

Diplôme de conservateur de bibliothèque

L'emploi étudiant en bibliothèque universitaire : état des lieux et perspectives

Antoine BEAUQUIS

Sous la direction de Philippe MARCEROU
Inspecteur général des bibliothèques

Remerciements

Je remercie Philippe Marcerou, qui a accepté de diriger ce mémoire, pour sa disponibilité tout au long de mes recherches, sa réactivité durant la phase de rédaction et la précision de ses relectures. Ses remarques m'ont permis d'envisager des problématiques que j'aurais pu négliger autrement. Au-delà de la rédaction de ce mémoire, nos échanges m'ont apporté des éléments importants pour mon avenir professionnel.

Je remercie l'ensemble des personnes qui ont accepté de me rencontrer ou d'échanger par téléphone. J'ai beaucoup apprécié la patience avec laquelle ils ont répondu à mes questions. J'adresse un remerciement particulier à mes anciens tuteurs de stage, avec lesquels j'ai pu longuement discuter de mon sujet de mémoire : Hervé Chasserieu à Toulouse 2 et Sandrine Bohas à Lyon 1.

Je remercie également les contractuels étudiants avec lesquels j'ai pu échanger de m'avoir parlé de leur quotidien, de leurs projets, des contraintes avec lesquelles ils vivaient. Je leur souhaite bonne chance pour la suite de leurs études, notamment à ceux qui envisagent d'intégrer la profession.

Je remercie toutes les personnes – directeurs et directrices, encadrants et encadrantes, moniteurs et monitrices – qui ont accepté de répondre aux deux questionnaires que je leur ai adressés.

Je remercie Céline pour ses relectures.

Résumé :

L'emploi étudiant représente aujourd'hui environ 8% de l'emploi en bibliothèque universitaire. Bien qu'il ait connu un développement soutenu durant les dernières décennies, il n'a pas fait l'objet d'une étude approfondie depuis plus de dix ans. A l'heure où une forte augmentation du nombre de contrats étudiants en BU est envisagée, un état des lieux doit nous permettre d'envisager des perspectives pour l'avenir, à l'échelle nationale comme à l'échelle des services.

Descripteurs :

Bibliothèques

Enseignement supérieur – Bibliothèques

Étudiants – Travail – France

Bibliothèques – Bibliothécaires – France

Bibliothèques – Personnel – France

Abstract :

Today, student jobs represent 8% of total employment in French university libraries. Even though it has known a sustained development during the past decades, it has not been the subject of an in-depth study in the last ten years. While a strong increase of the number of « contrats étudiants » in university libraries is predicted, an overview of the situation will allow us to consider possibilities for the future, on a national scale as well as on the library scale.

Keywords :

Libraries

Higher education – Libraries

Students – Employment – France

Libraries – Librarians – France

Libraries – Staff – France



Cette création est mise à disposition selon le Contrat :
« **Paternité-Pas d'Utilisation Commerciale-Pas de Modification 4.0 France** »
disponible en ligne <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.fr> ou par
courrier postal à Creative Commons, 171 Second Street, Suite 300, San Francisco,
California 94105, USA.

Sommaire

SIGLES ET ABREVIATIONS	9
INTRODUCTION.....	11
PREMIERE PARTIE. A L'ECHELLE NATIONALE : ETAT DES LIEUX DE L'EMPLOI ETUDIANT EN BIBLIOTHEQUE UNIVERSITAIRE.....	15
1. Définir l'emploi étudiant : approche juridique	15
1.1. <i>Dix ans d'évolution du cadre réglementaire</i>	<i>15</i>
1.2. <i>Description du contrat étudiant</i>	<i>20</i>
2. Connaître l'emploi étudiant : approche statistique	25
2.1. <i>Quel emploi étudiant dans les bibliothèques universitaires françaises ?.....</i>	<i>25</i>
2.2. <i>Qui sont les étudiants employés dans les SCD ?</i>	<i>35</i>
3. Débattre de l'emploi étudiant : points de vue et perspectives ...	46
3.1. <i>Quelles conditions d'emploi pour les étudiants ?</i>	<i>47</i>
3.2. <i>Quelles perspectives pour les services et la profession ?</i>	<i>53</i>
SECONDE PARTIE. A L'ECHELLE DES SERVICES : LE QUOTIDIEN DE L'EMPLOI ETUDIANT	59
1. Recruter, former	59
1.1. <i>Recruter des contractuels étudiants</i>	<i>59</i>
1.2. <i>Accueillir et former</i>	<i>66</i>
2. Organiser, encadrer	70
2.1. <i>Organiser le travail des étudiants</i>	<i>71</i>
2.2. <i>Encadrer les contractuels étudiants</i>	<i>76</i>
3. Rémunérer, soutenir	83
3.1. <i>Mieux rémunérer les contractuels étudiants</i>	<i>83</i>
3.2. <i>Professionnalisation : peut-être plus qu'un job étudiant ?.....</i>	<i>87</i>
CONCLUSION	95
SOURCES.....	97
<i>Sources juridiques</i>	<i>97</i>
<i>Données statistiques</i>	<i>97</i>
BIBLIOGRAPHIE.....	99
<i>L'emploi public.....</i>	<i>99</i>
<i>L'emploi dans la filière « bibliothèque »</i>	<i>99</i>
<i>L'emploi étudiant en général.....</i>	<i>100</i>
<i>L'emploi étudiant en université</i>	<i>100</i>
<i>L'emploi étudiant en bibliothèque universitaire.....</i>	<i>100</i>
<i>Gestion des personnels et encadrement</i>	<i>101</i>

<i>Aides sociales</i>	101
<i>Actualité : bibliothèques « ouvertes »</i>	101
<i>Actualité : évolutions et nouveaux services</i>	102
ANNEXES	103
TABLE DES ILLUSTRATIONS	137
TABLE DES MATIERES	139

Sigles et abréviations

BDIC : Bibliothèque de documentation internationale contemporaine

BIS : Bibliothèque interuniversitaire de la Sorbonne

BnF : Bibliothèque nationale de France

BU : Bibliothèque universitaire

BUC : Bibliothèque universitaire centrale

CFVU : Commission de la formation et de la vie universitaire

COMUE : Communauté d'universités et établissements

CRFCB : Centre régional de formation aux carrières des bibliothèques

CROUS : Centre régional des œuvres universitaires et scolaires

FERC-CGT : Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture –
Confédération générale du travail

IGB : Inspection générale des bibliothèques

INSA : Institut national des sciences appliquées

Ircantec : Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de
l'État et des collectivités publiques

ITRF : Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation

LRU : (Loi relative aux) libertés et responsabilités des universités

PDE : Promotion et défense des étudiants

PEB : Prêt entre bibliothèques

PBO : Plan bibliothèque ouverte

SCD : Service commun de documentation

SFT : Supplément familial de traitement

SUIO-IP : Service universitaire d'information et d'orientation - insertion
professionnelle

SIGB : Système intégré de gestion de bibliothèque

UBN : Université Bordeaux-Montaigne

UT2J : Université Toulouse 2 Jean-Jaurès

INTRODUCTION

Viviane Cattane présentait en 2006 l'emploi étudiant comme « une frange assez mal connue parmi les ressources humaines de la bibliothèque »¹. Douze ans plus tard, que savons-nous de ces étudiants qui représentent entre 7 et 8% de l'emploi en bibliothèque universitaire² ?

Si le mémoire de Viviane Cattane et un rapport de Georges Perrin ont documenté, au milieu des années 2000, l'essor de l'emploi étudiant dans les Services communs de documentation (SCD) des universités françaises, aucune étude n'a été publiée sur ce sujet depuis 2007. Or la même année, le cadre réglementaire de cet emploi a été entièrement refondu : monitorat et tutorat ont ainsi été remplacés par un contrat unique.

De nombreuses évolutions ont marqué dix années de contrat étudiant. Le recours à cette forme d'emploi s'est imposé dans tous les SCD ; son développement est allé de pair avec l'extension des horaires d'ouverture, dont il a été l'un des principaux adjuvants. Objet de débats au sein de la profession depuis son apparition, l'emploi étudiant a été au cœur de conflits sociaux dont le retentissement ne peut être encore mesuré. Il est impératif d'actualiser les données dont nous disposons afin de saisir le rôle et la place de cet emploi dans nos bibliothèques.

Comprendre le passé récent et le présent de l'emploi étudiant en bibliothèque universitaire doit nous permettre d'envisager son avenir. Dans leur rapport intitulé *Voyage au pays des bibliothèques*, Erik Orsenna et Noël Corbin considèrent la possibilité pour les BU d'employer « dix fois plus [d'étudiants], une fois facilitées les procédures et clarifié le statut de leurs contrats »³. Le 23 mars 2018, Erik Orsenna déclarait d'ailleurs sur France Inter : « J'ai vu la ministre de l'Enseignement supérieur, on va essayer de multiplier par cinq, par dix [le nombre de moniteurs employés en BU] »⁴. Si l'effort d'extension des horaires d'ouverture se poursuit, l'emploi étudiant semble plus que jamais devoir y participer.

Puisque ces évolutions transforment le quotidien des services, il est nécessaire de doubler l'étude générale – à l'échelle du pays – d'une analyse à l'échelle des BU. Leurs responsables ont organisé l'intégration des contractuels étudiants sans modèle préconçu ; ils ont orchestré à leur manière le recrutement, la formation et le travail de ces agents non-permanents. Il serait intéressant de leur donner des éléments concrets sur les dispositifs et les fonctionnements adoptés par leurs collègues pour accueillir et encadrer les contractuels étudiants, notamment afin de faciliter l'échange de pratiques.

¹ CATTANE, Viviane. *L'Emploi d'étudiants en bibliothèque universitaire*. Mémoire DCB. 2006. p.8. Disponible à l'adresse : <<http://enssibal.enssib.fr/bibliotheque/documents/dcb/cattane.pdf>>

² Calculé en Equivalents temps plein (ETP). Concernant cette estimation, se reporter à la sous-partie 2.1.

³ ORSENNA, Erik, et CORBIN, Noël. *Voyage au pays des bibliothèques. Lire aujourd'hui, lire demain*. Rapport n°2017-35 adressé à Madame la ministre de la Culture. Février 2018. 70 p. p.49

⁴ France Inter, 2018. L'invité de 8h20. Erik Orsenna : « L'ouverture des bibliothèques, c'est d'abord la responsabilité de l'État » [podcast] *Franceinter.fr*. 23 février 2018. Consulté le 23 février 2018. Disponible à l'adresse : <<https://www.franceinter.fr/emissions/l-invite>>

Ce champ d'investigation paraît trop grand pour être parcouru en une centaine de pages. Il nous faut fixer des limites provisoires à nos recherches.

L'emploi étudiant en bibliothèque est un sujet très vaste. En nous centrant sur les services documentaires des universités françaises, nous reprenons le travail de recherche commencé par Viviane Cattane. Le cas des autres bibliothèques mériterait une étude à part entière.

C'est au contrat étudiant⁵ en BU que ce mémoire est consacré. Comme nous le verrons plus loin, d'autres formes d'emploi étudiant existent, à commencer par le stage ; elles sont cependant très nettement minoritaires.

Cette étude ne peut embrasser l'ensemble des phénomènes liés à l'emploi étudiant : sa nature juridique, les dispositifs et pratiques accompagnant son déploiement dans les bibliothèques, les conditions d'emploi qu'il induit et les débats qu'il suscite sont autant d'axes de recherche intéressants. En excluant l'une de ces dimensions, nous n'aurions qu'une connaissance partielle de cet emploi.

Ce mémoire propose donc de répondre à la question : quelle est la situation de l'emploi étudiant en bibliothèque universitaire aujourd'hui, à l'échelle nationale et à l'échelle des services ? Il semble en effet impossible de traiter une problématique particulière sans un état des lieux préalable. Mais comme nous l'avons écrit plus haut, décrire le présent doit nous permettre de penser l'avenir. Nous chercherons donc quelles perspectives pour l'emploi étudiant une connaissance approfondie de la situation actuelle donne à imaginer.

Quatre temps ont structuré les recherches pour ce mémoire⁶.

- La ville de Lyon a été choisie comme terrain d'enquête pour une série d'entretiens exploratoires avec des responsables de services employant des contractuels étudiants.
- A partir des informations tirées de ces entretiens, un premier questionnaire d'enquête a été adressé aux directeurs des SCD des universités françaises. L'objectif était d'obtenir des éléments quantitatifs concernant les pratiques des établissements.
- Les résultats de cette enquête ont eux-mêmes permis de réaliser une série d'entretiens ciblés avec des encadrants et ainsi d'obtenir des éléments qualitatifs concernant l'encadrement des contractuels étudiants.
- Une seconde enquête a été adressée aux contractuels eux-mêmes. Les réponses de 277 étudiants ont permis de rassembler des données statistiques et ainsi d'ébaucher une sociologie de l'emploi étudiant.

Des entretiens – formels ou informels – avec des étudiants et des représentants du personnel, un travail d'analyse des textes juridiques et des lectures ont complété ces recherches.

Nous avons clairement distingué deux niveaux d'analyse dans ce mémoire.

⁵ Défini par le code de l'éducation ; voir *infra*.

⁶ La méthodologie d'enquête est décrite en détail dans les annexes 1, 2 et 3.

La première partie est consacrée à un état des lieux à l'échelle nationale. Elle présente une description juridique du contrat étudiant, puis une étude statistique – l'état des lieux à proprement parler –, avant de faire le lien entre ces informations et les débats actuels sur la place de l'emploi étudiant en BU et son avenir.

La seconde partie décrit le quotidien de cet emploi dans les services documentaires des universités. Elle peut être lue comme un guide pratique à destination des professionnels : des exemples de dispositifs, de pratiques, de démarches et d'outils originaux y sont classés par thématiques – recrutement, formation, organisation du travail et du planning, encadrement, rémunération...

La présentation des données rassemblées nous permettra d'envisager avec recul les choix qui décideront de l'avenir de l'emploi étudiant en BU.

PREMIERE PARTIE. A L'ECHELLE NATIONALE : ETAT DES LIEUX DE L'EMPLOI ETUDIANT EN BIBLIOTHEQUE UNIVERSITAIRE

Comme nous l'avons souligné en introduction, l'emploi étudiant n'a pas fait l'objet d'une étude approfondie depuis plus de dix ans. De nombreuses évolutions ont pourtant affecté son développement.

En premier lieu, son cadre réglementaire a été entièrement refondu en 2007. Il nous faut rendre compte des causes et des conséquences de cette réforme et procéder à une analyse des dispositions juridiques applicables aux bénéficiaires du « contrat étudiant » défini par le code de l'éducation.

Le passage des universités aux responsabilités et compétences élargies (RCE) – l'attribution de moyens budgétaires et humains aux services documentaires leur revenant désormais⁷ –, la diversification des services proposés par les bibliothèques universitaires à leurs usagers et l'extension de leurs horaires d'ouverture ont été les éléments clés d'un contexte dont l'impact sur l'emploi étudiant doit être étudié. De nouvelles données statistiques doivent permettre d'actualiser l'état des lieux de Viviane Cattane, mais également de mieux connaître les étudiants employés dans les SCD des universités françaises.

Enfin, si l'emploi étudiant continue de faire débat dans la profession, les transformations que nous allons décrire n'ont pas manqué de soulever de nouveaux questionnements, concernant tant les conditions d'emploi des étudiants que les conséquences sur le travail du personnel titulaire. Nous les présenterons à la fin de cette première partie.

1. DEFINIR L'EMPLOI ETUDIANT : APPROCHE JURIDIQUE

Une forte évolution du cadre réglementaire nous contraint de poser aujourd'hui les mêmes questions que Viviane Cattane en 2006 : quelles sont les formes de l'emploi étudiant en bibliothèque universitaire, et quels textes les définissent ?

Après un retour sur les évolutions réglementaires des dix dernières années, nous nous efforcerons de décrire les dispositions juridiques applicables aux bénéficiaires du contrat étudiant.

1.1. Dix ans d'évolution du cadre réglementaire

Définir et nommer l'emploi étudiant en bibliothèque universitaire s'avère aujourd'hui encore – et malgré une simplification du cadre réglementaire – une tâche difficile.

Une confusion sémantique explique ceci : les termes employés par les établissements pour qualifier leur personnel étudiant ont en effet rarement évolué avec les textes. La dénomination de « moniteur », absente du code de l'éducation,

⁷ FAUSSURIER, Bérangère. Le SCD et son université de tutelle. Etat des lieux et perspectives. *Bulletin des bibliothèques de France*. 2006. N°9. p.122-133. Disponible à l'adresse : <http://bbf.enssib.fr/matieres-a-penser/le-scd-et-son-universite-de-tutelle_66698>

reste très largement répandue, bien que le terme « vacataire », inapproprié lui aussi, l'ait supplantée dans certains SCD. Ainsi, trois étudiants signataires de trois contrats similaires, employés aux mêmes tâches, pourront être appelés « moniteur » dans un premier établissement, « vacataire » dans un deuxième et « contrat étudiant » dans un troisième.

Ces usages masquent le fait qu'en dix ans, l'emploi étudiant a fortement gagné en homogénéité d'un point de vue strictement juridique. Pour mettre cette évolution en perspective, nous reviendrons d'abord sur la situation antérieure à 2007, date de la création du contrat étudiant en université, puis sur les réformes des dix dernières années.

1.1.1. Avant 2007 : moniteurs, vacataires, tuteurs et stagiaires

Avant 2007, l'emploi étudiant en bibliothèque universitaire – défini ici comme l'ensemble des étudiants employés par les services documentaires des universités – était caractérisé par une absence totale d'unité. Viviane Cattane dans son mémoire d'élève conservateur⁸, puis Georges Perrin dans un rapport adressé un an plus tard à la ministre de l'Enseignement supérieur⁹ ont proposé une typologie des formes de l'emploi étudiant qui coexistaient durant la première moitié des années 2000.

Ils dénombraient quatre régimes d'emploi étudiant en bibliothèque universitaire :

- Le monitorat étudiant, dont les conditions de recours et d'exercice étaient fixées par la circulaire ministérielle n°1436 du 24 décembre 1992. Les moniteurs se voyaient confier des missions de catalogage, d'orientation des lecteurs, d'information bibliographique et des opérations liées au prêt des documents. Pouvaient être recrutés en tant que moniteurs des étudiants de niveau supérieur à la première année de licence, âgés de moins de 27 ans. Leur contrat annuel était limité à 600 heures, soit 50 heures mensuelles.
- Le tutorat, dont les conditions étaient fixées par la circulaire ministérielle n°96-246 du 24 octobre 1996. Il ne concernait que les étudiants des deuxième et troisième cycles, appelés à aider les publics « au travail documentaire, à la maîtrise des outils bibliographiques et à l'usage efficace des bibliothèques »¹⁰. Exempt de charges sociales, le tutorat n'ouvrait pas de droit aux allocations pour perte d'emploi.
- L'emploi vacataire, défini par l'article 6-1 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984. Il était ouvert aux étudiants de moins de 28 ans pour une durée maximale d'un an avec possibilité de reconduction. Le temps de travail n'était pas systématiquement défini en amont.
- Le stage, rémunéré ou non, selon les conditions fixées par la convention signée entre l'établissement d'origine de l'étudiant et l'université.

⁸ CATTANE, Viviane, *op. cit.*, p.12.

⁹ PERRIN, Georges. *L'Emploi des étudiants dans les bibliothèques de l'enseignement supérieur. Rapport n°2007-013 adressé à Madame la ministre de l'Enseignement supérieur et de la recherche*. 2007. 17 p. Disponible à l'adresse : <<https://fr.scribd.com/document/2284375/Emploi-des-etudiants-dans-les-bibliotheques>>

¹⁰ CATTANE, Viviane, *op. cit.*, p.14.

Ainsi, l'emploi étudiant en bibliothèque universitaire s'est développé suite à la publication de deux circulaires créant, dans les années 1990, de nouvelles formes d'emploi adaptées aux besoins des bibliothèques. Il en résultait une forte fragmentation de cet emploi, ne facilitant ni le fonctionnement des services, ni la réalisation d'études statistiques.

De grandes tendances étaient néanmoins à l'œuvre. Elles donnaient à imaginer quel serait l'avenir de l'emploi étudiant en bibliothèque universitaire. Georges Perrin constatait un « recours massif au monitorat »¹¹, plébiscité par les SCD pour assurer une ouverture « élargie » au public. Au tutorat correspondaient des missions plus limitées. Georges Perrin soulignait également le caractère marginal du stage, « qui n'est pas assimilable aux autres formes d'emploi d'étudiants en bibliothèque »¹².

1.1.2. Vers une restructuration de l'emploi étudiant

Plusieurs publications ont contribué à faire connaître les principaux enjeux de l'emploi d'étudiants dans les bibliothèques universitaires.

En 2006, le mémoire de Viviane Cattane mettait en lumière les raisons et les conditions du développement de cet emploi. Il relayait les points de vue de professionnels, d'étudiants et de représentants syndicaux sur cette évolution et pointait certains problèmes, notamment la multiplicité des statuts.

Un an plus tard, le rapport de l'Inspection générale des bibliothèques (IGB) rendu à la ministre de l'Enseignement supérieur par Georges Perrin synthétisait et complétait les conclusions de Viviane Cattane. L'essor du recours à l'emploi étudiant par les SCD était de nouveau documenté : « Le recrutement d'étudiants, sous l'appellation générique de "moniteur" (terme utilisé par les établissements de manière générique) s'est considérablement accéléré à partir de l'année 2003, à la suite de l'extinction des contrats aidés et notamment de la disparition des emplois-jeunes »¹³. Georges Perrin faisait alors le lien entre emploi étudiant et extension des horaires d'ouverture des bibliothèques, situant ainsi la problématique de son rapport parmi les principaux enjeux auxquels la profession devait faire face en 2007¹⁴. L'IGB recommandait de lever les freins à l'emploi d'étudiants en diminuant les charges sociales et en proposant aux universités un contrat type de monitorat. Il n'est pas anodin de noter que ce rapport était remis à Valérie Pécresse en même temps qu'était ouverte la phase de concertation sur le projet de loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU).

A sa publication, la loi LRU du 10 août 2007 annonçait, par une modification l'article L811-2 du code de l'éducation, un décret concernant l'emploi d'étudiants pas les services des universités¹⁵.

¹¹ PERRIN, Georges, *op. cit.*, 2007, p.7.

¹² *Ibid.*, p.8.

¹³ *Ibid.*, p.7.

¹⁴ *Ibid.*, p.12.

¹⁵ « A cette fin, le chef d'établissement peut recruter, dans des conditions fixées par décret, tout étudiant, notamment pour des activités de tutorat ou de service en bibliothèque, sous réserve que l'étudiant soit inscrit en formation initiale dans un établissement public d'enseignement supérieur. »

1.1.3. 2007 : la naissance du contrat étudiant

Le décret n°2007-1915 du 26 décembre 2007, pris en application de l'article L. 811-2 du code de l'éducation, fixe « les conditions de recrutement et d'emploi des étudiants au sein des établissements publics d'enseignement supérieur ».

En premier lieu, il faut constater que les dispositions de ce décret ne concernent plus uniquement les bibliothèques, comme ce pouvait être le cas pour les circulaires consacrées au monitorat et au tutorat. L'activité de « service d'appui aux personnels des bibliothèques » est mentionnée parmi d'autres, notamment « [l']assistance et [l']accompagnement des étudiants handicapés », « [l']aide à l'insertion professionnelle » et la « promotion de l'offre de formation ». Le régime de l'emploi étudiant n'est donc plus spécifique aux services documentaires : il est commun avec celui des autres services universitaires employant des étudiants. Dans le cadre de la réforme engagée avec la loi LRU et de la fin des crédits fléchés pour les SCD, cette évolution ouvre la voie à une gestion centralisée et harmonisée des contrats étudiants par les services de ressources humaines des universités.

Il s'agit donc bien d'un nouveau type de contrat dont les deux principaux objectifs sont le développement de l'emploi étudiant dans les universités et l'harmonisation des régimes d'emploi. Les SCD des universités ne recruteront dorénavant plus des moniteurs et des tuteurs documentaires mais des contrats étudiants ; le texte ne propose pas de dénomination spécifique, ce qui explique que les bibliothèques universitaires aient souvent continué de distinguer, au sein de leur personnel étudiant, moniteurs et tuteurs, en fonction des missions qui leur étaient confiées. D'un point de vue formel, et comme l'explique la notice du Dictionnaire de l'Enssib dédiée aux vacataires des bibliothèques, moniteurs et tuteurs relèvent du même régime d'emploi¹⁶.

Avant de décrire plus en détail ce nouveau contrat, il nous faut présenter les évolutions juridiques récentes qui ont apporté des modifications marginales, mais néanmoins intéressantes au cadre réglementaire de l'emploi étudiant.

1.1.4. 2015 : codification des dispositions du décret de 2007

Le décret n°2015-652 du 10 juin 2015 a pour objet la codification des textes « régissant la vie universitaire et les personnels des établissements relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ». Son annexe présente le nouveau texte du livre VIII de la partie réglementaire du code de l'éducation, dont le titre premier, dans la première section de son unique chapitre, fixe les conditions de recrutement et d'emploi d'étudiants.

En résumé, les articles D.811-1 à D.811-9 du code de l'éducation fixent désormais les dispositions relatives à l'emploi d'étudiants par les universités et leurs services, notamment les SCD.

En comparant ces articles au texte du décret de 2007, on constate quelques modifications. Celles-ci tiennent compte des réformes touchant au fonctionnement des établissements de l'enseignement supérieur, notamment de la loi Fioraso¹⁷, sans modifier le contenu des dispositions établies en 2007.

¹⁶ Vacataires. *Le Dictionnaire de l'Enssib*. 8 octobre 2015. Consultée le 10 janvier 2018. Disponible à l'adresse : <http://www.enssib.fr/le-dictionnaire/vacataires>

¹⁷ Loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche.

1.1.5. 2017 : modification de certaines dispositions du code de l'éducation

Le décret n°2017-963 du 10 mai 2017, entièrement consacré au recrutement et à l'emploi des étudiants par les établissements de l'enseignement supérieur, apporte des modifications plus substantielles aux dispositions du code de l'éducation. Toutes n'affecteront pas les SCD ni les étudiants que ceux-ci emploient¹⁸.

L'apport le plus important concerne l'article D. 811-4 du code de l'éducation, qui porte désormais que « [les] compétences, connaissances et aptitudes acquises par les étudiants dans le cadre des contrats conclus en application des présentes dispositions sont validées au titre de leur formation dans les conditions fixées à l'article L. 611-9 », lequel, complété par le décret n°2017-962 du 10 mai 2017, traite de « la reconnaissance de l'engagement des étudiants dans la vie associative, sociale ou professionnelle ». En conséquence, l'expérience des étudiants employés dans les bibliothèques universitaires pourra être valorisée dans leur parcours universitaire. Le décret n°2017-962 précise que « [cette] validation prend la forme notamment de l'attribution d'éléments constitutifs d'une unité d'enseignement, de crédits du système européen d'unités d'enseignement capitalisables et transférables ("système européen de crédits-ECTS"), d'une dispense, totale ou partielle, de certains enseignements ou stages relevant du cursus de l'étudiant ». Il revient à la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU) de fixer pour chaque établissement les conditions et modalités de cette valorisation. A l'heure actuelle, il est très difficile de mesurer les conséquences de cette réforme pour les étudiants en contrat dans les SCD. Notons cependant qu'elle pourrait leur faciliter l'obtention d'une dispense d'enseignement pour réaliser leur service en bibliothèque et leur permettrait de valider des crédits ECTS grâce à leur contrat étudiant¹⁹.

La même réforme précise qu'il est possible pour un même étudiant de cumuler plusieurs contrats du même type dans l'année, dans un même établissement ou dans plusieurs, à condition de ne pas dépasser la limite du nombre total d'heures travaillées fixée par le code de l'éducation²⁰. Il reste impossible de cumuler ce contrat « avec tout autre contrat de travail conclu avec un établissement d'enseignement supérieur ou un organisme de recherche et avec le bénéfice de l'allocation de recherche ou l'exercice des fonctions de doctorant contractuel »²¹.

Enfin, l'article D. 811-8-1, créé à l'occasion de cette réforme, établit que chaque établissement devra réaliser une évaluation annuelle de ses contrats étudiants, aussi bien qualitative que quantitative, laquelle sera présentée en conseil d'administration. La portée de cette mesure devrait être limitée, cette évaluation étant déjà intégrée au bilan social de l'université.

¹⁸ Ainsi l'article D. 811-1 ouvre-t-il désormais le recours à ce type de contrat aux centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (CROUS).

¹⁹ Reconnaissance de l'engagement étudiant : ce qui va changer dès la rentrée 2017/2018. *Étudiant.gouv.fr*. 8 novembre 2017. Disponible à l'adresse : <<http://www.etudiant.gouv.fr/pid33626-cid116664/les-etablissements-d-enseignement-superieur-valorisent-desormais-tous-l-engagement-etudiant.html>>

²⁰ Code de l'éducation. Article D811-8.

²¹ *Ibid.*

1.2. Description du contrat étudiant

Cette sous-partie a pour objectif de décrire d'un point de vue juridique le contrat auquel les bibliothèques universitaires françaises ont recours pour recruter des étudiants.

Les autres formes d'emploi seront donc laissées de côté. Le contrat étudiant avait vocation à unifier les pratiques, donc à supplanter les autres régimes d'emploi ; de fait, les bibliothèques publiques non-territoriales ayant recours à d'autres types de contrat sont très rares.

La question du stage, qui reste minoritaire et ne peut être apparenté un « job étudiant », ne sera pas traitée.

1.2.1. Contractuels ou vacataires ?

Les étudiants dont nous nous proposons d'étudier les conditions d'emploi font partie des agents non-titulaires de la fonction publique d'État. Ce sont des agents contractuels puisqu'ils ne sont pas recrutés par décision unilatérale de l'administration (à l'inverse des fonctionnaires stagiaires, des auxiliaires de l'Éducation nationale et de certains vacataires). Parmi les agents contractuels de la fonction publique d'État, ils font partie des bénéficiaires d'un contrat de droit public²².

Ceci permet une première clarification : ces étudiants ne sont pas des vacataires. Aucun texte ne définit clairement ce terme ; un site gouvernemental précise cependant que le vacataire est une « personne appelée, à la demande de l'administration, à réaliser une tâche précise, ponctuelle, limitée à l'exécution d'actes déterminés et non susceptible de se répéter de façon régulière dans le temps (étude, expertise, etc...) »²³. Or l'usage de ce terme est inapproprié « pour désigner un agent public contractuel rémunéré sur la base de vacations, c'est-à-dire généralement à l'heure, à la demi-journée ou à la journée, mais qui travaille de manière régulière pour l'administration »²⁴. Ainsi, l'imputation de la rémunération sur ce qui s'apparente à des crédits de vacation ne fait pas le vacataire : si, comme dans le cas présent, l'activité de l'agent présente « une certaine continuité dans le temps »²⁵ et qu'il existe « un lien de subordination à l'autorité administrative »²⁶, il s'agit bien d'un agent contractuel²⁷.

Les étudiants employés en bibliothèque universitaire en vertu de l'article L. 811-1 du code de l'éducation sont des agents contractuels de droit public dont la rémunération est calculée sur la base d'un taux horaire²⁸. On ne peut donc pas parler de « vacataires » au sens propre. Ceci ne doit pas pour autant occulter la

²² Cette typologie de l'emploi non-titulaire dans la fonction publique est inspirée par : DION, Fabrice. *L'emploi public. Organisation – Statuts – Gestion*. Paris : Berger-Levrault, 2014. p.43 et suivantes.

²³ Recrutement. *Le portail de la fonction publique*. 22 novembre 2016. Consulté le 10 janvier 2018. Disponible à l'adresse : <<https://www.fonction-publique.gouv.fr/recrutement>>

²⁴ Qu'est-ce qu'un vacataire dans la fonction publique ? *Service-public.fr*. 14 novembre 2017. Consulté le 10 janvier 2018. Disponible à l'adresse : <<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31245>>

²⁵ Recrutement, *op. cit.*

²⁶ *Ibid.*

²⁷ Comme confirmé par la jurisprudence : TC, 5 juillet 1999, n° 0314, et CE, 28 juillet 1999, n° 185343.

²⁸ La jurisprudence a également confirmé qu'un agent contractuel de la fonction publique pouvait être rémunéré sur une base horaire : CE, 8 novembre 1995, n° 110435.

spécificité de leur système de rémunération qui, comme nous le verrons plus tard, aggrave souvent la précarité des bénéficiaires de ce type de contrat.

1.2.2. Dispositions réglementaires

L'ensemble des dispositions réglementaires applicables au contrat étudiant sont à trouver dans les articles du code de l'éducation qui lui sont consacrés²⁹, dans les articles du décret du 17 janvier 1986 visés par l'article D. 811-9 du même code, dans des principes généraux du droit dégagés par la jurisprudence et dans d'autres textes touchant à l'emploi contractuel dans la fonction publique.

Nous relèverons uniquement les dispositions susceptibles de concerner les étudiants travaillant dans les SCD.

Contrat de travail

L'étudiant signe un contrat qui mentionne les principaux textes réglementaires et le motif du recrutement. Sont précisées « sa date d'effet, sa durée, le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique »³⁰, mais également les conditions de rémunération et les droits et obligations spécifiques au contrat.

Gestion et suivi des contrats

La gestion des contrats revient aux services centraux et aux instances de l'université. La CFVU « débat chaque année de la politique d'emploi étudiant de l'établissement »³¹. Une évaluation des contrats est également présentée annuellement en conseil d'administration³².

Comme pour les autres contractuels de l'Etat, un dossier administratif sera constitué pour les étudiants employés en SCD³³.

Dans le cas où l'étudiant serait inscrit dans un autre établissement de l'enseignement supérieur, ce dernier doit être informé de la signature du contrat par l'université qui l'emploie³⁴.

Conditions de recrutement

Les étudiants sont recrutés par le président de l'université pour travailler en appui « aux personnels des bibliothèques et autres services »³⁵. On constate que les activités auxquelles ils peuvent participer ne sont pas détaillées : ils n'ont donc pas vocation à ne réaliser que des tâches d'accueil, de renseignement et de traitement des documents et peuvent prendre part à d'autres missions du SCD.

²⁹ Code de l'éducation. Articles D. 811-1 à D. 811-9.

³⁰ Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat. Article 4.

³¹ Code de l'éducation. Article D. 811-2.

³² *Ibid.*, Article D. 811-8-1.

³³ Décret n°86-83 du 17 janvier 1986. Article 1-1.

³⁴ Code de l'éducation. Articles D. 811-8.

³⁵ *Ibid.*, Article D. 811-1.

Le bénéficiaire du contrat doit être inscrit « en formation initiale, à la préparation d'un diplôme délivré au nom de l'Etat ou à la préparation d'un concours de recrutement dans l'une des trois fonctions publiques »³⁶. Son emploi en bibliothèque est incompatible avec un autre type de contrat de travail « conclu avec un établissement d'enseignement supérieur ou un organisme de recherche et avec le bénéfice de l'allocation de recherche ou l'exercice des fonctions de doctorant contractuel »³⁷. Il peut en revanche cumuler plusieurs contrats de ce type au sein du même établissement ou dans des établissements différents, s'il ne dépasse pas la limite du nombre d'heures de travail fixée par le code de l'éducation³⁸.

L'étudiant ne peut être recruté s'il ne bénéficie pas de tous ses droits civiques ou s'il a fait l'objet d'une condamnation ciblée par le décret de 1986³⁹. Il doit être en règle vis-à-vis des obligations du service national et satisfaire aux conditions d'aptitude physique⁴⁰. L'emploi est ouvert aux étrangers en situation régulière⁴¹.

Le candidat doit adresser au chef d'établissement (au président de l'université – dans la pratique, au directeur du SCD ou à un membre de l'équipe de direction) un dossier comprenant une lettre de motivation et un curriculum vitae. Le code de l'éducation précise que les critères académiques et sociaux doivent être prioritairement retenus lors du recrutement, sans pour autant les expliciter⁴².

Durée du contrat et temps de travail

Le contrat est conclu pour une durée ne pouvant excéder douze mois, « entre le 1^{er} septembre et le 31 août », mais pouvant être inférieure à un an, par exemple six mois⁴³. Le contrat peut être reconduit de manière expresse, la durée totale d'emploi de l'étudiant sous ce régime d'emploi ne pouvant dépasser six ans⁴⁴.

Le décret fixe des limites strictes à la durée de travail de l'étudiant sur l'année, à savoir « 670 heures entre le 1er septembre et le 30 juin et 300 heures entre le 1er juillet et le 31 août »⁴⁵. L'étudiant peut cumuler plusieurs contrats de ce type dans un ou plusieurs établissements, à condition de ne pas dépasser ce temps de travail total⁴⁶.

L'étudiant ne peut être appelé à travailler plus de 35 heures par semaine durant les congés universitaires⁴⁷. Des aménagements d'horaires sont accordés à l'étudiant handicapé ou dans les cas cités à l'article 56-1 du décret de 1986.

³⁶ Code de l'éducation, Article D. 811-8.

³⁷ *Ibid.*

³⁸ *Ibid.*

³⁹ Décret n°86-83 du 17 janvier 1986. Article 3.

⁴⁰ *Ibid.*

⁴¹ *Ibid.*

⁴² Code de l'éducation. Article D. 811-7.

⁴³ *Ibid.*, Article D. 811-3.

⁴⁴ Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. Article 6 bis.

⁴⁵ Code de l'éducation. Article D. 811-3.

⁴⁶ *Ibid.*, Article D. 811-8.

⁴⁷ *Ibid.*, Article D. 811-4.

Rémunération

L'étudiant ne peut être rémunéré en dessous du montant du SMIC horaire⁴⁸. Comme le précise Fabrice Dion, la rémunération est « appréciée *in concreto* et en référence aux titulaires »⁴⁹. De même, en vertu du principe d'égalité, « tous les agents placés dans une situation identique [...] doivent être traités de la même manière »⁵⁰ : tous les contrats étudiants réalisant les mêmes missions doivent être rémunérés de manière identique.

Dispositions liées au statut d'étudiant

L'article D. 811-4 du code de l'éducation garantit à l'étudiant des conditions de travail qui lui permettent de poursuivre ses études. Les étudiants travaillant en bibliothèque ne peuvent être astreints à des obligations de travail « pendant leurs enseignements obligatoires et pendant leurs examens »⁵¹.

Depuis la rentrée 2017-2018, l'expérience en bibliothèque peut être valorisée dans le cadre de la reconnaissance de l'engagement des étudiants dans la vie associative, sociale ou professionnelle⁵², sous la forme de crédits ECTS ou d'une dispense d'enseignement ou de stage, selon les conditions fixées par la CFVU de l'université⁵³.

Fin de contrat et renouvellement

Les dispositions relatives à la fin de contrat prévues au titre XI du décret de 1986 sont applicables aux étudiants sous contrat.

Un certificat sera remis à l'étudiant à l'expiration du contrat⁵⁴. Ce dernier peut être renouvelé plusieurs fois : si la durée du contrat est inférieure à six mois, l'intention de l'administration de renouveler ou non son contrat est notifiée à l'étudiant huit jours avant la fin du contrat, et un mois si la durée du contrat est supérieure ou égale à six mois⁵⁵. L'étudiant dispose de huit jours pour faire connaître sa décision.

Licenciement

Les dispositions relatives au licenciement prévues au titre XI du décret de 1986 sont également applicables aux étudiants.

Les motifs de licenciement, outre les cas disciplinaires, sont l'insuffisance professionnelle, la perte de confiance et l'intérêt du service. Dans tous les cas, la procédure doit être motivée et respecter des règles de forme (convocation,

⁴⁸ Code de l'éducation, Article D. 811-5.

⁴⁹ DION, Fabrice, *op. cit.*, p.152.

⁵⁰ *Ibid.*

⁵¹ Code de l'éducation. Article D. 811-4.

⁵² *Ibid.*

⁵³ *Ibid.*, Article D. 811-7.

⁵⁴ Décret n°86-83 du 17 janvier 1986. Article 44-1.

⁵⁵ *Ibid.*, Article 45.

entretien, notification de la décision) et des délais⁵⁶. Ils sont précisés dans les articles 45-2 à 49 du décret de 1986.

Cas spécifique, l'étudiant peut être licencié s'il « interrompt ses études, manque à l'obligation d'assiduité aux enseignements obligatoires ou ne se présente pas aux épreuves de contrôle des connaissances »⁵⁷, après un entretien qui lui laisse l'opportunité de se justifier. L'étudiant se voit notifier cette décision par lettre recommandée ; il a droit à un préavis de 15 jours.

Dans le cas d'un licenciement à raison d'un motif autre que disciplinaire, l'étudiant a droit à une indemnité⁵⁸, sauf s'il est reclassé ou démissionnaire⁵⁹. Les articles 53 à 56 du décret 1986 établissent les modalités de calcul du montant de l'indemnité.

Discipline

Les procédures disciplinaires et suspensives prévues par le titre X du décret de 1986 sont applicables aux étudiants employés dans les SCD.

Obligations

Les étudiants bénéficiaires d'un contrat en SCD sont soumis aux obligations fixées par le décret de 1986 : secret professionnel, obligation de discrétion professionnelle, obéissance hiérarchique et obligation de service⁶⁰. On peut ajouter à cette liste l'obligation de neutralité⁶¹.

Droits

Fabrice Dion note que « les agents non-titulaires bénéficient de droits et libertés similaires à ceux des agents »⁶² : droit de grève, droit syndical, liberté d'opinion et d'expression, interdiction des sanctions pécuniaires, impossibilité du licenciement d'une femme enceinte, salaire minimum, etc.

Si l'on suit les dispositions du décret de 1986 visées par le code de l'éducation, les contractuels doivent être affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour bénéficier « des assurances maladie, maternité, invalidité et décès et de la couverture du congé de paternité »⁶³, mais également pour les accidents du travail et les maladies professionnelles⁶⁴, leur emploi étant à temps non complet⁶⁵.

⁵⁶ DION, Fabrice, *op. cit.*, p. 190.

⁵⁷ Code de l'éducation. Article D. 811-6.

⁵⁸ Décret n°86-83 du 17 janvier 1986. Article 51.

⁵⁹ *Ibid.*, Article 52.

⁶⁰ *Ibid.*, Article 1-1.

