3	4	
5	4		3				1	
4	6	8		5	3			9
2			4		9	6		
7		1		8	6			

4				8		9		
8	6			1	2			
	3				7		2	6
2						3	8	
5						4	7	
		1	8					
7	4	2					3	
					9	1	4	
				3		2	6	7



## "Je suis le chemin", une prière du père Jean Debruyne

On emprunte les chemins. On s'en sert. On les utilise. Aujourd'hui, on leur demande surtout d'arriver le plus vite possible. On veut le chemin le plus rapide. On cherche les raccourcis. Le chemin, lui, prend son temps. Il va son chemin. L'important du chemin n'est pas d'aller vite, mais d'aller son chemin. L'urgent n'est pas d'arriver, mais de partir ! Le chemin, c'est celui qui va. Il va tout droit ou il tourne à droite ou à gauche, mais il se fraye un chemin. Le chemin invite à se mettre en route. C'est une voie de communication. Le chemin qui ne communique plus a cessé d'être un chemin. C'est une voie de communication.

Le chemin qui ne communique plus a cessé d'être un chemin. Alors, est-ce que vous comprenez pourquoi Jésus dit : "Je suis le chemin" ?

---

*Père Jean Debruyne (1925-2006), prêtre de la Mission de France, aumônier général des guides de France et des scouts de France, écrivain, poète et éditeur.*

Meilleurs vœux 2020

