

Fiche pratique

Emploi d'étudiants dans les bibliothèques des collectivités territoriales

Ministère de la Culture
Direction générale des médias et des industries culturelles
Avril 2018

Pratique courante dans les bibliothèques universitaires, **le recours à des emplois d'appoint à temps non complet, généralement confiés à des étudiants, est l'un des moyens à la disposition des bibliothèques territoriales pour étendre leurs horaires d'ouverture.**

Ces emplois présentent plusieurs avantages : pour les bibliothèques, il s'agit d'un dispositif dont le coût est modéré, souvent disponible aux créneaux où la demande du public est forte, notamment le week-end et en soirée, et dont la présence peut être modulée en fonction des besoins. Pour les étudiants, il s'agit d'une opportunité d'avoir accès à un emploi rémunéré compatible avec la poursuite de leurs études et à une expérience professionnelle pouvant être valorisée.

Si depuis la loi relative à la liberté des universités de 2007 les bibliothèques universitaires peuvent se référer au statut de moniteur étudiant¹, **il n'existe pas dans les collectivités de cadre juridique spécifique pour l'emploi d'étudiants.** Bien que l'emploi d'étudiants dans les bibliothèques territoriales réponde généralement aux mêmes finalités que dans les bibliothèques universitaires, les modalités selon lesquels ceux-ci sont employés sont de ce fait beaucoup plus diverses, et doivent être examinées en étroite concertation avec la direction des ressources humaines de la collectivité. Même si, en accord avec sa collectivité, la bibliothèque peut privilégier dans la diffusion de l'offre et dans sa procédure de sélection les profils d'étudiants, en théorie, tout type de personne peut candidater à ces postes. Dans cette fiche, qui dresse un bref panorama de cette problématique dans les collectivités et met en avant quelques bonnes pratiques², on privilégiera par commodité le terme d'« étudiants ».

I. Le cadre juridique

II. L'emploi d'étudiants en bibliothèque territoriale : modalités et état des lieux

III. Points de vigilance et bonnes pratiques

¹ Ces moniteurs étudiants ne peuvent être recrutés que par des établissements d'enseignement supérieur. Leur statut et leurs obligations sont précisés dans le **décret n° 2007-1915 du 26 décembre 2007**, dont les dispositions sont reprises aux articles D 811-1 à 9 du Code de l'éducation. Ces textes prévoient que les étudiants sont employés 907 heures par an au plus, dont 607 heures au plus pendant l'année universitaire (qui court de septembre à juin) et 300 heures au plus hors année universitaire.

² Elle s'appuie notamment sur une enquête réalisée par la Direction générale des médias et des industries culturelles auprès d'une quinzaine de bibliothèques de grandes villes en avril 2018.

I. LE CADRE JURIDIQUE

La nature des contrats

- Bien qu'ils soient souvent assimilés à des « vacataires », les étudiants recrutés par les collectivités pour compléter les effectifs d'agents titulaires sont plutôt des **agents contractuels à temps non-complet**, recrutés « *pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité ou à un accroissement saisonnier d'activité* » (article 3 de la loi du 26 janvier 1984)³.
- Dans les bibliothèques des collectivités territoriales, **les étudiants sont rémunérés sur une base mensuelle ou, dans le cadre de contrats horaires, au prorata du nombre d'heures effectuées**. Il convient de souligner que **leur rémunération sur des crédits de vacataires ou sur la base de « vacations » (soit à l'heure, à la demi-journée ou à la journée) n'a pas d'effets sur le régime juridique dans le cadre duquel ils sont employés**.
- Les contrats horaires sont souvent privilégiés dans la mesure où ils offrent davantage de souplesse et permettent ainsi de moduler la présence des étudiants en fonction des besoins. Cependant, afin d'inscrire le recrutement dans la durée, il est conseillé de prévoir des **lettres d'engagement**. Prédéfinissant un volume horaire mensuel pour une période donnée, **celles-ci offrent de la visibilité et une garantie de recrutement aux étudiants**. On peut ainsi réaliser une lettre d'engagement pour une année universitaire en définissant un volume horaire de travail mensuel. Cette procédure **permet également aux étudiants d'être payés dans le mois d'intervention** et d'éviter un décalage d'un mois de leur rémunération.