⁶¹ DION, Fabrice, *op. cit.*, p.211.

⁶² *Ibid.*, p.192.

⁶³ *Ibid.*, Article 2.

⁶⁴ *Ibid.*

⁶⁵ Agent public à temps non complet, incomplet et partiel : quelles différences ? *Service-public.fr*. 26 janvier 2016. Consulté le 12 janvier 2018. Disponible en ligne : <<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13975>>

Ajoutons que le protocole de 2011 vise à étendre les droits des contractuels, notamment concernant la formation professionnelle⁶⁶.

2. CONNAITRE L'EMPLOI ETUDIANT : APPROCHE STATISTIQUE

Une fois clarifiées les dispositions juridiques qui lui sont applicables, nous pouvons envisager de réaliser un état des lieux de l'emploi étudiant en bibliothèque universitaire.

Il s'agit en premier lieu de brosser la situation globale de l'emploi étudiant, statistiques à l'appui : combien d'étudiants sont-ils employés dans les bibliothèques universitaires françaises ? Quelles sont leurs missions ? Quelles sont les principales raisons du recours à l'emploi étudiant par les services documentaires ?

Dans un deuxième temps, nous nous intéresserons aux étudiants eux-mêmes. Qui sont-ils ? Pourquoi travaillent-ils en bibliothèque ? Est-ce leur seul emploi ? Quels sont leurs projets professionnels ?

Les données statistiques utilisées dans cette partie sont issues des deux enquêtes réalisées dans le cadre de ce travail de recherche, l'une auprès des encadrants, l'autre auprès des contractuels. La méthodologie, les questionnaires et les statistiques d'enquête sont présentés en annexe.

2.1. Quel emploi étudiant dans les bibliothèques universitaires françaises ?

Nous nous intéresserons ici à la situation de l'emploi étudiant dans les SCD des universités françaises et dans les bibliothèques interuniversitaires. Comme il a été précisé en introduction, les autres bibliothèques de l'enseignement supérieur ont été écartées de notre champ d'étude pour des raisons pratiques.

2.1.1. Combien d'étudiants employés dans les bibliothèques universitaires françaises ?

Pour commencer, nous nous attacherons à établir une estimation du nombre d'étudiants employés par les bibliothèques universitaires françaises.

Nombre total d'étudiants employés

L'emploi étudiant en SCD a connu une croissance continue sur les vingt dernières années. Cependant, les étudiants ne sont pas seuls concernés : comme le notait Frédérique Mondon en 2002, « le recrutement d'agents non permanents, marginal jusqu'au début des années 1980, s'est ensuite accéléré rapidement [...] De nombreux établissements [...] ne pourraient plus aujourd'hui fonctionner sans eux »⁶⁷. La fin du plein-emploi, le développement des infrastructures et des

⁶⁶ Protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique.

⁶⁷ MONDON, Frédérique. *Accueillir et intégrer des personnels non permanents*. Villeurbanne : Enssib, 2002. p.9.

publics, les restrictions budgétaires et l'application de nouvelles méthodes de management ont façonné les nouveaux contours de l'emploi public ; la part de l'emploi titulaire s'est affaïssée dans la plupart des administrations. En université, et singulièrement en bibliothèque universitaire, la population étudiante offrait un vivier d'emploi contractuel particulièrement intéressant.

Le questionnaire adressé aux directeurs des SCD comprenait la question : « Combien d'étudiants étaient employés dans votre SCD / dans votre BU au cours de l'année universitaire 2016-2017 ? » A l'ensemble des réponses correspond un total de 1 326 étudiants. Certaines réponses correspondent non à l'ensemble d'un SCD mais à une ou plusieurs BU ayant répondu isolément. Pour réaliser une projection, il nous faut plutôt retenir le nombre de 1 010 étudiants qui correspond aux 50 SCD ayant validé une réponse complète et unique pour l'ensemble des composantes qu'ils rassemblent. En rapportant ce nombre à celui des SCD français, nous pouvons postuler qu'environ 1 500 étudiants étaient employés dans les bibliothèques des 70 universités et de 5 établissements apparentés⁶⁸ durant l'année universitaire 2016-2017.

Pour 10 Services inter-établissements de coopération documentaire (SICD) et bibliothèques interuniversitaires (BIU) contactés, nous avons obtenu 7 réponses pour un total de 51 étudiants employés⁶⁹. Nous pouvons donc estimer qu'environ 70 étudiants travaillent dans les 10 établissements de cette seconde catégorie.

Enfin, les bibliothèques de l'Institut national et universitaire Jean-François Champollion et la BNU ont recruté respectivement 5 et 22 étudiants pour l'année universitaire 2016-2017.

Catégories	Nombre d'étudiants employés par les répondants (Nombre de répondants)	Projection : nombre d'étudiants employés au total
« Universités » 70 universités + 2 grands établissements (Lorraine, Paris-Dauphine) + 3 universités de technologie	1 010 ⁷⁰ (50)	1500
INU Champollion	5 (1)	5
BIU, SICD + BULAC	51 (7)	70
BNU	22 (1)	22

Tableau 1 : Nombre d'étudiants employés dans les bibliothèques universitaires françaises

Ces projections peuvent être biaisées : se fonder sur le nombre de répondants et le nombre total d'établissements ne peut pas nous permettre de réaliser un calcul

⁶⁸ Il existait 70 universités en France en janvier 2017, auxquelles nous ajoutons les universités de Lorraine et Paris-Dauphine (qui ont le statut de « grand établissement ») et les trois universités de technologie de Compiègne, Troyes et Belfort-Montbéliard. Les bibliothèques interuniversitaires, la BULAC (groupement d'intérêt public), la Bibliothèque nationale et universitaire de Strasbourg et l'Institut national universitaire Jean-François Champollion ne sont pas pris en compte dans ce calcul.

⁶⁹ Nous incluons ici des SICD de services, qui ont naturellement moins vocation à employer des étudiants. De même, la BULAC, groupement d'intérêt public, a été classée dans cette catégorie.

⁷⁰ Pour réaliser une projection, nous excluons les réponses détaillées par BU, ce qui explique l'écart en le total des contractuels inclus dans ce tableau et celui de 1 326 étudiants.

vraiment satisfaisant. Rappporter les mêmes chiffres à la somme des populations étudiantes des universités répondantes, puis réaliser une projection à partir de la population de l'ensemble des universités françaises ne serait guère plus intéressant pour deux raisons : d'une part, les répondants constituent déjà un échantillon assez représentatif de l'ensemble des universités françaises ; d'autre part, ce serait postuler l'existence d'une corrélation forte entre le nombre d'étudiants employés par un SCD et la population étudiante de son université – ce qui, nous le verrons plus tard, n'est pas fondé.

Part de l'emploi étudiant

Il est possible de rapporter cette estimation au nombre total d'agents employés en bibliothèque universitaire pour évaluer la part de l'emploi étudiant.

La moyenne du temps de travail hebdomadaire des contractuels étant d'environ 10 heures par semaine, à 1 500 contrats étudiants correspondent environ 430 ETP. Rapportés aux 4 500 emplois titulaires⁷¹, ils représentent environ 7,2% de l'emploi en bibliothèque universitaire. Il s'agit probablement d'une estimation basse.

En 2006, Viviane Cattane évaluait à 6% la part de l'emploi étudiant dans les SCD⁷². Celle-ci aurait ainsi gagné un à deux points en dix ans.

Rien n'indique que la différence relevée par Viviane Cattane entre les SCD des universités de province et ceux des universités parisiennes ait disparu : selon ses calculs, l'emploi étudiant représentait en moyenne 9% de l'emploi des bibliothèques universitaires parisiennes et 5% de l'emploi des bibliothèques universitaires en région⁷³.

Rappelons, pour information, que ces chiffres sont nettement inférieurs à ceux des pays anglo-saxons. Aux Etats-Unis, la part de l'emploi étudiant en bibliothèque universitaire s'élevait à environ 40% en 2005⁷⁴.

Des étudiants employés dans tous les SCD

Il est important de noter que les répondants de la première catégorie (SCD d'université et des établissements apparentés) emploient tous des étudiants.

Deux répondants seulement nous ont indiqué qu'ils n'employaient pas d'étudiants. Il s'agit d'une bibliothèque interuniversitaire et d'un SICD⁷⁵. Les cinq autres établissements de la deuxième catégorie (BIU, SICD, BULAC), ainsi que l'INU Champollion et la BNU emploient des étudiants.

L'emploi d'étudiants s'est ainsi généralisé dans les bibliothèques universitaires.

⁷¹ Ministère de l'Éducation nationale, ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. *Repères et références statistiques 2017*. 400 pages.

⁷² CATTANE, Viviane, *op. cit.*, p.24.

⁷³ *Ibid.*, p.26.

⁷⁴ *Ibid.*, p.16.

⁷⁵ La bibliothèque interuniversitaire de Cujas et le SICD de Toulouse.

Nombre d'étudiants employés par SCD

Les données de l'enquête nous permettent d'établir une moyenne par établissement. Chaque SCD emploie en moyenne 22 étudiants.

L'écart est important entre les bibliothèques universitaires employant beaucoup d'étudiants et celles en employant relativement peu : le minimum est de 4, le maximum de 51 étudiants employés dans un même SCD. La médiane s'établit à 19 étudiants employés.

Sur 47 SCD, 7 emploient 40 étudiants ou plus, 13 emploient 30 étudiants ou plus, 22 emploient 20 étudiants ou plus. Ils sont 11 à employer moins de 10 étudiants.

Nombre d'étudiants employés et population étudiante de l'université

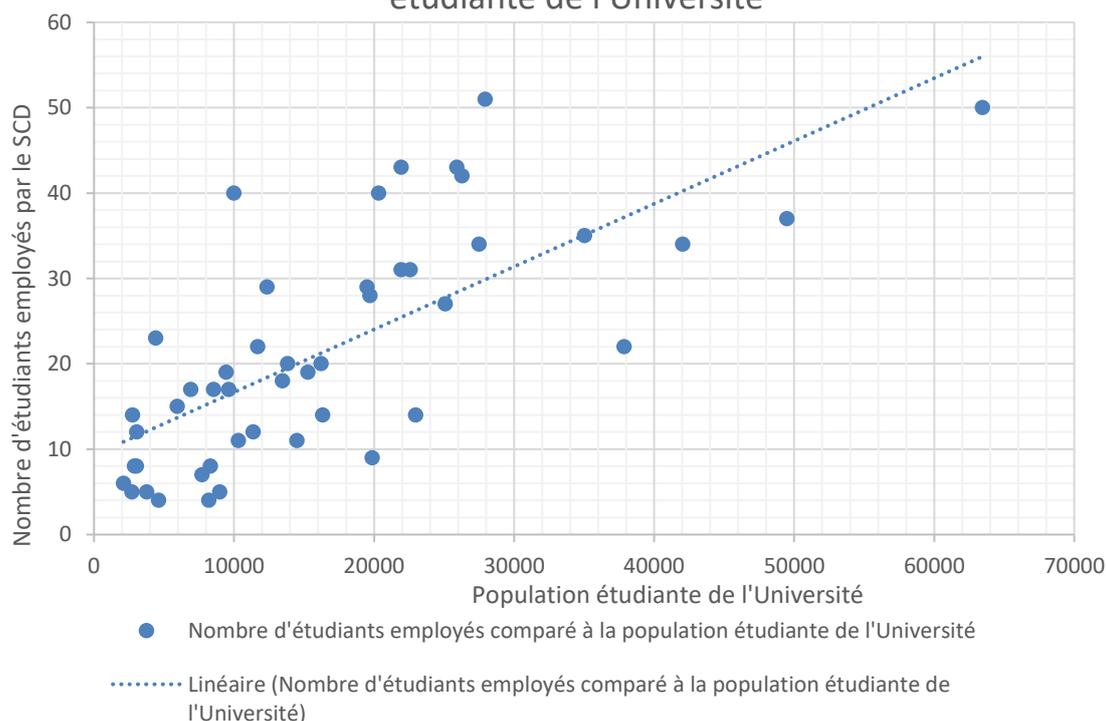
Questionnons-nous maintenant sur la relation entre le nombre d'étudiants employés par le SCD et la population étudiante totale de l'université : existe-t-il une corrélation forte entre ces deux variables ?

Pour répondre à cette question, nous avons établi, pour chaque répondant, le ratio :

$$\frac{P}{N} = \frac{\text{Population étudiante de l'université}}{\text{Nombre d'étudiants employés par le SCD}}$$

Pour notre échantillon, la moyenne du ratio $\frac{P}{N}$ s'établit ainsi à 828 étudiants inscrits à l'université pour un étudiant employé par le SCD. L'écart est très fort entre le ratio le plus bas (191) et celui le plus élevé (2 208).

Nombre d'étudiants employés comparé à la population étudiante de l'Université



Graphique 1 : Projection du ratio P/N sous la forme d'un nuage de points

Le graphique présente, sous la forme d'un nuage de points, l'équivalent du ratio $\frac{P}{N}$ pour chaque répondant. On constate qu'il n'existe pas de corrélation forte entre la population étudiante de l'université et le nombre d'étudiants employés par son SCD : le linéaire nous permet de cibler quelques établissements s'approchant de la moyenne, mais ils sont nombreux à s'en écarter. Il n'existe ainsi qu'une corrélation faible entre ces deux variables.

De grandes tendances peuvent néanmoins être enregistrées. Les SCD des « petites universités » emploient généralement beaucoup d'étudiants comparativement à la population étudiante qu'ils desservent : sur 9 universités comptabilisant chacune moins de 5 000 étudiants inscrits, 8 affichent un ratio $\frac{P}{N}$ inférieur à la moyenne ; pour 6 d'entre elles, ce ratio est inférieur à 500 étudiants inscrits pour un étudiant employé. Le ratio moyen pour les 19 universités comptant moins de 10 000 étudiants inscrits est de 673, un chiffre nettement inférieur à la moyenne. Ce constat s'explique sans doute par plusieurs effets de seuil : les SCD des petites universités ont besoin d'un nombre d'agents minimum pour fonctionner, et ce nombre n'est pas infiniment compressible à mesure que la population étudiante diminue. A l'inverse, pour les grandes universités, le ratio $\frac{P}{N}$ est globalement plus élevé que la moyenne : les 5 universités comptabilisant plus de 30 000 étudiants emploient, en moyenne, un étudiant pour 1 313 étudiants inscrits.

On peut donc conclure que le ratio $\frac{P}{N}$ tend à augmenter avec la population étudiante de l'université⁷⁶. Encore cette conclusion doit-elle être nuancée par l'absence d'une corrélation forte encore les deux variables étudiées ici, ce que confirme le nombre important de cas échappant à la logique que nous avons essayé d'établir. Ainsi, parmi les répondants, l'université dont le SCD emploie le plus d'étudiants (51) comptabilise environ 28 000 étudiants inscrits : elle n'est « que » la sixième université de l'échantillon par ordre de population étudiante. L'université affichant le ratio $\frac{P}{N}$ le plus élevé est la seizième plus grande de l'échantillon ; celle affichant le second ratio le plus important n'est que trente-septième. On mesure ici combien il est peu convaincant de systématiquement rapporter le nombre d'étudiants employés par le SCD à la population universitaire.

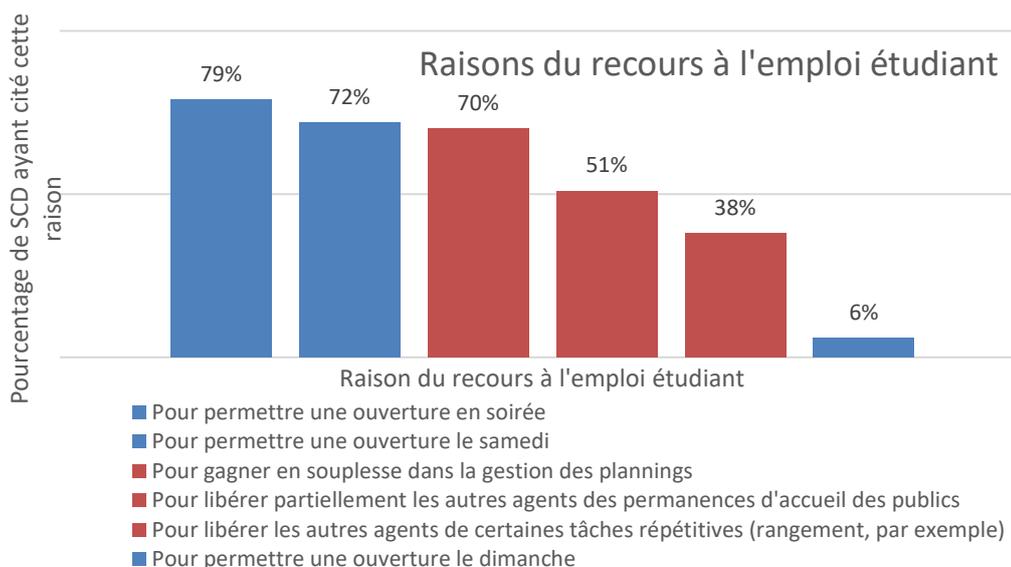
2.1.2. Les raisons du recours à l'emploi étudiant

Nous pouvons maintenant nous intéresser aux raisons avancées par les établissements pour justifier le recours à l'emploi étudiant. Nous disposons de données quantitatives, issues des résultats de la première enquête, et de données qualitatives provenant des entretiens réalisés avec des professionnels.

Principales raisons avancées par les enquêtés

Les responsables ayant retourné le questionnaire de la première enquête ont répondu à la question : « Pouvez-vous décrire les principales motivations justifiant le recours à l'emploi étudiant ? »

⁷⁶ Notamment en raison d'un « effet de seuil » qui voit les petites universités contraintes d'employer un nombre conséquent d'agents pour assurer le bon fonctionnement de leurs services documentaires. Une logique similaire existe pour la taille (ou surface) des unités documentaires : si deux contractuels sont nécessaires pour surveiller 1 000 mètres carrés de bibliothèques ouverts, 5 000 mètres carrés ne supposeront peut-être que 6 contractuels, et ainsi de suite.



Graphique 2 : Raisons avancées par les établissements pour justifier le recours à l'emploi étudiant

Parmi les raisons proposées, trois ont été retenues par environ trois quarts des répondants : il s'agit de l'ouverture en soirée qui justifie l'emploi d'étudiants pour près de 4 SCD sur 5, mais également de l'ouverture le samedi, citée par 72% des répondants, et du gain de souplesse dans la gestion des plannings (70%). Nous pouvons en conclure que plus de dix ans après le rapport de Georges Perrin, l'ouverture « élargie » continue de justifier l'emploi d'étudiants pour la majorité des établissements. Le Plan bibliothèque ouverte (PBO+) s'est en effet traduit, dans beaucoup de SCD, par un recours plus important à l'emploi étudiant pour permettre une extension des horaires d'ouverture en soirée et le samedi. Les effets du plan PBO+ ne sont cependant pas encore totalement mesurables.

Les réponses des SCD montrent que l'emploi d'étudiants permet également de faciliter l'organisation du service public en gagnant en souplesse dans l'établissement des plannings. Ce motif est cité dans plusieurs entretiens avec des encadrants et des responsables d'établissement. De manière moins systématique, le recours à ce type d'emploi permet de libérer partiellement les agents titulaires des tâches de service public pour leur permettre de se consacrer à leurs autres missions (51%). Une minorité d'encadrants cite la possibilité de libérer ces mêmes agents de tâches jugées répétitives (38%).

L'ouverture du dimanche est citée par 6% des répondants seulement. La faiblesse de ce taux doit être rapportée au nombre encore peu important de bibliothèques universitaires ayant mis en place une ouverture dominicale.

Autres raisons

Les répondants ont mentionné d'autres raisons, parmi lesquelles la formation des étudiants en première année de licence. Le besoin de mobiliser des agents pour cette mission spécifique, qui nécessite des moyens humains importants sur une période chargée pour les services, conduit plusieurs établissements à faire appel à des contractuels étudiants.

L'emploi d'étudiants peut répondre à des objectifs sociaux fixés par l'université, dans le cas où la politique d'établissement vise à développer l'emploi étudiant sur les campus. Ceci crée un contexte favorable au recrutement

d'étudiants par le SCD. Nous verrons plus tard que cette mission sociale peut se révéler paradoxale compte tenu des spécificités du contrat étudiant.

Plusieurs établissements choisissent également de recruter des étudiants pour ajouter une compétence disciplinaire aux postes de service public. Les personnels titulaires et contractuels ayant rarement réalisé leur formation initiale dans le domaine disciplinaire couvert par les collections de leur bibliothèque ou de leur pôle, le principe est de mettre à contribution les connaissances des étudiants en formation initiale ou en reprise d'études. Ceci est souvent le cas pour des bibliothèques pluridisciplinaires.

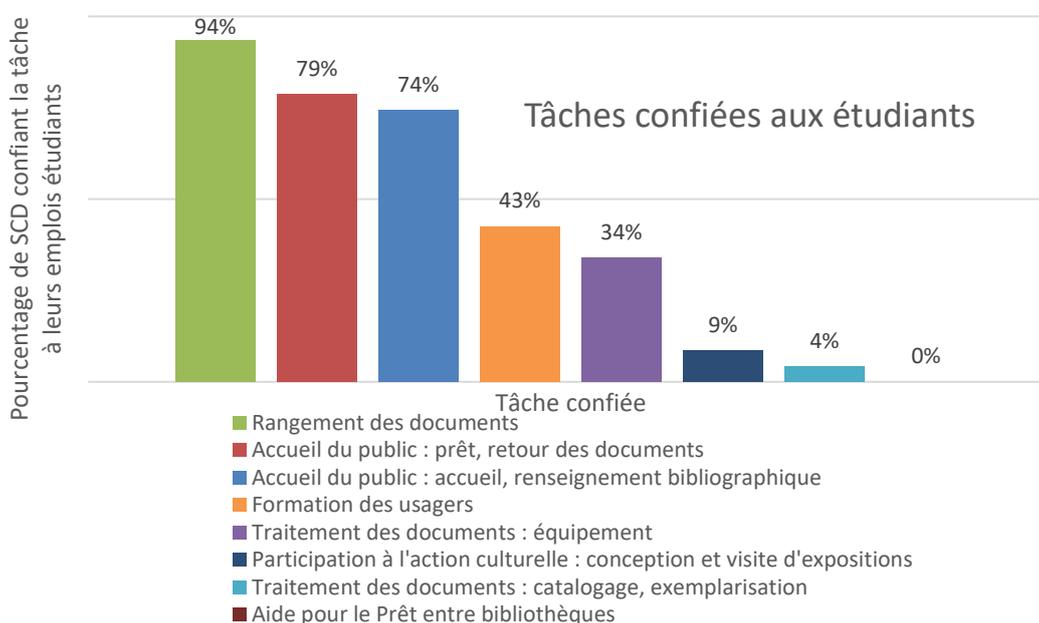
Enfin, comme évoqué par Gregory Miura⁷⁷, ce type d'emploi permet de proposer une formation professionnelle à des étudiants et de diffuser la « culture métier », ce qui peut être avancé comme une motivation forte pour le développement de l'emploi étudiant en BU.

2.1.3. Les missions confiées aux étudiants

Il nous faut maintenant rendre compte des missions et tâches confiées aux étudiants par les services documentaires.

Principales missions

Dans le cadre de l'enquête, il a été demandé aux encadrants de sélectionner dans une liste les principales missions qu'ils ont confiées aux étudiants qu'ils emploient.



Graphique 3 : Tâches confiées aux étudiants employés par les SCD

Sans surprise, le rangement des documents est confié aux étudiants dans la quasi-totalité des établissements répondants (94%). Ce constat doit être nuancé par deux remarques. Il n'implique pas que les étudiants soient seuls à ranger les documents ; dans la grande majorité des cas, ils partagent cette mission avec les agents titulaires – ce qui n'est pas sans susciter des tensions ponctuelles. Par

⁷⁷ Entretien téléphonique avec Grégory MIURA, 11 janvier 2018.

ailleurs, ces étudiants sont rarement, sinon jamais cantonnés à cette unique mission. Dans un SCD, ils gèrent également l'équipement des documents ; dans un autre, ils forment les étudiants de première année. Reste que le rangement, tâche souvent jugée répétitive et ingrate, est généralement déléguée au personnel étudiant. Notons également que le chiffre donné par Viviane Cattane en 2005 (83,6%) est inférieur à celui trouvé aujourd'hui⁷⁸.

Les tâches d'accueil du public se dégagent nettement parmi les autres missions. Dans 4 SCD sur 5, les étudiants sont appelés à s'occuper du prêt et du retour des documents ; en 2005, ils n'étaient que 6 sur 10 à confier cette mission aux étudiants⁷⁹. Dans 3 SCD sur 4, ils accueillent et renseignent le public.

Les autres tâches sont plus rarement confiées aux étudiants. Il s'agit par exemple de la formation des usagers pour 43% des SCD répondants. Le fait que Viviane Cattane ne relevait que 28% de réponses positives pour la même question nous permet d'affirmer que cette mission est de plus en plus souvent confiée à des étudiants. Dans un tiers des SCD enquêtés, les étudiants s'occupent de l'équipement des documents ; il est beaucoup plus rare qu'ils se voient confier des missions de catalogage ou d'exemplarisation des documents (5% des SCD). Dans 10% des établissements, ils participent au développement de l'action culturelle.

Autres missions

Cette typologie exclut un grand nombre d'autres missions citées en commentaire ou lors d'entretiens avec les encadrants.

Il s'agit souvent de tâches au contact de publics spécifiques : visites guidées de la bibliothèque pour les primo-arrivants, accueil de lycéens, voire réalisation d'une enquête ou mise à jour de documents de communication (dépliants). Les missions d'assistance informatique et de médiation numérique doivent également être mentionnées.

Les autres tâches sont généralement liées aux collections : numérisation, inventaire et récolement, bulletinage, mais également dépoussiérage, nettoyage des rayonnages, transfert de collections et refolement.

Le tutorat documentaire ayant été assimilé au régime des contractuels, il constitue une part importante de l'emploi étudiant étudié ici.

Pour conclure, il faut relever le poids important des tâches « cœur de métier », ce qui correspond à la mission assignée aux étudiants par le code de l'éducation : travailler en « appui aux personnels des bibliothèques »⁸⁰. Il s'agit souvent d'activités réalisées par les magasiniers, répétitives mais vitales pour le fonctionnement du service documentaire. Il ne paraît pourtant pas irréaliste d'avancer l'hypothèse d'une progressive diversification des missions des étudiants employés dans les bibliothèques universitaires ; en témoignent leur participation à l'action culturelle et le fait que des missions liées à la communication ou à l'évaluation des services leur soient parfois confiées – comme si le personnel des établissements avait pris empiriquement conscience de la latitude laissée par le code de l'éducation dans la définition des missions des étudiants. Cependant, ces

⁷⁸ CATTANE, Viviane, *Ibid.*, p.34.

⁷⁹ *Ibid.*

⁸⁰ Code de l'éducation. Article D. 811-1.

exemples sont à trouver dans de petites unités documentaires au fonctionnement plus souple et dans lesquelles la distinction entre personnel étudiant et personnel titulaire est moins marquée. Dans les unités de taille plus importante – sinon en général –, la tension entre l'augmentation de la pression budgétaire et l'injonction à ouvrir plus a naturellement orienté les étudiants vers des tâches d'accueil, de renseignement et de prêt-retour nécessaires pour l'ouverture au public, ce qui explique sans doute que les missions de rangement et de prêt et retour leur soient plus souvent confiées qu'en 2005. Au demeurant, il faut constater que ces missions empiètent sur celles des magasiniers titulaires.

2.1.4. Le financement de l'emploi étudiant par les établissements

Le questionnaire de la première enquête comprenait des questions budgétaires. Elles nous renseignent sur le financement de l'emploi étudiant par les établissements.

Budget de l'université, budget du SCD

32 SCD sur 47 nous ont donné des informations sur le budget qu'ils consacrent à l'emploi étudiant. Celui-ci est évidemment très variable d'un établissement à l'autre – de 4 500€ par an pour une équipe de 4 étudiants à 204 000€ par an pour 42 contractuels. La moyenne s'établit à 74 495€.

Ces chiffres sont d'un intérêt limité pour notre étude, d'autant que plusieurs biais en faussent l'analyse : nous ne connaissons pas le salaire horaire des étudiants, ni le nombre mensuel moyen d'heures de travail des étudiants. La source et le mode de financement des « vacations » nous sont en revanche connus et peuvent nous intéresser.

Pour 48,9% des répondants⁸¹, le budget consacré aux emplois étudiants relève directement du budget général de l'université. Pour les 35,5%, il est prélevé sur le budget du SCD.

Budget de la COMUE, dotation régionale

15,5% des établissements répondants indiquent une autre source de financement : le budget de la Communauté d'universités et établissements (COMUE), mais également, dans le cas d'universités des Hauts-de-France, le conseil régional. Ces financements extérieurs peuvent également compléter les ressources affectées par l'université.

Les COMUE peuvent participer au financement des contrats étudiants des établissements qu'elles associent. C'était le cas de Sorbonne Universités qui regroupait, entre autres établissements, les universités Paris-Sorbonne et Pierre-et-Marie-Curie (fusionnées au 1^{er} janvier 2018⁸²) et l'université de technologie de Compiègne. Sorbonne Universités a ainsi « mis en place un programme d'emplois

⁸¹ 45 répondants pour cette question.

⁸² AUTHEMAYOU, Céline. Enseignement supérieur : ce qui change au 1er janvier 2018. *L'Étudiant*. 8 janvier 2018. Consulté le 18 janvier 2018. Disponible à l'adresse : <<http://www.letudiant.fr/educpros/actualite/enseignement-superieur-ce-qui-change-au-1er-janvier-2018.html>>

étudiants »⁸³, participant au financement de tout ou partie des contrats étudiants des universités citées.

Ce cas de figure peut être expliqué par une volonté commune des chefs d'établissement de développer l'emploi étudiant ; une autre explication peut être le retrait d'un autre financeur extérieur. En 2014, la région Île-de-France mettait fin à son dispositif de financement de l'emploi étudiant dans les établissements de l'enseignement supérieur⁸⁴. Le conseil régional des Hauts-de-France continue, lui, de participer à son financement, au bénéfice des universités de la région. Trois responsables de SCD d'universités du Nord-Pas-de-Calais et de Picardie ont ainsi déclaré obtenir des financements de la région pour leurs contrats étudiants. Il s'agit vraisemblablement de la dernière région maintenant un tel dispositif.

Plan « Bibliothèques ouvertes »

L'enquête concernant l'année universitaire 2016-2017, plusieurs répondants signalent avoir obtenu des financements spécifiques grâce à l'opération « Bibliothèques ouvertes » (PBO+) et les avoir affectés à l'emploi d'étudiants. Dans certains cas, ce financement a pu être décisif : pour sortir du cadre universitaire *stricto sensu*, PBO+ a permis le doublement du nombre de contractuels étudiants employés par la bibliothèque Marie-Curie à l'Institut national des sciences appliquées de Lyon (INSA Lyon)⁸⁵.

Les financements issus de ce plan n'ont cependant vocation qu'à soutenir les établissements lors de la phase d'ajustement liée à l'extension des horaires d'ouverture : ils sont ventilés de manière dégressive sur trois ans⁸⁶. Dans le cas de certains SCD franciliens, le plan PBO+ a permis de suppléer au désengagement du conseil régional ; il ne peut cependant être pensé comme une source de financement pérenne de l'emploi étudiant en bibliothèque universitaire et devra être relayé par un autre dispositif après 2019 avant de garantir le maintien de l'offre d'emploi actuelle. Ajoutons qu'à ce stade, aucune bibliothèque universitaire parisienne n'est ouverte le dimanche, à l'exception des bibliothèques médicales.

Part du budget consacrée à l'emploi étudiant

Les répondants concernés ont été invités à indiquer la part du budget de leur SCD consacrée à l'emploi étudiant. Onze ont répondu, ce qui ne nous permet pas de donner des statistiques entièrement fiables. Indiquons néanmoins que la moyenne pour cet échantillon est de 7,95% du budget consacrés aux contrats étudiants. L'écart est très important entre le chiffre le plus élevé (16%) et celui le plus bas (1,5%). Il n'existe pas de corrélation évidente entre ce taux et le nombre d'étudiants employés par le SCD, ni avec la taille de l'université à laquelle appartient le service.

⁸³ Emplois étudiants. *Sorbonne-Universités*. Consulté le 18 janvier 2018. Disponible à l'adresse : <http://www.sorbonne-universites.fr/actions/vie-de-campus/vie-etudiante/emplois-etudiants.html>

⁸⁴ Il s'inscrivait dans le cadre du dispositif Bibliorif pour la modernisation des bibliothèques des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche.

⁸⁵ Entretien avec Guillemette TROGNOT, 30 mai 2017.

⁸⁶ Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. *Plan « Bibliothèques ouvertes »*. Dossier de presse. 1er février 2016. Disponible à l'adresse : http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Bibliothèques_universitaires/41/3/26012016_DP_plan_BU_horaires_532413.pdf

Ainsi, le financement de l'emploi étudiant varie grandement d'un établissement à l'autre, selon qu'il est pris sur le budget de l'université ou sur celui du SCD et selon qu'il existe ou non des sources extérieures de financement (conseil régional, PBO+).

2.2. Qui sont les étudiants employés dans les SCD ?

Intéressons-nous maintenant aux contractuels : qui sont ces 1 500 étudiants employés dans les SCD des universités françaises ?

Un questionnaire a été envoyé aux directeurs, responsables et encadrants ayant répondu à la première enquête pour qu'ils le fassent suivre à leurs contractuels étudiants. 277 questionnaires ont été retournés, ce qui correspondrait – en reprenant notre estimation – à environ 18,5% de l'ensemble des contractuels étudiants employés dans les services documentaires des universités. Nous pouvons dès lors utiliser les résultats de cette seconde enquête pour esquisser une analyse sociologique des contractuels étudiants employés en BU. Par ailleurs, le questionnaire donnait aux répondants la possibilité de s'exprimer sur leur expérience personnelle et sur l'emploi étudiant en général ; aux données quantitatives s'ajoutent ainsi des données qualitatives.

A partir des statistiques issues de l'exploitation des résultats de l'enquête, nous avons construit cinq profils types qui, pris individuellement, correspondent à des parcours communs ou typiques, et pris dans leur ensemble, sont assez représentatifs de la population étudiée. Ce groupe est composé d'un profil rassemblant toutes les caractéristiques majoritaires :

- Céline, 23 ans, étudiante en histoire contemporaine, niveau master 2 ; c'est sa première année de contrat ; elle envisage de travailler en bibliothèque après ses études, mais ce n'est pas son principal objectif professionnel.

Et de quatre profils types complémentaires :

- Sonia, 22 ans, étudiante en sciences de l'information, niveau master 1, dont le projet professionnel est de travailler en bibliothèque ; c'est sa première année de contrat ; elle donne en parallèle de son contrat des cours particuliers et garde des enfants pour compléter ses revenus.
- Clément, 21 ans, étudiant en droit, niveau licence 3 ; son contrat en bibliothèque universitaire est avant tout un « job » pour financer ses études ; c'est sa seconde année de contrat ; il n'envisage pas de travailler en bibliothèque après ses études.
- Charlotte, 25 ans, doctorante en sociologie (deuxième année), ayant commencé à travailler en BU pour financer son doctorat et considérant maintenant une réorientation vers les métiers des bibliothèques ; c'est sa seconde année de contrat.
- Romain, 30 ans, étudiant en reprise d'études en physique, niveau master 2 ; malgré un nombre d'heures de service hebdomadaire plus important que la moyenne, il travaille en soirée comme barman pour compléter ses revenus ; c'est sa première année de contrat ; il n'envisage pas de travailler en bibliothèque après ses études ; il est très critique concernant ses conditions de travail.

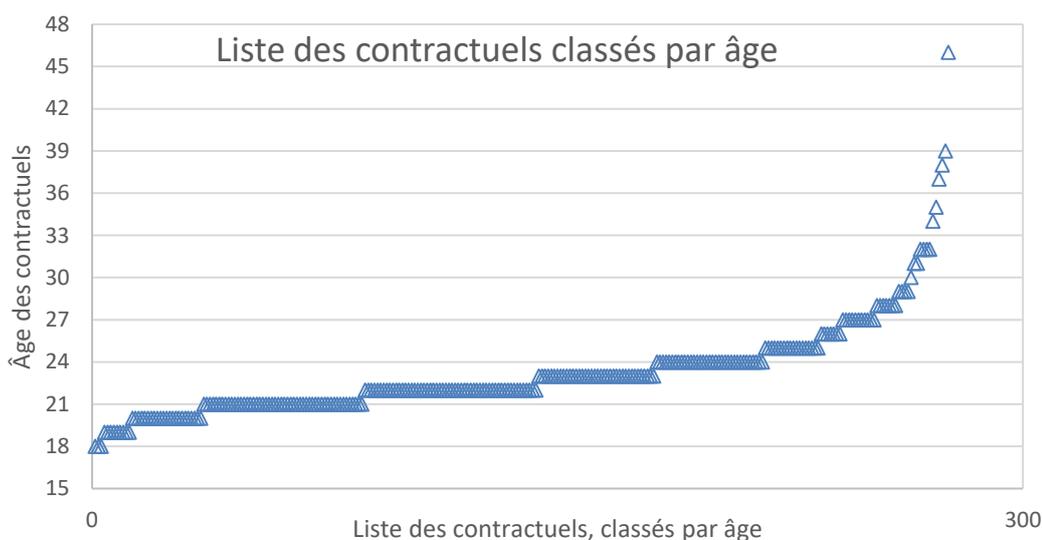
Ces cinq profils font l'objet d'une présentation détaillée en annexe. Nous y ferons référence durant l'exposé des données statistiques.

2.2.1. Etat civil : le genre et l'âge

Céline, étudiante de 23 ans, correspond au profil le plus courant au sein de la population étudiée.

Les contractuelles sont en effet largement majoritaires : 65,3% des répondants sont des femmes, contre 34,3% d'hommes⁸⁷. Ces chiffres concordent avec le taux de féminisation élevé de la population étudiante des universités françaises (59,4% de femmes)⁸⁸, mais également avec celui de la profession (68% de femmes dans la filière des bibliothèques de la fonction publique d'État en 2008)⁸⁹.

L'âge moyen des contractuels est de 23 ans. Une médiane relativement basse (21 ans) laisse penser qu'une minorité d'étudiants dont les âges sont nettement supérieurs à la moyenne – comme Romain, 30 ans – tirent celle-ci vers le haut. Ceci est confirmé par une présentation des données sous la forme d'un nuage de points : on observe une très forte concentration autour des 21 ans, 22 ans, 23 ans et 24 ans, peu de valeurs basses – car aucun contractuel n'a moins de 18 ans – et quelques valeurs nettement supérieures. Le contractuel le plus âgé a 46 ans.



Graphique 4 : Nuage de points présentant l'âge des contractuels

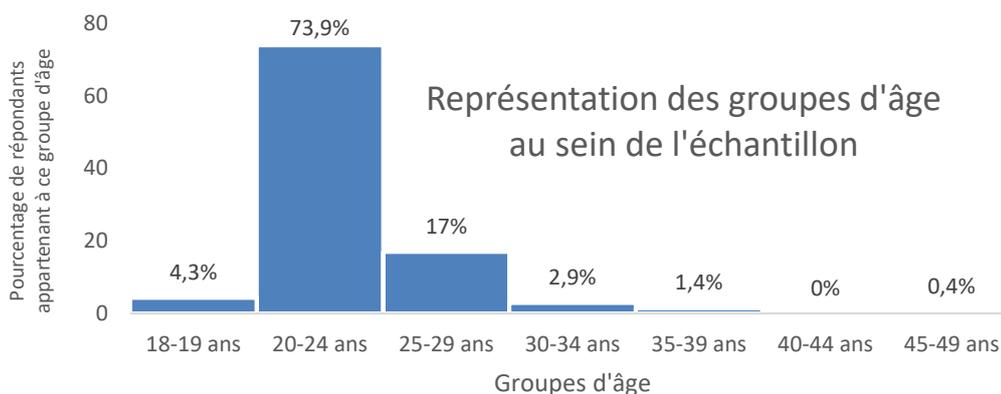
Pour compléter cette analyse, nous pouvons classer les étudiants par groupes d'âge. Nous observons ainsi que 90% des contractuels ont entre 20 et 29 ans ; 3 sur 4 ont entre 20 et 24 ans. Parmi nos profils types, seul Romain fait exception ; encore n'est-il qu'au début de la trentaine. Les 10% restants sont, à parts

⁸⁷ Une personne sur 277 a sélectionné « Autre réponse », soit 0,4%.

⁸⁸ Ministère de l'Éducation nationale, ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. *Repères et références statistiques*. Édition 2017. p.177.

⁸⁹ RENOULT, Daniel. *La filière des bibliothèques de la fonction publique d'Etat : situation et perspectives*. Rapport de l'Inspection générale des bibliothèques n°2007-029 adressé à Madame la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et à Madame la ministre de la Culture et de la Communication. 2008. p.10.

relativement égales, plus jeunes (18 ou 19 ans) ou plus âgés (dans leur trentaine, un seul répondant ayant plus de quarante ans.



Graphique 5 : Analyse par groupes d'âge

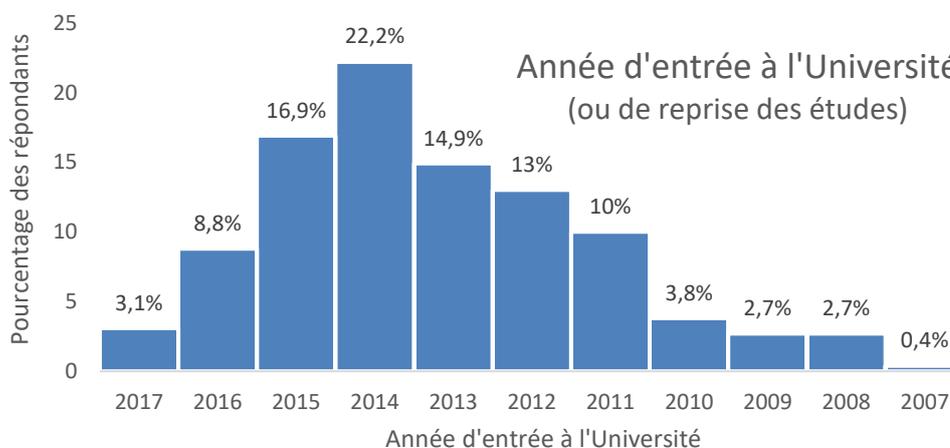
Ces données pourront être de nouveau mobilisées par la suite.

2.2.2. Parcours et situation universitaire

Nous pouvons maintenant nous intéresser au parcours et à la situation universitaire des contractuels. Céline, notre profil de référence, est étudiante en sciences humaines ; entrée à l'université en 2013, elle est aujourd'hui en seconde année de master. Mais Romain – étudiant en reprise d'études dans un cursus scientifique – et Clément – étudiant en troisième année de licence – nous donnent deux exemples de parcours qui, s'ils sont atypiques, ne doivent pas être négligés.

Année d'entrée à l'Université

La moitié des étudiants contractuels sont entrés à l'Université il y a moins de quatre ans. Comme Sonia et Clément, ils sont 22,1% à s'être inscrits pour la première fois en 2014, ce qui en fait l'année d'entrée à l'Université la plus représentée. Ils sont en revanche peu nombreux à être entrés en septembre dernier (3,1%) ; de même, il sont très peu nombreux (1,5%) à indiquer être entrés à l'Université il y a plus de 10 ans⁹⁰.



Graphique 6 : Année d'entrée à l'Université

⁹⁰ Quatre étudiants, en 1995, 2003, 2004 et 2006.

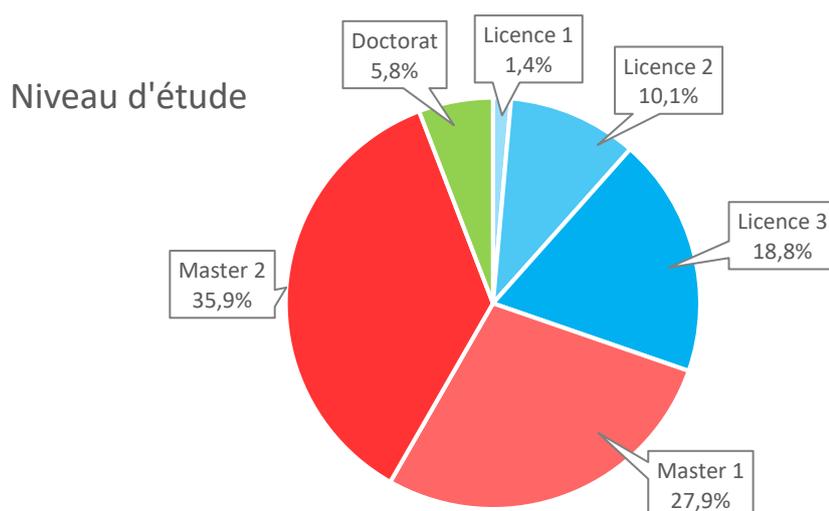
Niveau d'étude

Compte tenu des possibilités d'échec, de réorientation ou de reprise des études, l'année d'entrée à l'Université ne nous permet pas de connaître le niveau d'étude des contractuels. Il nous faut donc nous reporter aux résultats de l'enquête.

Près des deux tiers des répondants sont inscrits dans une formation du second cycle (63,8%). Les étudiants inscrits en seconde année de master, comme Romain et Céline, représentent 35,9% du total et sont majoritaires, suivis des étudiants en master 1 (27,9%). 30,3% des répondants sont inscrits en licence. On observe une progression de la part relative correspondant à chaque niveau d'étude de la licence 1 au master 2.

Ceci peut s'expliquer, comme nous le verrons plus loin, par la décision des établissements de choisir des étudiants ayant atteint un certain niveau d'étude. La très faible part des étudiants en première année de licence (1,4%) n'est pas une surprise : n'étant pas étudiants l'année précédente, il était très difficile pour eux de candidater pour un tel contrat⁹¹ – et pour les services de les recruter. A mesure que leur niveau d'étude augmente (et peut-être, aux yeux des recruteurs, leur maturité), ils deviennent plus facilement employables. Parmi les M2, il est un nombre important d'étudiants inscrits en master « recherche » : ceux-là sont dispensés de stage et souvent de cours au second semestre. Les services sont plus enclins à les embaucher, notamment pour compenser des départs en stage entre janvier et juin.

Les doctorants sont relativement peu nombreux : ils représentent 5,8% des répondants. Cela s'explique sans doute par le fait qu'ils privilégient d'autres sources de financement, plus directement liées à leur projet professionnel (contrat doctoral, heures d'enseignements, tutorat) ou plus rémunératrices (temps plein ou mi-temps, plutôt que 10 heures hebdomadaires en bibliothèque). L'évolution des conditions d'accès au doctorat, le fait qu'une inscription en thèse sans financement soit souvent déconseillée – et parfois interdite – par l'université, ainsi que l'encadrement de la durée des doctorats (limitée à 6 ans⁹²) apportent également des éléments d'explication.



⁹¹ Une partie d'entre eux n'étaient pas encore majeurs.

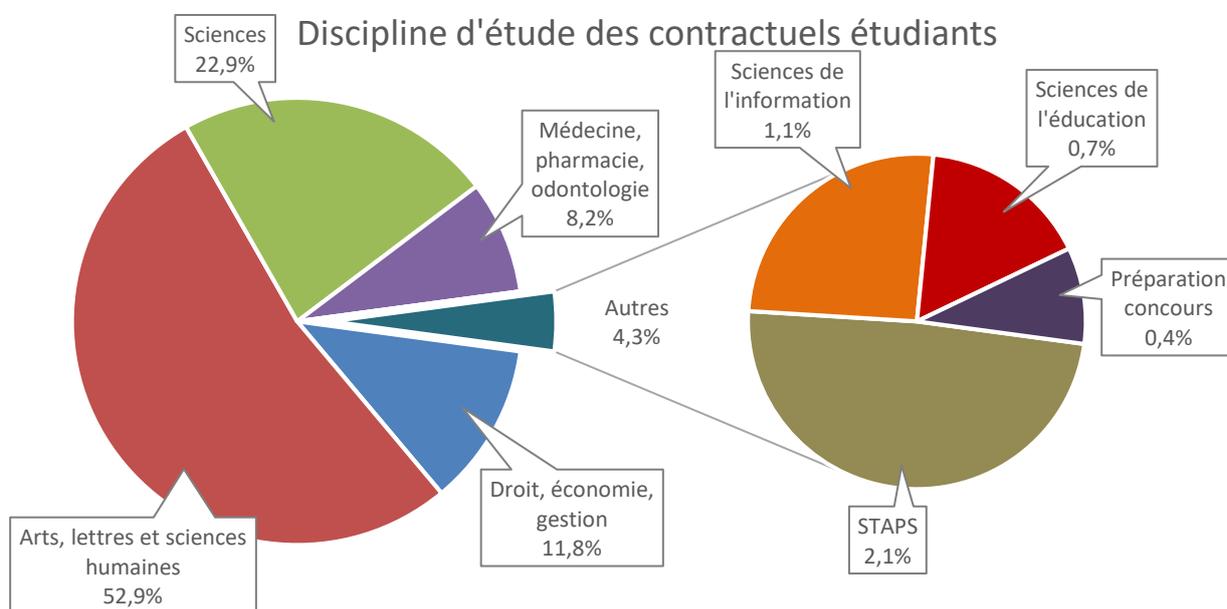
⁹² Arrêté du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat. Article 14.

Discipline d'étude

Céline et Charlotte, étudiantes en histoire et en sociologie, mais également Sonia, récemment licenciée en lettres et s'orientant maintenant vers les métiers de la documentation et de l'information, sont représentatives de la majorité des contractuels : sans surprise, la moitié des répondants sont étudiants en arts, en lettres ou en sciences humaines et sociales, alors que ces cursus ne représentent que 31,9% du total des inscrits à l'Université⁹³. Une certaine appétence des étudiants « littéraires » pour les métiers du livre en est-elle la raison ? Sans doute ; un rapport plus familier avec le lieu bibliothèque également – mais dès lors, comment expliquer que les étudiants en médecine et en droit, qui fréquentent assidûment les bibliothèques universitaires, ne soient pas également surreprésentés ? Pour les premiers, la sélectivité des études, les stages, l'externat et l'internat rendent difficile, sinon impensable l'emploi en bibliothèque. Aussi ne représentent-ils que 8,2% de l'échantillon, quand les cursus médicaux comptabilisent 14% des étudiants inscrits à l'Université⁹⁴. Les étudiants en droit, économie et gestion comptent pour 11,8% de l'échantillon, alors que ces cursus correspondent à 12,7% de la population universitaire française⁹⁵. Quant aux scientifiques, ils ne sont étonnement pas sous-représentés (22,9% de l'échantillon, 23,2% de la population étudiante des universités françaises)⁹⁶.

Qu'en conclure ? Il s'agit d'être réalistes et pragmatiques : les bibliothèques sont en situation de choisir, pour composer leur équipe de contractuels, parmi un nombre important de candidatures ; elles privilégient très souvent, comme nous le verrons plus loin, les étudiants inscrits dans la même université, et dans le cas d'universités pluridisciplinaires (scientifiques et littéraires) ceux de la faculté correspondant à leur spécialité documentaire. Les étudiants eux-mêmes candidatent plus spontanément dans leur BU d'étude. Les bibliothèques de lettres et de SHS sont plus nombreuses que les autres, les contrats à pourvoir plus nombreux dans ces mêmes bibliothèques ; il semble donc naturel que les étudiants en lettres et en sciences humaines soient surreprésentés parmi les contractuels étudiants.

Certains répondants étaient inscrits dans des cursus échappant à cette typologie : 6 (2,1%) étaient étudiants en STAPS, 2 en sciences de l'éducation, 1 dans une formation préparant aux concours de la fonction publique, mais également 3 en sciences de l'information.



2.2.3. Expérience en bibliothèque

Le questionnaire comprenait des questions concernant l'expérience en bibliothèque des contractuels.

Nombre d'années de contrat dans le même SCD

Comme nous l'avons vu précédemment, le code de l'éducation laisse aux services la possibilité de renouveler le contrat des étudiants qu'ils emploient. Ainsi, Clément et Charlotte ont entamé en septembre dernier leur seconde année de contrat. Leur situation est-elle courante ?

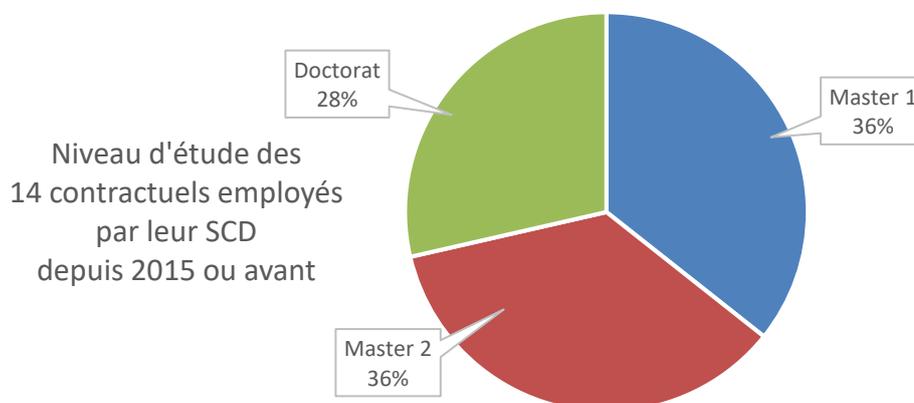
Parmi les répondants à notre enquête, 68,7%, soit plus des deux tiers, étaient dans leur première année de contrat ; seuls 31,3% des contractuels avaient vu leur contrat renouvelé une ou plusieurs fois.

De plus, la majorité de ces derniers (plus de 4 étudiants sur 5) sont au cours de leur deuxième année de travail. 5,4% des répondants seulement ont travaillé plus de deux ans dans le même SCD. En partant du principe que la très grande majorité des contrats sont signés pour une durée d'un an, nous pouvons en conclure que les cas de double renouvellement sont extrêmement rares – nous n'en trouvons d'ailleurs aucun parmi les profils types.

Nombre d'années de contrat	Première année de contrat	Pourcentage de l'échantillon
1ère année de contrat	2017	68,7%
Déjà un contrat réalisé		31,3%
2ème année de contrat	2016	26,1%
3ème année de contrat	2015	3%
4ème année de contrat	2014	1,5%
5ème année de contrat	2013	0,4%
6ème année de contrat	2012	0,4%

Tableau 2 : Nombre d'années de contrat dans le même SCD

En s'intéressant au profil des contractuels dont le contrat a été renouvelé deux fois ou plus, on découvre qu'il ne s'agit que d'étudiants en master ou de doctorants, ces derniers étant nettement surreprésentés⁹⁷.



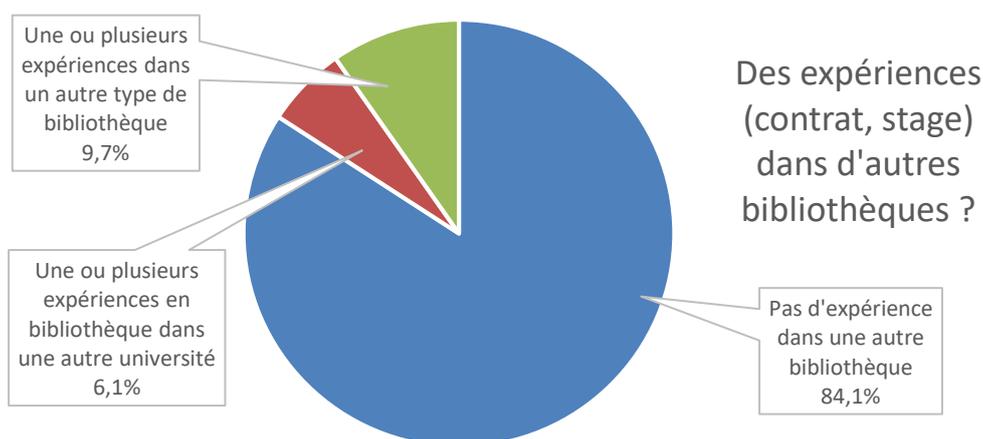
Graphique 7 : Niveau d'étude des contractuels employés depuis plus de 2 ans dans le même SCD

⁹⁷ Rappelons qu'ils ne représentent que 5% des contractuels étudiants.

Expériences dans d'autres bibliothèques

Il faut également considérer le cas des contractuels qui, comme Sonia, ont eu une ou plusieurs expériences (CDD, stage) dans d'autres bibliothèques.

Ils sont plutôt rares : 84,1% des répondants ont connu, avec leur contrat étudiant, leur première expérience en bibliothèque. Seuls 6,1% ont travaillé dans le service documentaire d'une autre université ; moins d'un étudiant sur dix a déjà travaillé dans une bibliothèque autre qu'universitaire.



Graphique 8 : Expériences dans d'autres bibliothèques (I)

Les contractuels ayant déjà travaillé dans une autre bibliothèque ont généralement l'expérience d'un autre établissement lié à l'enseignement – autre SCD universitaire (6,1% de l'échantillon), bibliothèque de l'enseignement supérieur hors université (1,5%) ou bibliothèque de l'enseignement primaire ou secondaire (0,7%) – ou d'une bibliothèque de lecture publique – municipale (4,7% de l'échantillon, non négligeable), voire départementale (0,4%, soit un seul étudiant). D'autres expériences plus originales sont à relever : deux à l'étranger, une en bibliothèque d'église et une dans la bibliothèque d'un conservatoire national.

Des expériences dans d'autres bibliothèques ?

Pourcentage de l'échantillon ayant travaillé (contrat, stage) dans chaque catégorie de bibliothèque



Graphique 9 : Expériences dans d'autres bibliothèques (II)

Dans plusieurs cas, un même étudiant a connu plusieurs expériences en bibliothèque avant son contrat ou en parallèle⁹⁸. Nous ne disposons malheureusement pas de données détaillées concernant la nature de ces expériences et leurs motivations.

2.2.4. Conditions de travail

Les conditions de travail des contractuels sont difficiles à évaluer par une approche quantitative. Nous nous contenterons de présenter ici quelques éléments statistiques ; une approche plus qualitative sera adoptée dans la partie suivante.

Nombre d'heures de travail et rémunération

9 heures et 35 minutes : c'est le temps de travail hebdomadaire moyen des contractuels étudiants employés en BU. Notre calcul se base sur les estimations transmises par les répondants à l'enquête de leur temps de travail moyen ; elle ne rend pas compte des fluctuations importantes pouvant survenir au cours de l'année, ni, a priori, des périodes de congé ou de fermeture de la bibliothèque. Ainsi un étudiant a-t-il indiqué travailler 35 heures par semaine ; son temps de travail total se trouve nécessairement concentré sur une courte durée pour coïncider avec le plafond fixé par le code de l'éducation.

29,6% des répondants travaillent plus de 10 heures par semaine ; ils ne sont que 4% à travailler plus d'un mi-temps (17,5 heures), et 1,8% à travailler plus de 20 heures. A l'opposé, 14,1% des étudiants de l'échantillon travaillent 5 heures ou moins par semaine.

Les répondants nous ont également renseignés sur leur rémunération mensuelle. La moyenne s'établit à 317,8€ par mois, sans tenir compte, une fois encore, des fluctuations en cours d'année. Ces données nous intéressent ; elles sont malheureusement peu fiables : nous constatons des écarts suspects entre les rémunérations de plusieurs étudiants travaillant un nombre d'heures identique, et ce malgré un premier tri des valeurs aberrantes. En travaillant sur un échantillon un peu restreint⁹⁹, nous aboutissons cependant à ces constats : 45,9% des étudiants gagneraient en moyenne moins de 300€ par mois, 17,2% moins de 200€.

Un autre emploi ?

Se pose dès lors la question du double emploi. Avec un salaire aussi faible, les étudiants sont-ils tentés, comme Romain et Sonia, de chercher un « job » complémentaire ?

La réponse est oui dans 23,6% des cas : presque un quart des répondants ont un autre emploi en parallèle de leur contrat en BU. Nous excluons ici les stages pour nous concentrer sur les « jobs étudiants »¹⁰⁰. Les hommes sont autant concernés que les femmes par ces situations de double, voire de triple emploi.

Les étudiants en master sont les plus touchés : pour leur groupe, le même taux s'élève à 26,2%. Ceux de licence sont moins concernés (17,9% d'entre eux

⁹⁸ Ceci explique un écart dans les statistiques présentées dans les deux précédents graphiques.

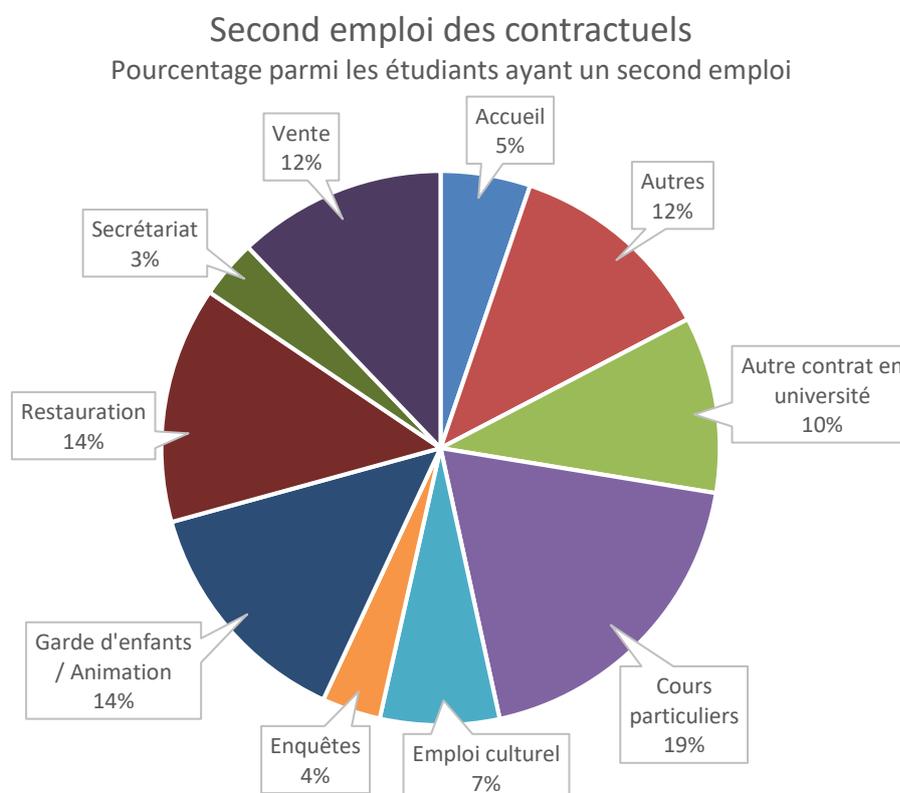
⁹⁹ 255 étudiants.

¹⁰⁰ La question était formulée ainsi : « Avez-vous un autre emploi étudiant en parallèle de votre contrat en bibliothèque ? »

ont un autre emploi). Les doctorants sont légèrement au-dessus de la moyenne (25%).

Nous avons essayé de rapporter ces données au nombre d'heures travaillées en bibliothèque. Notre hypothèse était que les étudiants travaillant peu dans le cadre de leur contrat seraient plus enclins à trouver un second emploi pour compléter leurs revenus. Or nous faisons le constat inverse : parmi les contractuels travaillant moins de 10 heures par semaine, 16,2% ont un autre « job étudiant » ; parmi ceux travaillant 10 heures ou plus, ils sont 30,7%. Un étudiant sur deux travaillant plus de 15 heures par semaine en BU a un autre contrat de travail. Les étudiants en situation de double ou de triple emploi sont donc souvent ceux travaillant déjà un nombre important d'heures dans le cadre de leur contrat – comme Romain, barman en soirée en plus de ses 16 heures hebdomadaires en BU.

Les réponses des étudiants nous permettent d'analyser ces « seconds emplois ». Sans surprise, il s'agit souvent de tutorat, de cours particuliers ou de gardes d'enfants. Les emplois en vente et en restauration, autres jobs courants chez les étudiants, sont également très nombreux. 10% des contractuels étudiants concernés (soit 2,3% du total) ont trouvé leur second emploi à l'université, au Service universitaire d'information et d'orientation - insertion professionnelle (SUIO-IP) ou auprès d'étudiants en situation de handicap. Enfin, pour 7% des étudiants en situation de double emploi, il s'agit d'un « job » en institution culturelle – ouvrier au théâtre, guichetier dans une salle de concert ou agent du patrimoine contractuel en bibliothèque municipale.



Graphique 10 : Types de second emploi

2.2.5. Rapport à l'emploi étudiant

Ceci ne suffit pas à nous renseigner sur le rapport des contractuels à leur emploi en bibliothèque. Si la motivation financière prime souvent – comme dans le cas de Clément et Romain –, elle n'est pas toujours la seule. Ainsi l'expérience en BU de Sonia sert-elle directement son projet professionnel puisqu'elle souhaite s'orienter vers les métiers des bibliothèques.

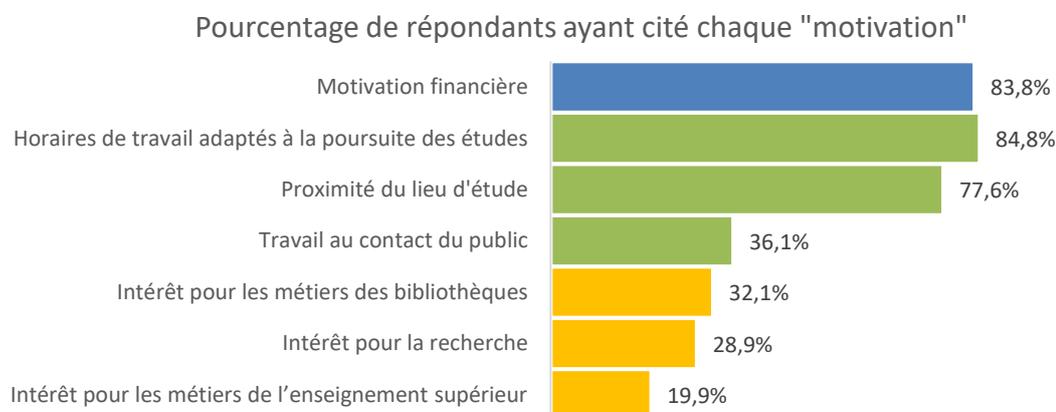
Trois groupes de motivations

Les contractuels ont été interrogés sur les raisons qui les ont poussés à travailler en BU.

Comme le rappelait Georges Perrin en 2013, « [si] les étudiants exercent une activité rémunérée, en marge de leurs études, ce n'est pas par simple ou pur plaisir, mais par nécessité économique »¹⁰¹ – et de fait, plus de 8 étudiants sur 10 indiquent travailler pour gagner de l'argent : il s'agit pour eux de financer leurs études, de répondre aux besoins du quotidien, voire simplement, pour ceux qui jouissent d'une situation financière plus favorable, d'économiser pour leurs loisirs et leurs vacances. Comme nous le verrons dans la prochaine sous-partie, leur emploi en bibliothèque ne répond pas toujours à ce besoin.

Suivent une série de motivations directement liées à leurs conditions de travail. Plus des trois quarts des contractuels interrogés ont souligné l'intérêt d'avoir un emploi à proximité de leur lieu d'étude – souvent sur le même campus – et dont les horaires s'adaptent à ceux des enseignements. En bref, l'emploi en BU est pratique pour eux. Le fait de travailler au contact du public n'est, en revanche, pas un critère décisif (36,1% des répondants).

Nous regroupons enfin les motivations liées à un intérêt pour un métier ou un domaine professionnel dont l'emploi en SCD permet d'affiner la connaissance. 32,1% des répondants ont décidé de travailler en BU notamment en raison de leur intérêt pour les métiers des bibliothèques. Une curiosité pour le domaine de la recherche (28,9%) ou un intérêt affirmé pour les métiers de l'enseignement supérieur (19,9%) peuvent également être présentés comme des motivations. On note cependant que les motivations « pratiques » restent les plus souvent citées, donc les plus déterminantes.

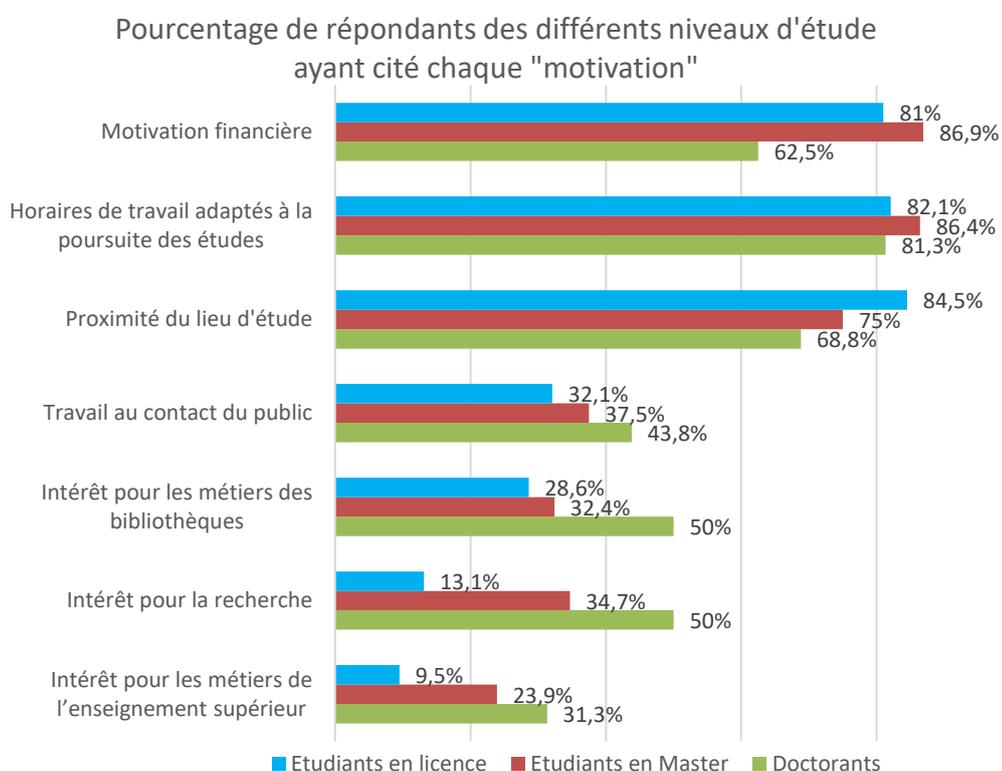


Graphique 11 : Motivations des contractuels

¹⁰¹ PERRIN, Georges, *op. cit.*, 2013, p. 72.

Analyse par niveau d'étude et autres motivations

Il est intéressant de procéder à la même analyse, en distinguant cette fois les répondants en fonction de leur niveau d'étude. Ce faisant, on découvre que l'intérêt pour les métiers des bibliothèques, de la recherche ou de l'enseignement supérieur gagne en importance à mesure que le niveau d'étude augmente : un doctorant sur deux fait le lien entre son contrat en BU et son intérêt pour la recherche ; plus surprenant, un doctorant sur deux travaillant en BU a été motivé, entre autres raisons, par son intérêt pour les métiers des bibliothèques¹⁰². La motivation financière est moins décisive pour les doctorants (62,5%) que pour les étudiants des deux premiers cycles ; elle prime sur les autres motivations chez les étudiants de master (86,9%). Les étudiants de niveau licence attachent quant à eux une importance primordiale aux conditions de travail, c'est-à-dire à la proximité du lieu d'étude (84,5%) et à l'adaptabilité des horaires de service (82,1%) – leur emploi du temps académique étant plus contraignant que celui d'un étudiant en M2 recherche, par exemple.



Graphique 12 : Motivations des contractuels en fonction de leur niveau d'étude

D'autres raisons sont avancées par les répondants : la possibilité de travailler sur ses cours durant le service – qui dépend des conditions de travail locales –, le fait de côtoyer d'autres étudiants, « l'amour des livres », etc.

Dans le compte-rendu d'une série d'entretiens réalisés avec leurs moniteurs, les bibliothécaires de l'Université Jean-Monnet (Saint-Etienne) mettaient à jour les mêmes motivations : « Avant tout, ils ont choisi ce travail afin de toucher un revenu et de pouvoir assurer financièrement leurs études. D'un point de vue pratique, être moniteur leur permet de gagner du temps de déplacement puisque la

¹⁰² Signalons au passage que seuls 16 doctorants ont répondu à ces questions ; la fiabilité de ces données est donc moins assurée que pour les étudiants en Master (176) et en Licence (84).

BU est située sur leur campus universitaire. Un volume horaire raisonnable ainsi qu'une certaine souplesse dans l'organisation des plannings hebdomadaires permettent de concilier parfaitement activités universitaires et professionnelles »¹⁰³.

L'ébauche d'analyse sociologique présentée dans cette partie peut nous aider à appréhender les problématiques liées à l'emploi étudiant en bibliothèque universitaire.

3. DEBATTRE DE L'EMPLOI ETUDIANT : POINTS DE VUE ET PERSPECTIVES

L'emploi étudiant n'est pas un sujet neutre. Son développement dans les bibliothèques de l'enseignement supérieur a pu susciter aussi bien de l'enthousiasme que de l'inquiétude. Tout en soulignant les intérêts de cette forme d'emploi, Viviane Cattane nous mettait en garde dès 2006 contre « un développement excessif du dispositif, favorisant la déprofessionnalisation des services »¹⁰⁴.

Douze ans plus tard, les arguments favorables ou défavorables à l'emploi d'étudiants par les BU ont peu changé ; l'évolution du contexte seul leur apporte un nouvel éclairage. Il ne nous a pas semblé pertinent de réitérer le travail de Viviane Cattane, dont le mémoire synthétisait les opinions de différents acteurs (professionnels, syndicaux, étudiants) sur le développement de cet emploi. Nous avons choisi de ne retenir que quelques problématiques actuelles touchant à cet emploi étudiant, lesquelles nous permettront de convoquer et présenter les points de vue de chacun.

Comme Viviane Cattane, nous avons contacté les organisations syndicales professionnelles (FERC-CGT, SNASUB-FSU) et les organisations représentatives des étudiants (UNEF, PDE, UNI) pour connaître leur point de vue sur l'emploi étudiant en bibliothèque universitaire. Nous avons obtenu des réponses de représentants de la Fédération de l'éducation de la recherche et de la culture – Confédération générale du travail (FERC-CGT) et de Promotion et défense des étudiants (PDE).

Les étudiants employés par les SCD ont également été interrogés. L'enquête qui leur était adressée comprenait une question sur leur vision de l'emploi étudiant. Plus de 70% des répondants nous ont ainsi livré des remarques sur leurs conditions de travail. Des entretiens informels ont également été réalisés avec des étudiants dans différents établissements.

Des échanges avec des professionnels en poste ont permis de compléter ce panorama.

¹⁰³ « Etre moniteur étudiant dans une BU de l'UJM : Un métier pas banal... » *BlogBUster. Le blog des Bibliothèques Universitaires de Saint-Etienne et de Roanne*. 24 octobre 2017. Consulté le 8 janvier 2018. Disponible à l'adresse : <<https://blogbuster.univ-st-etienne.fr/2017/10/24/etre-moniteur-etudiant-dans-une-bu-de-lujm-un-metier-pas-banal/>>

¹⁰⁴ CATTANE, Viviane, *op. cit.*, p.73.

3.1. Quelles conditions d'emploi pour les étudiants ?

Mieux que de travailler « au MacDo ou dans la grande distribution »¹⁰⁵ : en 2002, Frédérique Mondon présentait en ces termes l'opinion commune sur le monitorat étudiant. Des comparaisons similaires sont toujours régulièrement utilisées par des professionnels pour décrire la situation des étudiants contractuels des bibliothèques universitaires.

Ce lieu commun semble devoir être questionné. Les conditions de travail de ces étudiants font-elles de l'emploi en BU un « job étudiant » idéal ? Quels sont ses avantages ? En quoi est-il « mieux » qu'un emploi dans la restauration rapide ou dans la grande distribution ?

3.1.1. Un « job » pas comme les autres ?

Il est nécessaire de replacer l'emploi étudié ici dans le contexte général de l'emploi étudiant. Des études récentes réalisées par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES, ministère du Travail)¹⁰⁶ et par l'Observatoire national de la vie des étudiants (ONVE)¹⁰⁷ nous apportent des éléments de comparaison.

Données générales sur l'emploi étudiant

Selon l'étude de la DARES, près d'un étudiant sur quatre a une activité rémunérée en parallèle de ses études¹⁰⁸. Cette estimation inclut les activités prévues par les formations, comme les stages, l'internat de médecine ou l'apprentissage, qui comptent pour la moitié des cas d'activité¹⁰⁹. Pour la part restante – emplois ou « jobs » étudiants non-inscrits dans le cadre de la formation, dont fait partie l'emploi en bibliothèque universitaire –, il s'agit dans 53% des cas d'un travail à temps partiel¹¹⁰.

Le rapport de la DARES précise que « 27% des emplois étudiants sont réguliers et sans lien avec les études »¹¹¹. Il s'agit généralement de professions « d'employés de commerce (caissier de magasin, vendeur), de personnels des services directs aux particuliers (serveur, commis de restaurant, garçon de bar, café, restaurant), d'enseignants dans le cadre de cours particuliers, de surveillants ou d'employés administratifs d'entreprise »¹¹². Cette activité occupe l'étudiant en

¹⁰⁵ MONDON, Frédérique, *op. cit.*, p.22.

¹⁰⁶ Ministère du Travail – DARES. *Les activités rémunérées des étudiants : quelles formes et quelle organisation ?* Rapport n°046. 2017. 6 p. Disponible en ligne : <<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-046.pdf>>

¹⁰⁷ BELGHITH, Feres, FERRY, Odile et TENRET, Elise. *Enquête nationale sur les conditions de vie des étudiant-e-s 2016. L'activité rémunérée des étudiants*. Fiche de l'Observatoire national de la vie des étudiants. 2017. 20 p.

¹⁰⁸ « C'est-à-dire qu'ils avaient travaillé au moins une heure la semaine précédant l'enquête », selon la définition donnée par le Bureau international du travail (BIT). In : Près d'un quart des étudiants ont une activité rémunérée. *Le Monde.fr*. 10 octobre 2017. Consulté le 23 novembre 2017. Disponible à l'adresse : <http://www.lemonde.fr/campus/article/2017/07/10/pres-d-un-quart-des-etudiants-ont-une-activite-remuneree_5158581_4401467.html>

¹⁰⁹ Ministère du Travail – DARES, *op. cit.*, p.1.

¹¹⁰ *Ibid.*, p.2.

¹¹¹ *Ibid.*, p.5.

¹¹² *Ibid.*

moyenne 23 heures par semaine, contre 15 heures 35 minutes pour les activités occasionnelles exercées hors de l'été (toujours sans lien avec les études).

L'ONVE présente d'autres résultats : à partir de critères d'enquête différents, il établit que 46% des étudiants ont eu une activité rémunérée pendant l'année. Dans 55% des cas, il s'agit d'une activité sans lien avec les études. Les chiffres donnés par l'ONVE permettent d'établir trois catégories d'emploi : les simples « jobs » (moins d'un mi-temps – 36,2% des cas), les activités concurrentes des études¹¹³ (exercées au moins à mi-temps durant moins de 6 mois par an – 5,9%) et les activités très concurrentes des études (exercées au moins à mi-temps durant plus de 6 mois par an – 13,3%)¹¹⁴.

Il est intéressant de noter que pour 15,8% des étudiants ayant une activité rémunérée, celle-ci est exercée au sein de l'établissement d'étude. Ceci intègre notamment les contrats de recherche et d'enseignement.

Le pourcentage d'étudiants exerçant une activité durant l'année universitaire augmente avec l'âge, de 20,8% à 18 ans à 61,2% à 25 ans¹¹⁵. La multiplication des stages en milieu et fin de cursus explique en partie ce constat. L'étude de l'ONVE confirme que l'acquisition d'une expérience professionnelle et l'amélioration du niveau de vie sont les deux principales raisons pour lesquelles les étudiants recherchent une activité rémunérée.

Enfin, 17,7% des étudiants actifs jugent que leur activité rémunérée a un impact négatif sur leurs résultats académiques et 33,5% qu'elle est source de stress¹¹⁶.

Les avantages de l'emploi en bibliothèque universitaire

Ces éléments connus, quels sont les principaux intérêts et avantages du contrat étudiant en bibliothèque universitaire ?

En premier lieu, il ne s'agit pas d'un emploi « concurrentiel » vis-à-vis des études. Le nombre d'heures travaillées est un élément crucial pour déterminer le caractère concurrentiel d'un emploi. Or les étudiants bénéficiaires d'un contrat en BU consacrent un nombre d'heures généralement limité à cet emploi : la moyenne pour les répondants à l'enquête est de 9 heures 35 minutes travaillées chaque semaine, nettement en deçà d'un mi-temps hebdomadaire¹¹⁷. Les dispositions du code de l'éducation visent à garantir que l'emploi en bibliothèque ne concurrence pas directement les études, notamment en limitant le nombre total d'heures de travail¹¹⁸.

¹¹³ Ce qualificatif, utilisé par l'ONVE, désigne un emploi dont l'exercice se révèle néfaste pour la réussite des études.

¹¹⁴ BELGHITH, Feres, FERRY, Odile et TENRET, Elise, *op. cit.*

¹¹⁵ *Ibid.*

¹¹⁶ *Ibid.*

¹¹⁷ Seuil choisi par l'ONVE pour définir un emploi concurrentiel des études. En complément, on peut noter que 29,6% des répondants réalisent en moyenne plus de 10 heures hebdomadaires de service, et ils ne sont que 4% à travailler plus d'un mi-temps (soit 17h30 par semaine, ce qui implique une période de travail plus courte ou discontinue). Rappelons que les étudiants ne peuvent travailler plus de 670 heures entre le 1^{er} septembre et le 30 juin, soit 15 heures 30 minutes par semaine si l'on exclut les éventuelles périodes de congé ou d'indisponibilité (15,5 multiplié par 43 semaines pour arriver à un total de 670 heures).

¹¹⁸ Comme évoqué plus haut, l'article D. 811-4 établit que « [les] modalités d'exercice des activités et d'accomplissement du volume effectif de travail, prévues au contrat, sont organisées et aménagées en fonction des

Le fait que le service ait lieu, selon toute logique, à proximité du lieu d'étude est également un critère important, comme le rappelle Quentin Panissod, président de Promotion et défense des étudiants (PDE)¹¹⁹. Les étudiants employés en bibliothèque sont dans leur grande majorité employés sur le campus où ils étudient, ce qui renforce la complémentarité avec les études.

Autre avantage cité par de nombreux interlocuteurs : l'expérience en bibliothèque universitaire est plus facilement valorisable qu'un autre « job » étudiant, d'abord dans le cadre des études : dans leurs réponses à l'enquête, de nombreux étudiants indiquent qu'ils maîtrisent mieux les outils de recherche documentaire – notamment pour les ressources numériques – grâce à leur expérience en bibliothèque universitaire. Cet emploi peut donc être une occasion pour l'étudiant de se familiariser davantage avec les collections et les services du SCD, au bénéfice de ses études. Il peut également favoriser son projet professionnel, cette expérience dans un cadre institutionnel et au contact du public pouvant être valorisée lors d'une candidature pour un autre emploi¹²⁰.

Pour conclure sur les bénéfices de l'emploi étudiant, laissons la parole aux contractuels. Le questionnaire qui leur a été adressé leur donnait la possibilité de s'exprimer sur leurs conditions de travail. Une très grande majorité de réponses traduisent une vision positive de l'emploi étudiant : le cadre de travail est jugé calme et agréable, les tâches confiées moins pénibles que dans d'autres types d'emploi. L'adaptabilité des horaires et la possibilité laissée aux moniteurs dans certaines BU de réviser tout en occupant leur poste sont des avantages indéniables du contrat en bibliothèque. Cet emploi est jugé enrichissant, tant d'un point de vue académique (maîtrise des outils de recherche, connaissance des collections) que d'un point de vue personnel (découvertes littéraires et intellectuelles). Le fait de participer au service public et à la vie du campus est présenté comme valorisant par beaucoup de répondants. Pour citer l'un d'entre eux, l'emploi en BU pourrait bien être le « job étudiant idéal ». Notons au passage la vision très positive du « lieu bibliothèque » qu'ont certains répondants : « Dans un environnement rempli de stress, où tout le monde se presse, cela fait du bien de travailler dans une bibliothèque. Nous sommes comme dans une bulle, et c'est très relaxant pour un étudiant qui court tout le temps partout pour ses cours et ses examens. »

3.1.2. Une rémunération différée source de précarité

Le contrat en BU : job idéal – ou idéalisé ? Des difficultés signalées par les étudiants et par leurs encadrants nous obligent à nuancer notre bilan. Elles sont avant tout liées au système de rémunération des contractuels.