La rémunération

- Elle se fait **obligatoirement en référence à un indice selon le cadre d'emploi, déterminé librement par délibération par la collectivité**. Il peut par exemple s'agir de l'un des échelons du grade d'assistant territorial du patrimoine et des bibliothèques (cat. B) ou d'adjoint territorial du patrimoine (cat. C). Son montant ne peut être inférieur au SMIC, ce qui équivaut à l'indice minimum (1^{er} échelon du grade d'adjoint 2^e classe de patrimoine).
- **Les agents contractuels peuvent bénéficier des primes et indemnités au même titre que les fonctionnaires territoriaux** (dans ce cas, l'organe délibérant de la collectivité autorisera par voie de délibération l'application du régime indemnitaire aux agents contractuels). Le travail du dimanche peut ainsi faire l'objet de primes (*se reporter à la [fiche pratique sur l'ouverture dominicale des bibliothèques](#)*).

Les modalités de recrutement

- Contrairement aux agents titulaires, **les contractuels sont recrutés par contrat écrit et non par arrêté**. L'acte d'engagement doit faire l'objet d'une délibération, dont la mention figurera dans les considérants de l'acte.

³ Il convient de rappeler que « *dès lors que l'activité de ces personnels présente une certaine continuité dans le temps et qu'il existe, dans l'exercice de cette activité, un lien de subordination à l'autorité administrative, ces agents sont des **agents publics contractuels à part entière*** ».

II. L'EMPLOI D'ÉTUDIANTS EN BIBLIOTHÈQUE TERRITORIALE : MODALITÉS ET ÉTAT DES LIEUX

Les missions confiées aux étudiants

- La plupart du temps, les étudiants sont recrutés afin de permettre une ouverture de la bibliothèque à des **créneaux atypiques**. Dans leur grande majorité, les bibliothèques territoriales qui ont recours à des emplois d'étudiants les emploient le week-end : très fréquemment quand elles ouvrent le dimanche et, dans une moindre mesure, le samedi. D'après l'enquête réalisée par la DGMIC auprès des bibliothèques de grandes villes, dans la moitié des bibliothèques qui s'appuient sur le recrutement d'étudiants pour assurer l'ouverture le dimanche, ceux-ci participent également à l'ouverture le samedi. Cette option permet aux titulaires travaillant certains dimanches de bénéficier de week-ends entiers libérés.
- Les **missions des étudiants sont centrées sur l'accueil du public** (renseignements, prêts-retours, aide au fonctionnement des automates, rangement...). Ils peuvent occasionnellement venir en renfort pour certaines tâches de travail interne (notamment le refoulement des collections ou l'équipement de documents). Si c'est moins souvent leur vocation première, il arrive que les étudiants remplacent les agents absents ou renforcent les effectifs lors des vacances scolaires ou des périodes de forte fréquentation⁴.

La part de titulaires et de vacataires

- Pour des raisons de responsabilité et d'expertise, s'assurer du bon **encadrement des contractuels étudiants** est essentiel. A ce titre, le **ratio d'étudiants et d'agents titulaires présents pour l'accueil du public** est un point qui doit être défini en amont. Dans le cadre de projets d'ouverture dominicale, c'est généralement l'un des aspects qui est abordé dans le cadre des négociations avec les représentants du personnel.
- **La plupart du temps, pour l'ouverture au public le week-end, c'est un principe de parité qui est appliqué** (dans la plupart des bibliothèques des collectivités territoriales qui ont recours à des emplois d'étudiants, leur taux est équivalent ou proche de 50%). Quelques bibliothèques ouvrent néanmoins à certains créneaux avec une part de vacataires nettement supérieure, allant dans certains cas jusqu'au double des effectifs de titulaires.