Rémunération différée

Nous avons déjà souligné l'originalité du statut des étudiants employés en BU : bénéficiaires d'un contrat de droit public, ils sont rémunérés sur la base d'un

exigences spécifiques de la formation suivie afin de permettre la poursuite simultanée des études et l'insertion professionnelle des étudiants ».

¹¹⁹ Entretien téléphonique avec Quentin PANISSOD, 10 janvier 2018.

¹²⁰ Le cas des étudiants envisageant une carrière en bibliothèque est traité dans la partie II.3.1.

taux horaire. En application du principe du « service fait »¹²¹, les services de la paie des universités doivent donc attendre que les heures de travail aient été réalisées et constatées (transmission des états de service par les encadrants) pour engager le paiement de l'agent contractuel. Ce circuit de mise en paiement crée un décalage entre le moment où sont réalisées les heures de service et la perception de la paie par l'étudiant : deux mois dans la plupart des universités, parfois davantage.

Les contractuels étudiants ne sont pas seuls dans cette situation : elle est commune aux vacataires et aux contractuels payés à la vacation. Dans leurs réponses à l'enquête, nombre d'étudiants évoquent les conséquences de ce retard de paiement : un répondant souligne que cet emploi « ne [peut] convenir qu'à des étudiants qui ne sont pas déjà en détresse financière », ce qui est en contradiction avec le souhait de rendre prioritaires les étudiants défavorisés. Un contractuel rend compte de la situation dans son SCD : les étudiants sont payés « deux mois après le travail effectué et perçoivent leurs fiches de paye trois mois après ». Un autre affirme avoir été payé « trois mois et demi après l'entrée en fonction ».

Ce décalage est l'une des raisons pour lesquelles un quart des étudiants interrogés ont un second emploi en parallèle de leur contrat en BU. La longue attente de la première paie contraint ces étudiants à chercher un « job » d'appoint pour l'automne qu'ils conservent souvent par la suite. Ceci peut annuler les principaux avantages du contrat en BU – à savoir la proximité du lieu d'étude et l'adaptabilité des horaires de travail. Enfin, des cas ont été recensés dans lesquels l'étudiant n'avait pas été prévenu du décalage engendré par le système de rémunération lors de son recrutement, ce qui l'a placé dans une situation très délicate au mois d'octobre.

La circulaire n°2017-078 du 25 avril 2017 demandant aux directeurs des établissements de l'enseignement supérieur de mettre en place une mensualisation de la rémunération des vacataires et de réduire à un mois le délai de paiement n'a pas eu l'effet escompté pour les contractuels étudiants.

Un montant variable et souvent faible

Outre ce délai, deux facteurs aggravent la précarité des étudiants contractuels.

Il s'agit d'abord de la forte variabilité du montant de la rémunération d'un mois à l'autre, autre conséquence du principe du « service fait ». Les contractuels sont, selon toute logique, rémunérés en fonction du nombre d'heures de service réalisées dans le mois. Selon le type de planning mis en place, ce nombre peut varier fortement, entraînant des écarts importants entre les « mois creux » – moins de dix heures de travail – et les « mois pleins » - soixante heures, voire plus. Si les plages de service changent d'une semaine à l'autre¹²², les contractuels n'ont que peu de visibilité et aucune garantie sur le nombre d'heures qu'ils devront réaliser. Il n'est donc pas surprenant de découvrir, parmi les réponses à l'enquête, celle d'un étudiant déplorant « une paye [...] bien trop aléatoire et approximative ». De plus, il existe un risque que les heures de travail soient concentrées sur les périodes

¹²¹ BOYER, Pierre. La notion de "service fait" et ses conséquences pour l'agent public. *SNASUB Dijon*. 25 mai 2016. Consulté le 15 février 2018. Disponible à l'adresse : <<http://snasub.dijon.free.fr/spip.php?article185>>

¹²² Ces « plannings souples » sont décrits dans la partie 2.

dédiées aux révisions des partiels, notamment durant les vacances d'hiver, ce qui constituerait une entorse aux dispositions de l'article D. 811-4 du code de l'éducation aux termes duquel « les modalités d'exercice des activités et d'accomplissement du volume effectif de travail [...] sont organisées et aménagées en fonction des exigences spécifiques de la formation suivie afin de permettre la poursuite simultanée des études et l'insertion professionnelle des étudiants »¹²³.

D'autre part, le montant de la rémunération reste généralement insuffisant pour garantir aux étudiants les moyens de subvenir à leurs besoins quotidiens et de financer leurs études. Rappelons qu'environ 7 étudiants sur 10 travaillent en moyenne 10 heures ou moins de 10 heures par semaine ; ils sont 14,1% à ne travailler que 5 heures, voire moins. Près d'un étudiant sur deux gagne en moyenne moins de 300€ par mois et 17,2% des contractuels moins de 200€¹²⁴. Non seulement le montant mensuel perçu pour leur travail en BU est généralement bien en deçà de celui du Revenu de solidarité active (RSA socle)¹²⁵, mais il ne leur permet pas de valider les conditions d'éligibilité pour la prime d'activité, étendue aux étudiants en 2016¹²⁶. Comme le rappelle Quentin Panissod, l'extension de l'accès à la prime d'activité a été réalisée pour les étudiants percevant un salaire mensuel supérieur à 78% du SMIC – soit environ 900 euros nets¹²⁷. Les contractuels étudiants étant généralement payés sur la base du SMIC horaire¹²⁸, il leur faut travailler plus de 26 heures par semaine pour pouvoir prétendre à la prime d'activité – ce qui n'est presque jamais le cas.

L'un des répondants à l'enquête semble donc en droit de juger que « le nombre d'heures [...] ne permet pas de poursuivre les études si nous n'avons aucune autre source de financement ». Pour leur travail en BU, la grande majorité des contractuels perçoivent au mieux un « argent de poche » s'ils sont soutenus financièrement par leurs proches, au pire un salaire nettement insuffisant pour répondre aux besoins du quotidien.

Dimanche et soirée

Pour finir, évoquons la rémunération des heures travaillées en soirée ou le weekend.

A défaut d'une réglementation nationale concernant la rémunération des agents non-titulaires de la fonction publique, il revient à chaque université ou établissement de définir ses propres règles. Pour les titulaires, une compensation financière avec ou sans option de récupération peut être négociée pour les soirées et (bien que plus rarement) le samedi ; le travail dominical fait généralement l'objet d'une compensation financière. Ces conditions ne sont pas applicables aux agents contractuels pour lesquels un dispositif particulier doit être adopté par le

¹²³ Code de l'éducation. Article D. 811-4.

¹²⁴ Statistiques citées précédemment, issues de l'enquête auprès des contractuels étudiants.

¹²⁵ 545,48€ pour une personne seule et ne percevant pas l'aide au logement ; *In* Le RSA socle, conditions, montant du RSA et formulaire de demande 2018. *Aide-sociale.fr*. 4 septembre 2017. Consulté le 15 février 2018. Disponible à l'adresse : <<https://www.aide-sociale.fr/rsa-socle-dossier-calcul/>>

¹²⁶ BURATTI, Laura. Jeunes actifs ou étudiants, qui a le droit à la prime d'activité ? *LeMonde.fr*. 5 janvier 2016. Consulté le 15 février 2018. Disponible à l'adresse : <http://www.lemonde.fr/campus/article/2016/01/05/jeunes-actifs-ou-etudiants-avez-vous-droit-a-la-prime-d-activite_4842135_4401467.html>

¹²⁷ La Prime d'activité. *CAF.fr*. 6 juin 2017. Consulté le 15 février 2018. Disponible à l'adresse : <<http://www.caf.fr/allocataires/aide/la-prime-d-activite>>

¹²⁸ Sans prendre compte ici de l'indemnité compensatrice de congés, soit un dixième de la rémunération brute.

conseil d'administration, après avis du comité technique de proximité. En conséquence, un contractuel étudiant peut travailler en soirée ou le dimanche tout en étant payé au SMIC horaire. Compte tenu du fait qu'ils sont très souvent mobilisés pour une ouverture étendue en soirée ou le weekend, les contractuels réalisent une grande partie de leurs heures de service – et parfois toutes – à des horaires qui devraient impliquer une compensation financière sans que ce soit systématiquement le cas.

Concluons cette partie en reprenant la comparaison, souvent émise, entre l'emploi étudiant et un contrat dans une grande chaîne de restauration rapide. Ce dernier implique-t-il un délai avant le paiement des heures de travail effectuées pouvant aller de 2 à 4 mois, une variabilité forte du nombre d'heures de travail réalisées chaque mois et une incertitude totale sur la paie des mois à venir ? Si la rémunération est le premier droit des agents de la fonction publique, les conditions de son calcul et de son versement peuvent être source de précarité pour les contractuels étudiants des bibliothèques universitaires. Ceci est résumé dans la réponse à l'enquête d'une contractuelle en situation de triple emploi, qui, après avoir décrit dans quelles conditions elle avait perçu ses dernières paies, conclut : « Comment expliquer ça aux organismes (loyer, factures, etc.) qui eux, vous prélèvent avec régularité, tous les 5 du mois ? »

3.1.3. Droits et reconnaissance

Les conditions de travail des étudiants peuvent se révéler problématiques pour d'autres raisons, liées ou non à la paie.

Droits des contractuels étudiants

Concernant les droits des contractuels étudiants, le flou peine à se dissiper. Nous retrouvons ici la polémique concernant leur statut : certains établissements continuent de les assimiler à des vacataires. Ce sont pourtant des contractuels de droit public, et à ce titre, ils doivent pouvoir bénéficier de certains droits qui leur ont été jusqu'alors refusés par leur établissement.

Il peut s'agir notamment du droit à poser des jours de congé ou à bénéficier d'une indemnité compensatrice correspondant au dixième de la rémunération brute perçue sur l'année. L'employeur ne peut réclamer de l'étudiant qu'il récupère les heures de travail non-effectuées pour une journée fériée et chômée. Des indemnités journalières doivent pouvoir être perçues par le contractuel en cas d'arrêt maladie.

Ces droits ne sont pas reconnus dans tous les établissements de l'enseignement supérieur. Pour la CGT FERC Sup¹²⁹, les contractuels étudiants doivent obtenir, partout, la reconnaissance de leur droit aux congés payés, de leur droit aux jours fériés considérés comme service fait, des droits issus de la législation sur les accidents de service, du droit à la prise en charge partielle de l'abonnement aux transports, du droit à percevoir leur paie en fin de mois...¹³⁰

Certains étudiants ont fait part dans leur réponse à l'enquête de questionnements concernant leurs droits : pourquoi ne bénéficient-ils pas d'une

¹²⁹ Entretien téléphonique avec Marc MORVAN, élu CGT FERC Sup à la CAPN des magasiniers des bibliothèques, 4 janvier 2018.

¹³⁰ Qui sont les étudiantes et étudiants contractuel.le.s ? CGT FERC Sup. 19 novembre 2016. Consulté le 15 février 2018. Disponible à l'adresse : <<http://cgt.fercsup.net/spip.php?article3398>>

prise en charge de leurs frais de scolarité ? Pourquoi des cotisations sociales sont-elles prélevées sur leur paie, alors qu'ils cotisent déjà à une sécurité sociale étudiante ? Les étudiants ne sont pas toujours informés de leur statut ni des bénéfices auxquels ils ont ou n'ont pas droit.

Ancienneté et régime de retraite

Comme les autres contractuels de droit public, les étudiants sont affiliés à la Caisse nationale d'assurance vieillesse et à l'Institution de retraite complémentaire des agents non-titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec). Reste à déterminer les modalités de décompte de leur temps de travail pour leur future pension de retraite : cotisent-ils à plein temps (quatre trimestres pour douze mois) ou à proportion de leur temps effectif de travail (un ou deux trimestres pour une année de contrat, selon le temps de travail total de l'étudiant) ?

Le mode de calcul choisi aura nécessairement un impact sur leur future retraite, mais également sur la prise en compte de l'expérience des contractuels étudiants qui réussiraient à intégrer la fonction publique par la voie des concours.

Reconnaissance

Dans leurs réponses à l'enquête, plusieurs étudiants se plaignent d'un manque de reconnaissance qui dépasse la question des droits et du statut, sans que l'on puisse totalement déconnecter ces problématiques. C'est leur intégration au service qui est ici discutée.

« Les moniteurs étudiants ne sont pas très bien considéré[s] », leur rôle « est très dévalorisé et déprécié par le personnel bibliothécaire titulaire » selon certains répondants. « Le mépris avec lequel nous traite notre université de rattachement ne motive pas un travail en bibliothèque », écrit un étudiant, quand un autre constate qu'il existe « deux sortes d'employés à la bibliothèque, qui ne sont pas traités sur le même plan ». Ces constats sont fondés sur le ressenti personnel du contractuel, mais il peut être partagé par beaucoup de ses collègues.

Cette situation n'est pas commune à tous les SCD – mais elle impacte directement les conditions de travail des étudiants qui en souffrent. Des faits quotidiens et *a priori* anodins expliquent le malaise des contractuels : « les livres ne sont jamais rangés avant que l'on commence notre service », remarque un étudiant, jugeant que certains titulaires laissent aux étudiants la charge de certaines tâches qu'ils devraient réaliser eux-mêmes durant leurs plages de service public. « Comme les horaires de travail sont tardifs, on ne voit pas vraiment le reste du personnel de la bibliothèque », ajoute un autre : dès lors, comment se sentir intégré à l'équipe de la BU ?

À cette question de l'intégration des contractuels, ainsi qu'à celle de la rémunération, des réponses peuvent être apportées par la mise en place de dispositifs améliorant les conditions de travail des étudiants et la relation avec titulaires et encadrants. La seconde partie de ce mémoire leur sera consacrée.

3.2. Quelles perspectives pour les services et la profession ?

Si les conditions de travail des contractuels méritent d'être discutées, la place de l'emploi étudiant en BU reste en soi un objet de débat. Certains professionnels sont fortement opposés à son développement, pointant ses impacts sur l'emploi

titulaire ; d'autres suggèrent qu'il serait impossible de maintenir l'offre de services actuelle sans l'aide des contractuels étudiants.

Nous présenterons ici deux dossiers qui posent la question de l'avenir de l'emploi étudiant : l'un discute son impact sur la profession, l'autre est consacré à son financement.

3.2.1. *Quel impact sur l'emploi en bibliothèque et la profession ?*

En 2002, Frédérique Mondon mettait en garde contre l'accroissement constant de la part de l'emploi non-titulaire en bibliothèque, et notamment du monitorat, dispositif « générateur d'une flexibilité inacceptable dans le secteur public [...] N'est-ce pas reproduire le modèle américain où les étudiants représentent fréquemment jusqu'à 40% du personnel des bibliothèques universitaires en équivalent temps plein ? [...] Il est primordial de cadrer le recours au monitorat »¹³¹. Quinze ans plus tard, la question de l'impact du développement de l'emploi étudiant sur la profession reste posée.

Emploi non-titulaire, emploi précaire

Un premier motif d'opposition au développement de l'emploi étudiant est fondé sur la nature de cet emploi : les contractuels étudiants sont des agents non-titulaires de la fonction publique, et le type de contrat dont ils sont bénéficiaires, s'il leur assure davantage de droits et de garanties qu'aux vacataires ou qu'aux anciens moniteurs, reste précaire.

Pensé d'abord comme une aide pour les services documentaires – selon les termes du code de l'éducation –, l'emploi étudiant est aujourd'hui nécessaire à l'ouverture et au maintien de l'offre de services d'un nombre considérable de bibliothèques universitaires. Ce qui n'était qu'une force d'appoint est devenu un dispositif indispensable au fonctionnement des SCD. Cette forme d'emploi précaire s'est durablement installée dans les services ; ainsi l'emploi étudiant est-il vu par certains représentants du personnel comme un vecteur de précarisation de l'emploi public.

La CGT FERC Sup ne considère pas que les étudiants contractuels constituent une menace pour les titulaires en l'état actuel des choses, même si ses représentants déplorent le non-remplacement de postes de magasinier. En revanche, elle ne souhaite pas que l'expansion de l'emploi étudiant se poursuive au détriment de l'emploi titulaire, et affirme que les contractuels étudiants ne doivent pas être la variable d'ajustement d'une ouverture élargie¹³².

L'enjeu est donc de trouver, maintenir ou rétablir, selon le point de vue de chacun, un équilibre entre l'emploi titulaire et l'emploi non-titulaire dont le contrat étudiant est peut-être la forme la plus répandue en bibliothèque universitaire. Ceci engage l'ensemble de la fonction publique et non uniquement les bibliothèques. L'actualité de ce dossier prouve que les réflexions professionnelles sur la place et l'avenir de l'emploi étudiant en BU ne peuvent être déconnectées du débat politique, social et économique.

¹³¹ MONDON, Frédérique, *op. cit.*, p.23-24.

¹³² Entretien téléphonique avec Marc MORVAN, élu CGT FERC Sup à la CAPN des magasiniers des bibliothèques, 4 janvier 2018.

Déprofessionnalisation et ouverture sans personnel titulaire

Le développement et la multiplication des formes de l'emploi non-titulaire (ou précaire) au sein de la fonction publique n'est pas le seul enjeu de cette évolution. En 2006, Viviane Cattane relayait les craintes de professionnels quant au « développement excessif du dispositif [de l'emploi étudiant], favorisant la déprofessionnalisation des services »¹³³. Notre objet d'étude nous conduit ainsi à la rencontre de questionnements plus généraux sur l'avenir de la profession : que seront les bibliothèques de demain ? A quoi travailleront leurs agents ?

La crainte est que l'expansion de l'emploi étudiant aille de pair avec un effacement des « compétences métier », synonyme de perte d'identité pour la profession. En un sens, le développement de l'emploi d'étudiants formés en quelques heures au service public en bibliothèque pourrait confirmer qu'à l'heure de la société de l'information, les bibliothécaires se trouvent dépossédés des compétences qui justifiaient leur raison d'être. Pourquoi recruter des agents issus des concours et formés au métier, si des étudiants suffisent à l'ouverture de la bibliothèque, à l'exercice des activités de prêt, de retour et de rangement, ainsi qu'au renseignement d'usagers qui devraient par ailleurs être formés à utiliser les services de la bibliothèque de manière autonome ?

Une réflexion corolaire voudrait que l'emploi d'étudiants accélère cette déprofessionnalisation : sur quelles compétences un service dont l'équipe est massivement composée d'étudiants fonde-t-il son activité ? Nous pourrions arguer ici que les contractuels apportent au service des compétences qui leur sont propres : connaissance des champs disciplinaires, proximité avec le public, connaissance de ses besoins et de ses attentes, etc. La crainte d'un effacement des « compétences métier » n'est pas liquidée pour autant.

Cette question est particulièrement sensible pour les cas d'ouverture sans personnel titulaire. Face à la difficulté de mobiliser des agents permanents pour assurer l'ouverture en soirée ou le weekend, de nombreux responsables ont choisi de répondre aux objectifs d'ouverture étendue en mobilisant uniquement des contractuels étudiants, assistés par un ou plusieurs agents de sécurité. L'acceptation d'une ouverture sans agents titulaires est, pour certains professionnels, symptomatique de la remise en cause du métier de bibliothécaire et préjudiciable à l'image de la profession.

Pour ces motifs, mais également en raison des conditions de travail qu'il implique pour les contractuels étudiants, la CGT FERC Sup est fortement opposée à ce fonctionnement¹³⁴.

Impact sur l'emploi des magasiniers

L'essor de l'emploi étudiant a également un impact fort sur l'emploi des magasiniers de bibliothèque.

Si l'on se réfère à une enquête réalisée récemment par l'équipe de Médiat Rhône-Alpes, le « socle commun d'activité [des magasiniers] se traduit par des activités qui recouvrent les domaines du service public et du traitement physique

¹³³ CATTANE, Viviane, *op. cit.*, p.73.

¹³⁴ Entretien téléphonique avec Marc Morvan, élu CGT FERC Sup à la CAPN des magasiniers des bibliothèques, 4 janvier 2018.

des collections »¹³⁵. Ce socle est donc largement partagé, dans les bibliothèques universitaires, avec les étudiants : contractuels et magasiniers sont appelés à réaliser les mêmes missions. D'un côté, le décret statutaire des magasiniers ne définit pas de manière précise leurs missions, mais liste plutôt des champs d'activité : « Les magasiniers des bibliothèques accueillent, informent et orientent le public. Ils participent au classement et à la conservation des collections de toute nature en vue de leur consultation sur place et à distance. Ils assurent l'équipement et l'entretien matériel des collections ainsi que celui des rayonnages. Ils veillent à la sécurité des personnes ainsi qu'à la sauvegarde et à la diffusion des documents. Ils effectuent les tâches de manutention nécessaires à l'exécution du service »¹³⁶. De l'autre, les missions pouvant être confiées aux contractuels étudiants ne sont pas développées dans le texte de l'article D. 811-1 du code de l'éducation. Ce manque de détail dans la définition des activités a permis l'émergence d'une concurrence entre ces deux formes d'emploi.

En 2014, Florence Roche et Frédéric Saby ont fait état des implications de cette situation : « Aujourd'hui, à l'université, la concurrence devient féroce avec les étudiants, qui travaillent en masse comme salariés dans les bibliothèques [...]. Il est très difficile de convaincre un président d'université qu'un magasinier sait "mieux" ranger qu'un étudiant ; ou qu'il sait "mieux" faire un prêt ou un retour qu'un étudiant (voire qu'un automate...). L'étudiant, pour un président, présente deux avantages importants : il coûte moins cher qu'un magasinier (aujourd'hui, un président a les yeux en permanence sur le tableau de bord de la masse salariale...), et il permet au président de tenir un discours politique efficace sur l'attention qu'il porte aux conditions matérielles d'existence de sa communauté étudiante. Il y a donc un danger objectif pour les magasiniers, qu'il faut impérativement prendre en compte, d'autant que le risque est accru par leur absence de formation initiale »¹³⁷. Les auteurs concluent : « Si ces personnels [magasiniers] restent cantonnés à des tâches classiques et traditionnelles, même sans rapport direct avec le "magasinage" au sens strict, l'avenir est compromis, et ce, à court terme »¹³⁸.

Ainsi l'emploi étudiant ne peut-il être pensé indépendamment des autres formes d'emploi en bibliothèque universitaire.

3.2.2. *Quel financement pour l'emploi étudiant ?*

La pérennité du dispositif permettant l'emploi d'étudiants par les services documentaires des universités dépend de son financement.

Un dispositif devenu indispensable pour les services

Nous avons déjà souligné le caractère massif du recours à l'emploi étudiant dans les SCD. Il représenterait, selon nos estimations, entre 7 et 8% de l'emploi

¹³⁵ COULON, Muriel, et TOUSSAINT, Claire. Magasiniers : quelles activités ? Une enquête Médiat en Rhône-Alpes. *Bulletin des bibliothèques de France*. 2017. N°13. p.54-62. Disponible à l'adresse : <<http://bbf.enssib.fr/consulter/bbf-2017-13-0054-008>>

¹³⁶ Décret n°88-646 du 6 mai 1988 relatif aux dispositions statutaires applicables au corps des magasiniers des bibliothèques.

¹³⁷ ROCHE, Florence et SABY, Frédéric. Perspectives pour l'évolution du métier de bibliothécaire. *Bulletin des bibliothèques de France*. 2014. N° 2. p.151-157. Disponible à l'adresse : <<http://bbf.enssib.fr/consulter/bbf-2014-02-0151-002>>

¹³⁸ *Ibid.*

total en bibliothèque universitaire ; cette part s'élève à plus de 10% pour les universités parisiennes¹³⁹. Tous les SCD ayant répondu à l'enquête emploient des étudiants.

Dans un nombre important de bibliothèques universitaires, les contractuels étudiants sont appelés à assurer seuls l'ouverture au public en soirée ou le weekend. Dans beaucoup d'autres, ils libèrent le personnel titulaire des activités de service public.

Engagés dans une démarche d'extension de leurs horaires d'ouverture avec le soutien du plan PBO+, les SCD se sont très souvent appuyés sur l'emploi étudiant pour atteindre cet objectif. C'était pour eux une solution permettant de contourner une difficulté commune – celle de mobiliser des agents titulaires en soirée, le samedi ou le dimanche. A cela s'ajoute un argument économique dont le poids ne saurait être exagéré : les contractuels étudiants constituent une main d'œuvre très bon marché pour les universités en général et pour les services documentaires en particulier. Certaines organisations, comme PDE, suggèrent qu'une exonération totale ou partielle des charges patronales applicables à cet emploi lèverait les derniers freins à son expansion¹⁴⁰. Le contrat étudiant n'en demeure pas moins attractif pour les services. Dès lors, on comprend qu'il ait été l'un des principaux outils auxquels les SCD ont fait appel pour étendre l'ouverture de leurs unités documentaires. En cas de disparition des dispositifs de financement actuels, seraient-ils en mesure de maintenir les horaires élargis adoptés depuis le lancement du plan PBO+ ou du premier plan pour le renouveau des bibliothèques ?

Des sources de financement instables

L'essor de l'emploi étudiant a été accompagné par une diversification des sources de financement ; leur tarissement ferait peser la charge de ce développement sur le budget des SCD.

Dans le cas des universités d'Ile-de-France, où la part de l'emploi étudiant est la plus élevée, le dispositif BiblioRIF a permis la multiplication des contrats étudiants à l'heure où le plan pour le renouveau des bibliothèques organisait l'extension des horaires d'ouverture¹⁴¹. Le ministère consacrait lui-même un million d'euros par an à l'accompagnement de cette extension.

En 2014, le retrait du dispositif BiblioRIF par le conseil régional d'Ile-de-France a fait sentir la fragilité du financement de l'emploi étudiant en BU. Cette décision a placé les universités face la nécessité de compenser la perte de ce financement extérieur. Dans certains cas, la COMUE a suppléé au désengagement de la région ; dans d'autres, le budget de l'université a absorbé la perte ; dans d'autres cas, certes peu nombreux, des horaires d'ouverture, augmentés grâce au dispositif BiblioRif, ont été réduits après sa suppression. D'un côté, les SCD étaient invités à poursuivre l'effort d'extension de leurs horaires d'ouverture, alors

¹³⁹ 9% à Paris en 2006 selon Viviane Cattane. Tout porte à croire que ce chiffre a augmenté depuis. CATTANE, Viviane, *op. cit.*, p.26.

¹⁴⁰ Entretien téléphonique avec Quentin PANISSOD, 10 janvier 2018.

¹⁴¹ Le plan bibliothèques. *Enseignementsup-recherche.gouv.fr*. 29 janvier 2010. Mis à jour le 29 janvier 2016. Consulté le 16 février 2018. Disponible à l'adresse : <<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid25147-cid56334/www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid56334/www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid56334/le-plan-bibliotheques.html>>

que l'accompagnement financier de cet effort par l'Etat et les collectivités devenait incertain.

Le plan PBO+, lancé en 2016, offre un soutien financier aux BU travaillant à l'élargissement de leurs horaires d'ouverture. Les financements dégagés par l'Etat sont plus importants que pour le plan précédent : 12,7 millions d'euros ont été attribués sur projet aux établissements et sont distribués de manière dégressive sur quatre années¹⁴². Dans le cas de nombreuses universités franciliennes, PBO+ a permis de financer des contrats étudiants et ainsi de compenser de désengagement du conseil régional, sans pour autant avoir pour conséquence des ouvertures dominicales.

Quels financements pour demain ?

En 2019, les 12,7 millions d'euros du plan « Bibliothèques ouvertes + » auront été distribués. Bien qu'il soit encore impossible de faire le bilan du dispositif, nous pouvons d'ores et déjà constater qu'une partie de ce montant a été utilisée pour financer l'emploi d'étudiants. Comment garantir après 2019 le financement des contrats étudiants, sans lequel le maintien de l'offre de services actuelle semble compromis ?

Puisque seule la région Hauts-de-France poursuit l'effort de financement de l'emploi étudiant à l'université, il semble peu probable que d'autres conseils régionaux décident de s'engager. A défaut, et en l'absence d'autres sources de financement, il semble que la part du budget des SCD – ou des universités – consacrée aux contrats étudiants doit continuer de s'accroître. Sur 10 répondants à l'enquête, 7 consacrent 5% ou plus de leur budget à l'emploi étudiant, dont 2 plus de 10%.

La stabilité du fonctionnement actuel pourrait être favorisée (sinon garantie) par la mise en place d'un nouveau dispositif de financement à l'échelle nationale prenant le relais de PBO+ et assurant un financement pérenne et non plus un financement d'incitation qui ne peut être que ponctuel. Ceci pourrait permettre d'éviter le creusement des inégalités entre les universités pour lesquelles la région et la COMUE prennent part au financement de l'emploi étudiant et celles ne bénéficiant pas de ces aides extérieures. Le contrat étudiant joue un rôle déterminant dans le dossier de l'extension des horaires d'ouverture des BU : si le soutien ministériel à cet effort d'ouverture doit être réaffirmé, l'emploi étudiant en bénéficiera, et son financement sera peut-être garanti.

En continuelle expansion depuis la naissance du tutorat, puis celle du monitorat, l'emploi étudiant représente aujourd'hui une part considérable du total de l'emploi des bibliothèques universitaires françaises. Il est vraisemblable que cette part continuera à croître dans les prochaines années : l'extension de l'offre de services des BU et celle de leurs horaires d'ouverture impliquent la sollicitation toujours plus fréquente de contractuels étudiants.

¹⁴² Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Plan « Bibliothèques ouvertes ». Améliorer l'accueil des étudiants en bibliothèque. Dossier de presse. 1er février 2016. 13 p. Disponible à l'adresse : http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Bibliothèques_universitaires/41/3/26012016_DP_plan_BU_horaires_532413.pdf

SECONDE PARTIE. A L'ECHELLE DES SERVICES : LE QUOTIDIEN DE L'EMPLOI ETUDIANT

Cette seconde partie vise à décrire le quotidien de l'emploi étudiant dans les services documentaires des universités françaises, c'est-à-dire la manière dont les SCD cherchent à apporter des réponses concrètes aux questionnements suivants : comment recruter et former des étudiants ? Comment organiser leur temps de travail ? Quelles tâches et missions leur confier ? Comment les intégrer dans l'équipe de la bibliothèque ?

En présentant ici des exemples positifs et pratiques, nous espérons renseigner les professionnels des bibliothèques sur les pratiques de leurs collègues et mettre en avant des dispositifs susceptibles d'être transposés dans d'autres établissements.

Pour chaque thématique – recrutement et formation, organisation du travail et encadrement, rémunération et soutien du projet professionnel – seront décrits les principaux modèles en place, puis des pratiques et démarches originales pouvant intéresser les responsables des bibliothèques universitaires.

1. RECRUTER, FORMER

Les premiers contacts avec le futur contractuel étudiant s'établissent durant la période de recrutement, puis lors de la formation.

Au cours de cette première étape, les spécificités de l'emploi étudiant doivent être prises en compte par les encadrants : il s'agit de recruter et de former une équipe d'agents non-permanents pour une période relativement limitée.

Ces deux phases de recrutement et de formation peuvent se révéler très chronophages, d'autant qu'elles se répètent chaque année. Il est pourtant nécessaire de leur consacrer du temps et de l'énergie : la qualité du service proposé aux usagers dépend en partie de la formation reçue par le personnel temporaire.

1.1. Recruter des contractuels étudiants

La composition d'une équipe de contractuels étudiants implique le recrutement simultané d'un nombre conséquent d'agents appelés à occuper les mêmes postes ou des postes très similaires. Les responsables des services doivent organiser une procédure spécifique qui respecte les dispositions réglementaires.

1.1.1. *La procédure de recrutement*

Les entretiens réalisés en BU et les résultats de l'enquête adressée aux directeurs des SCD nous permettent de dresser ce constat : le recrutement du personnel étudiant suit partout une procédure relativement stéréotypée.

En amont du recrutement : définir les besoins

Avant de procéder au recrutement, le service doit définir ses besoins et établir une procédure.

Pour calculer le nombre d'étudiants à recruter, il est nécessaire d'établir combien de contractuels composeront l'équipe étudiante pour l'année universitaire à venir et de connaître le désir des contractuels de l'année en cours de renouveler ou non leur contrat.

Cette étape est particulièrement cruciale dans le cas d'une extension des horaires d'ouverture ou d'une modification substantielle du fonctionnement du service : il faut alors définir le nombre d'agents étudiants dont les unités documentaires auront besoin pour assurer le service public. Seul un nombre maximum d'heures de travail étant fixé par le contrat, les établissements peuvent être tentés de procéder au recrutement d'une équipe élargie, ce qui leur permet de jouer par la suite sur le nombre d'heures attribuées à chaque étudiant ; il faut cependant veiller à ce que les contractuels se voient proposer un temps de travail hebdomadaire suffisant et être clair sur celui-ci lors du recrutement.

La question du renouvellement se pose dans de nombreux SCD. Trois options se présentent. Le SCD peut imposer comme règle que les contrats ne soient pas renouvelés : l'objectif est alors de permettre à un nombre important d'étudiants de bénéficier d'un contrat en bibliothèque. Ceci implique cependant de former chaque année une équipe entièrement renouvelée et ne facilite pas les relations avec l'équipe titulaire, comme le soulignait déjà Viviane Cattane¹⁴³. Il est à l'inverse possible d'autoriser plusieurs renouvellements aux contractuels étudiants. L'intérêt est ici de garantir la présence d'étudiants déjà formés au sein de l'équipe au début de l'année universitaire ; ils seront des relais privilégiés pour former les nouveaux étudiants et engager le dialogue entre titulaires et agents non-permanents. Le recrutement s'en trouvera également simplifié et allégé. Ce fonctionnement implique que l'opportunité de travailler en BU soit offerte à un nombre réduit d'étudiants. Le renouvellement sur plusieurs années d'un même contrat précaire peut également être critiqué. La troisième option serait de chercher un compromis en limitant le nombre de renouvellements à un ou deux par étudiant.

Les besoins ne peuvent être pensés sans lien avec le budget ; ils doivent donc être définis très en amont de l'année universitaire. La situation change selon que le financement de l'emploi étudiant est assuré sur le budget de l'université ou prélevé sur le budget du SCD. Dans tous les cas, le service des ressources humaines de l'établissement est l'interlocuteur privilégié des responsables du SCD pour la préparation du recrutement.

L'appel à candidatures

L'appel à candidatures est généralement lancé entre début avril et fin mai, avant les vacances et le départ des étudiants. L'annonce peut être établie en collaboration avec les services administratifs de l'université¹⁴⁴.

Les modalités de sa diffusion varient d'un établissement à l'autre ; elles ont une influence forte sur l'origine des candidatures. Un message sur l'Intranet ou un courriel permettent de cibler les étudiants de l'université, voire certains cursus ou niveaux d'étude. Ils peuvent être accompagnés d'un affichage dans les espaces de la bibliothèque et de l'université ou par une diffusion de l'annonce sur des écrans,

¹⁴³ « Les problèmes les plus souvent évoqués sont le renouvellement trop fréquent des équipes, qui contraint le personnel à se réadapter à intervalles fréquents à de nouvelles "têtes" et à répéter les mêmes actions de formation. » CATTANE, Viviane, *op. cit.*, p.58.

¹⁴⁴ Entretien avec Hervé RENARD, 12 mai 2017.

comme à la bibliothèque Rockefeller (Lyon 1)¹⁴⁵. Une publication sur le site de l'université, sur celui de la bibliothèque ou sur les réseaux sociaux est également envisageable. Pour toucher les étudiants extérieurs à l'université, il est préférable de trouver des relais dans d'autres établissements : ainsi, pour recruter des étudiants intéressés par les métiers des bibliothèques, il est possible de s'adresser aux Centres régionaux de formation aux carrières des bibliothèques (CRFCB) ou aux administrateurs de sites Internet spécialisés¹⁴⁶.

Le délai de candidature dépend des contraintes du service : à Lyon 3, il est de quinze jours¹⁴⁷. Il faut tenir compte du temps nécessaire pour présélectionner les candidatures avant le début des entretiens.

Conformément aux dispositions réglementaires, il est demandé aux candidats de fournir une lettre de motivation et un curriculum vitae. On veillera à ne pas trop alourdir le dossier de candidature, la plupart des pièces pouvant être réclamées plus tard, avant l'entretien ou après la sélection finale. Une fiche de renseignements peut être fournie aux candidats afin de faciliter le traitement des candidatures.

La pré-sélection des candidats

Avant de procéder à l'audition des candidats, il est nécessaire de réaliser une pré-sélection.

Le premier objectif de ce travail est d'écartier les candidatures non-recevables pour des raisons formelles : dossiers incomplets, candidats non-étudiants¹⁴⁸ ou bénéficiant déjà d'un autre type de contrat en université, etc. Des critères propres au service peuvent également être invoqués : élimination des candidats ne respectant pas le niveau d'étude minimum attendu ou des candidats extérieurs à l'université notamment. Ces critères doivent avoir été mentionnés dans l'annonce pour le recrutement.

Il s'agit ensuite de réduire le nombre de candidatures, selon le contexte, au double ou au triple du nombre de postes – parfois moins. Les recruteurs doivent être en mesure d'auditionner tous les candidats sélectionnés. Différents critères peuvent être retenus pour cette pré-sélection, comme nous le verrons dans la sous-partie 1.1.2.

Certains établissements ont adopté des outils originaux pour faciliter la pré-sélection. Ainsi, l'entretien de recrutement par le SCD de l'Université de Guyane est précédé d'un questionnaire à choix multiples portant sur la méthodologie documentaire et les outils de la BU. Seuls les candidats ayant obtenu la moyenne ou plus de la moyenne au questionnaire sont convoqués à l'entretien. Ceci permet de sélectionner des candidats à partir de critères objectifs en lien avec les postes qu'ils occuperont.

Les candidats sont ensuite informés de leur convocation pour un entretien de recrutement ou du fait que leur candidature n'a pas été retenue ; dans la mesure du possible, les motifs de ce rejet leur sont explicités. A la BU Rockefeller de

¹⁴⁵ Entretien avec Sandrine BOHAS, 23 mars 2017.

¹⁴⁶ Biblioemplois relaie des annonces pour des emplois contractuels en bibliothèque. <https://biblioemplois.wordpress.com/>

¹⁴⁷ Entretien avec Hervé RENARD, 12 mai 2017.

¹⁴⁸ Pour l'année universitaire à venir.

l'Université Lyon 1, les convocations sont réalisées par appel téléphonique afin de vérifier certaines informations et d'avoir un contact plus personnalisé avec le candidat¹⁴⁹.

L'entretien de recrutement

Une commission est mise en place pour auditionner les candidats. Elle est généralement composée de deux ou trois membres, dont le responsable du département ou le directeur du SCD. Il peut s'avérer intéressant d'inclure dans la commission un ou plusieurs magasiniers consacrant une part importante de leur temps de travail au service public.

Les réponses à l'enquête adressée aux directeurs des SCD nous permettent d'établir la trame générale d'un entretien pour le recrutement d'un contractuel étudiant. Sa durée varie d'un établissement à l'autre entre 10 et 50 minutes par candidat.

L'entretien débute par la présentation des membres de la commission et de l'établissement. Les principales phases de l'entretien sont décrites au candidat. La fiche de poste lui est ensuite présentée, ainsi que le cadre de travail et les attentes du service.

Le candidat peut ensuite présenter son parcours universitaire et ses motivations pour travailler en bibliothèque universitaire. Des précisions peuvent être demandées par les membres de la commission, notamment concernant la proximité de son logement et ses disponibilités présumées pour l'année à venir.

Nombre d'établissements procèdent ensuite à des mises en situation pour évaluer la capacité du candidat à répondre aux attentes et aux besoins du service. Selon le type de poste, elles peuvent être tournées vers des questions documentaires (localisation d'un document sur le catalogue, maîtrise des outils de recherche de ressources numériques) ou non : il peut ainsi être demandé au candidat quelle serait sa réaction face à un problème technique, face à un usager au comportement agressif, face à un groupe bruyant ou en cas d'alerte incendie – entre autres exemples.

L'entretien se termine par des précisions concernant la suite de la procédure de recrutement et les spécificités du contrat étudiant. Le candidat peut également questionner les membres de la commission.

Cette trame n'est pas appliquée intégralement dans tous les établissements : certaines phases peuvent se révéler facultatives selon les missions confiées aux étudiants.

Si l'entretien individuel est le plus souvent privilégié, trois établissements répondants recourent à des entretiens collectifs pour recruter leurs étudiants. Ce type d'entretien répond à la nécessité de limiter le temps total consacré par le service au recrutement des étudiants – pour ne pas empiéter sur les autres missions du service – sans pour autant réduire le temps consacré à chaque candidat. A la BU Rockefeller, trois à cinq candidats sont auditionnés simultanément durant environ 1h15. Il leur est rappelé en début d'entretien que cette situation ne vise pas à les mettre en concurrence. Après que chaque candidat a évoqué son parcours et son expérience des bibliothèques en tant qu'utilisateur, l'un des deux membres de la commission de recrutement présente l'établissement et les postes à occuper. Un

¹⁴⁹ Entretien avec Marie-Jo MALAGOLA, 30 mars 2017.

point est consacré au devoir de ponctualité et à la posture en service public. Suivent différents cas pratiques permettant aux candidats de se mettre en situation. Ils sont également interrogés sur le nombre d'heures de service qu'ils souhaiteraient effectuer. Enfin, il est demandé à chaque candidat isolément (les autres candidats quittent alors la pièce) s'il bénéficie d'une bourse d'étude¹⁵⁰.

Notification de la décision aux candidats

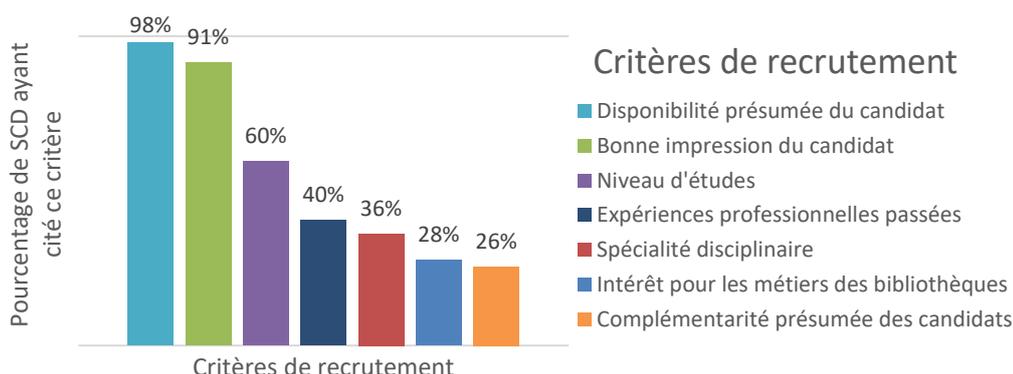
Les candidats retenus sont informés des pièces et documents nécessaires à la validation de leur recrutement, ainsi que de la date du début de leur formation.

Aux autres candidats, il est préférable d'indiquer les raisons pour lesquelles leur candidature n'a pas été retenue.

1.1.2. Le choix des critères de recrutement

En ce qui concerne le recrutement, le code de l'éducation dispose que « la candidature est appréciée prioritairement au regard de critères académiques et sociaux »¹⁵¹, sans donner plus de précision. Il revient donc aux responsables du SCD et à ceux du service des ressources humaines de l'université de définir les critères de recrutement.

Le questionnaire adressé aux directeurs des SCD comprenait la question : « Quels sont pour vous les principaux critères du recrutement ? »



Graphique 13 : Critères du recrutement

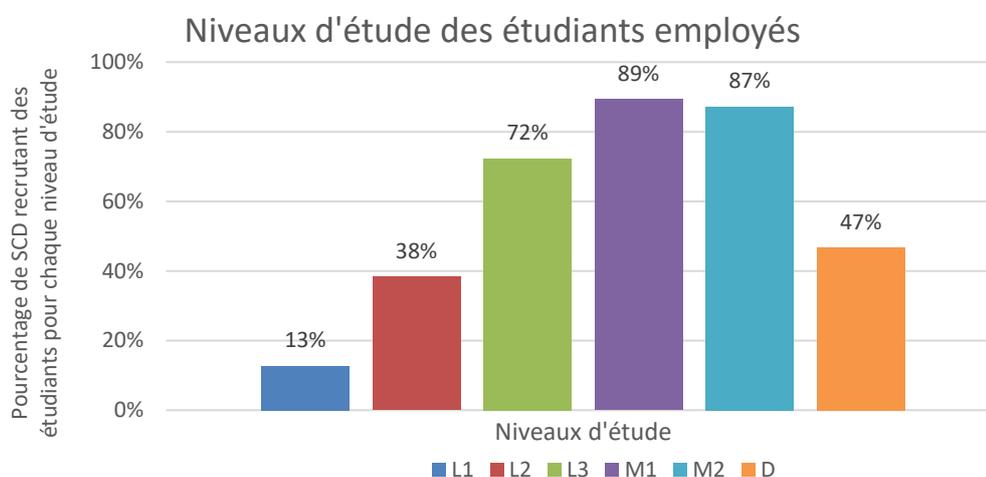
Disponibilité du candidat et niveau d'étude

Sans surprise, la disponibilité du candidat est le critère le plus souvent invoqué. Le recours à l'emploi étudiant a en effet généralement pour objectif de garantir une large ouverture au public et de gagner en souplesse dans la gestion des plannings. Le premier impératif est logiquement la disponibilité des candidats, notamment pour les périodes où il sera difficile de mobiliser des titulaires : pause méridienne, soirée et week-end. La principale difficulté réside dans le fait que les étudiants n'ont généralement pas connaissance de leur emploi du temps au moment du recrutement. Il peut être spécifié lors de l'appel à candidature ou durant l'entretien que les étudiants doivent s'assurer d'être disponibles durant toute l'année universitaire.

¹⁵⁰ Pour les éléments qui suivent : entretien avec Sandrine BOHAS, 23 mars 2017, et entretien avec Marie-Jo MALAGOLA, 30 mars 2017.

¹⁵¹ Code de l'éducation. Article D. 811-7.

Un moyen utilisé par les établissements pour s'assurer qu'un candidat sera suffisamment disponible durant l'année entière est de privilégier les étudiants en doctorat et en master « recherche », ainsi que ceux inscrits dans un cursus où il ne leur sera pas demandé d'effectuer un stage durant l'un des deux semestres. Ceci n'est pas l'unique raison pour laquelle 60% des répondants mentionnent le niveau d'étude comme critère essentiel du recrutement. Si seul un SCD sur dix déclare recruter des étudiants de licence 1, c'est parce que ceux-ci n'étaient pas étudiants l'année précédente – donc plus difficiles à toucher lors de l'appel à candidatures –, mais également parce qu'ils n'ont pas encore été formés aux outils de la recherche documentaire et parce qu'ils ne connaissent pas encore l'université et son fonctionnement. Il est également préférable pour eux qu'ils se consacrent entièrement à leurs cours durant cette première année décisive dans de nombreuses filières. Les niveaux d'étude les plus plébiscités sont la licence 3, le master 1 et le master 2. Les doctorants, dont la connaissance des outils de recherche pourrait pourtant intéresser les services, sont recrutés par moins d'un SCD sur deux.



Graphique 14 : Niveaux d'étude

Expérience et « bonne impression »

Les expériences professionnelles passées sont appréciées dans de nombreux établissements, même s'il s'agit rarement d'un critère rédhibitoire. L'expérience en bibliothèque est évidemment la plus recherchée, mais il est rare que les candidats aient déjà travaillé dans un service documentaire. Toute autre expérience au contact du public ou nécessitant des compétences et qualités telles que la rigueur, l'organisation et la ponctualité, peut être valorisée lors de l'entretien de recrutement. Notons cependant que pour un grand nombre d'étudiants, l'emploi en bibliothèque est une chance de trouver un premier « job » : l'existence d'une expérience professionnelle antérieure, peut-être souhaitable pour le service, ne peut être retenue comme un critère impératif sans exclure de nombreux étudiants en quête d'un premier emploi.

La « bonne impression », si subjective qu'elle soit, reste l'un des critères les plus plébiscités. Elle peut être objectivée sous la forme de critères plus précis : qualité de l'expression orale, posture, capacité d'analyse et réactivité durant les mises en situation... Les compétences et qualités relationnelles sont à privilégier si les tâches confiées aux étudiants sont réalisées au contact du public. Les capacités du candidat à s'intégrer dans un collectif et à travailler en équipe peuvent également être appréciées.

Spécialité disciplinaire et intérêt pour le métier

Deux critères potentiels ont trait à la formation et au projet professionnel de l'étudiant : il s'agit de sa spécialité disciplinaire et de son désir de travailler ou non en bibliothèque après ses études.

Dans certains SCD, la formation de l'étudiant doit correspondre à la spécialité disciplinaire de la bibliothèque. Ceci peut être un véritable atout pour le service : dans le cas de la bibliothèque d'Assas (Université Paris 2 Panthéon-Assas), les étudiants ajoutent une compétence disciplinaire aux postes de renseignement documentaire. Leurs compétences scientifiques dans leur discipline d'étude sont généralement supérieures à celles du personnel bibliothécaire ; il y a donc une complémentarité à trouver dont le tutorat documentaire a déjà montré l'intérêt. Dans le cas des bibliothèques spécialisées dans les langues étrangères, comme le Centre de ressources des langues (Université Toulouse 2 Jean-Jaurès), la maîtrise d'une ou de plusieurs langues, parfois rares, peut se révéler utile pour des missions en lien avec les collections ou avec l'action culturelle. Ainsi les moniteurs du CRL sont-ils appelés à participer à l'organisation de cafés linguistiques ou autres ateliers participatifs.

Concernant le choix de recruter des étudiants intéressés par les métiers des bibliothèques, chaque service peut se positionner. Ici encore, il ne peut être question d'établir ce critère comme impératif. Le contrat étudiant peut néanmoins apporter à un étudiant se destinant aux métiers de l'information et de la documentation l'expérience qui lui faisait défaut, et favoriser son projet professionnel ; de plus, du fait de leur intérêt pour les bibliothèques, ces étudiants sont souvent très impliqués dans leurs missions. Ainsi la bibliothèque Marie-Curie (INSA Lyon) recrute-t-elle une majorité d'étudiants se destinant aux métiers de « l'info-doc », situation facilitée par la présence sur le même campus de l'Enssib et d'un CRFCB (Médiat Rhône-Alpes, site villeurbannais)^{152,153}.

La question des critères sociaux

En plus de cette liste, un critère est cité par le code de l'éducation comme devant être prioritairement retenu lors du recrutement : il s'agit du critère social.

Pour les services, toute la difficulté réside dans le fait que ce critère n'est pas explicité par le code de l'éducation : il leur revient donc de déterminer sur quelle base il sera apprécié.

Un moyen objectif d'apprécier la situation sociale de l'étudiant consiste à lui demander s'il bénéficie de bourses d'étude et, si oui, son échelon. Il n'en reste pas moins difficile de déterminer quelles sont les conditions exactes pour être recruté : les boursiers doivent-ils être privilégiés ? Si oui, quels boursiers ? Ne pourrait-on pas arguer que ces étudiants bénéficiant déjà de bourses, ils ne devraient pas être prioritaires lors du recrutement ? Mais dès lors, comment apprécier la situation réelle des étudiants, lesquels sont écartés du système des bourses à cause d'un effet de seuil, lesquels, bien que non-éligibles, sont peu soutenus financièrement par leurs proches ? Ces questions restent ouvertes.

¹⁵² Entretien avec Guillemette TROGNOT, 30 mai 2017.

¹⁵³ La sous-partie 3.2. traite du lien entre l'expérience en bibliothèque universitaire des contractuels étudiants et leur avenir professionnel.

En difficulté pour donner un contenu à ces « critères sociaux », les responsables du recrutement des étudiants peuvent se tourner vers le service des ressources humaines de l'université.

Etudiants de l'université et extérieurs

Le questionnaire demandait aux encadrants de préciser si les étudiants qu'ils avaient recrutés pour l'année universitaire 2016-2017 étaient inscrits dans l'université à laquelle le SCD appartenait ou s'ils venaient d'autres établissements. Sur 1010 étudiants, 996 étaient inscrits dans l'université du SCD, 9 dans un autre établissement de la COMUE et 5 dans un autre établissement hors de la COMUE.

Ces chiffres s'expliquent par l'impératif fixé à de nombreux SCD de recruter uniquement des étudiants de l'université. Ce vœu de la présidence et des services centraux semble justifiable. Des éléments pratiques peuvent également justifier cet état de fait : la proximité géographique amène les étudiants à candidater dans la BU la plus proche de leur lieu d'étude ; par ailleurs, seules les très grandes villes regroupent plusieurs universités et de nombreux autres établissements d'enseignement supérieur ; c'est sans surprise en Île-de-France qu'étudient 12 des 14 contractuels inscrits dans un autre établissement.

Il reste aux agents chargés du recrutement à comparer et classer l'ensemble de ces critères avant de réaliser un choix parmi les candidats.

1.2. Accueillir et former

La formation des contractuels étudiants a généralement lieu au cours d'un mois de septembre déjà chargé pour les services documentaires. Il est cependant nécessaire de lui consacrer le temps nécessaire pour que les étudiants soient prêts au moment de leur prise de poste.

1.2.1. Les temps de la formation

Tous les répondants déclarent former leurs contractuels étudiants au cours de plages dédiées¹⁵⁴.

La formation est presque systématiquement organisée au mois de septembre. Il est difficile pour les services de former les contractuels étudiants en amont du semestre : ceux-ci ne sont souvent disponibles que peu de temps avant la rentrée universitaire. Il faut donc assurer l'organisation d'une formation rapide et efficace peu de temps avant le début des cours, durant une période déjà très intense.

La formation des contractuels dure en moyenne 7 heures 22 minutes. Cette durée varie fortement d'un établissement à l'autre, entre 2 heures et 20 heures. Nous avons essayé d'établir un lien entre la durée de la formation et le nombre d'étudiants employés, sans parvenir à dégager une corrélation. De même, il n'existe pas de lien entre le nombre d'heures de formation et la taille de l'université.

En revanche, un nombre faible de contractuels à former permet la mise en place d'une formation plus individualisée.

¹⁵⁴ 46 enquêtés sur 47 ont répondu « Oui » à la question : « Formez-vous les moniteurs lors de journées ou de plages dédiées ? » Le dernier répondant organise des temps d'information pouvant être assimilés à de la formation.

1.2.2. Les contenus et les outils de la formation

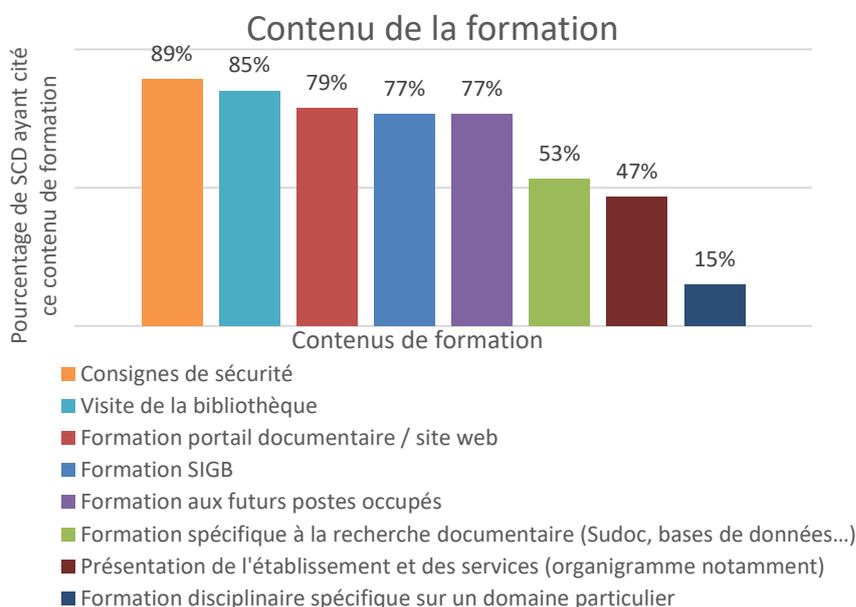
Les enquêtés ont été interrogés sur le contenu de la formation qu'ils organisent pour leurs contractuels étudiants et sur les outils auxquels ils font appel pour les former.

Contenus de la formation

Sans surprise, les réponses sont assez homogènes. Une visite de la bibliothèque et la présentation des consignes de sécurité sont réalisées au cours de cette première formation dans plus de 4 SCD sur 5. Des contenus professionnels directement liés aux postes qui seront occupés par les étudiants leur sont présentés : 79% des SCD forment les contractuels à l'utilisation du site Internet ou du portail documentaire de la bibliothèque et 77% à l'utilisation du Système intégré de gestion de bibliothèque (SIGB) ; ils sont également formés sur leurs futurs postes dans 77% des cas.

Seul un établissement sur deux dispense à ses contractuels étudiants une formation à la recherche documentaire et à ses outils ; de même, ils sont 50% à consacrer un temps de formation à la présentation de l'organigramme et du fonctionnement du SCD.

Bien que cette pratique soit nettement minoritaire, certains SCD dispensent à leurs étudiants une formation liée à un champ disciplinaire précis afin de renforcer leurs compétences documentaires. Il peut s'agir, par exemple, d'une formation à l'utilisation d'une base de données – comme PubMed pour les sciences médicales.



Graphique 15 : Contenus de la formation

Les répondants citent également des contenus de formation qui n'étaient pas évoqués dans le questionnaire : diverses formations à l'accueil des usagers et aux postures en service public sont ainsi dispensées aux étudiants avant leur prise de poste. Les encadrants forment également les étudiants – de manière plus ou moins approfondie – à l'utilisation du plan de classement, notamment pour faciliter le rangement des documents. Le fonctionnement et le dépannage des outils numériques (ordinateurs et appareils de reprographie) font également l'objet de temps de formation spécifiques.

Outils et supports de formation

Le format de la formation et les outils utilisés pour former les étudiants varient peu d'un établissement à l'autre. La formation-type est réalisée avec l'aide d'un support de présentation (PowerPoint, Prezi). Un support vidéo peut également être utilisé, notamment pour présenter les consignes de sécurité – comme à l'Université Paris-Est-Créteil. Dans la plupart des SCD, les étudiants disposent d'un ordinateur qui leur permet de réaliser de petits exercices sur le site Internet, le portail documentaire ou le SIGB.

Certains établissements optent cependant pour des méthodes plus actives. A la BU Tréfilerie de l'Université Jean-Monnet (Saint-Etienne), la formation est organisée sous la forme d'ateliers pratiques au cours desquels les étudiants sont mis en situation. Les étudiants ayant renouvelé leur contrat participent à l'encadrement des groupes et font le lien entre le formateur et les nouveaux contractuels. A la bibliothèque Marie-Curie de l'INSA de Lyon, un jeu de pistes a été mis en place pour permettre aux étudiants de découvrir la bibliothèque de manière ludique.

Il est important de fournir aux étudiants un support résumant le contenu de la formation, auquel ils pourront se reporter si besoin. Appelé « mémo » (Paris Dauphine), « memento » (Bibliothèque de documentation internationale contemporaine - BDIC) ou « guide » (Bibliothèque U2-U3, Université de Strasbourg), il est remis à l'étudiant au cours ou à l'issue de la formation.

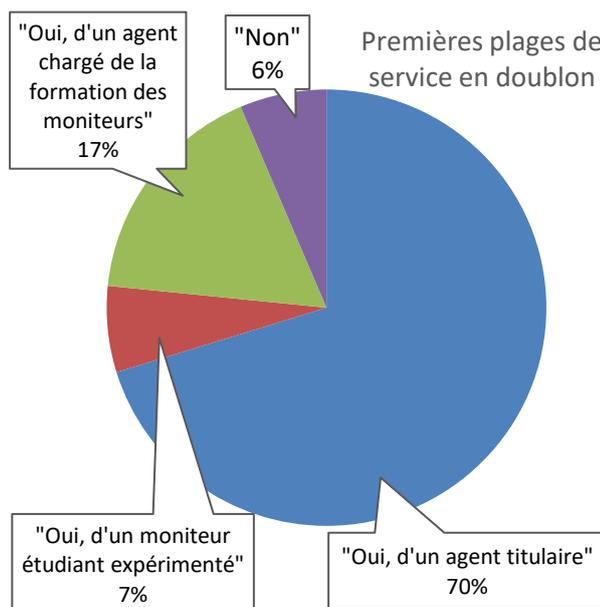
1.2.3. Continuer de former : plages en doublon et autres temps de formation

La formation se prolonge durant les premières semaines de service au travers de plusieurs dispositifs.

Prise de poste en doublon

Dans la quasi-totalité des SCD ayant répondu à l'enquête¹⁵⁵, les étudiants effectuent au début de leur contrat une ou plusieurs plages en doublon. Ceci permet un accompagnement individualisé de l'étudiant lors de sa prise de service. C'est également l'occasion pour le personnel titulaire de rencontrer les contractuels nouvellement recrutés.

Plusieurs répondants confient à un contractuel étudiant expérimenté la charge d'accompagner les nouveaux collègues au cours de leur prise de poste. Dans cette situation,

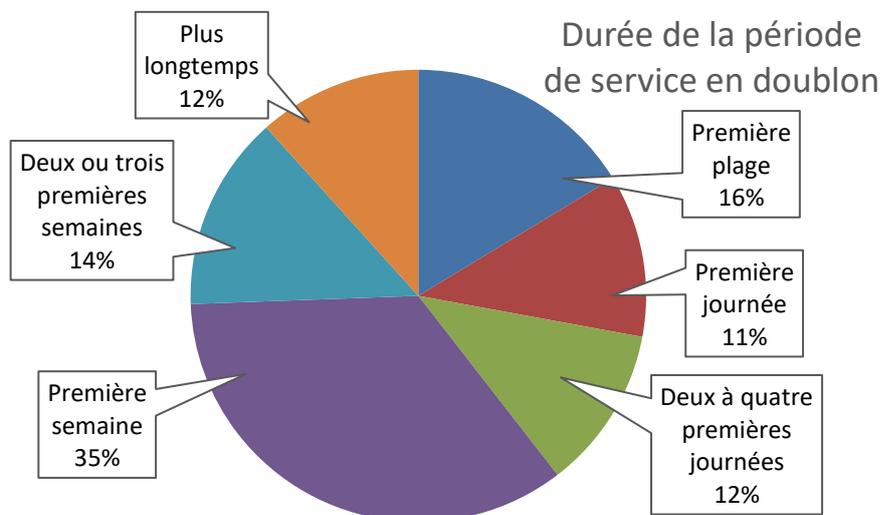


Graphique 16 : Plages en doublon

¹⁵⁵ 94% des SCD.

l'étudiant se retrouve ainsi à son tour formateur.

La durée de cette période de service « en doublon » varie beaucoup. Il est assez courant qu'elle soit limitée à la première semaine.



Graphique 17 : Durée de la période de travail en doublon

Dans le cas d'une BU ouvrant sans personnel titulaire en soirée ou le weekend, il est important de s'assurer de la présence d'un cadre durant la ou les premières semaines de l'année universitaire, comme il est fait à la BU Rockefeller (Lyon 1)¹⁵⁶.

Temps de formation complémentaires au cours de l'année universitaire

40% des répondants ont déclaré organiser un ou plusieurs autres temps de formation à destination des contractuels étudiants au cours de l'année universitaire. Ce peut être l'occasion d'aborder un aspect du travail qui n'avait pas fait l'objet d'une formation approfondie ou de faire le point sur les compétences acquises.

A l'Université de technologie de Belfort-Montbéliard, des formations complémentaires sont consacrées à la veille documentaire. Dans le SCD de l'Université de Limoges, une formation aux engagements de la charte Marianne est organisée pour les étudiants, le service étant engagé dans une démarche de labellisation. A la BU Rockefeller de l'Université Lyon 1 Claude-Bernard, une session complémentaire de 2 heures est systématiquement organisée durant la deuxième quinzaine d'octobre pour compléter les deux jours de formation de septembre.

Beaucoup d'encadrants déclarent organiser des formations ponctuelles en fonction des besoins des contractuels ou des évolutions dans le fonctionnement du service ; les étudiants sont parfois invités à participer aux mêmes formations que les titulaires.

¹⁵⁶ Entretien avec Sandrine BOHAS, 23 mars 2017, et entretien avec Marie-Jo MALAGOLA, 30 mars 2017.

Outils de suivi

Pour conclure, citons quelques pratiques intéressantes développées par les établissements pour favoriser l'assimilation des compétences par les contractuels étudiants et évaluer les résultats de la formation.

Une réunion peut permettre de faire le bilan de la formation avec les étudiants. A la BU de l'Université d'Avignon, trois réunions avec les vacataires sont organisées chaque année, dont la première – fin septembre – a pour objectif de répondre aux questions des étudiants, de leur donner les dernières consignes et de les rassurer avant qu'ils réalisent leur première permanence. Les responsables sont attentifs aux retours sur la formation : ils permettent d'adapter son contenu l'année suivante¹⁵⁷.

A Angers, une fiche de compétences est distribuée à chaque étudiant durant sa première permanence : elle présente une liste de toutes les tâches qu'il peut être amené à réaliser au cours de son service. Il s'agit d'un dispositif d'auto-évaluation qui doit permettre un suivi de la formation des moniteurs. Après trois semaines de service, l'étudiant réalise, à partir de cette fiche, un premier bilan avec l'un de ses encadrants : ensemble, ils passent en revue les rappels et compléments de formation dont le moniteur aura besoin. Ce fonctionnement responsabilise les contractuels étudiants en les rendant acteurs de leur formation¹⁵⁸.

A la BU Rockefeller (Lyon 1), un système de tutorat a été mis en place à la rentrée 2016-2017. Des agents titulaires volontaires ont été chargés de veiller à ce que les premières plages de service public réalisées par les nouveaux moniteurs se passent bien et de répondre à leurs questions. Les contractuels étudiants avaient ainsi des référents bien identifiés et disponibles durant la phase d'adaptation au service¹⁵⁹. Un fonctionnement assez similaire a été développé à l'Université Jean-Monnet (Saint-Etienne) : le magasinier en charge de l'encadrement des moniteurs suit individuellement les nouveaux contractuels durant leurs premières permanences.

Les outils ne manquent donc pas pour garantir l'adaptation des contractuels étudiants au fonctionnement du service.

2. ORGANISER, ENCADRER

Encadre-t-on un contractuel étudiant de la même manière qu'un agent titulaire ? Les spécificités de l'emploi étudiant requièrent des méthodes et des outils de management particuliers. Dans le contexte d'une généralisation du recours à ce type d'emploi, les SCD ont dû penser et organiser, de manière plus ou moins empirique, un encadrement adapté aux moniteurs.

Nous nous intéresserons ici à la manière dont les responsables des BU organisent le travail des étudiants – en approfondissant la question du planning de service public – puis aux outils de management.

¹⁵⁷ Echange par courriel avec Amaury CATEL, 16 octobre 2017.

¹⁵⁸ Entretien téléphonique avec Catherine FAÏS, 11 octobre 2017.

¹⁵⁹ La proportion était d'un tuteur pour six étudiants. Entretien avec Sandrine BOHAS, 23 mars 2017, et entretien avec Marie-Jo MALAGOLA, 30 mars 2017.

2.1. Organiser le travail des étudiants

Les contractuels étudiants sont des agents non-permanents travaillant sur la base de vacations. Leurs horaires de travail et les tâches qui leur sont confiées ne sont clairement définis ni par le code de l'éducation, ni par leur contrat, ce qui implique une organisation particulière, variable d'une université à l'autre.

2.1.1. Missions et activités

Comme expliqué plus haut, le code de l'éducation ne détaille pas les activités pouvant être exercées par les contractuels étudiants en BU. Il revient aux responsables du service documentaire d'en établir la liste et de mettre au point une organisation de travail spécifique.

Activités principales

Le nombre et la diversité des activités auxquelles les contractuels étudiants sont occupés dépendent des choix du service. Ces tâches et missions ayant déjà été listées, nous nous contenterons de présenter ici l'organisation de travail mise en place par certains établissements.

Cette organisation dépend souvent des spécificités de la BU, notamment de sa taille. Au cours de l'année universitaire 2016-2017, les membres de l'équipe étudiante employée à la Bibliothèque Manufacture de l'Université Lyon 3 Jean-Moulin occupaient trois types de poste : des postes de prêt et retour, à l'accueil de la bibliothèque ; des postes de rangement des documents et de surveillance des salles ; enfin, un poste d'accueil spécifique, destiné au renseignement bibliographique, au dépôt des thèses et au Prêt entre bibliothèques (PEB)¹⁶⁰. La plupart des grandes et très grandes bibliothèques universitaires fonctionnent sur un système similaire de roulement, chaque contractuel étudiant occupant tour à tour les différents postes. La durée de ces permanences est variable : 1 heure, 1 heure 30 minutes, 2 heures, voire plus longtemps.

Dans certaines bibliothèques, l'équipe des contractuels n'est pas un bloc homogène : elle comprend plusieurs sous-équipes, chacune étant affectée à une mission précise. C'est le cas à la Bibliothèque universitaire centrale de l'Université Toulouse 2 Jean-Jaurès¹⁶¹. Cette année, une première équipe de 21 moniteurs occupe les postes d'accueil, de rangement et de prêt-retour. 4 autres étudiants travaillent au service du Centre d'acquisition et de diffusion de l'information scientifique et technique (CADIST) Péninsule ibérique¹⁶² ; 2 étudiants sont affectés au service du PEB. Ce type d'organisation repose sur une spécialisation plus avancée des étudiants. Il peut se révéler avantageux pour le service, car il permet de partager l'encadrement et l'organisation du travail des étudiants entre différents services d'une même BU.

Dans le cas d'une petite unité documentaire, une telle organisation est plus difficile à mettre en place. En l'absence de postes clairement définis, les contractuels étudiants sont souvent polyvalents. Ainsi, à la Bibliothèque Lyon Sud (Université Lyon 1), les contractuels étudiants s'occupent du prêt, des retours, du

¹⁶⁰ Entretien avec Hervé RENARD, 12 mai 2017.

¹⁶¹ Entretien avec Pierre MOLL, 12 décembre 2017.

¹⁶² Depuis janvier 2018, les CADIST sont remplacés par le dispositif COLLEX.

renseignement, du rangement et parfois de l'équipement. Comme pour les titulaires, leur travail n'est pas organisé en fonction de postes : ils passent d'une tâche à l'autre en fonction des besoins et des demandes du public.

Mobilité dans les espaces

La question de la mobilité des agents dans les espaces est au cœur des réflexions sur l'avenir du service public en bibliothèque depuis près de vingt ans, comme en témoignent les expérimentations réalisées à l'Université Paris VIII¹⁶³.

Certaines bibliothèques choisissent de faire de leurs contractuels étudiants des agents mobiles, disponibles dans les espaces de la bibliothèque. A la BU de l'Université de Corse, les moniteurs circulent entre les rayonnages sur l'ensemble du plateau ; un badge permet leur identification par les usagers. Ils disposent d'un bureau dans lequel ils peuvent s'asseoir pour se reposer¹⁶⁴.

En conclusion d'une enquête auprès des usagers d'une bibliothèque universitaire, Viviane Cattane montrait en 2006 que les contractuels étudiants sont globalement très bien perçus par les publics. Les étudiants notamment les jugent plus faciles à aborder et aptes à renforcer le lien entre la bibliothèque et ses usagers¹⁶⁵. Dans un rôle de « bibliothécaire mobile », le moniteur peut devenir un médiateur privilégié auprès du public étudiant.

Missions spécifiques

En plus des activités « quotidiennes » et partagées, certaines bibliothèques confient à leurs étudiants des missions individuelles. Celles-ci sont moins liées au traitement des documents et permettent aux contractuels d'acquérir des compétences spécifiques.

Au Centre de ressources des langues (UT2J), les moniteurs se voient confier une mission en plus de leurs permanences d'accueil. Il peut s'agir pour eux de participer à la communication Web de la bibliothèque ou de coorganiser une animation culturelle (café linguistique, soirée « Tandem »). Les moniteurs se voient ainsi attribuer une fonction – même temporaire – qui les singularise au sein de l'équipe. Les compétences des contractuels sont valorisées ; leur travail est moins monotone. La fracture entre le personnel titulaire et le personnel étudiant s'en trouve nettement réduite.

A la BU Marie-Curie (INSA de Lyon), les étudiants contractuels peuvent se voir proposer de réaliser une mission précise en fonction de leurs compétences et de leur intérêt : faire le bilan d'une enquête auprès des publics, participer au catalogage, faire une visite d'exposition, etc.¹⁶⁶ Compte tenu du fait que la majorité des étudiants employés par la BU désirent intégrer la profession, ces missions sont l'occasion pour eux d'approfondir leur connaissance du métier. Cette expérience pourra être valorisée lors d'une candidature pour un autre emploi contractuel ou durant un oral de concours.

¹⁶³ DARGAUD, Michel. Un service de très grande proximité. L'Info mobile à Paris VIII. *Bulletin des bibliothèques de France*. 2003. N°4. p.72-76. Disponible à l'adresse : <<http://bbf.enssib.fr/consulter/bbf-2003-04-0072-014>>

¹⁶⁴ Entretien téléphonique avec Jacky LE MENN, 12 octobre 2017.

¹⁶⁵ CATTANE, Viviane, *op. cit.*, p.62-63.

¹⁶⁶ Entretien avec Guillemette TROGNOT, 30 mai 2017.

Tant qu'elles ne créent pas un déséquilibre au sein du service et qu'elles sont acceptées par les étudiants, ces missions spécifiques peuvent intéresser le service tout autant que le contractuel : l'un y gagnera en temps, l'autre en compétences et en expérience.

2.1.2. La question du planning

L'organisation du temps de service des contractuels étudiants repose sur des types de planning très différents d'une BU à l'autre.

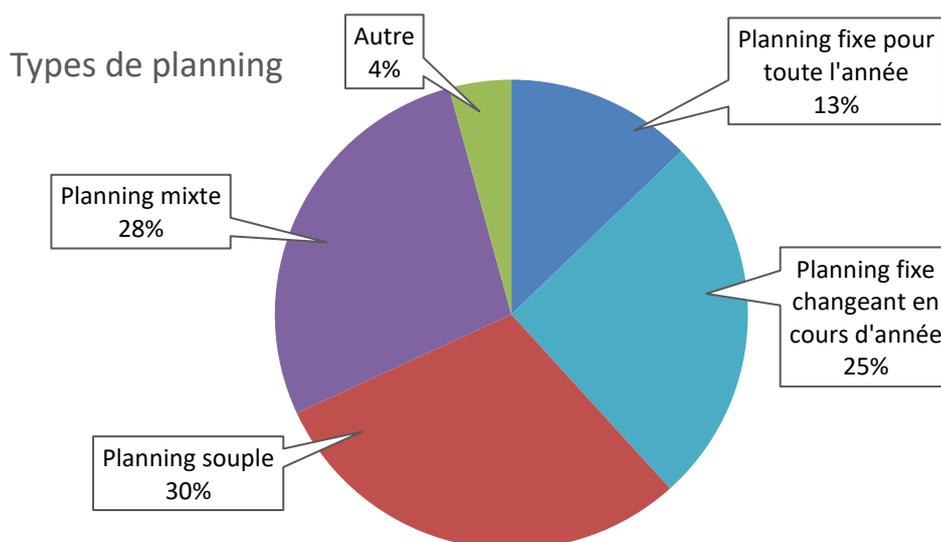
Types de planning

Une typologie sommaire peut être établie pour différencier les formes de planning.

Les plannings fixes attribuent à chaque contractuel un certain nombre de plages de service qui composent leur « semaine type ». Ils ne travaillent pas – ou uniquement de manière très occasionnelle – hors de ces plages. Ce planning peut être fixe pour l'année ou modifiable (chaque semestre, voire chaque mois). Ce système a de nombreux avantages pour l'étudiant. Il lui garantit un nombre hebdomadaire d'heures de travail et une rémunération stables. Ses horaires de travail sont clairement définis – partant, son temps libre aussi : il n'est pas tenu de rester disponible certains jours de la semaine. En revanche, pour les encadrants, ce fonctionnement ne permet pas de gagner en souplesse dans la gestion des plannings. C'est pourtant un motif du recours à l'emploi étudiant cité par 70% des répondants à l'enquête. Un aménagement du planning est généralement mis en place pour les vacances universitaires.

Les plannings souples ne sont pas fondés sur une semaine type établie en amont du semestre. Le planning des permanences de service public est composé chaque semaine en fonction des disponibilités indiquées par l'étudiant. Ce fonctionnement implique que les contractuels doivent rester disponibles (jusqu'à la publication du planning) sur les plages de disponibilité qu'ils ont indiquées à l'encadrant, sans savoir s'ils travailleront ; il est donc très contraignant pour l'étudiant. Il est possible de limiter ses effets négatifs en définissant clairement une procédure et des délais : jour de publication du planning de la semaine à venir, conditions de remplacement, nombre minimum et maximum d'heures de travail, etc. Pour le service, en revanche, ce type de planning est très avantageux : il permet de composer facilement avec les absences et les congés des agents titulaires.

Les plannings mixtes fonctionnent sur la base d'une semaine type garantissant à l'étudiant un certain nombre d'heures de travail et des horaires fixes. Des plages « mobiles » s'ajoutent à leur planning chaque semaine. Il permet de concilier la stabilité du premier système et la souplesse du second.



Graphique 18 : Types de planning

Ces différents types de planning sont représentés en BU de manière relativement équilibrée, même si une nette majorité de répondants utilise un planning de type fixe, sur l'année, le semestre ou le mois (42%)¹⁶⁷. Ils sont 30% à se servir d'un système souple et 28% à combiner les deux fonctionnements.

Un nombre d'heures identique ?

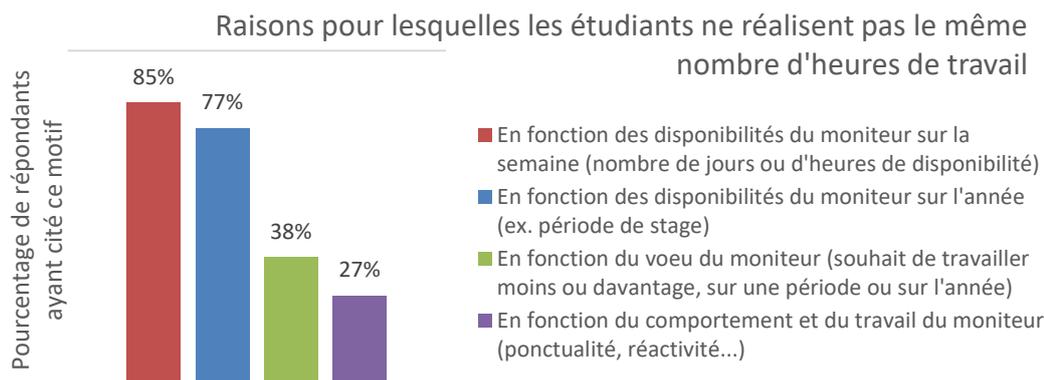
Comme indiqué dans la première partie, les contractuels étudiants travaillent en moyenne 9 heures et 35 minutes chaque semaine, avec une grande variabilité au cours de l'année et d'un établissement à l'autre. Les encadrants se demandent souvent s'il faut donner le même nombre d'heures à tous les étudiants qu'ils emploient. Rien dans le code de l'éducation ne les y oblige.

Cette possibilité a d'abord été évoquée au cours d'entretiens réalisés à l'Université Lyon 1. A la BU Rockefeller, les étudiants définissent au moment de leur candidature leur temps de travail désiré : il leur est demandé s'ils souhaiteraient travailler entre 8 et 10 heures, entre 10 et 12 heures ou plus de 12 heures chaque semaine. Ces vœux individuels sont pris en compte lors de la création du planning type des moniteurs. Les étudiants peuvent ainsi choisir de travailler plus ou moins en fonction de leurs besoins et de leurs contraintes ; s'ils sont dans une année charnière de leur formation, les encadrants peuvent les inciter à choisir un nombre d'heures limité afin de s'assurer que leur emploi en BU ne nuise pas à leur réussite¹⁶⁸.

En partant de ce premier exemple, il a été demandé aux responsables des SCD s'ils imposaient une péréquation parfaite ou donnaient à certains étudiants plus d'heures de travail qu'à d'autres. Dans 55% des cas, les étudiants ne réalisent pas le même nombre d'heures de service.

¹⁶⁷ Les responsables ayant répondu « Autre » (2) utilisent de fait un planning fixe changeant en cours d'année.

¹⁶⁸ Entretien avec Sandrine BOHAS, 23 mars 2017, et entretien avec Marie-Jo MALAGOLA, 30 mars 2017.



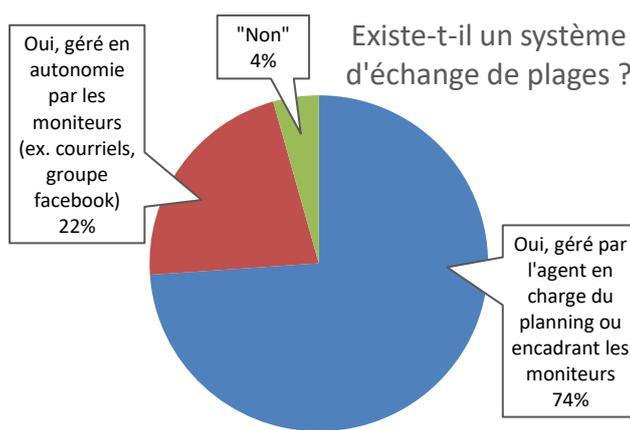
La disponibilité de chaque contractuel (sur la semaine et au cours de l'année) explique le plus souvent cet écart ; dans près de 40% des cas cependant, le vœu de l'étudiant est également pris en compte. Il est intéressant de noter qu'un peu moins d'un tiers des établissements répondants modulent occasionnellement le nombre d'heures de service de leurs contractuels étudiants en fonction de leur comportement et de la qualité de leur travail.

Système d'échange de plages de travail

Afin de s'adapter aux obligations d'assiduité des étudiants et de limiter les contraintes imposées par le planning de service public, une réflexion est engagée par les encadrants sur l'opportunité pour les contractuels d'échanger leurs plages de travail. Seuls 4% des responsables interrogés déclarent qu'il n'existe pas dans leur service de dispositif permettant ce type d'échange.

Dans la très grande majorité des cas (74%), c'est l'encadrant ou la personne en charge du planning qui organise et valide le report d'une plage de service. Néanmoins, les étudiants gèrent eux-mêmes leurs échanges dans près d'un établissement sur quatre. Ainsi, à la BU Rockefeller (Lyon 1), les contractuels organisent leurs échanges grâce à un groupe Facebook¹⁶⁹.

A la BU Manufacture de l'Université Lyon 3 Jean-Moulin, ce fonctionnement sert de base à un planning original. Partant du constat que les étudiants ne connaissent pas encore en début d'année leur emploi du temps, donc leurs disponibilités, les encadrants ont décidé d'établir un planning type de manière arbitraire, à partir duquel les étudiants établissent eux-mêmes leur planning effectif en échangeant des plages. Les responsables sont simplement informés des échanges récurrents ou ponctuels réalisés par les étudiants. Nul devoir pour les contractuels d'expliquer les raisons



Graphique 19 : Systèmes d'échange de plages

¹⁶⁹ Entretien avec Sandrine BOHAS, 23 mars 2017, entretien avec Marie-Jo MALAGOLA, 30 mars 2017, et entretien avec une contractuelle anonyme, 29 mars 2017.

de leur échange, dont le motif importe peu pour le service¹⁷⁰. Les étudiants, fortement responsabilisés, gagnent ainsi en liberté dans l'organisation de leur temps de travail.

Permanences le weekend et remplacements de dernière minute

Deux points importants restent à traiter.