Nombre d'heures et durée des contrats

- Le **volume d'heures travaillées** dépend du cadre dans lequel les étudiants sont recrutés : d'après les retours d'expérience collectés auprès des bibliothèques territoriales, celui-ci s'échelonne de 8 heures par mois à une quarantaine d'heures mensuelles. Cependant, le plus souvent, quand les étudiants travaillent le week-end, il s'agit de contrats d'une vingtaine d'heures par mois. Pour que cet emploi ne concurrence pas les études de l'étudiant, il est recommandé que le volume hebdomadaire du contrat ne dépasse pas une quinzaine d'heures

⁴ Quelques villes s'appuient sur des emplois de contractuels à temps incomplet pour renforcer les effectifs de titulaires sur l'ensemble des créneaux pour des tâches d'exécution ou d'accueil du public, mais ces types d'emplois ciblent moins spécifiquement des étudiants. Certaines collectivités proposent également des contrats d'une durée d'un mois pour renforcer les effectifs pendant la période estivale.

par semaine⁵. La constitution de deux équipes travaillant en alternance le week-end peut permettre de mettre en place des roulements.

- Le recrutement d'étudiants nécessite de s'inscrire dans un **calendrier spécifique**. De ce fait, la durée des contrats est généralement alignée sur l'année universitaire et le calendrier organisé ainsi :
 - Printemps : diffusion des annonces
 - Mai-juin : procédure de sélection des candidatures
 - Juin-septembre : recrutements
 - Septembre-octobre : formation et prise de poste
 - Juin ou août (N+1) : fin des contrats (dépend de la prise en compte ou non de la période estivale).
- La **reconduction des contrats** peut permettre de renouveler les emplois qui ont apporté satisfaction. La plupart des bibliothèques plafonnent néanmoins la durée de leur recrutement à deux ou trois années afin d'une part de répondre aux autres candidatures, d'autre part de ne pas favoriser la pérennisation d'une situation qui, à terme, pourrait installer l'étudiant dans une condition précaire.

Les profils privilégiés

- Le **ciblage de certains profils** est souvent conditionné à des candidatures en nombre suffisant. Si dans les grandes villes étudiantes les candidatures sont généralement largement supérieures au nombre de postes à pouvoir, certaines collectivités de petite taille peuvent éprouver davantage de difficultés à recruter. Un rapprochement avec les établissements d'enseignement supérieur du territoire (*voir infra*), la diffusion des annonces via des canaux divers (site de la Ville, la Direction des études et de la vie étudiante – *DEVE*- de l'université, réseaux sociaux, centre régional de formation aux carrières des bibliothèques - *CRFCB*, bourse aux emplois étudiants ou aux emplois d'été pour la période estivale) peuvent permettre de toucher un public plus large. L'absence de structures d'enseignement supérieur dans la commune ne préjuge pas du défaut de candidatures potentielles : un emploi à la bibliothèque le week-end peut permettre de toucher des étudiants qui étudient dans une collectivité voisine et rentrent chez eux le week-end.
- Le **rapprochement avec les établissements d'enseignement supérieur** situés à proximité est vivement recommandé afin de penser une offre complémentaire en matière d'horaires d'ouverture des bibliothèques. Il est également conseillé de se rapprocher d'eux quand on souhaite recruter des étudiants :
 - Cela permet notamment **de s'aligner autant que possible sur les conditions d'emploi proposées par l'université** et notamment de pouvoir anticiper les contraintes des étudiants en matière de calendrier et d'examens ;
 - Le rapprochement avec l'université peut permettre **d'avoir accès à un vivier de recrutement**. En effet, les universités constituent des « pools d'étudiants » afin de pourvoir les différents types d'emplois réservés aux étudiants ; il peut être intéressant

⁵ S'il ne s'applique pas aux collectivités territoriales, le *Code de l'éducation* définit un seuil auquel on peut se référer, le texte s'efforçant de garantir un équilibre entre le temps consacré aux études et le temps de travail. La loi limite ainsi le nombre d'heures travaillées par les moniteurs étudiants à 670 heures entre le 1er septembre et le 30 juin, soit 15 heures 30 minutes par semaine. Antoine Beauquis, [L'emploi étudiant en bibliothèque universitaire : état des lieux et perspectives](#), ENSSIB, mémoire d'étude DCB, mars 2018.

par exemple pour une bibliothèque municipale de contacter le service en charge de la vie étudiante – il s’agit traditionnellement de la Direction des études et de la vie étudiante – pour diffuser sur les listes de diffusion de l’université ses appels à candidature.