Nombre d'établissements dépendent de l'emploi étudiant pour assurer une ouverture le samedi et éventuellement le dimanche. Durant ces deux journées, les étudiants n'ont pas à suivre d'enseignements, sauf exception. Pour certains d'entre eux cependant, travailler l'un de ces deux jours (voire les deux) peut constituer une contrainte¹⁷¹. Pour l'organisation du travail du samedi et du dimanche, trois principes peuvent permettre de garantir un fonctionnement convenable pour les contractuels étudiants : en premier lieu, le volontariat, en privilégiant les étudiants désirant travailler le weekend ; en deuxième lieu – et à défaut –, la mise en place d'un roulement, comme c'est le cas à la BU Rockefeller¹⁷² ; enfin, une majoration de la rémunération des heures travaillées le dimanche peut compenser les contraintes imposées à l'étudiant.

La possibilité pour les étudiants d'être appelés à réaliser un « remplacement de dernière minute » peut également être débattue. Elle existe dans la majorité des SCD (53,2% des répondants). Du moment que le remplacement de dernière minute est simplement proposé à l'étudiant, il ne constitue pas une contrainte supplémentaire, mais au contraire une opportunité de réaliser quelques heures de travail en plus. Le volontariat doit donc être privilégié.

L'organisation du temps de travail des contractuels étudiants doit être au cœur des préoccupations de leurs encadrants : elle peut leur être favorable si elle combine une forte stabilité avec des possibilités d'aménagement, tout comme elle peut, à l'inverse, aggraver leur précarité.

2.2. Encadrer les contractuels étudiants

Cette sous-partie traitera de l'encadrement des contractuels étudiants.

Il semble important de définir quelles stratégies de management adopter avec les contractuels étudiants, notamment pour favoriser leur intégration au service. Pour ce faire, nous nous appuyerons notamment sur l'ouvrage *Manager une équipe en bibliothèque* dirigé par Françoise Hecquard.

2.2.1. Quel encadrement pour les contractuels étudiants ?

Dans de nombreux établissements, l'encadrement des contractuels étudiants a fait l'objet d'une réflexion approfondie.

¹⁷⁰ Entretien avec Hervé RENARD, 12 mai 2017.

¹⁷¹ Le dimanche, pour lequel le droit du travail maintient un cadre réglementaire spécifique, est souvent consacré à la famille et à la vie sociale.

¹⁷² A la BU Rockefeller (Lyon 1), les moniteurs sont tenus de réaliser une permanence le samedi ou le dimanche, un week-end sur deux. Ainsi, aucun étudiant n'est tenu de travailler tous les dimanches ou tous les samedis. Entretien avec Sandrine BOHAS, 23 mars 2017, et entretien avec Marie-Jo MALAGOLA, 30 mars 2017.

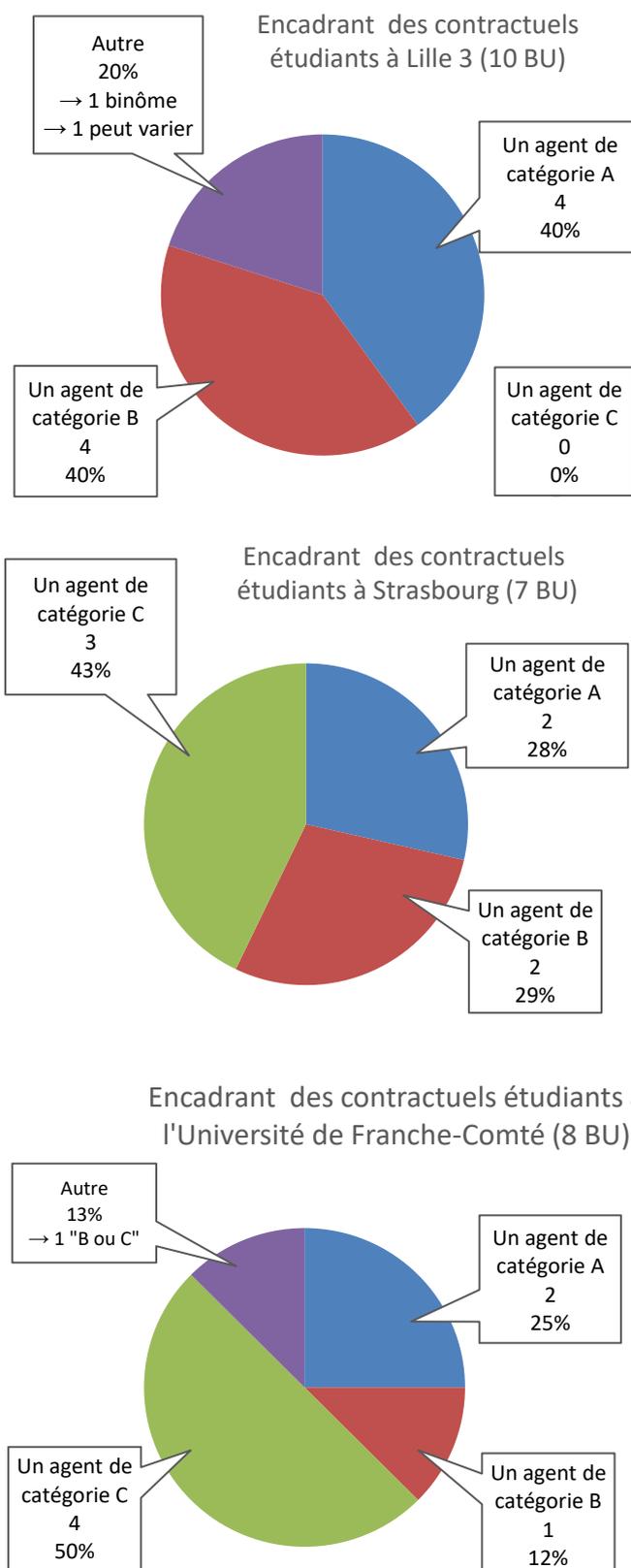
Qui encadre les contractuels étudiants ?

Il était demandé dans le questionnaire adressé aux directeurs des SCD qui était chargé d'encadrer l'équipe des étudiants.

Il nous faut tenir compte du fait que dans de nombreux services, la situation varie d'une composante à l'autre : l'équipe d'une BU sera encadrée par un agent de catégorie B, tandis que celle d'une autre composante sera encadrée par un agent de catégorie A ou C.

Nous pouvons réaliser une analyse comparative en nous focalisant sur trois SCD pour lesquels nous avons obtenu une réponse détaillée par unité documentaire. Il s'agit des services documentaires des universités de Franche-Comté, de Lille 3 et de Strasbourg¹⁷³.

Nous observons des situations très hétérogènes. Dans certains SCD, les agents de catégorie C ne sont jamais les encadrants des contractuels étudiants, par exemple à Lille 3 ; à l'inverse, à l'Université de Franche-Comté, 4 BU sur 8 confient l'encadrement des étudiants à un magasinier. Les agents de catégorie A participent souvent à cet encadrement : c'est le cas dans au moins un quart des BU de chacune de ces trois universités. Dans certaines composantes, un binôme est mis en place entre deux agents de catégories différentes, l'un s'occupant du suivi des contrats, l'autre du



Graphique 20 : Encadrant des contractuels étudiants : trois SCD universitaires en exemple

¹⁷³ Avant la fusion des universités lilloises.

management au quotidien.

L'encadrant travaille avec la personne en charge du planning, laquelle organise le temps de travail des étudiants. D'après les résultats de l'enquête, dans 60% des SCD, la personne encadrant les étudiants réalise également les plannings ; c'est souvent le cas dans les petites unités documentaires.

Un management « porteur de sens »

Avant d'entrer dans les détails, il est possible d'esquisser les principales caractéristiques d'un management adapté à cette catégorie de personnel et plus globalement au lieu de travail « bibliothèque ». Dans *Manager en bibliothèque*, Françoise Hecquard présente une « démarche basée sur la bienveillance, sur la recherche de sens pour tous, sur l'intérêt porté aux problématiques individuelles aussi bien que collectives »¹⁷⁴.

Le management des contractuels étudiants relève du management d'équipe. Celui-ci a ses spécificités : une équipe est d'abord une somme d'individus, mais elle « constitue également une entité à part entière et sa structure réagit aux mêmes phénomènes que les personnes elles-mêmes »¹⁷⁵ – on découvre ainsi à l'échelle de l'équipe des phénomènes de fusion, de rejet et d'alliance, tous liés à des questions de loyauté. Comme l'explique Roger Mucchielli, psycho-sociologue français, l'équipe se structure et se renforce « par le désir de collaborer au travail collectif »¹⁷⁶. Le manager peut accompagner et favoriser cette structuration : l'émergence d'une identité commune, traduite sous la forme de normes, de valeurs et de codes, permet le développement d'un sentiment d'appartenance, socle de « l'esprit d'équipe ».

Philippe Auriol et Marie-Odile Vervisch décrivent, dans *Manager en bibliothèque*, les conditions de la réussite du travail en équipe : les objectifs du travail collectif doivent être clairs et partagés ; chaque membre doit connaître les capacités et faiblesses des autres et être personnellement impliqué dans le travail ; la confiance doit permettre à chacun d'exprimer sans crainte ses besoins et ses peurs ; l'entraide doit être encouragée ; la communication entre les membres de l'équipe doit être facilitée ; chacun doit pouvoir faire preuve d'autocritique et ainsi évaluer lui-même le travail qu'il a réalisé. Ces conditions cumulatives renforcent la cohérence de l'équipe, la confiance entre ses membres, la qualité du travail produit et garantissent que celui-ci soit réalisé dans de bonnes conditions pour les agents¹⁷⁷.

Du point de vue de l'encadrant, il s'agit donc de développer un « circuit de confiance »¹⁷⁸, pour reprendre l'expression de Vincent Lenhardt. Cet auteur décrit six étapes dans la construction d'une relation d'encadrement saine, riche et durable. Le responsable doit en premier lieu valider le sens de l'équipe – clarifier ses objectifs – et la place de chacun de ses membres. Il lui faut aussi veiller à ce que les règles de la vie collective – les permissions, les interdictions – soient partagées par tous. Il lui faut encore encourager les « relations ouvertes » :

¹⁷⁴ HECQUARD, Françoise, *op. cit.*, p.20.

¹⁷⁵ *Ibid.*, p.33.

¹⁷⁶ *Ibid.*, p.35.

¹⁷⁷ *Ibid.*, p.49.

¹⁷⁸ LENHARDT, Vincent. *Les Responsables porteurs de sens. Culture et pratique du coaching et du team-building*. Paris : Julhiet Editions, 2010. 432 p.

l'entraide et la sincérité doivent être les clefs du fonctionnement de l'équipe au quotidien ; ainsi émergera un véritable « esprit d'équipe ». Les individus ne doivent pas être fondus dans la masse pour autant. Le manager doit veiller à faire évoluer les membres de l'équipe pour leur donner des perspectives et veiller à ce que leur travail soit reconnu, leurs progrès évalués.

Il s'agit donc, dans le cas des contractuels étudiants, de savoir concilier management d'équipe et encadrement individualisé.

Réunir pour informer et échanger

Le principal instrument de management d'une équipe de contractuels étudiants est la réunion. Bien plus qu'un temps d'information, elle est une occasion d'échanges entre les encadrants et les étudiants d'une part, mais également au sein de l'équipe des contractuels. Seuls 34% des répondants à l'enquête ont indiqué que leurs étudiants assistaient à des réunions¹⁷⁹. La moitié d'entre eux ont indiqué qu'ils organisaient des réunions spécifiques pour l'équipe des moniteurs – soit 17% du total des répondants.

L'exemple du SCD de l'Université d'Avignon a déjà été évoqué. Le responsable du département des publics, son adjointe et la responsable du service « Accueil des publics » organisent en moyenne trois réunions par an pour l'ensemble de l'équipe des contractuels étudiants. La première, fin septembre, permet de réaliser le bilan de la formation ; une deuxième réunion à la fin du premier semestre est l'occasion de faire un point sur le fonctionnement de l'équipe et l'organisation du travail. Une dernière réunion, fin juin, permet de faire le bilan de l'année. La participation à ces réunions n'est jamais obligatoire, mais elle est rémunérée, ce qui incite les moniteurs à y assister. Les autres étudiants sont informés des discussions par un compte-rendu. Une grande importance est donnée aux *feedbacks*, aux retours donnés par les étudiants sur leur travail et son organisation. La réunion n'est donc pas un temps d'information verticale et descendante : une certaine horizontalité dans les échanges est recherchée. Son organisation est assez classique, sous la forme d'une table ronde¹⁸⁰.

A la BU Tréfilerie de l'Université Jean-Monnet (Saint-Etienne), une réunion de mi-parcours a été mise en place récemment. L'objectif est de repérer les difficultés rencontrées par l'équipe des étudiants au quotidien. A Angers, c'est une réunion « bilan » de fin d'année qui est organisée. Bien que les étudiants soient alors en fin de contrat, il s'agit d'un véritable outil de management, puisqu'elle permet aux encadrants de profiter des retours des étudiants pour repenser les dispositifs de formation et l'organisation quotidienne du travail. Cette réunion est organisée sous la forme de *focus groups* au cours desquels les moniteurs reviennent sur différents aspects de leur expérience. Suit un temps d'échange entre les étudiants et les agents en charge de leur encadrement¹⁸¹.

Il est cependant difficile d'organiser des réunions fréquentes, d'autant plus lorsque l'équipe compte beaucoup d'étudiants et que leurs disponibilités sont hétérogènes.

¹⁷⁹ Ce chiffre pourrait se révéler trompeur, l'intitulé de la question pouvant prêter à confusion : « Les moniteurs assistent-ils à des réunions ? » Certains répondants ont pu penser qu'il s'agissait uniquement des réunions de service.

¹⁸⁰ Entretien téléphonique avec Amaury CATEL, 16 octobre 2017.

¹⁸¹ Entretien téléphonique avec Catherine FAÏS, 11 octobre 2017.

Moyens et outils de liaison

Le suivi au quotidien d'une équipe de contractuels travaillant sur des plages horaires différentes peut s'avérer complexe.

Une solution est de désigner – ou de faire désigner – des représentants ou des « délégués » au sein de l'équipe. Ainsi, à la Bibliothèque universitaire centrale de l'Université Toulouse 2 Jean-Jaurès, 3 référentes sont chargées de représenter les contractuels étudiants à l'occasion de certaines réunions et de faire circuler l'information. Ces représentantes ont été invitées à participer à des *focus groups* organisés par la responsable du département des publics pour repenser les procédures d'accueil au sein de la bibliothèque¹⁸². C'est un moyen intéressant d'intégrer les étudiants dans la réflexion sur l'avenir du service.

L'existence d'outils de liaison se révèle nécessaire dans le cas d'une ouverture sans personnel titulaire ou en service réduit. A Angers, un cahier de liaison a été mis en place à l'accueil pour que les moniteurs puissent y lister les questions soulevées au cours de leur service en soirée. Chaque matin, un responsable répond aux questions inscrites dans le cahier. En cas d'urgence, les contractuels ont toujours la possibilité de joindre un cadre par téléphone¹⁸³.

A la BU Chevreul (Lyon 2), l'ouverture de la bibliothèque sans personnel titulaire le dimanche a été mise en place à la rentrée 2017-2018. Un moniteur posté à l'accueil est chargé d'envoyer, en fin de journée, un mini-rapport à la responsable du service des publics pour l'informer que les permanences se sont bien passées¹⁸⁴. Ce type d'outil permet de maintenir le contact en cas d'ouverture sans agent titulaire.

Les questions qui fâchent : discipline et frictions

Le management passe également par des questions de discipline. Au cours des entretiens, les encadrants des agents étudiants ont parlé librement de leur manière de gérer les situations où un rappel (voire une sanction) s'impose. Tous ont souligné le caractère marginal de ces situations : ils sont généralement très satisfaits du travail des étudiants et de leur capacité à s'intégrer au sein de l'équipe.

A la BU Rockefeller (Lyon 1), les encadrants choisissent d'effectuer un rappel collectif à l'ensemble de l'équipe dans le cas d'une absence ou d'un retard important d'un étudiant¹⁸⁵. En effet, ce peut être l'occasion de rappeler à tous les obligations liées à leur contrat. Dans d'autres bibliothèques, des cas disciplinaires plus graves ont été l'occasion d'entretiens individuels avec le responsable du service, voir le directeur. Plusieurs répondants ont évoqué la possibilité de « tarir » le nombre d'heures de travail d'un étudiant en cas de problèmes avérés touchant à la discipline. Il faut cependant être attentif à ne pas laisser la relation entre les encadrants et l'étudiant s'envenimer et se souvenir que le contractuel a besoin de ce travail pour financer ses études : d'autres solutions doivent donc être privilégiées.

¹⁸² Entretien avec Pierre MOLL, 13 décembre 2017.

¹⁸³ Entretien téléphonique avec Catherine FAÏS, 11 octobre 2017.

¹⁸⁴ Entretien avec Agnès D'HALLUIN, 26 avril 2017.

¹⁸⁵ Entretien avec Sandrine BOHAS, 23 mars 2017, et entretien avec Marie-Jo MALAGOLA, 30 mars 2017.

L'existence de frictions entre le personnel titulaire et le personnel étudiant est également une « question qui fâche ». Elle ne peut que nuire à la qualité du service rendu aux usagers et aux conditions de travail de tous les agents. Comme le souligne Grégory Miura, les responsables doivent être attentifs tant aux relations individuelles qu'à l'organisation générale du travail pour prévenir l'émergence de tensions entre étudiants et titulaires. Cela passe par une intégration réussie des étudiants au sein de l'équipe de la bibliothèque.

2.2.2. *Intégration au sein de l'équipe de la BU*

Le sentiment d'appartenance est la clef du développement d'un esprit d'équipe et de la participation active au projet d'une entreprise ou d'une administration. Les BU ont donc beaucoup à gagner à favoriser l'intégration de leurs contractuels étudiants au sein du service.

Des collègues à part entière

Comme l'a indiqué Grégory Miura à l'occasion d'un entretien, il est important de traiter les étudiants comme des collègues à part entière : l'image du service est en jeu. Comment attendre des contractuels une forte implication, s'ils ont le sentiment de rester à la marge de l'équipe titulaire du SCD ?

La précarité de leur situation, leur âge et leur situation distinguent généralement les contractuels étudiants des titulaires. Travaillant à temps incomplet et, bien souvent, uniquement auprès du public, ils connaissent rarement l'ensemble du personnel de la BU ou du SCD. Ils n'ont parfois qu'une vague idée du fonctionnement général du service et aucune connaissance des projets en cours.

Malgré ces contraintes, certains établissements veillent à ce que les étudiants soient traités de la même manière que les agents titulaires. Les responsables du SCD de l'Université Bordeaux-Montaigne font ainsi attention à ce que leurs contractuels ne soient pas cantonnés aux permanences de soirée ou du samedi mais puissent, en travaillant tous en journée durant la semaine, rencontrer les agents titulaires. Les deux équipes sont véritablement associées pour la réalisation des tâches de service public. Surtout, les étudiants ne sont pas une variable d'ajustement dans la gestion des plannings : leurs demandes d'aménagement sont reçues et traitées comme celles des agents titulaires. Invités à participer aux réunions concernant les principaux projets du service, ils sont informés des grandes lignes de sa politique¹⁸⁶.

Ainsi que le suggère Grégory Miura, le passage d'une réflexion en termes strictement statutaires à une réflexion en termes fonctionnels conduit à reconnaître la nécessité de traiter, aussi souvent que possible, contractuels et titulaires sur un pied d'égalité.

Participation aux réunions de service

La participation des étudiants aux réunions de service est rare et difficile à mettre en place : seuls 14% des établissements répondants font participer leurs étudiants à ces réunions. Le plus simple est de désigner un ou plusieurs délégués au sein de l'équipe, comme expliqué plus haut. Encore faut-il s'assurer que celui-ci fasse circuler les informations au sein de l'équipe.

¹⁸⁶ Entretien téléphonique avec Grégory MIURA, 11 janvier 2018.

A la bibliothèque universitaire de Corte (Université de Corse), les moniteurs participent aux réunions de service. Un courriel leur est envoyé quand l'ordre du jour de la réunion est en lien avec leur travail. L'objectif est de faire circuler l'information dans les deux sens, descendant – donner aux contractuels tous les renseignements sur les évolutions du service public – et ascendant – leur permettre de faire remonter des informations. La taille de la structure, qui compte une trentaine d'agents, permet cette ouverture¹⁸⁷.

L'inscription des étudiants sur les listes de diffusion interne peut garantir qu'ils soient informés des projets du service. A défaut d'une participation aux réunions de service, des réunions d'information peuvent être organisées à leur intention.

Identifier les contractuels

Le fait qu'ils soient étudiants nuit parfois à l'identification des contractuels : ils ne sont pas toujours perçus par le public – voire par leurs collègues – comme des agents de la bibliothèque.

Au Centre de ressources des langues de l'Université Toulouse 2 Jean-Jaurès, des gilets bleus identifient clairement les moniteurs. Ils ont été mis en place en collaboration avec le service communication de l'université. Ce vêtement assure aux moniteurs une certaine légitimité auprès des autres étudiants et des enseignants.

A l'Université de Corse, les contractuels disposent d'un badge qui permet de les identifier. Ceci est d'autant plus pertinent qu'ils sont appelés à être mobiles pour aller au-devant du public.

Le collectif et l'individu

Il est important que le contractuel sente qu'il n'est pas un membre indifférencié de l'équipe étudiante, qu'il est connu et reconnu en tant qu'agent et individu.

Ceci passe par des choses simples, à commencer par la connaissance du nom, du parcours, du projet professionnel de chaque contractuel. L'entretien de recrutement doit être l'occasion de retenir ces informations. Dans certains cas, la situation sociale et familiale de l'étudiant doit être connue de ses encadrants, dans les limites du respect de la vie privée.

Des dispositifs supplémentaires peuvent être mis en place. A la bibliothèque universitaire centrale de Nanterre, chaque contractuel étudiant rencontre son encadrant deux fois par an à l'occasion d'un entretien individuel, à mi-contrat et en fin d'année universitaire. C'est l'occasion de discuter des difficultés qu'il peut rencontrer ou des problèmes liés à son travail. Le contractuel peut évoquer les évolutions qu'il attend dans son travail. A l'issue de cet entretien, des adaptations peuvent être réalisées sur le champ.

Lieux de repos et de détente

Les contractuels étudiants n'ont pas toujours accès aux espaces réservés au personnel. Dans certaines BU, ils doivent rester dans les espaces publics, ce qui ne

¹⁸⁷ Entretien téléphonique avec Jacky LE MENN, 12 octobre 2017.

manque pas de renforcer un sentiment d'exclusion et de nuire à l'établissement d'une relation de confiance.

Dans près de 80% des services documentaires, les contractuels ont accès à l'espace de repos du personnel titulaire ; ils n'ont pas accès à une salle dédiée au repos dans 17% des SCD. Un seul établissement nous a été signalé dans lequel existe un espace de repos réservé aux étudiants contractuels : il s'agit de la BU Manufacture (Lyon 3)¹⁸⁸.

3. REMUNERER, SOUTENIR

Cette troisième et dernière sous-partie est consacrée aux attentes des contractuels étudiants. Si nombreuses et variées qu'elles puissent être, nous les avons précédemment classées dans trois grandes catégories de « motivations » : celles liées à la rémunération, celles procédant du projet professionnel de l'étudiant et celles ayant trait aux conditions de travail en bibliothèque.

Dans les parties précédentes ont été présentés différents outils et dispositifs permettant de répondre aux attentes des étudiants quant à leurs conditions de travail : plannings plus ou moins adaptés à leurs vœux, lieux et temps d'échange, espaces de repos...

Il nous reste à décrire les démarches entreprises par certains SCD d'une part pour garantir à leurs contractuels de meilleures conditions de rémunération, et d'autre part pour soutenir ceux qui envisagent de travailler en bibliothèque après leurs études.

3.1. Mieux rémunérer les contractuels étudiants

Si les étudiants choisissent de travailler en BU non « par simple ou pur plaisir, mais par nécessité économique »¹⁸⁹, des conditions de rémunération décentes doivent leur être garanties.

Or le principe du « service fait » et le fonctionnement du circuit de paiement des universités impliquent pour les contractuels une paie différée et variable d'un mois à l'autre. Nous ne reviendrons pas sur ces questions déjà développées dans la première partie.

Nous nous proposons plutôt de décrire les dispositifs développés dans trois SCD pour améliorer les conditions de rémunération des étudiants.

3.1.1. L'exemple de l'Université Toulouse 2 Jean-Jaurès

A la Bibliothèque universitaire centrale (BUC) de l'Université Toulouse 2 Jean-Jaurès, un nouveau dispositif de rémunération des contractuels étudiants est en cours d'expérimentation¹⁹⁰.

¹⁸⁸ Entretien Hervé RENARD, 12 mai 2017.

¹⁸⁹ PERRIN, Georges, *op. cit.*, 2013, p. 72.

¹⁹⁰ Pour les éléments qui suivent : Entretien téléphonique avec Hervé CHASSERIEAU, 12 février 2018.

Mensualisation partielle de la paie

Depuis mai 2017, la BUC est la seule composante de l'université à mensualiser ses contractuels étudiants.

La mensualisation est organisée sous la forme d'un avenant au contrat de travail précisant que le moniteur percevra, chaque mois, une rémunération égale à 31 heures de service en bibliothèque. Sauf exception, les contrats sont signés pour une période de 10 mois (de septembre à juin inclus) et une durée de travail maximale de 340 heures ; sur ce total, 310 heures sont donc mensualisées, soit environ 90% de la durée de travail maximale.

La durée de travail définie par le contrat est bien ici un maximum : dans les faits, il est courant que les moniteurs réalisent un peu moins de 340 heures sur l'année compte tenu notamment de leurs périodes de stage. C'est pourquoi une mensualisation partielle et non globale de la rémunération totale a été opérée ; elle permet de conserver une marge de 30 heures en fin de contrat et de prévenir le lancement d'une procédure de recouvrement, lourde d'un point de vue comptable.

Bénéfices

Ce dispositif, dont la mise en place est rendue possible par le principe de gestion budgétaire et comptable publique¹⁹¹, promet de nombreux bénéfices pour les contractuels comme pour le service.

Pour les étudiants, le premier avantage est la disparition du décalage à la paie : ils sont rémunérés fin septembre pour l'équivalent de 31 heures de service, et seront payés ainsi chaque mois jusqu'à la fin de leur contrat. C'est l'un des principaux inconvénients du système classique de rémunération des contractuels étudiants qui disparaît ici.

La paie est également lissée sur 10 mois, puisque les étudiants perçoivent une rémunération mensuelle correspondant à 31 heures de travail, majorée de 1/10 pour les congés payés et éventuellement augmentée du supplément familial de traitement (SFT) et d'une prise en charge partielle des titres de transport. Les écarts de paie entre un mois et le suivant disparaissent à leur tour.

Pour le service, l'adoption de la mensualisation permet une gestion simplifiée et fluidifiée des contrats. En effet, la transmission d'états de paiement chaque mois au service de la paie n'est plus nécessaire : le contrôle du nombre d'heures effectuées est réalisé à la fin du contrat.

Difficultés

Hervé Chasserieau, directeur adjoint du Service commun de documentation de l'UT2J, présente un point d'attention important dans l'expérimentation en cours : si la transmission d'états de service mensuels n'est plus nécessaire, les encadrants doivent néanmoins veiller à ce que l'écart entre les heures mensualisées et les heures de travail effectives ne se creuse pas trop¹⁹².

¹⁹¹ Depuis 2016, le principe de gestion budgétaire et comptable publique fait masse des crédits prévisibles en dépenses et en recettes et permet de lisser les variations de trésorerie.

¹⁹² A la BUC, il est apparu que le nombre moyen d'heures de travail effectives était en septembre de 21 par contractuel, contre 31 heures mensualisées. En octobre, chaque étudiant a travaillé en moyenne 30 heures, en novembre 28 : l'écart est moindre. Après quatre mois de contrat, aucun contractuel n'a réalisé plus de quatre fois 31 heures ; le risque d'un dépassement du plafond d'heures fixé par le contrat, déjà réduit par la mise en place d'une mensualisation

Les responsables de la BUC ont suivi le creusement de cet écart et envisagé des solutions pour éviter cette issue. Les moniteurs ont été informés de la situation et il a été demandé à ceux pour lesquels cette différence d'heures est plus importante de se rendre davantage disponibles, afin qu'ils puissent rattraper les heures non-réalisées. Par ailleurs, une première régularisation avait été envisagée en janvier pour permettre aux étudiants ayant dépassé le total mensualisé d'être payés en février pour les heures dépassant ce seuil.

Ce fonctionnement ne dispense donc pas le service de suivre chaque mois le nombre d'heures réalisées par les étudiants. Ses avantages n'en sont pas moins importants pour les contractuels qui bénéficient de conditions de rémunération adaptées à leur situation. Il faudra attendre la fin de l'année universitaire – donc la fin du contrat des moniteurs – pour dresser un bilan exhaustif de cette expérimentation.

3.1.2. *L'exemple de l'Université Lyon 3 Jean-Moulin*

A la BU Manufacture de l'Université Lyon 3 Jean-Moulin, un autre fonctionnement a été adopté il y a plusieurs années, également fondé sur la mensualisation des heures de travail.

Mensualisation totale

Le système de rémunération des contractuels adopté par le SCD est directement lié au type de planning utilisé, à savoir un planning « fixe » : des plages de service sont attribuées aux étudiants pour l'année universitaire entière ; libre à eux de procéder à des échanges, à condition que ceux-ci soient équilibrés (une heure pour une heure) et que les responsables en soient préalablement informés. Ces derniers connaissent donc le nombre d'heures que réalisera chaque contractuel sur l'année dès la préparation du contrat. En conséquence, la durée de travail fixée par le contrat ne correspond pas à un maximum, mais bien au nombre total d'heures de service devant être réalisées par l'étudiant. Dès lors, il est parfaitement envisageable de mensualiser la totalité des heures du contrat.

En cas de démission d'un étudiant, tout est organisé pour qu'il puisse réaliser les heures mensualisées du mois en cours, pour lequel il sera payé normalement ; le service de la paie, prévenu suffisamment en amont, pourra ensuite bloquer le paiement pour les mois suivants la démission du contractuel.

Une régulation est réalisée en fin de contrat pour le paiement du dixième de congé payé et en cas de changement du taux horaire du SMIC.

Bénéfices

Les bénéfices de ce fonctionnement sont les mêmes qu'à Toulouse : pour les moniteurs, il n'y a plus de décalage de la paie dont le montant est par ailleurs

partielle et non totale (30 heures de marge de dépassement pour chaque moniteur), est donc minime à ce stade. En revanche, certains moniteurs peu disponibles au premier semestre ont réalisé moins d'heures que prévu (60 heures manquantes pour un cas exceptionnel, entre 10 et 20 heures pour plusieurs autres). Le risque est qu'ils n'atteignent pas les 310 heures en juin et que l'agence comptable de l'université soit contrainte d'engager une procédure de recouvrement. Entretien téléphonique avec Hervé CHASSERIEAU, 12 février 2018.

parfaitement lissé sur l'année. Pour le SCD, il n'y a plus d'états de service à transmettre aux services centraux de l'université.

Difficultés

Ce dispositif dépend entièrement du type de planning de service public adopté par l'établissement. Le planning fixe de la BU Manufacture présente de nombreux avantages pour les moniteurs qui sont libres d'organiser leurs échanges de plages comme bon leur semble ; ils connaissent leurs horaires de travail pour toute l'année universitaire. En revanche, il ne permet pas au service de s'adapter aux absences des titulaires comme avec un planning souple.

Ce fonctionnement implique également que le recrutement soit réalisé très en amont de la rentrée, de même que le planning type pour l'organisation du service public.

En résumé, la principale limite de ce dispositif est qu'il n'est pas facilement transposable dans toutes les BU. Couplé à un planning de type « fixe », il garantit aux étudiants de bonnes conditions de rémunération.

3.2.3. *L'exemple de l'Université d'Angers*

D'autres solutions que la mensualisation peuvent également être envisagées dans le cas où le fonctionnement du service documentaire ou la décision des services centraux de l'université s'opposeraient à sa mise en place. Il peut s'agir d'une avance sur salaire ou d'un paiement au forfait pour le premier mois de contrat, comme c'est le cas à la bibliothèque universitaire Saint-Serge (Université d'Angers).

Un forfait pour le mois de septembre

Pour pallier les inconvénients liés au retard du versement de la première paie (réalisé, comme dans beaucoup d'universités, en novembre), le paiement d'un forfait de 40 heures pour le mois de septembre a été mis en place.

Les contractuels étudiants sont donc payés pour 40 heures de service, même s'ils ont travaillé moins.

Un réajustement est réalisé en décembre afin que la paie corresponde au temps de travail effectif des étudiants.

Avantages

La mise en place d'une avance sur salaire ou d'un forfait (de 40 heures ici) peut sembler plus simple que celle d'une mensualisation. Elle garantit aux étudiants de disposer d'une première paie convenable.

Le risque que l'étudiant ne réalise pas le nombre total d'heures pour lequel il a été payé est bien moindre que dans le cas d'une mensualisation et concerne surtout des cas de démission en début de contrat. Les procédures de recouvrement sont donc très rares, sinon inexistantes.

Difficultés

Ce fonctionnement, hors du cadre d'une mensualisation, ne libère pas les BU de l'obligation de transmettre au service de la paie de l'université les états de

service des contractuels. Dans ce cas, les étudiants perçoivent toujours leur paie avec un décalage.

Ce dispositif peut néanmoins être adopté dans les universités où une mensualisation de la paie ne peut être mise en place afin de réduire la précarité des étudiants durant leurs premiers mois de contrat.

Ces trois exemples prouvent qu'il existe des solutions pratiques et concrètes pour offrir aux contractuels étudiants de meilleures conditions de rémunération. Il revient aux services documentaires de solliciter les services centraux de l'université pour qu'elles soient adoptées et mises en place ; ce faisant, les établissements ne feront qu'appliquer les recommandations de la circulaire du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche n°2017-078 du 25 avril 2017 demandant « la mise en paie régulière et sans délai des vacances ». Si la mensualisation fait entorse au principe du « service fait », elle répond efficacement aux objectifs assignés par le ministère.

Cette même circulaire indique aux présidents des universités et aux directeurs des établissements d'enseignement supérieur que « lorsque la situation sociale du vacataire [leur] semblera devoir l'imposer, [leurs] services [pourront] examiner la possibilité de consentir en sa faveur un prêt d'honneur dont le remboursement sera progressivement effectué par prélèvement sur les paiements de vacances à venir ». Cette solution semble pouvoir être prescrite dans le cas de contractuels étudiants dont la situation est, par définition, précaire, mais devrait être réservée aux cas urgents.

3.2. Professionnalisation : peut-être plus qu'un job étudiant ?

L'autre enjeu majeur pour les étudiants est celui de leur professionnalisation. Au-delà d'une certaine appétence pour les métiers des bibliothèques, que peuvent-ils retirer de leur contrat ? Leurs encadrants ont-ils la possibilité de faire de leur temps passé en BU une expérience enrichissante et valorisable d'un point de vue professionnel ?

3.2.1. Un avenir en bibliothèque ?

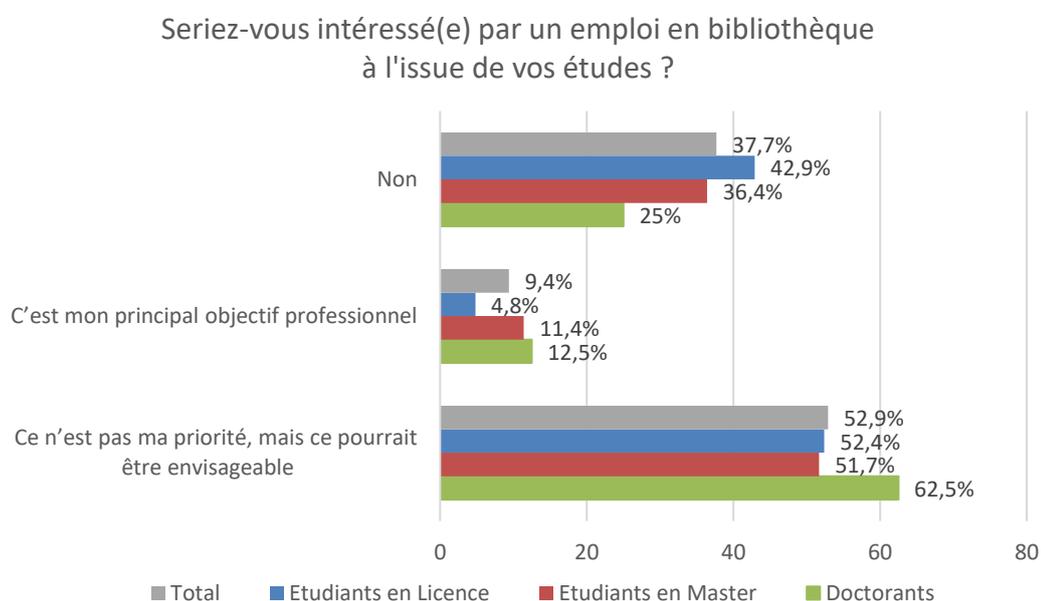
Nous ferons brièvement entorse à l'esprit de cette seconde partie en nous appuyant sur des statistiques tirées des résultats de l'enquête auprès des contractuels.

Plus haut, nous avons évoqué cinq profils types construits à partir des réponses à cette enquête. Le cas de Sonia a déjà été signalé : cette étudiante en première année de master, spécialisée dans les sciences de l'information, a pour projet professionnel d'intégrer, par voie de concours si possible, la profession de bibliothécaire. Intéressons-nous maintenant à deux autres étudiantes : d'abord Charlotte, étudiante en deuxième année d'un doctorat qu'elle doit réaliser sans autre financement que son contrat en BU. En difficulté dans ses recherches, considérant le peu de débouchés universitaires dans sa spécialité, elle envisage de se réorienter vers les métiers des bibliothèques. Quant à Céline, étudiante en histoire, elle ne se projette ni dans la recherche, ni dans l'enseignement. Son expérience de contractuelle en bibliothèque lui permet d'envisager une autre option professionnelle.

On relève que 62,3% des étudiants de notre échantillon considèrent la possibilité de travailler en bibliothèque à l'issue de leur formation. Pour une large majorité – 52,9% du total, soit un contractuel sur deux –, c'est une option de repli, et non une priorité¹⁹³. Ce qui signifie qu'un peu moins d'un étudiant sur dix (9,4%) a pour principal objectif professionnel d'intégrer les métiers des bibliothèques après ses études¹⁹⁴. Comme Clément et Romain, ils sont 37,7% à écarter cette option.

L'avenir dans les bibliothèques est plus souvent envisagé à mesure que le niveau d'étude augmente : si 42,9% des étudiants en licence excluent cette possibilité, ils ne sont plus que 36,4% en master et 25% en doctorat. Pour ceux dont c'est le principal projet professionnel, le déclin correspond au passage du premier au second cycle : seulement 4,8% des étudiants en licence interrogés ont conçu ce projet professionnel, contre 11,4% en master. Ceci confirme l'idée selon laquelle la « vocation » de bibliothécaire se découvre sur le tard, à l'heure où les étudiants en lettres et en SHS cherchent à échapper au choix binaire entre enseignement et recherche. Jamais envisagée jusqu'alors, la voie bibliothécaire peut alors devenir l'objectif principal de l'étudiant. A en croire les statistiques, il est plus rare que « l'option de secours » devienne le principal objectif professionnel de l'étudiant au cours de son master.

Il est surprenant de constater un intérêt prononcé pour les métiers des bibliothèques chez les contractuels inscrits en doctorat : 3 sur 4 envisagent cet avenir professionnel, dont 12,5% comme première option. Le manque de débouchés dans la recherche, particulièrement en sciences humaines, explique en partie ce fait. La situation de ces doctorants – ne bénéficiant pas d'un contrat doctoral, et davantage sous pression que les étudiants du premier cycle – les amène à considérer toutes les voies envisageables après leurs études.



Graphique 21 : Projet professionnel en bibliothèque et niveau d'étude

¹⁹³ « Ce n'est pas ma priorité, mais ce pourrait être envisageable. »

¹⁹⁴ « C'est mon principal objectif professionnel. »

3.2.2. Une expérience déterminante pour les contractuels

Si un nombre important d'étudiants se projettent dans la profession après leurs études, il reste à déterminer quel rôle leur expérience de contractuel peut jouer dans ce choix.

L'expérience de contractuel façonne le projet professionnel des étudiants

Parmi les moniteurs intéressés ou très intéressés par un emploi en bibliothèque après leurs études, 58,2% jugent que leur expérience de contractuel a été décisive – dont 39% qui n'envisageaient pas cette option avant et l'ont donc découverte grâce à ce contrat.

En présentant ces données autrement, nous découvrons que 36,1% des étudiants de l'échantillon se déclarent intéressés (comme principal objectif ou comme seconde option) par un emploi en bibliothèque et, dans le même temps, jugent que leur expérience en BU a été, d'une manière ou d'une autre, décisive dans ce choix¹⁹⁵ (dont 24,2% qui ont découvert cette possibilité grâce à leur contrat). Comme le montre le tableau ci-dessous, les étudiants en master 2 et les doctorants sont légèrement surreprésentés dans ce groupe.

Niveau d'étude	Part des étudiants de chaque niveau d'étude au sein du groupe considéré (100 étudiants)	Part des étudiants de chaque niveau d'étude au sein de l'échantillon (277 étudiants)	Différence
L1	0%	1,4%	-1,4 point
L2	8%	10,1%	-2,1 points
L3	14%	18,8%	-4,8 points
M1	27%	27,9%	-0,9 point
M2	40%	35,9%	+4,1 points
D	10%	5,8%	+4,2 points

Tableau 3 : 36,1% d'étudiants intéressés par un emploi en bibliothèque après leurs études (principal objectif professionnel ou option secondaire) et jugeant que leur expérience de contractuel étudiants a été décisive dans ce choix

Il existe un biais. L'enquête a été réalisée en janvier ; or 67% des étudiants de l'échantillon ont commencé leur contrat en septembre. L'idée de travailler plus tard en bibliothèque n'a pas eu beaucoup de temps pour « mûrir » chez ces étudiants. En ne conservant que les étudiants ayant renouvelé leur contrat (donc travaillant en BU depuis plus d'un an), on découvre que les contractuels en master 2 sont nettement surreprésentés parmi les étudiants intéressés par un avenir dans les bibliothèques et jugeant que leur expérience de contractuel a été décisive. Ceci tend à confirmer et l'orientation tardive des étudiants vers les métiers des bibliothèques, et le rôle important qu'une expérience de contractuel étudiant peut jouer dans cette orientation.

¹⁹⁵ Soit 100 étudiants.

Niveau d'étude	Part des étudiants de chaque niveau d'étude au sein du groupe considéré (100 étudiants)	Part des étudiants de chaque niveau d'étude au sein de l'échantillon (277 étudiants)	Différence
L1	0%	1,4%	-1,4 point
L2	0%	10,1%	-10,1 points
L3	16,7%	18,8%	-2,1 points
M1	20%	27,9%	-7,9 points
M2	46,7%	35,9%	+10,8 points
D	16,7%	5,8%	+10,9 points

Tableau 4 : Parmi les étudiants ayant travaillé plus d'un an, 33,3% sont intéressés par un emploi en bibliothèque après leurs études (principal objectif professionnel ou option secondaire) et jugent que leur expérience de contractuel étudiant a été décisive dans ce choix

De manière plus anecdotique, on découvre que 6 étudiants parmi les 277 de l'échantillon (2,2%) ont pour principal objectif professionnel de travailler en bibliothèque et déclarent, dans le même temps, avoir découvert cette possibilité grâce à leur contrat en BU.

Nous avons également questionné les contractuels n'envisageant pas de travailler en bibliothèque après leur formation sur l'influence qu'aurait pu avoir leur contrat sur ce choix. Un nombre très important d'entre eux déclarent simplement n'avoir jamais envisagé cette possibilité (92,3%). C'est le cas de Romain et de Clément. 2,9% déclarent avoir abandonné cette option pour des raisons indépendantes de leur contrat ; 4,8% déclarent que leur expérience de contractuel les a découragés de travailler en bibliothèque.

Il semblerait donc que le choix des contractuels de travailler en bibliothèque après leurs études soit très souvent influencé par leur expérience de moniteur.

L'expérience de contractuel peut être un atout pour intégrer les métiers des bibliothèques

Cette expérience peut également se révéler un atout pour intégrer la profession de manière durable.

Le parcours d'un ancien contractuel étudiant ayant depuis trouvé un emploi en bibliothèque a pu être pointé par les responsables de nombreuses bibliothèques universitaires. Il s'agit, à l'Université de Corse, d'une monitrice embauchée en contrat à durée déterminée et préparant maintenant les concours¹⁹⁶ ; à l'Université Toulouse 2 Jean-Jaurès, d'un ancien moniteur encadrant maintenant l'équipe des contractuels étudiants¹⁹⁷. A la Bibliothèque nationale de France (BnF), à l'issue du recrutement sans concours de novembre 2017, 24 candidats ont été retenus, plus 48 sur liste complémentaire ; parmi ces 72 candidats, 20 étaient d'anciens contractuels étudiants¹⁹⁸.

¹⁹⁶ Entretien téléphonique avec Jacky LE MENN, 12 octobre 2017.

¹⁹⁷ Entretien avec Pierre MOLL, 13 décembre 2017.

¹⁹⁸ Echange avec Phillipe MARCEROU, 17 janvier 2018.

Si ce type de contrat peut faciliter l'obtention d'un autre emploi contractuel en bibliothèque (type CDD), il peut également permettre au candidat de préparer un ou de plusieurs concours tout en acquérant de l'expérience. On retrouve donc, parmi les lauréats des concours – toutes catégories confondues –, de nombreux anciens moniteurs.

Juliette Delobel, bibliothécaire d'État stagiaire (promotion FIBE 07 « Octobre Rouge »), a travaillé deux ans en contrat étudiant à la bibliothèque interuniversitaire de la Sorbonne (BIS), puis y a été recrutée en tant que contractuelle sur un poste de magasinier, avant de réussir plusieurs concours, dont celui de bibliothécaire d'État l'an passé. Revenant sur son expérience personnelle, elle explique que travailler en BU en tant que moniteur ou monitrice « apporte un vocabulaire »¹⁹⁹ aux étudiants préparant les concours, ce qui peut s'avérer décisif lors des épreuves orales compte tenu du nombre de « faux externes » ayant déjà bénéficié d'un contrat ou d'un stage en bibliothèque. Elle souligne que cette expérience de moniteur ou de monitrice ne peut donner à l'étudiant qu'une vision partielle du métier en fonction des missions qui lui sont confiées – généralement tournées vers le service public. Néanmoins, c'est l'occasion pour l'étudiant de trouver des contacts et de questionner ses collègues sur leur parcours, leur métier, leur expérience des concours, et ainsi de se familiariser avec l'environnement professionnel des bibliothèques²⁰⁰.

Les encadrants sont parfois attentifs au projet professionnel de leurs contractuels. A l'Université Bordeaux-Montaigne, l'intérêt d'un candidat pour les métiers des bibliothèques peut être un critère de recrutement en contrat étudiant. Les responsables s'intéressent également aux étudiants qui développent un intérêt pour la profession au cours de contrat. Il arrive que ces étudiants se voient proposer un contrat à durée déterminée à l'issue de leur année – ou de leurs deux années – d'emploi en tant que contractuel étudiant²⁰¹. Il n'est pas rare de voir des établissements proposer ainsi à leurs anciens moniteurs des « passerelles » vers un emploi stable en bibliothèque.

3.2.3. *Faire du contrat une expérience professionnalisante*

Les services documentaires peuvent à leur tour s'emparer de cet enjeu et se demander quelle « plus-value » leurs contractuels retirent de leur expérience en BU. Ici encore, des choix peuvent être réalisés pour enrichir l'expérience des étudiants.

Ouvrir les dispositifs de formation aux étudiants

En tant qu'agents contractuels de la fonction publique, les étudiants employés en BU doivent pouvoir bénéficier du droit à la formation.

Selon les dispositions du décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité, un agent « acquiert 24 heures par an jusqu'à un seuil de 120 heures »²⁰², et passé ce seuil, « 12 heures par an dans la

¹⁹⁹ Entretien avec Juliette DELOBEL, 20 février 2018.

²⁰⁰ *Ibid.*

²⁰¹ Entretien téléphonique avec Grégory MIURA, 11 janvier 2018.

²⁰² Compte personnel de formation (CPF) : Fonction publique d'État (FPE). *Service-public.fr*. 17 juillet 2017. Consulté le 17 février 2018. Disponible à l'adresse : <<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18090>>

limite d'un plafond total de 150 heures »²⁰³. Ajoutons que « le nombre d'heures à créditer est calculé au prorata du temps travaillé pour les agents nommés dans des emplois à temps incomplet ou non complet »²⁰⁴. Dans le cas où un étudiant réaliserait, conformément au plafond fixé par le code de l'éducation, « 670 heures entre le 1er septembre et le 30 juin et 300 heures entre le 1er juillet et le 31 août »²⁰⁵, il accumulerait un peu plus de 14 heures sur son compte personnel d'activité. Cas plus probable, un étudiant réalisant 400 heures de service acquerra un droit à 6 heures de formation.

Dans les faits, il est très difficile de faire profiter les contractuels étudiants de ce dispositif. Certains établissements n'en ont pas moins choisi de faire du droit à la formation des moniteurs une réalité.

A l'Université Bordeaux-Montaigne (UBM), un atelier de formation interne d'une heure, organisé par un agent de la bibliothèque, traite chaque semaine d'une problématique professionnelle différente. Dès lors que le thème de l'atelier fait le lien avec un sujet d'actualité ou une évolution structurelle affectant le service, les contractuels intéressés par les métiers des bibliothèques sont invités et incités à y assister²⁰⁶.

Selon Grégory Miura, directeur du SCD de l'UBM, l'avantage est double : d'une part, les étudiants développent leur connaissance du monde des bibliothèques et de son actualité. Cet atelier participe donc d'une préparation aux concours ou à une candidature pour un emploi en bibliothèque. D'autre part, il est extrêmement positif pour le service d'employer des étudiants qui connaissent leur environnement professionnel et ses enjeux ; ils se sentent partie prenante du projet de service ; leur implication au travail ne peut qu'en sortir renforcée²⁰⁷.

Cette importance accordée à la formation des contractuels par la direction du service de documentation de l'UBM est historique : jusqu'à la rentrée 2016-2017, le SCD employait autant de bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) que de contractuels étudiants. Comme l'explique Grégory Miura, « l'accompagnement était donc une mission essentielle »²⁰⁸ pour le service et la formation au cœur du dispositif d'accueil des contractuels. Les étudiants en bénéficiaient comme les agents en contrat aidé et continuent d'en bénéficier aujourd'hui.

Soutenir le projet de l'étudiant durant et après son contrat

Leur donner accès aux dispositifs de formation interne n'est pas la seule manière d'aider les étudiants souhaitant intégrer la profession. Toujours à l'UBM, l'agent en charge des formations suit les contractuels étudiants préparant les concours de la fonction publique. Si l'un d'entre eux est déclaré admissible à un concours de la filière bibliothèques ou des corps des ingénieurs et techniciens de

²⁰³ Compte personnel de formation (CPF) : Fonction publique d'État (FPE), *op. cit.*

²⁰⁴ *Ibid.*

²⁰⁵ Code de l'éducation. Article 811-3.

²⁰⁶ Entretien téléphonique avec Grégory MIURA, 11 janvier 2018.

²⁰⁷ *Ibid.*

²⁰⁸ *Ibid.*

recherche et de formation (ITRF), un jury blanc est organisé pour l'entraîner aux épreuves orales²⁰⁹.

A l'issue du contrat, les étudiants peuvent continuer de bénéficier du soutien de leurs encadrants.

Les responsables du SCD de l'UBM sont particulièrement attentifs aux candidatures des anciens moniteurs pour des contrats à durée déterminée : il n'est pas rare qu'un ancien contractuel étudiant soit de nouveau employé sous une autre forme d'emploi. Le projet professionnel de l'étudiant est ainsi soutenu dans la durée, avec, à la clef, la perspective d'un emploi plus stable²¹⁰.

D'autres « bonnes pratiques » peuvent être développées. A la BU Marie-Curie (INSA de Lyon), un bilan de compétences est réalisé avec l'étudiant en fin de contrat pour lui permettre de valoriser son travail en bibliothèque. La responsable des services au public rédige parfois des lettres de recommandation pour les anciens moniteurs souhaitant candidater ailleurs pour un emploi²¹¹.

Ces exemples peuvent être facilement copiés ou transposés dans d'autres services de documentation, au bénéfice des nombreux contractuels intéressés par les métiers des bibliothèques.

Au terme de cette partie, il faut souligner la grande diversité des dispositifs de formation, d'encadrement, de rémunération et d'intégration des contractuels étudiants dans les SCD des universités françaises.

Les responsables des services ont généralement tenu compte des spécificités de leur établissement pour construire un modèle *sui generis* de gestion de l'emploi étudiant. Il n'en demeure pas moins que certains outils et certaines pratiques peuvent être adoptés par d'autres bibliothèques, en respectant le double impératif d'un fonctionnement souple et efficace pour le service et de l'organisation de conditions de travail aussi favorables que possible pour les étudiants.

²⁰⁹ Entretien téléphonique avec Grégory MIURA, 11 janvier 2018.

²¹⁰ *Ibid.*

²¹¹ Entretien avec Guillemette TROGNOT, 30 mai 2017.

CONCLUSION

Qu'apporte l'emploi étudiant aux bibliothèques universitaires ?

Cette main d'œuvre bon marché a été utilisée comme une force d'appoint pour l'extension des horaires et l'ouverture de nouveaux espaces et équipements, dans un contexte de stagnation de l'emploi public. Aujourd'hui, il est impossible d'imaginer que le recours à cette forme d'emploi ne puisse être que transitoire : les contractuels étudiants sont devenus des agents à part entière des services de documentation.

L'emploi étudiant est indéniablement l'une des clefs pour ouvrir en soirée et le weekend, quand mobiliser des agents titulaires serait plus difficile et plus coûteux – d'autant que la mise en place du contrat étudiant a clarifié et simplifié les démarches de recrutement. Son intérêt ne se limite pas pour autant à la problématique de l'ouverture : les contractuels étudiants ont également un rôle de médiateurs à jouer. Qui mieux qu'une équipe d'étudiants peut créer du lien avec le public étudiant ? Puisque que les missions de médiation sont plus que jamais au cœur des métiers de l'information, les bibliothèques peuvent miser sur leurs contractuels pour se rapprocher de leurs publics. Voir que des étudiants (moniteurs) participent activement à la vie du service documentaire doit donner aux étudiants (usagers) le sentiment que leur BU leur appartient. La participation croissante des contractuels à des activités de médiation – action culturelle, enquêtes – prend ici tout son sens.

S'ils font le lien entre la bibliothèque et le public étudiant, c'est également au bénéfice du personnel : au quotidien, les moniteurs renseignent les agents et les cadres des BU sur la vie étudiante, les formations, les associations, les projets de tous et de chacun ; ils permettent aux bibliothécaires de comprendre le rapport des étudiants à leur environnement et en particulier à l'institution que représente la bibliothèque. A l'heure où la profession se tourne vers « l'expérience utilisateur » pour penser les collections, les espaces et les services, les contractuels étudiants peuvent favoriser l'intercompréhension entre professionnels et usagers.

En 1998, à son retour d'un voyage professionnel aux États-Unis, Raymond Bérard rendait compte dans le *Bulletin des bibliothèques de France* du fonctionnement des bibliothèques universitaires américaines. Il témoignait notamment du fait que leur organisation reposait « largement sur l'emploi de moniteurs étudiants – jusqu'à 40 % de l'effectif total en ETP »²¹². Vingt ans plus tard, la part de l'emploi étudiant dans les bibliothèques universitaires françaises ne dépasse pas les 8% ; la proposition du rapport *Voyage au pays des bibliothèques* de décupler le nombre de contrats annonce cependant un nouveau développement du recours à l'emploi étudiant²¹³. Le modèle américain deviendrait-il un horizon souhaitable ?

²¹² BÉRARD, Raymond. Les Bibliothèques universitaires américaines. *Bulletin des bibliothèques de France*. 1998. n° 6. p.16-24. Disponible à l'adresse : <<http://bbf.enssib.fr/consulter/bbf-1998-06-0016-002>>

²¹³ ORSENNA, Erik, et CORBIN, Noël, *op. cit.*, p.49. Rappelons qu'Erik Orsenna a indiqué en interview, le 23 février 2018, être d'accord avec la ministre de l'Enseignement supérieur sur cet objectif. France Inter, 2018. L'invité de 8h20. Erik Orsenna : « L'ouverture des bibliothèques, c'est d'abord la responsabilité de l'État » [podcast] *Franceinter.fr*. 23 février 2018. Consulté le 23 février 2018. Disponible à l'adresse : <<https://www.franceinter.fr/emissions/l-invite>>

Face à cette éventualité, les professionnels doivent être attentifs à plusieurs enjeux.

Le premier est celui de la précarité des contractuels étudiants. Un emploi en BU est-il vraiment « toujours mieux qu'un job chez MacDonald »²¹⁴ ? La question mérite d'être posée compte tenu des difficultés induites par le système de rémunération des contractuels. La situation échappe souvent aux responsables des SCD : la politique d'emploi et le contenu des contrats sont définis à l'échelle de l'université. La profession a cependant un rôle fort à jouer dans la reconnaissance des droits des moniteurs, qui passe par une clarification définitive de leur statut. Surtout, les BU peuvent développer des actions concrètes qui permettront d'améliorer les conditions de travail et de rémunération de leurs étudiants. Les réflexions sur l'intégration et la formation des contractuels étudiants lancées à Bordeaux-Montaigne, les dispositifs de rémunération expérimentés à Lyon 3 et Toulouse 2 et certaines « bonnes pratiques » évoquées dans la seconde partie de ce mémoire montrent qu'il est possible d'agir sur le terrain.

Le second enjeu est de penser l'impact de l'essor de l'emploi étudiant sur les autres formes d'emploi en bibliothèque. En 2014, Florence Roche et Frédéric Saby n'hésitaient pas à parler d'une « concurrence [...] féroce » entre les moniteurs et les magasiniers²¹⁵. Si une complémentarité n'est pas trouvée avec l'emploi magasinier, celui-ci risque de se trouver sous une pression toujours croissante. Un nouveau développement du recours à l'emploi étudiant ne peut être lancé sans que soit engagée, en parallèle, une réflexion sur l'avenir, les missions et les conditions de travail des magasiniers.

Un troisième enjeu serait de faire le lien avec l'emploi étudiant dans les bibliothèques hors université. Nos recherches excluaient les autres établissements de l'enseignement supérieur ; beaucoup pourtant emploient des étudiants et sont amenés à mettre en place des dispositifs qui pourraient inspirer les SCD universitaires. De même, il faudrait consacrer une étude à la place de cet emploi dans les bibliothèques municipales. Le rapport *Voyage au pays des bibliothèques* indique que l'emploi étudiant pourrait être un terrain d'échange et de collaboration entre bibliothèques universitaires et territoriales²¹⁶.

Les contractuels étudiants font aujourd'hui partie des ressources humaines essentielles dont disposent les BU pour accueillir, renseigner, former et servir leurs usagers. Les conditions et les conséquences du développement – désiré ou contraint – de l'emploi étudiant doivent faire l'objet d'une réflexion partagée au sein de la profession. Ceci n'empêche pas les responsables des SCD d'adopter dès aujourd'hui des pratiques et des outils qui permettront de concilier une certaine souplesse pour le service avec des conditions de travail favorables aux étudiants.

²¹⁴ Cette expression a été choisie par plusieurs étudiants et professionnels pour décrire cet emploi, parfois avec sincérité, parfois avec ironie.

²¹⁵ ROCHE, Florence et SABY, Frédéric, *op. cit.*, p.59.

²¹⁶ « Chaque année [...] des collectivités locales recrutent des étudiants pour renforcer leurs équipes le dimanche. La mise à disposition de moniteurs étudiants auprès des bibliothèques, par exemple là où la configuration ou la localisation des campus empêche une ouverture dominicale, apporterait une aide précieuse aux collectivités pour financer l'ouverture des bibliothèques qui, chaque dimanche, accueillent, parmi leurs publics, de nombreux étudiants. » *In* ORSENNA, Erik, et CORBIN, Noël, *op. cit.*, p.59.

SOURCES

Sources juridiques

Cadre législatif et réglementaire applicable à l'emploi étudiant

Code de l'éducation. Partie législative. Article L. 811-1.

Code de l'éducation. Partie réglementaire. Articles D. 811-1 à D. 811-9.

Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État. Article 7.

Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

Autres textes cités

Code de l'éducation. Article L. 611-9.

Loi n°2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités.

Décret n°88-646 du 6 mai 1988 relatif aux dispositions statutaires applicables au corps des magasiniers des bibliothèques

Décret n°2007-1915 du 26 décembre 2007 portant sur les conditions de recrutement et d'emploi des étudiants au sein des établissements publics d'enseignement supérieur.

Décret n°2015-652 du 10 juin 2015 relatif aux dispositions réglementaires des livres VIII et IX du code de l'éducation.

Décret n°2017-962 du 10 mai 2017 relatif à la reconnaissance de l'engagement des étudiants dans la vie associative, sociale ou professionnelle.

Décret n°2017-963 du 10 mai 2017 modifiant les dispositions du code de l'éducation relatives au recrutement et à l'emploi des étudiants.

Arrêté du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat.

Circulaire ministérielle n°1436 du 24 décembre 1992 portant sur le monitorat étudiant.

Circulaire ministérielle n°96-246 du 24 octobre 1996 portant sur le tutorat étudiant en bibliothèque universitaire.

Circulaire ministérielle n°2017-078 du 25 avril 2017 portant sur les délais de paiement des vacataires de l'enseignement supérieur.

Données statistiques

Ministère de l'Éducation nationale, ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. *Repères et références statistiques*. Édition 2017. 400 pages.

BIBLIOGRAPHIE

Afin de présenter de manière synthétique et cohérente la documentation concernant l'emploi étudiant, les rapports des ministères (sauf les *Repères et références statistiques*) et de l'Inspection générale des bibliothèques, ainsi que les liens vers des sites institutionnels, ont été regroupés dans cette bibliographie et non dans la partie réservée aux sources.

L'emploi public

Agent public à temps non complet, incomplet et partiel : quelles différences ? *Service-public.fr*. 26 janvier 2016. Consulté le 12 janvier 2018. Disponible en ligne : <<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13975>>

BOYER, Pierre. La notion de "service fait" et ses conséquences pour l'agent public. *SNASUB Dijon*. 25 mai 2016. Consulté le 15 février 2018. Disponible à l'adresse : <<http://snasub.dijon.free.fr/spip.php?article185>>

Compte personnel de formation (CPF) : Fonction publique d'État (FPE). *Service-public.fr*. 17 juillet 2017. Consulté le 17 février 2018. Disponible à l'adresse : <<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18090>>

DION, Fabrice. *L'emploi public. Organisation – Statuts – Gestion*. Paris : Berger-Levrault, 2014. 353 p.

Qu'est-ce qu'un vacataire dans la fonction publique ? *Service-public.fr*. 14 novembre 2017. Consulté le 10 janvier 2018. Disponible à l'adresse : <<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31245>>

Recrutement. *Le portail de la fonction publique*. 22 novembre 2016. Consulté le 10 janvier 2018. Disponible à l'adresse : <<https://www.fonction-publique.gouv.fr/recrutement>>

L'emploi dans la filière « bibliothèque »

COULON, Muriel, et TOUSSAINT, Claire. Magasiniers : quelles activités ? Une enquête Médiat en Rhône-Alpes. *Bulletin des bibliothèques de France*. 2017. N°13. p.54-62. Disponible à l'adresse : <<http://bbf.enssib.fr/consulter/bbf-2017-13-0054-008>>

RENOULT, Daniel. *La filière des bibliothèques de la fonction publique d'Etat : situation et perspectives*. Rapport de l'Inspection générale des bibliothèques n°2007-029 adressé à Madame la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et à Madame la ministre de la Culture et de la Communication. 2008. 63 p.

ROCHE, Florence et SABY, Frédéric. Perspectives pour l'évolution du métier de bibliothécaire. *Bulletin des bibliothèques de France*. 2014. N° 2. p.151-157. Disponible à l'adresse : <<http://bbf.enssib.fr/consulter/bbf-2014-02-0151-002>>

L'emploi étudiant en général

BELGHITH, Feres, FERRY, Odile et TENRET, Elise. *Enquête nationale sur les conditions de vie des étudiant-e-s 2016. L'activité rémunérée des étudiants*. Fiche de l'Observatoire national de la vie des étudiants. 2017. 20 pages.

COHEN-SCALI, Valérie. *Travailler et étudier*. Paris : Presses Universitaires de France, 2010. 256 p.

Près d'un quart des étudiants ont une activité rémunérée. *Le Monde.fr*. 10 octobre 2017. Consulté le 23 novembre 2017. Disponible à l'adresse : <http://www.lemonde.fr/campus/article/2017/07/10/pres-d-un-quart-des-etudiants-ont-une-activite-remuneree_5158581_4401467.html>

ZILLONIZ, Sandra. *Les activités rémunérées des étudiants : quelles formes et quelle organisation ?* Rapport du Ministère du Travail – DARES n°046. 2017. 6 p. Disponible à l'adresse : <<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-046.pdf>>

L'emploi étudiant en université

Emploi sur les campus. *Étudiant.gouv.fr*. 16 janvier 2016. Mis à jour le 12 juin 2017. Consulté le 18 janvier 2018. Disponible à l'adresse : <<http://www.etudiant.gouv.fr/pid33852-cid96485/emploi-sur-les-campus.html>>

Emplois étudiants. *Sorbonne-Universités*. Consulté le 18 janvier 2018. Disponible à l'adresse : <<http://www.sorbonne-universites.fr/actions/vie-de-campus/vie-etudiante/emplois-etudiants.html>>

Reconnaissance de l'engagement étudiant : ce qui va changer dès la rentrée 2017/2018. *Étudiant.gouv.fr*. 18 mai 2017. Mis à jour le 8 novembre 2017. Consulté le 18 janvier 2018. Disponible à l'adresse : <<http://www.etudiant.gouv.fr/pid33626-cid116664/les-etablissements-d-enseignement-superieur-valorisent-desormais-tous-l-engagement-etudiant.html>>

L'emploi étudiant en bibliothèque universitaire

CATTANE, Viviane. *L'Emploi d'étudiants en bibliothèque universitaire*. Mémoire DCB. 2006. Disponible à l'adresse : <<http://enssibal.enssib.fr/bibliotheque/documents/dcb/cattane.pdf>>

CLOT, Nathalie. Bibliothèques ouvertes : ouvrir le dimanche 2016. *BUApro*. 25 novembre 2016. Consulté le 13 décembre 2017. Disponible à l'adresse : <http://blog.univ-angers.fr/buapro/2016/11/25/bo_dimanche/>

Etre moniteur étudiant dans une BU de l'UJM : Un métier pas banal... *BlogBUster. Le blog des Bibliothèques Universitaires de Saint-Etienne et de Roanne*. 24 octobre 2017. Consulté le 8 janvier 2018. Disponible à l'adresse : <<https://blogbuster.univ-st-etienne.fr/2017/10/24/etre-moniteur-etudiant-dans-une-bu-de-lujm-un-metier-pas-banal/>>

PERRIN, Georges. Avec et pour les étudiants : améliorer l'accueil dans les bibliothèques. In ELBEKRI-DINOIRD, Carine. *Favoriser la réussite des étudiants*. Villeurbanne : Presses de l'Enssib, 2009. p.102-116.

PERRIN, Georges. *Favoriser l'insertion professionnelle et l'accès à l'emploi : les atouts des bibliothèques*. Villeurbanne : Presses de l'Enssib, 2013. p.71-76.

PERRIN, Georges. *L'Emploi des étudiants dans les bibliothèques de l'enseignement supérieur*. Rapport de l'Inspection générale des bibliothèques n°2007-013 adressé à Madame la ministre de l'Enseignement supérieur et de la recherche. 2007. 17 p. Disponible à l'adresse : <<https://fr.scribd.com/document/2284375/Emploi-des-etudiants-dans-les-bibliotheques>>

Qui sont les étudiantes et étudiants contractuel.le.s ? *CGT FERC Sup*. 19 novembre 2016. Consulté le 15 février 2018. Disponible à l'adresse : <<http://cgt.fercsup.net/spip.php?article3398>>

Vacataires. *Dictionnaire de l'Enssib*. 8 octobre 2015. Consultée le 10 janvier 2018. Disponible à l'adresse : <<http://www.enssib.fr/le-dictionnaire/vacataires>>

Gestion des personnels et encadrement

HECQUARD, Françoise. *Manager une équipe en bibliothèque*. Paris : Editions du Cercle de la librairie, 2014. 323 p.

LENHARDT, Vincent. *Les Responsables porteurs de sens. Culture et pratique du coaching et du team-building*. Paris : Julhiet Editions, 2010. 432 p.

MONDON, Frédérique. *Accueillir et intégrer des personnels non permanents*. Villeurbanne : Enssib, 2002. 209 p.

Aides sociales

BURATTI, Laura. Jeunes actifs ou étudiants, qui a le droit à la prime d'activité ? *LeMonde.fr*. 5 janvier 2016. Consulté le 15 février 2018. Disponible à l'adresse : <http://www.lemonde.fr/campus/article/2016/01/05/jeunes-actifs-ou-etudiants-avez-vous-droit-a-la-prime-d-activite_4842135_4401467.html>

La Prime d'activité. *CAF.fr*. 6 juin 2017. Consulté le 15 février 2018. Disponible à l'adresse : <<http://www.caf.fr/allocataires/aide/la-prime-d-activite>>

Le RSA socle, conditions, montant du RSA et formulaire de demande 2018. *Aide-sociale.fr*. 4 septembre 2017. Consulté le 15 février 2018. Disponible à l'adresse : <<https://www.aide-sociale.fr/rsa-socle-dossier-calcul/>>

Actualité : bibliothèques « ouvertes »

France Inter, 2018. L'invité de 8h20. Erik Orsenna : « L'ouverture des bibliothèques, c'est d'abord la responsabilité de l'État » [podcast] *Franceinter.fr*. 23 février 2018. Consulté le 23 février 2018. Disponible à l'adresse : <<https://www.franceinter.fr/emissions/l-invite>>

Le plan bibliothèques. *Enseignementsup-recherche.gouv.fr*. 29 janvier 2010. Mis à jour le 29 janvier 2016. Consulté le 16 février 2018. Disponible à l'adresse : <<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid25147-cid56334/www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid56334/www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid56334/le-plan-bibliotheques.html>>

Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. *Plan « Bibliothèques ouvertes ». Améliorer l'accueil des étudiants en bibliothèque.* Dossier de presse. 1^{er} février 2016. 13 p.

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. *Plan « Bibliothèques ouvertes ».* Dossier de presse. 1^{er} février 2016. Disponible à l'adresse : http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Bibliotheques_universitaires/41/3/26012016_DP_plan_BU_horaires_532413.pdf>

ORSENNA, Erik, et CORBIN, Noël. *Voyage au pays des bibliothèques. Lire aujourd'hui, lire demain.* Rapport n°2017-35 adressé à Madame la ministre de la Culture. Février 2018. 70 p.

Actualité : évolutions et nouveaux services

AUTHEMAYOU, Céline. Enseignement supérieur : ce qui change au 1er janvier 2018. *L'Étudiant*. 8 janvier 2018. Consulté le 18 janvier 2018. Disponible à l'adresse : <http://www.letudiant.fr/educpros/actualite/enseignement-superieur-ce-qui-change-au-1er-janvier-2018.html>>

BÉRARD, Raymond. Les Bibliothèques universitaires américaines. *Bulletin des bibliothèques de France*. 1998. n° 6. p.16-24. Disponible à l'adresse : <http://bbf.enssib.fr/consulter/bbf-1998-06-0016-002>>

DARGAUD, Michel. Un service de très grande proximité. L'Info mobile à Paris VIII. *Bulletin des bibliothèques de France*. 2003. N°4. p.72-76. Disponible à l'adresse : <http://bbf.enssib.fr/consulter/bbf-2003-04-0072-014>>

FAUSSURIER, Bérangère. Le SCD et son université de tutelle. Etat des lieux et perspectives. *Bulletin des bibliothèques de France*. 2006. N°9. p.122-133. Disponible à l'adresse : http://bbf.enssib.fr/matieres-a-penser/le-scd-et-son-universite-de-tutelle_66698>

ANNEXES

Les annexes 1 à 3 présentent la méthodologie d'enquête.

L'annexe 4 décrit en détail les profils types évoqués dans la première partie.

Table des annexes

ANNEXE 1 : ENTRETIENS.....	104
ANNEXE 2 : ENQUETE AUPRES DES ENCADRANTS.....	106
ANNEXE 3 : ENQUETE AUPRES DES CONTRACTUELS.....	119
ANNEXE 4 : PROFILS TYPES	133

ANNEXE 1 : ENTRETIENS

METHODOLOGIE

Les entretiens ont été réalisés en deux temps.

Entretiens exploratoires sur le territoire lyonnais

Au début des recherches, le territoire lyonnais a semblé propice à la réalisation d'une série d'entretiens exploratoires approfondis. L'objectif était de discuter avec les encadrants des contractuels du fonctionnement propre à leur service et de la gestion de l'emploi étudiant au quotidien.

Entre le 23 mars et le 30 mai 2017, sept entretiens ont été réalisés avec les responsables des unités documentaires ou des services transversaux des SCD de trois universités (Université Lyon 1 Claude-Bernard, Université Lumière Lyon 2, Université Lyon 3 Jean-Moulin) et d'une école d'ingénieurs (INSA de Lyon).

Les résultats de ces entretiens ont permis de construire le questionnaire de la première enquête (voir Annexe 2).

Entretiens ciblés

D'autres entretiens ont été réalisés avec les responsables de bibliothèques universitaires. Les réponses à l'enquête ont permis de cibler des contacts intéressants. L'entretien était généralement centré sur un dispositif, une procédure ou un outil particulier, mais pouvait être élargi au fonctionnement général de l'emploi étudiant dans l'établissement.

Des représentants des organisations syndicales et étudiantes ont également été approchés. Malgré plusieurs relances, seuls deux ont répondu et accepté un entretien téléphonique (CGT FERC-SUP et PDE).

LISTE DES ENTRETIENS REALISES

Les entretiens sont classés par ordre chronologique.

- Sandrine Bohas. SCD Université Lyon 1, BU Rockefeller. Entretien réalisé le 23 mars 2017.
- Marie-Jo Malagola. SCD Université Lyon 1, BU Rockefeller. Entretien réalisé le 30 mars 2017.
- Evelyne Rivoire. SCD Université Lyon 1, BU Lyon Sud. Entretien réalisé le 30 mars 2017.
- Agnès d'Halluin. SCD Lyon 2. Entretien le 26 avril 2017.
- Lydie Ducolomb. SCD Lyon 1, BU Sciences. Entretien réalisé le 4 mai 2017.
- Hervé Renard. SCD Lyon 3. Entretiens réalisés le 12 mai 2017 et le 13 février 2018.
- Guillemette Trognon. SCD INSA Lyon. Entretien réalisé le 30 mai 2017.

- Fabrice Boyer. SCD Université de Clermont. Entretien téléphonique réalisé le 20 juillet 2017.
- Catherine Faïs. SCD Université d'Angers. Entretien téléphonique réalisé le 11 octobre 2017.
- Corinne Ample. SCD Université de Nouvelle-Calédonie. Courriel en date du 12 octobre 2017.
- Jacky Le Menn. SCD Université de Corse. Entretien téléphonique réalisé le 12 octobre 2017.
- Amaury Catel. SCD Université d'Avignon. Courriel en date du 16 octobre 2017.
- Lénaïk Le Duigou. SCD Université de Haute-Alsace. Courriel en date du 27 octobre 2017.
- Pierre Moll. SCD Université Toulouse 2 Jean-Jaurès. Entretien réalisé le 13 décembre 2017.
- Marc Morvan. Elu CGT FERC-SUP à la CAPN des magasiniers des bibliothèques. Entretien téléphonique réalisé le 4 janvier 2018.
- Quentin Panissod. Président de Promotion et Défense des Etudiants. Entretien téléphonique réalisé le 10 janvier 2018.
- Grégory Miura. SCD Université Bordeaux Montaigne. Entretien téléphonique réalisé le 11 janvier 2018.
- Hervé Chasserieu. SCD Université Toulouse 2 Jean-Jaurès. Entretien téléphonique réalisé le 12 février 2018.
- Juliette Delobel, élève bibliothécaire d'Etat. Entretien téléphonique réalisé le 20 février 2018.

ANNEXE 2 : ENQUETE AUPRES DES ENCADRANTS

PRESENTATION DE L'ENQUETE

Principes généraux

Une enquête par questionnaire informatique a été lancée auprès des directeurs des SCD, SICD, BIU et des responsables de certains autres établissements documentaires. L'objectif était de connaître le fonctionnement des services quant à l'emploi étudiant.

Les directeurs pouvaient répondre eux-mêmes au questionnaire ou le faire suivre à toute personne en mesure d'y répondre pour le service.

Deux cas de figure étaient envisageables :

- Si la gestion de l'emploi étudiant, le recrutement, la formation et l'encadrement des contractuels étaient similaires d'une composante (BU) à l'autre au sein du SCD, une réponse unique était envoyée pour l'ensemble du service.
- Si ces conditions différaient d'une BU à l'autre, les responsables des différentes composantes pouvaient adresser chacun une réponse concernant leur unité documentaire.

Le questionnaire a été envoyé le 10 juillet 2017. Un rappel a été effectué le 31 août ; l'enquête a été close en octobre.

Destinataires

Le questionnaire a été adressé aux directeurs des établissements suivants :

- 67 universités françaises : 70 universités en janvier 2017, moins les trois universités lyonnaises où des entretiens préliminaires avaient été réalisés afin de construire le questionnaire.
- 2 « grands établissements » s'apparentant à des universités : l'Université de Lorraine et l'Université Paris-Dauphine.
- 3 universités technologiques (Compiègne, Troyes et Belfort-Montbéliard).
- 10 établissements documentaires interuniversitaires : BIU et SICD, auxquels nous ajoutons la BULAC.
- 2 autres établissements documentaires à caractère spécifique : la BNU de Strasbourg et l'INU Champollion.

Statistiques d'enquête

	Population	Réponses unifiées Une seule réponse pour l'ensemble des composants du SCD	Réponses détaillées par BU		Pas de réponse
			Réponses complètes Toutes les unités du SCD ont répondu	Réponses incomplètes Une partie des unités du SCD ont répondu	
SCD d'université	67	43 (64,2%)	3 (4,5%)	5 (7,5%)	16 (23,8%)
SCD « grands établissements »	2	1 (50%)	0	0	1 (50%)
SCD universités de technologie	3	3 (100%)	0	0	0
Total « universités et établissements apparentés »	72	47 (65,3%)	3 (4,2%)	5 (6,9%)	17 (23,6%)
SICD, BIU, BULAC	10	7 (70%)		/	3 (30%)
Autres : BNU et INU Champollion	2	2 (100%)		/	0

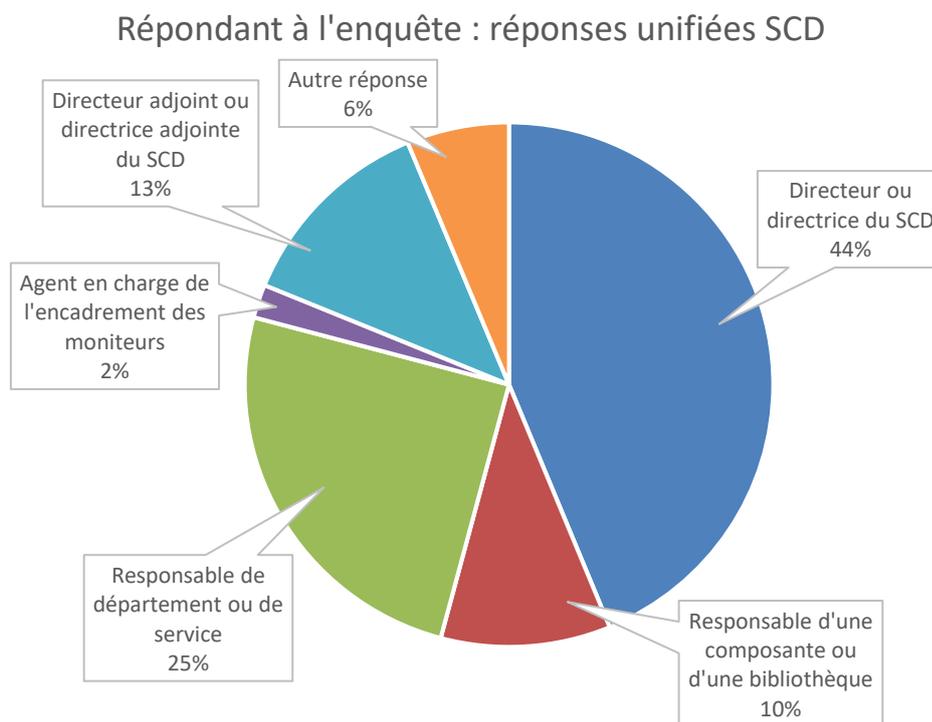
Il existe différents types de réponse :

- Réponses unifiées : un questionnaire retourné pour l'ensemble des unités documentaires du SCD.
- Réponses détaillées par BU : le directeur du SCD a choisi de faire suivre le questionnaire aux responsables des différentes unités documentaires.
 - Réponses complètes : un questionnaire a été retourné pour chacune des unités documentaires du SCD.
 - Réponses incomplètes : seules quelques unités documentaires du SCD (voire une seule) ont répondu à l'enquête.

La majeure partie des chiffres et statistiques issus de cette enquête sont tirés des réponses unifiées des SCD des universités et établissements apparentés (Université de Lorraine, Université Paris-Dauphine et universités de technologie). Le pourcentage de réponses unifiées pour ce groupe d'établissements est de 65,3%.

Les réponses détaillées sont utilisées pour présenter des exemples précis.

Pour les réponses unifiées, c'est, dans près d'un cas sur deux, le directeur du SCD qui a répondu pour l'établissement.



Graphique 22 : Répondants à la première enquête

COURRIEL TYPE

Madame la directrice, Monsieur le directeur,

Dans le cadre de mon mémoire d'élève conservateur portant sur le monitorat étudiant en bibliothèque universitaire, dirigé par M. Philippe Marcerou (Inspecteur général des bibliothèques), j'adresse à tous les directeurs de SCD une enquête visant à mieux connaître les dispositifs de recrutement, de formation, d'encadrement des moniteurs, ainsi que les tâches et les postes qui leur sont confiés.

<< Lien vers l'enquête >>

Je vous serais très reconnaissant de faire suivre ce lien aux personnes suivantes :

- Si la gestion de l'emploi moniteur est commune ou similaire dans toutes les bibliothèques de votre SCD, à un agent à même de répondre à ce questionnaire pour l'ensemble du SCD,
- Si la gestion de l'emploi moniteur varie d'une composante à l'autre, aux responsables des équipes de moniteurs des différentes bibliothèques de votre SCD.

Dans le cas où votre SCD n'emploierait pas de moniteurs étudiants, je vous saurais gré de me l'indiquer par simple retour de courriel.

Je vous remercie d'avance pour votre participation.

Je vous prie d'agréer, Madame la directrice, Monsieur le directeur, mes meilleures salutations.

QUESTIONNAIRE DE L'ENQUETE



Partie A: Question préalable

- A1. Avant de commencer, il nous faut savoir si vos réponses concerneront l'ensemble du SCD ou seulement l'une de ses composantes.

Si la gestion de l'emploi moniteur est commune ou similaire dans toutes les composantes de votre SCD, vos réponses concerneront l'ensemble du SCD.

S'il existe plusieurs modèles de gestion de l'emploi moniteur dans votre SCD (formations, procédures de recrutement, postes confiés nettement différents d'une bibliothèque à l'autre), vos réponses concerneront uniquement votre composante.

Je réponds pour l'ensemble du SCD

Je réponds pour ma seule composante / bibliothèque

Partie B: Généralités

- B1. Combien de moniteurs étudiants travaillaient dans votre SCD au cours de la dernière année universitaire (2016-2017) ?

- B2. Combien de moniteurs étudiants travaillaient dans votre composante au cours de la dernière année universitaire ?