- **Certaines bibliothèques ciblent des parcours spécifiques**, à l’instar des formations en métiers du livre ou en animation. **D’autres établissements sont au contraire désireux de diversifier les profils**, notamment afin d’offrir une image plus hétérogène du personnel d’accueil. Ces postes peuvent également être réservés à des personnes résidant dans la collectivité. La bibliothèque peut ainsi s’inscrire dans une volonté politique de soutenir certains types d’emplois, qu’il s’agisse d’étudiants, de jeunes en général ou de profils plus divers.

III. POINTS DE VIGILANCE ET BONNES PRATIQUES

Dans l’ensemble, les responsables de bibliothèques se déclarent satisfaits de ce dispositif :

- Les étudiants **s’intègrent généralement bien aux équipes**
- Sous réserve d’une bonne prise en compte de leur encadrement et de leur formation, ils **assurent souvent un accueil de qualité**
- Leur **contact avec certains types de publics**, notamment jeunes, peut être plus facile qu’avec les titulaires
- Leur présence permet de **diversifier et de renouveler régulièrement la composition des équipes**

Les réponses à l’enquête mettent néanmoins en avant quelques points de vigilance :

| Points de vigilance | Outils et bonnes pratiques |
|--|--|
| Ne pas proposer un service dégradé | <p>- L’emploi étudiant nécessite un encadrement et un <u>suivi spécifique</u>, fin et régulier. Celui-ci peut être assuré dans le cadre de binômes et/ou référents au sein de la bibliothèque, voire dans chaque service.</p> <p>- Si elle n’est pas prévue dans le cadre légal, la <u>formation</u> est indispensable et doit être prise en compte dans le calendrier et le budget. Souvent à la fois théorique et pratique (ce deuxième volet s’effectuant éventuellement dans le cadre d’un binôme avec un agent titulaire), sa durée s’échelonne de quelques heures à plusieurs journées. Elle permet à l’étudiant de prendre connaissance des outils de gestion de prêts et de retours, de l’organisation des collections de la bibliothèque, ainsi que des notions d’accueil et de positionnement vis-à-vis du public. La formation aux questions de sécurité est un point essentiel et ne doit pas être négligée.</p> |
| Ne pas favoriser par ce biais des emplois précaires | <p>Il convient en effet d’être clair sur le fait qu’il s’agit d’emplois temporaires. Le ciblage d’étudiants (pour lesquels il s’agit d’emplois d’appoint) et le non-renouvellement de contrats au bout d’un certain nombre d’années peuvent être des moyens d’éviter cet écueil.</p> |

| | |
|---|--|
| <p>Les étudiants ont des contraintes liées aux périodes de stage et d'examens qui peuvent poser des problématiques d'instabilité et d'absences</p> | <p>- Il s'agit en effet d'une difficulté régulièrement soulevée. Pour éviter d'avoir des effectifs incomplets, les bibliothèques constituent souvent des « <u>pools</u> » d'étudiants en nombre suffisamment important pour pouvoir effectuer des remplacements et permettre des échanges, notamment lors des périodes d'examens. Le fait de <u>disposer de deux équipes</u> peut également permettre de solliciter les étudiants de l'autre équipe pour des remplacements occasionnels.</p> <p>- Ce sont généralement les <u>étudiants de niveau master</u> qui sont le plus susceptibles de disposer de la liberté horaire que requiert un emploi en bibliothèque, en particulier quand il porte sur des créneaux en semaine⁶. Parmi ceux-ci, les étudiants en master de recherche ont peu d'heures de cours et sont moins nombreux à effectuer des stages, en particulier à partir de la deuxième année de master. Cibler ces profils peut ainsi permettre de remplacer les étudiants partant en stage au second semestre.</p> |
| <p>Quand les étudiants sont présents de manière ponctuelle, il ne sont pas toujours au courant des actualités de la bibliothèque et ne connaissent pas l'ensemble des procédures</p> | <p>La <u>mise en place de dispositifs de communication</u> et la prise en compte des étudiants dans la diffusion de l'information sur l'actualité de la bibliothèque sont en effet essentielles. Une documentation spécifique ou partagée avec l'ensemble des agents peut également être créée (formalisation des procédures, guides pour chacun des services, blog ou lettre d'information interne afin de favoriser le partage d'information).</p> |

⁶ Antoine Beauquis, [L'emploi étudiant en bibliothèque universitaire : état des lieux et perspectives](#), ENSSIB, mémoire d'étude DCB, mars 2018, p.38.