- B3. Pouvez-vous nous indiquer le nombre de moniteurs correspondant à chaque profil ?

Votre réponse n'a pas besoin d'être très précise, un ordre de grandeur suffit.

Ex. Etudiants de l'Université : 8, Etudiants de la COMUE (hors Université) : 5, Etudiants hors COMUE : 2.

Réponse facultative.

Etudiants de l'Université

Etudiants de la COMUE (hors Université)

Etudiants hors COMUE

- B4. Quels étaient leurs niveaux d'études ?

Plusieurs réponses possibles.

L1

L2

L3

M1 M2 Doctorat **B5. A quelles tâches les moniteurs sont-ils employés ?***Plusieurs réponses possibles.*Accueil du public : accueil, renseignement bibliographique Accueil du public : prêt, retour des documents Rangement des documents Traitement des documents : équipement Traitement des documents : catalogage, exemplarisation Formation des usagers Participation à l'action culturelle : conception et visite d'expositions Aide pour le Prêt entre bibliothèques Autre

Autre

B6. Les moniteurs sont-ils appelés à travailler sur plusieurs sites (différentes BU ou composantes) du SCD ?Oui Non **B7. Pouvez-vous décrire les principales motivations justifiant le recours à l'emploi étudiant ?***Plusieurs réponses possibles.*Pour permettre une ouverture en soirée Pour permettre une ouverture le samedi Pour permettre une ouverture le dimanche Pour libérer partiellement les autres agents des permanences d'accueil des publics Pour libérer les autres agents de certaines tâches répétitives (rangement, par exemple) Pour gagner en souplesse dans la gestion des plannings



Expériences professionnelles passées
Autre

Autre

[Form grid for 'Autre' text input]

Partie D: Formation des moniteurs étudiants

D1. Formez-vous les moniteurs lors de journées ou de plages dédiées ?

Oui

Non

D2. Quel est le contenu de cette formation ?

Plusieurs choix possibles.

Formation à l'utilisation du SIGB

Formation à l'utilisation du portail documentaire ou du site internet

Formation spécifique à la recherche documentaire (Sudoc, bases de données...)

Formation aux futurs postes occupés

Visite de la bibliothèque

Consignes de sécurité

Formation disciplinaire spécifique sur un domaine particulier (ex. la documentation en Droit, en Médecine...)

Présentation de l'établissement et des services (organigramme notamment)

Autre

Autre

[Form grid for 'Autre' text input]

D3. Combien d'heures sont consacrées à la formation de chaque moniteur en moyenne ?

[Form grid for 'D3' numerical input]



D4. Quels outils (numériques notamment) utilisez-vous pour réaliser cette formation ?

Réponse facultative.

D5. Pour leurs premières plages de travail, les moniteurs prennent-ils leur poste en doublon (et non en autonomie) ?

Oui, d'un agent titulaire

Oui, d'un agent chargé de la formation des moniteurs

Oui, d'un moniteur étudiant expérimenté

Non

D6. Si oui, pour quelle durée en moyenne ?

Réponse facultative.

Première plage

Première journée

Deux à quatre premières journées

Première semaine

Deux ou trois premières semaines

Plus longtemps

D7. D'autres temps de formation sont-ils réalisés en cours d'année ?

Oui

Non

D8. Si oui, pouvez-vous les décrire en quelques mots ?

Question facultative.



Partie E: Planning et encadrement

E1. Comment est organisé le planning des moniteurs étudiants ?

Planning fixe pour toute l'année (mêmes plages de semaine en semaine)

Planning souple (pour chaque moniteur, des plages différentes chaque semaine, en fonction de ses disponibilités)

Planning mixte (des plages fixes et des plages mobiles changeant chaque semaine)

Planning fixe changeant en cours d'année (chaque semestre ou chaque mois, par exemple)

Autre

Autre

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

E2. Tous les moniteurs réalisent-ils, en principe, le même nombre d'heures de travail sur l'année ?

Oui

Non

E3. Si non, en fonction de quel(s) critère(s) ces distinctions sont-elles opérées ?

En fonction des disponibilités du moniteur sur l'année (ex. période de stage)

En fonction des disponibilités du moniteur sur la semaine (nombre de jours ou d'heures de disponibilité)

En fonction du vœu du moniteur (souhait de travailler moins ou davantage, sur une période ou sur l'année)

En fonction du comportement et du travail du moniteur (ponctualité, réactivité...)

Autre

Autre

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

E4. Les moniteurs peuvent-ils réaliser des remplacements de dernière minute, pour remplacer un agent titulaire absent par exemple ?

Oui

Non

E5. Existe-il un système d'échange de plages entre les moniteurs ?

Oui, géré en autonomie par les moniteurs (ex. courriels, groupe facebook)

Oui, géré par l'agent en charge du planning ou encadrant les moniteurs

Non



E6. Qui encadre l'équipe des moniteurs ?

Si plusieurs personnes sont en charge de l'organisation du travail des moniteurs, cibler l'agent travaillant le plus à l'encadrement de l'équipe au quotidien, ou le principal référent des moniteurs.

Un agent de catégorie A

Un agent de catégorie B

Un agent de catégorie C

Autre

Autre

E7. La personne en charge du planning encadre-t-elle les moniteurs ?

Oui

Non

Partie F: Budget

Si vous ne disposez pas de chiffres précis, n'hésitez pas à passer une question ou à indiquer un ordre de grandeur.

F1. Quel était le budget correspondant à l'embauche des moniteurs sur la dernière année universitaire (2016-2017) ?

F2. Ce budget relève-t-il du SCD ou du budget général de l'Université ?

Il relève du budget du SCD

Il relève du budget général de l'Université

Autre

Autre

F3. Pouvez-vous indiquer la part de ce budget par rapport à celui du SCD ?

Vous pouvez indiquer un pourcentage pour donner un ordre de grandeur.

Question facultative.

Partie G: Autres questions

G1. Les moniteurs assistent-ils à des réunions ?

Oui

Non



G2. Si oui, à quelles réunions ?

Réunions de service

Réunions d'information

Réunions spécifiques pour l'équipe des moniteurs

Autre

Autre

G3. Disposent-ils d'un lieu de repos ?

Oui : espace partagé avec les autres agents

Oui : espace dédié aux moniteurs étudiants

Non

Autre

Autre

G4. Enfin, nous souhaiterions connaître les pratiques et les outils innovants pouvant faciliter la gestion et l'organisation du travail des moniteurs.

Gestion du planning, formation, recrutement... Pouvez-vous nous présenter en quelques mots une pratique ou un outil original utilisé par votre établissement et ayant trait à l'emploi moniteur ?

Réponse facultative.

Partie H: Informations concernant le répondant

H1. Qui êtes-vous ?

Directeur ou directrice de l'établissement

Responsable d'une composante / d'une bibliothèque

Responsable de département ou de service

ANNEXE 3 : ENQUETE AUPRES DES CONTRACTUELS

PRESENTATION DE L'ENQUETE

Principes généraux

Une enquête par questionnaire informatique a été lancée auprès des contractuels étudiants.

Le questionnaire a été adressé aux responsables ayant répondu à la première enquête pour leur SCD ou leur unité documentaire. Il leur était demandé de le faire suivre aux étudiants contractuels qu'ils employaient.

Destinataires

Le questionnaire a été envoyé à 71 responsables et encadrants. Nous n'avons pas d'éléments précis sur le nombre de destinataires ayant fait suivre le questionnaire à leurs contractuels.

Il semblait intéressant de passer par les encadrants : d'une part, c'était la seule manière de toucher un nombre important de contractuels ; d'autre part, il était probable que les étudiants seraient plus enclins à répondre au questionnaire si celui-ci leur était envoyé par un responsable de la BU ou du SCD que s'il leur était envoyé par une adresse courriel inconnue.

Le courriel a été envoyé le 4 janvier 2018, l'enquête close le 1^{er} février.

Statistiques d'enquête

Nous avons obtenu 277 réponses. En rapportant aux 1 326 étudiants recensés, nous obtenons, grâce au fonctionnement en deux étapes – envoi aux responsables qui ont fait suivre le questionnaire à leurs contractuels – un taux de réponse de 20,8%.

Ces 277 réponses correspondent à 18,5% de l'estimation de 1 500 étudiants employés dans les SCD des universités françaises²¹⁷.

²¹⁷ Les répondants travaillent tous – ou presque tous – en SCD d'université, et non en BIU, par exemple. C'est pourquoi nous nous autorisons ce calcul.

RESULTATS

Les résultats présentés ici peuvent être retrouvés dans le développement du mémoire.

Âge et genre des contractuels

Question	Groupe de répondants	Nombre ²¹⁸	Pourcentage ²¹⁹
Genre 277 réponses	Femmes	181	65,3 %
	Hommes	95	34,3 %
	Autre réponse	1	0,4 %

Question		Nombre	Pourcentage	
Âge des contractuels 276 réponses	Moyenne	23 ans		
	Médiane	21 ans		
	Minimum	18 ans		
	Maximum	46 ans		
	Groupe de répondants			
	18-19 ans	12	4,3 %	
	20-24 ans	204	73,9 %	
	25-29 ans	47	17 %	
	30-34 ans	8	2,9 %	
	35-39 ans	4	1,4 %	
	40-44 ans	0	0 %	
	45-49 ans	1	0,4 % ²²⁰	

Situation universitaire

Question	Réponse / Groupe de répondants	Nombre	Pourcentage	
Niveau d'étude 276 réponses	Licence 1	4	1,4 %	
	Licence 2	28	10,1 %	
	Licence 3	52	18,8 %	
	Master 1	77	27,9 %	
	Master 2	99	35,9 %	
	Doctorat	16	5,8 %	
	<u>Parmi les 25 ans et plus :</u>			
	Licence 1	1	1,7 %	
	Licence 2	1	1,7 %	
	Licence 3	3	5,1 %	

²¹⁸ Le nombre total de répondants diffère d'une question à l'autre.

²¹⁹ Il s'agit, pour l'ensemble des données présentées dans cette partie, du pourcentage de l'ensemble des répondants à la question (dont le nombre est parfois inférieur à 277), sauf dans les cas signalés par un astérisque (*) : pourcentage du groupe étudié. Ex. pourcentage des femmes, des étudiants en licence, et étudiants travaillant moins de 10 heures par semaine, etc.

²²⁰ Dans ce cas comme dans d'autres, la somme des parts relatives n'est pas égale à 100 : ceci s'explique par notre choix d'arrondir les résultats à la première décimale.

	Master 1	7	11,9 %
	Master 2	33	55,9 %
	Doctorat	14	23,7 %

Question	Année		
Année d'entrée à l'université 261 réponses	Moyenne	2013	
	Maximum	2017	
	Minimum	1995	
	Réponse / Groupe de répondants	Nombre	Pourcentage
	2017	8	3,1 %
	2016	23	8,8 %
	2015	44	16,9 %
	2014	58	22,2 %
	2013	39	14,9 %
	2012	34	13 %
	2011	26	10 %
	2010	10	3,8 %
	2009	7	2,7 %
	2008	7	2,7 %
	2007	1	0,4 %
Avant 2007	4	1,5 %	

Question	Réponse / Groupe de répondants	Nombre	Pourcentage
Discipline d'étude 280 réponses en raison des double cursus (biais négligeable)	Droit, économie, gestion	33	11,8 %
	Arts, lettres et sciences humaines	148	52,9 %
	Sciences	64	22,9 %
	Disciplines médicales et odontologiques/ Pharmacie	23	8,2 %
	STAPS	6	2,1 %
	Sciences de l'information	3	1,1 %
	Sciences de l'éducation	2	0,7 %
	Préparation concours	1	0,4 %

Expérience en bibliothèque

Question	Réponse	Nombre	Pourcentage
Première année de contrat dans ce SCD ?	Oui	184	67,2 %
	Non	90	32,8 %
1ère question : 274 réponses / 2ème question : 268 réponses	Première année de contrat	184	68,7 % ²²¹
	Déjà un contrat réalisé	84	31,3 %
	2ème année de contrat	70	26,1 %

²²¹ Cette valeur diffère légèrement de la précédente en raison d'un nombre de répondants différent.

	3ème année de contrat	8	3 %
	4ème année de contrat	4	1,5 %
	5ème année de contrat	1	0,4 %
	6ème année de contrat	1	0,4 %

Question	Réponse / Groupe de répondants	Nombre	Pourcentage
Déjà travaillé dans d'autres bibliothèques ? 277 réponses	Pas d'expérience dans une autre bibliothèque	233	84,1 %
	Une ou plusieurs expériences en bibliothèque dans une autre université	17	6,1 %
	Une ou plusieurs expériences dans un autre type de bibliothèque	27	9,7 %
Pourcentage de l'échantillon ayant eu une expérience (contrat, stage) dans ces types de bibliothèque 275 réponses, sauf « Bibliothèque d'une autre université » : 277 réponses	Bibliothèque d'une autre université	17	6,1 %
	Bibliothèque de l'enseignement supérieur, hors université	4	1,5 %
	Bibliothèque de l'enseignement primaire ou secondaire	2	0,7 %
	Bibliothèque départementale de prêt	1	0,4 %
	Bibliothèque municipale	13	4,7 %
	Bibliothèque à l'étranger	2	0,7 %
	Autre	2	0,7 %

Conditions de travail

Question		Nombre	Pourcentage
Rémunération 255 réponses	Rémunération moyenne	317,8 euros / mois	
Nombre d'heures de travail hebdomadaire 273 réponses	Moyenne	9,6 heures	
	Réponse / Groupe de répondants		
	Nombre ≤5 heures de travail hebdomadaire	39	14,1 %
	Nombre ≤10 heures de travail hebdomadaire	192	70,3 %
	Nombre >10 heures de travail hebdomadaire	81	29,7 %
	Nombre >17,5 heures de travail hebdomadaire	11	4 %
	Nombre >20 heures de travail hebdomadaire	5	1,8 %

Question	Réponse / Groupe de répondants	Nombre	Pourcentage
Un autre emploi en parallèle ?	Oui	65	23,6 %

276 réponses	Non	211	76,4 %
	<u>Genre</u>		
	Pourcentage des femmes ayant un autre emploi en parallèle	42	23,2 % *
	Pourcentage des hommes ayant un autre emploi en parallèle	22	23,2 % *
	<u>Niveau d'étude</u>		
	Pourcentage des étudiants en licence ayant un autre emploi en parallèle	15	17,9 % *
	Pourcentage des étudiants en master ayant un autre emploi en parallèle	46	26,2 % *
	Pourcentage des étudiants en doctorat ayant un autre emploi en parallèle	4	25 % *
	<u>Relation au temps de travail en bibliothèque</u>		
	Pourcentage des étudiants ayant un autre contrat parmi ceux travaillant 10h ou moins par semaine	22	16,2 % *
	Pourcentage des étudiants ayant un autre contrat parmi ceux travaillant plus de 10h par semaine	42	30,7 % *
	Pourcentage des étudiants ayant un autre contrat parmi ceux travaillant plus de 15h par semaine	11	50 % *

Motivations

Question	Réponse	Nombre	Pourcentage
Motivations à travailler en BU ? (Nombre d'étudiants ayant cité chacune de ces motivations)	Intérêt pour les métiers de l'enseignement supérieur	55	19,9 %
	Intérêt pour la recherche	80	28,9 %
	Intérêt pour les métiers des bibliothèques	89	32,1 %
	Travail au contact du public	100	36,1 %
277 réponses	Proximité du lieu d'étude	215	77,6 %
	Horaires de travail adaptés à la poursuite des études	235	84,8 %
	Motivation financière	232	83,8 %
	<u>Pour les licences</u>		
	Intérêt pour les métiers de l'enseignement supérieur	8	9,5 % *
	Intérêt pour la recherche	11	13,1 % *
	Intérêt pour les métiers des bibliothèques	24	28,6 % *
	Travail au contact du public	27	32,1 % *
	Proximité du lieu d'étude	71	84,5 % *

	Horaires de travail adaptés à la poursuite des études	69	82,1 % *
	Motivation financière	68	81 % *
	<u>Pour les masters</u>		
	Intérêt pour les métiers de l'enseignement supérieur	42	23,9 % *
	Intérêt pour la recherche	61	34,7 % *
	Intérêt pour les métiers des bibliothèques	57	32,4 % *
	Travail au contact du public	66	37,5 % *
	Proximité du lieu d'étude	132	75 % *
	Horaires de travail adaptés à la poursuite des études	152	86,4 % *
	Motivation financière	153	86,9 % *
	<u>Pour les doctorants</u>		
	Intérêt pour les métiers de l'enseignement supérieur	5	31,3 % *
	Intérêt pour la recherche	8	50 % *
	Intérêt pour les métiers des bibliothèques	8	50 % *
	Travail au contact du public	7	43,8 % *
	Proximité du lieu d'étude	11	68,8 % *
	Horaires de travail adaptés à la poursuite des études	13	81,3 % *
	Motivation financière	10	62,5 % *

Avenir professionnel en bibliothèque

Question	Réponse	Nombre	Pourcentage
Intéressé par un emploi en bibliothèque après leurs études ? 276 réponses	Oui	172	62,3 %
	<i>Ce n'est pas ma priorité, mais ce pourrait être envisageable</i>	146	52,9 %
	<i>C'est mon principal objectif professionnel</i>	26	9,4 %
	Non	104	37,7 %
	<u>Pour les licences</u>		
	Oui	48	57,2 % *
	<i>Ce n'est pas ma priorité, mais ce pourrait être envisageable</i>	44	52,4 % *
	<i>C'est mon principal objectif professionnel</i>	4	4,8 % *
	Non	36	42,9 % *
	<u>Pour les masters</u>		
	Oui	111	63,1 % *
	<i>Ce n'est pas ma priorité, mais ce pourrait être envisageable</i>	91	51,7 % *

	<i>C'est mon principal objectif professionnel</i>	20	11,4 % *
	Non	64	36,4 % *
	<u>Pour les doctorants</u>		
	Oui	12	75 % *
	<i>Ce n'est pas ma priorité, mais ce pourrait être envisageable</i>	10	62,5 % *
	<i>C'est mon principal objectif professionnel</i>	2	12,5 % *
	Non	4	25 % *

Question	Réponse	Nombre	Pourcentage
L'emploi en bibliothèque a-t-il été décisif dans votre choix de vous orienter - ou non - vers les métiers des bibliothèques ?	<u>A. Ceux intéressés ou très intéressés par un emploi en bibliothèque après les études</u>		
	Oui	100	58,2 % *
	<i>Oui : je n'envisageais pas cette possibilité avant</i>	67	39 % *
	<i>Oui : j'envisageais déjà de travailler en bibliothèque, et ce contrat a confirmé ou développé mon intérêt pour ces métiers</i>	33	19,2 % *
	Non : ce contrat n'a pas eu d'incidence sur mon projet professionnel	71	41,3 % *
	<u>B. Parmi l'échantillon global</u>		
	Etudiants intéressés par un emploi en bibliothèque (2 réponses possibles) et pour lesquels le contrat a été décisif (2 réponses possibles)	100	36,1 %
	Parmi ces 100 étudiants :		
	Licence 1	0	0 % *
	Licence 2	8	8 % *
	Licence 3	14	14 % *
	Master 1	27	27 % *
	Master 2	40	40 % *
	Doctorat	10	10 % *
Etudiants ayant renouvelé au moins une fois leur contrat (plus d'un an d'expérience en BU), intéressés par un emploi en bibliothèque (2 réponses possibles) et pour lesquels le contrat a été décisif (2 réponses possibles)	30	33,3 %	
Parmi ces 30 étudiants :			
Licence 1	0	0 % *	
Licence 2	0	0 % *	

	Licence 3	5	16,7 % *
	Master 1	6	20 % *
	Master 2	14	46,7 % *
	Doctorat	5	16,7 % *
	Etudiants intéressé par un emploi en bibliothèque (2 réponses possibles) et qui ont découvert l'emploi en bibliothèque grâce à ce contrat	67	24,2 %
	Parmi ces 67 étudiants :		
	Licence 1	0	0 % *
	Licence 2	7	10,4 % *
	Licence 3	11	16,4 % *
	Master 1	17	25,4 % *
	Master 2	26	38,8 % *
	Doctorat	5	7,5 % *
	Etudiants dont c'est le principal projet professionnel et qui ont découvert l'emploi en bibliothèque grâce à ce contrat	6	2,2 %
	<u>C. Ceux n'envisageant pas de travailler en bibliothèque</u>		
	Oui : cette expérience m'a découragé(e) de travailler en bibliothèque	5	4,8 % *
	Non	99	95,2 % *
	<i>Non : d'autres raisons m'ont poussé(e) à abandonner cette option professionnelle</i>	3	2,9 % *
	<i>Non : je n'ai jamais envisagé de travailler en bibliothèque après mes études</i>	96	92,3 % *

COURRIEL TYPE

Bonjour Madame / Monsieur,

Je vous remercie d'avoir répondu à ma première enquête sur l'emploi étudiant en bibliothèque universitaire.

Je me permets de vous recontacter car je lance une seconde enquête, toujours dans le cadre de mon mémoire. Elle s'adresse cette fois directement aux étudiants-moniteurs. L'objectif est d'aboutir à une description des principaux profils et de connaître les motivations et projets professionnels des étudiants travaillant en BU. L'enquête est anonyme, le traitement des données ne fera pas le lien entre les réponses et le lieu de travail des étudiants.

Serait-il possible de faire suivre ce questionnaire aux moniteurs (ou étudiants en contrat) travaillant dans votre SCD ?

Si oui, vous trouverez sous ma signature un message type avec le lien vers l'enquête, que vous pouvez vous-même consulter.

Je vous remercie d'avance pour votre aide.

Cordialement.

QUESTIONNAIRE



Cette enquête nationale est réalisée dans le cadre d'un travail de recherche sur l'emploi étudiant en bibliothèque universitaire. Son objectif est d'obtenir des statistiques sur le profil des étudiants travaillant en bibliothèque.

Les réponses au questionnaire sont anonymes. Il ne sera pas fait mention du lieu de travail des répondants dans l'exploitation statistique.

Ce questionnaire ne prend que quelques minutes à remplir. Vos réponses nous permettront de mieux connaître les conditions d'emploi des étudiants dans les bibliothèques universitaires françaises.

Partie A: Questionnaire

A1. Vous êtes...

Une femme

Un homme

Autre réponse

A2. Quel âge avez-vous ?

A3. Quel est votre niveau d'étude ?

Licence 1

Licence 2

Licence 3

Master 1

Master 2

Doctorat

A4. En quelle année êtes-vous entré(e) à l'université ?

Si pertinent, indiquez l'année de reprise des études.

A5. Dans quel(s) groupe(s) de disciplines étudiez-vous ?

Cette typologie est basée sur celle donnée par le Conseil national des universités.

Droit, économie, gestion

Lettres et sciences humaines



	Sciences <input type="checkbox"/>
Disciplines médicales et odontologiques/ Pharmacie	<input type="checkbox"/>
	Autre <input style="border: none;" type="button" value="▼"/>
Autre	
<input style="width: 100%; height: 15px;" type="text"/>	
A6. Est-ce votre première année de contrat dans la bibliothèque (ou les bibliothèques) de l'université où vous travaillez actuellement ?	
Oui	<input type="checkbox"/>
Non	<input type="checkbox"/>
A7. En quelle année avez-vous commencé de travailler dans les bibliothèques de cette université ?	
<input style="width: 100%; height: 15px;" type="text"/>	
A8. Avez-vous déjà travaillé comme contractuel dans la bibliothèque ou les bibliothèques d'une autre université ?	
Oui	<input type="checkbox"/>
Non	<input type="checkbox"/>
A9. Avez-vous déjà travaillé dans un autre type de bibliothèque ?	
Non	<input type="checkbox"/>
Oui : bibliothèque de l'enseignement supérieur, hors université	<input type="checkbox"/>
Oui : bibliothèque de l'enseignement primaire ou secondaire	<input type="checkbox"/>
Oui : bibliothèque municipale	<input type="checkbox"/>
Autre	<input style="border: none;" type="button" value="▼"/>
Autre	
<input style="width: 100%; height: 15px;" type="text"/>	
A10. Avez-vous un autre emploi étudiant en parallèle de votre contrat en bibliothèque ?	
Oui	<input type="checkbox"/>
Non	<input type="checkbox"/>
A11. De quel type d'emploi s'agit-il ?	
<input style="width: 100%; height: 15px;" type="text"/>	



A12. Combien d'heures travaillez-vous en moyenne chaque semaine ?

A13. Quelle est votre rémunération mensuelle moyenne ?

A14. Quelles sont les raisons qui vous ont poussé(e) à travailler en bibliothèque universitaire ?

Motivation financière
 Proximité du lieu d'étude
 Travail au contact du public
 Horaires de travail adaptés à la poursuite des études
 Intérêt pour les métiers des bibliothèques
 Intérêt pour les métiers de l'enseignement supérieur
 Intérêt pour la recherche
 Intérêt pour le domaine de la culture
 Autre

Autre

A15. Seriez-vous intéressé(e) par un travail en bibliothèque après vos études ?

C'est mon principal objectif professionnel
 Ce n'est pas ma priorité, mais ce pourrait être envisageable
 Non

A16. Votre emploi en bibliothèque universitaire a-t-il joué un rôle dans ce projet d'orientation professionnelle ?

Oui : je n'envisageais pas cette possibilité avant
 Oui : j'envisageais déjà de travailler en bibliothèque, et ce contrat a confirmé ou développé mon intérêt pour ces métiers
 Non : ce contrat n'a pas eu d'incidence sur mon projet professionnel



A17. Cela est-il lié à votre expérience en bibliothèque universitaire ?

Oui : cette expérience m'a découragé(e) de travailler en bibliothèque

Non : d'autres raisons m'ont poussé(e) à abandonner cette option professionnelle

Non : je n'ai jamais envisagé de travailler en bibliothèque après mes études

A18. En quelques mots... Que pensez-vous de l'emploi étudiant en bibliothèque ?

Cette question est facultative.

A19. Souhaitez-vous nous faire part d'une autre remarque ?

Cette question est facultative.

A20. Dans quelle université travaillez-vous ?

Nous rappelons que les réponses au questionnaire sont anonymes. Elles feront l'objet d'une exploitation statistique globale.

Merci pour vos réponses.

ANNEXE 4 : PROFILS TYPES

PRESENTATION GENERALE ET METHODOLOGIE

A partir des résultats de l'enquête adressée aux contractuels, cinq profils types d'étudiants employés en bibliothèque universitaire ont été créés. L'objectif était de donner corps et vie aux statistiques, de les présenter par des exemples concrets.

Ces profils ont été construits en respectant deux principes :

- Chaque profil pris individuellement devait être cohérent et correspondre à un « type » courant – par exemple : Charlotte, doctorante en sciences humaines ne bénéficiant pas d'un contrat doctoral.
- Pris ensemble, les cinq profils devaient être aussi représentatifs que possible de la population étudiée – ainsi, trois des cinq contractuels présents sont inscrits en doctorat, trois sur cinq sont des femmes, la moyenne de la durée de travail hebdomadaire s'établit à 10 heures par étudiant, etc.

Un profil type de référence a d'abord été construit, lequel rassemble toutes les caractéristiques majoritaires ou moyennes de l'échantillon – femme, 23 ans, étudiante en master 2 de sciences humaines, travaillant pour la première année en BU, travaillant environ 10 heures par semaine, etc.

Quatre profils types complémentaires ont ensuite été pensés en fonction des principes décrits plus haut.

PROFILS TYPES

	Profil type de référence Céline	Profil complémentaire 1 Sonia	Profil complémentaire 2 Clément	Profil complémentaire 3 Charlotte	Profil complémentaire 4 Romain
Genre	Femme	Femme	Homme	Femme	Homme
Âge	23 ans	22 ans	21	25 ans	30 ans
Niveau d'étude	Master 2 « recherche »	Master 1	Licence 3	Doctorat (2ème année)	Master 2 « professionnel »
Année d'entrée à l'Université	2013	2014	2014	2011	2005 2016 (reprise d'études)
Discipline d'étude	Histoire	Sciences de l'information	Droit	Sociologie	Physique
Année de contrat	Première année	Première année	Deuxième année	Deuxième année	Première année
Expérience dans une autre bibliothèque	Non	Stage en bibliothèque d'école d'ingénieur Contrat d'été en BM	Non	Non	Non
Nombre d'heures de travail hebdomadaire	10 heures	5 heures	9 heures	10 heures	16 heures
Rémunération mensuelle	400 euros	200 euros	360 euros	400 euros	640 euros
Autre emploi	Non	Oui : cours particulier, baby-sitting	Non	Non	Oui : barman
Motivations	Financière, pratique	Financière, travail auprès des publics, intérêt pour les bibliothèques	Financière, pratique	Financière, intérêt pour la recherche, intérêt pour l'enseignement, intérêt pour les bibliothèques	Financière, pratique
Intéressé(e) par un emploi en bibliothèque après ses études ?	Oui : ce n'est pas sa priorité, mais ce pourrait être envisageable	Oui : c'est son principal objectif professionnel	Non	Oui : ce n'est pas sa priorité, mais ce pourrait être envisageable	Non
Expérience en BU décisive dans ce choix ?	Oui : n'envisageait pas cette possibilité avant	Oui : envisageait déjà de travailler en bibliothèque, ce contrat a confirmé ou développé son intérêt	Non	Oui : n'envisageait pas cette possibilité avant	Non

	Profil type de référence Céline	Profil complémentaire 1 Sonia	Profil complémentaire 2 Clément	Profil complémentaire 3 Charlotte	Profil complémentaire 4 Romain
Commentaires sur le profil et avis de l'étudiant sur l'emploi étudiant	<p>Céline termine son master « recherche » en histoire contemporaine. L'enseignement ne l'intéresse pas et elle doute de pouvoir continuer dans la recherche. Travaillant à la BU cette année, l'idée lui est venue de chercher un emploi en bibliothèque après ses études - comme contractuelle, ou en préparant les concours.</p> <p>Bilan positif. Un travail adapté à la poursuite des études, peu contraignant. Bonnes relations avec ses collègues, elle se sent plutôt bien intégrée à l'équipe de la bibliothèque.</p>	<p>Après une licence en lettres modernes, Sonia a décidé de s'orienter vers les métiers des bibliothèques. Elle a déjà deux expériences courtes en bibliothèque. Sa principale motivation : son intérêt pour la profession. Des raisons financières entrent également en jeu ; elle donne des cours particuliers et garde des enfants pour compléter son faible revenu.</p> <p>Bilan plutôt positif. Un travail adapté à la poursuite de ses études. Relations correctes avec ses collègues, malgré un manque d'intégration des étudiants à l'équipe de la bibliothèque. Elle juge qu'elle ne travaille pas assez et subit le décalage de la paie sans trop s'en plaindre.</p>	<p>Ayant réussi, après un premier échec, sa L1 de droit, Clément cherchait un emploi pratique et pas trop contraignant. La BU a retenu sa candidature l'an dernier, puis son contrat a été renouvelé : il travaille depuis un an et demi dans les bibliothèques de son université. Il ne se destine pas à travailler en bibliothèque après ses études : ce contrat reste un « job » pour lui.</p> <p>Bilan positif. Un travail adapté à la poursuite des études. Le nombre d'heures de travail lui convient. Il est peu critique concernant ses conditions de travail.</p>	<p>N'ayant pas réussi à décrocher un contrat doctoral, Charlotte travaille à la BU pour financer son doctorat. En difficulté dans ses recherches, mais également d'un point de vue financier, elle doute de finir un jour sa thèse. De plus, elle sait que ses chances sont minces de poursuivre dans la recherche ou l'enseignement ; elle envisage de préparer les concours des bibliothèques.</p> <p>Bilan mitigé. Un emploi sans pression qui lui permet de lire en travaillant et de découvrir un métier qui l'intéresse. Elle aimerait travailler au moins à mi-temps et subit toujours les conséquences du décalage de la paie ; de plus, le nombre d'heures de travail fluctue beaucoup d'un mois à l'autre, sa rémunération est instable.</p>	<p>Après avoir travaillé plusieurs années dans le secteur privé, Romain a décidé de reprendre ses études pour se spécialiser. Il travaille en BU et complète ses revenus en travaillant comme barman. Il n'est pas intéressé par l'emploi en bibliothèque.</p> <p>Bilan négatif. Il est très critique : 14 heures de travail hebdomadaire ne lui suffisent pas pour vivre, et il est obligé de travailler en soirée comme barman. Il juge intolérable le décalage à la paie et trouve l'emploi peu valorisant et plutôt ennuyeux ; il se plaint surtout de la différence de traitement entre étudiants et titulaires, des contraintes (lenteur, rigidité) du service public, et d'un encadrement qu'il juge infantilisant.</p>

TABLE DES ILLUSTRATIONS

Graphique 1 : Projection du ratio P/N sous la forme d'un nuage de points.....	28
Graphique 2 : Raisons avancées par les établissements pour justifier le recours à l'emploi étudiant	30
Graphique 3 : Tâches confiées aux étudiants employés par les SCD	31
Graphique 4 : Nuage de points présentant l'âge des contractuels	36
Graphique 5 : Analyse par groupes d'âge.....	37
Graphique 6 : Année d'entrée à l'Université.....	37
Graphique 7 : Niveau d'étude des contractuels employés depuis plus de 2 ans dans le même SCD.....	40
Graphique 8 : Expériences dans d'autres bibliothèques (I)	41
Graphique 9 : Expériences dans d'autres bibliothèques (II)	41
Graphique 10 : Types de second emploi	43
Graphique 11 : Motivations des contractuels	44
Graphique 12 : Motivations des contractuels en fonction de leur niveau d'étude..	45
Graphique 13 : Critères du recrutement.....	63
Graphique 14 : Niveaux d'étude	64
Graphique 15 : Contenus de la formation	67
Graphique 16 : Plages en doublon.....	68
Graphique 17 : Durée de la période de travail en doublon.....	69
Graphique 18 : Types de planning.....	74
Graphique 19 : Systèmes d'échange de plages	75
Graphique 20 : Encadrant des contractuels étudiants : trois SCD universitaires en exemple	77
Graphique 21 : Projet professionnel en bibliothèque et niveau d'étude	88
Graphique 22 : Répondants à la première enquête	108

TABLE DES MATIERES

SIGLES ET ABBREVIATIONS	9
INTRODUCTION.....	11
PREMIERE PARTIE. A L'ECHELLE NATIONALE : ETAT DES LIEUX DE L'EMPLOI ETUDIANT EN BIBLIOTHEQUE UNIVERSITAIRE.....	15
1. Définir l'emploi étudiant : approche juridique	15
<i>1.1. Dix ans d'évolution du cadre réglementaire</i>	<i>15</i>
1.1.1. Avant 2007 : moniteurs, vacataires, tuteurs et stagiaires	16
1.1.2. Vers une restructuration de l'emploi étudiant	17
1.1.3. 2007 : la naissance du contrat étudiant	18
1.1.4. 2015 : codification des dispositions du décret de 2007	18
1.1.5. 2017 : modification de certaines dispositions du code de l'éducation.....	19
<i>1.2. Description du contrat étudiant</i>	<i>20</i>
1.2.1. Contractuels ou vacataires ?.....	20
1.2.2. Dispositions réglementaires	21
Contrat de travail	21
Gestion et suivi des contrats.....	21
Conditions de recrutement	21
Durée du contrat et temps de travail	22
Rémunération	23
Dispositions liées au statut d'étudiant	23
Fin de contrat et renouvellement	23
Licenciement	23
Discipline.....	24
Obligations	24
Droits	24
2. Connaître l'emploi étudiant : approche statistique	25
<i>2.1. Quel emploi étudiant dans les bibliothèques universitaires françaises ?.....</i>	<i>25</i>
2.1.1. Combien d'étudiants employés dans les bibliothèques universitaires françaises ?	25
Nombre total d'étudiants employés	25
Part de l'emploi étudiant.....	27
Des étudiants employés dans tous les SCD	27
Nombre d'étudiants employés par SCD	28

Nombre d'étudiants employés et population étudiante de l'université.....	28
2.1.2. Les raisons du recours à l'emploi étudiant.....	29
Principales raisons avancées par les enquêtés	29
Autres raisons.....	30
2.1.3. Les missions confiées aux étudiants	31
Principales missions	31
Autres missions	32
2.1.4. Le financement de l'emploi étudiant par les établissements .	33
Budget de l'université, budget du SCD.....	33
Budget de la COMUE, dotation régionale.....	33
Plan « Bibliothèques ouvertes »	34
Part du budget consacrée à l'emploi étudiant	34
2.2. <i>Qui sont les étudiants employés dans les SCD ?</i>	35
2.2.1. Etat civil : le genre et l'âge.....	36
2.2.2. Parcours et situation universitaire	37
Année d'entrée à l'Université.....	37
Niveau d'étude	38
Discipline d'étude.....	39
2.2.3. Expérience en bibliothèque.....	40
Nombre d'années de contrat dans le même SCD	40
Expériences dans d'autres bibliothèques.....	41
2.2.4. Conditions de travail	42
Nombre d'heures de travail et rémunération	42
Un autre emploi ?	42
2.2.5. Rapport à l'emploi étudiant	44
Trois groupes de motivations	44
Analyse par niveau d'étude et autres motivations	45
3. Débattre de l'emploi étudiant : points de vue et perspectives ...	46
3.1. <i>Quelles conditions d'emploi pour les étudiants ?</i>	47
3.1.1. Un « job » pas comme les autres ?	47
Données générales sur l'emploi étudiant	47
Les avantages de l'emploi en bibliothèque universitaire	48
3.1.2. Une rémunération différée source de précarité	49
Rémunération différée	49
Un montant variable et souvent faible	50
Dimanche et soirée	51
3.1.3. Droits et reconnaissance	52

Droits des contractuels étudiants	52
Ancienneté et régime de retraite	53
Reconnaissance	53
3.2. <i>Quelles perspectives pour les services et la profession ?</i>	53
3.2.1. Quel impact sur l’emploi en bibliothèque et la profession ?	54
Emploi non-titulaire, emploi précaire	54
Déprofessionnalisation et ouverture sans personnel titulaire	55
Impact sur l’emploi des magasiniers.....	55
3.2.2. Quel financement pour l’emploi étudiant ?.....	56
Un dispositif devenu indispensable pour les services	56
Des sources de financement instables	57
Quels financements pour demain ?	58
SECONDE PARTIE. A L’ECHELLE DES SERVICES : LE QUOTIDIEN DE L’EMPLOI ETUDIANT	59
1. Recruter, former	59
1.1. <i>Recruter des contractuels étudiants</i>	59
1.1.1. La procédure de recrutement.....	59
En amont du recrutement : définir les besoins.....	59
L’appel à candidatures	60
La pré-sélection des candidats.....	61
L’entretien de recrutement	62
Notification de la décision aux candidats.....	63
1.1.2. Le choix des critères de recrutement	63
Disponibilité du candidat et niveau d’étude	63
Expérience et « bonne impression »	64
Spécialité disciplinaire et intérêt pour le métier	65
La question des critères sociaux	65
Etudiants de l’université et extérieurs.....	66
1.2. <i>Accueillir et former</i>	66
1.2.1. Les temps de la formation.....	66
1.2.2. Les contenus et les outils de la formation.....	67
Contenus de la formation	67
Outils et supports de formation	68
1.2.3. Continuer de former : plages en doublon et autres temps de formation.....	68
Prise de poste en doublon.....	68
Temps de formation complémentaires au cours de l’année universitaire	69

Outils de suivi	70
2. Organiser, encadrer	70
2.1. <i>Organiser le travail des étudiants</i>	71
2.1.1. Missions et activités	71
Activités principales	71
Mobilité dans les espaces	72
Missions spécifiques	72
2.1.2. La question du planning	73
Types de planning	73
Un nombre d'heures identique ?	74
Système d'échange de plages de travail	75
Permanences le weekend et remplacements de dernière minute ...	76
2.2. <i>Encadrer les contractuels étudiants</i>	76
2.2.1. Quel encadrement pour les contractuels étudiants ?	76
Qui encadre les contractuels étudiants ?	77
Un management « porteur de sens »	78
Réunir pour informer et échanger	79
Moyens et outils de liaison	80
Les questions qui fâchent : discipline et frictions	80
2.2.2. Intégration au sein de l'équipe de la BU	81
Des collègues à part entière	81
Participation aux réunions de service	81
Identifier les contractuels	82
Le collectif et l'individu	82
Lieux de repos et de détente	82
3. Rémunérer, soutenir	83
3.1. <i>Mieux rémunérer les contractuels étudiants</i>	83
3.1.1. L'exemple de l'Université Toulouse 2 Jean-Jaurès	83
Mensualisation partielle de la paie	84
Bénéfices	84
Difficultés	84
3.1.2. L'exemple de l'Université Lyon 3 Jean-Moulin	85
Mensualisation totale	85
Bénéfices	85
Difficultés	86
3.2.3. L'exemple de l'Université d'Angers	86
Un forfait pour le mois de septembre	86
Avantages	86

Difficultés	86
3.2. <i>Professionnalisation : peut-être plus qu'un job étudiant ?</i>	87
3.2.1. Un avenir en bibliothèque ?	87
3.2.2. Une expérience déterminante pour les contractuels.....	89
L'expérience de contractuel façonne le projet professionnel des étudiants	89
L'expérience de contractuel peut être un atout pour intégrer les métiers des bibliothèques	90
3.2.3. Faire du contrat une expérience professionnalisante	91
Ouvrir les dispositifs de formation aux étudiants	91
Soutenir le projet de l'étudiant durant et après son contrat	92
CONCLUSION	95
SOURCES	97
<i>Sources juridiques</i>	97
Cadre législatif et réglementaire applicable à l'emploi étudiant	97
Autres textes cités	97
<i>Données statistiques</i>	97
BIBLIOGRAPHIE	99
<i>L'emploi public</i>	99
<i>L'emploi dans la filière « bibliothèque »</i>	99
<i>L'emploi étudiant en général</i>	100
<i>L'emploi étudiant en université</i>	100
<i>L'emploi étudiant en bibliothèque universitaire</i>	100
<i>Gestion des personnels et encadrement</i>	101
<i>Aides sociales</i>	101
<i>Actualité : bibliothèques « ouvertes »</i>	101
<i>Actualité : évolutions et nouveaux services</i>	102
ANNEXES	103
TABLE DES ILLUSTRATIONS	137
TABLE DES MATIERES	139