

L'Emploi des étudiants dans les bibliothèques de l'enseignement supérieur

Rapport à madame la ministre
de l'Enseignement supérieur
et de la Recherche



MINISTÈRE DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPERIEUR ET DE
LA RECHERCHE

Inspection générale des bibliothèques

L'Emploi des étudiants
dans les bibliothèques
de l'enseignement supérieur

JUIN 2007

Georges PERRIN
Inspecteur général des bibliothèques

S O M M A I R E

Introduction	5
1. Le contexte : données générales sur l'emploi des étudiants	5
1.1. Les étudiants salariés : données quantitatives	5
1.2. Les activités rémunérées intégrées aux études.....	6
2. L'emploi des étudiants en bibliothèque : état des lieux	7
2.1. Une catégorie d'emploi en augmentation	7
2.2. Des situations peu homogènes.....	7
2.2.1. <i>Diversité des pratiques</i>	7
2.2.2. <i>Diversité des statuts</i>	8
<i>Tableau 1 : Etat comparatif des 4 types d'emploi étudiant en bibliothèque universitaire</i>	9
3. La problématique de ce type d'emploi en bibliothèque.....	9
3.1. Une situation intéressante pour les deux parties	9
3.1.1. <i>Des avantages pour les étudiants</i>	9
3.1.2. <i>Des avantages pour la bibliothèque</i>	10
3.2. Un sérieux besoin de clarification et de simplification	11
4. Intérêt stratégique de l'emploi étudiant en bibliothèque	12
4.1. Un objectif prioritaire : amplifier l'ouverture au public	12
<i>Tableau 2 : Exemples d'horaires et jours d'ouverture de BU en Europe</i>	13
4.2. Faire mieux correspondre temps des services et temps des usagers.....	14
Conclusions et propositions	16
Liste des organismes et personnes consultés.....	18

Introduction

Depuis de nombreuses années, et notamment depuis le rapport sur les bibliothèques universitaires, établi en 1989 par André Miquel, le recours à des étudiants-moniteurs est une mesure couramment utilisée pour améliorer la qualité du service des bibliothèques tout en facilitant leur intégration dans l'université.

Cette pratique, à laquelle ont recours *à beaucoup plus grande échelle* un grand nombre de pays étrangers, rend possible une notable amélioration des services au public, et en particulier une large extension des horaires d'ouverture conforme aux attentes légitimes des usagers.

L'amplification d'un tel dispositif en France est sans doute la condition *sine qua non* pour une extension significative des horaires d'ouverture. Elle fait l'unanimité dans son principe, mais son extension se heurte en France à de nombreuses difficultés administratives et budgétaires.

Un mémoire récent sur l'emploi du temps en bibliothèque universitaire¹ avait été préparé par Viviane Cattane, conservateur, et repris dans une étude de l'Associations des directeurs de bibliothèques universitaires et de services communs de la documentation, rédigée par Daniel Eymard, directeur du SCD de l'Université de Toulon et du Var.

Au vu de ces travaux, et à la demande de la direction générale de l'enseignement supérieur (sous direction des bibliothèques et de la documentation), un rapport d'étude et de proposition a été demandé à l'inspection générale des bibliothèques dans l'optique plus précise de l'élargissement des horaires d'ouverture des bibliothèques.

Plus synthétique, ce rapport rappelle les grandes données de l'emploi étudiant en bibliothèque, fournit des éléments de comparaison avec des universités étrangères et énonce des propositions de nature qui permettraient de lever les obstacles qui entravent le développement d'un service adapté aux besoins des usagers des bibliothèques universitaires.

1. Le contexte : données générales sur l'emploi des étudiants

1.1. Les étudiants salariés : données quantitatives

En décembre 2003, dans un rapport au ministre de la Jeunesse, de l'Education nationale et de la Recherche intitulé « Les étudiants en difficulté : pauvreté et précarité », Claude Grignon, Président du Comité scientifique de l'Observatoire de la Vie Etudiante (OVE), précise : « *Les étudiants qui n'exercent aucune activité rémunérée pendant l'année universitaire (en dehors des vacances d'été) sont majoritaires : 54,5%. Parmi ceux qui ont une activité, 66% travaillent occasionnellement, 18,6% travaillent au moins à mi-temps, au*

¹ V. Cattane. *L'emploi étudiant en bibliothèque universitaire*. Villeurbanne : ENSSIB, 2006. 121 p.

moins six mois par an (soit 8,5% de l'ensemble des étudiants), 15,3% travaillent à plein temps (7% de l'ensemble) ».

Les résultats des dernières enquêtes réalisées par le même OVE en 2003, laissent apparaître un accroissement de la proportion des étudiants ayant exercé une activité au cours de l'année universitaire. En effet, entre 2000 et 2003, le pourcentage des étudiants rémunérés passe de 45,5 % à 48 %.

De l'ensemble des résultats d'enquêtes, il ressort que cette augmentation du taux d'activité des étudiants est l'effet d'une double cause : l'incontestable diminution du niveau de vie de la population étudiante, mais également le développement des activités rémunérées associées aux études (stages) et à la multiplication des petits « jobs » exercés par des étudiants originaires des classes moyennes et supérieures soucieux d'accroître leur autonomie et d'enrichir leur expérience en vue d'un premier emploi.

Les activités rémunérées exercées par les étudiants sont d'une infinie variété : elles vont de la garde d'enfants à des emplois d'encadrement, en passant par les leçons particulières, les « jobs » d'employé de commerce (nombreux dans la restauration rapide), les activités d'animation, d'enquête, de surveillance ou d'enseignement (suppléance de professeurs des écoles par exemple). Plus de 20% sont ouvriers, employés de bureau ou travaillent dans les services.

Quant aux activités rémunérées intégrées aux études (emplois d'ATER, de professeur stagiaire, de vacataire universitaire, d'interne ou d'externe des hôpitaux), elles concernent 22% des étudiants qui travaillent, c'est-à-dire 10% de l'ensemble des étudiants. Elles sont généralement exercées par des étudiants issus des classes supérieures.

Selon les derniers chiffres connus et publiés par l'OVE (2004), la situation des étudiants français exerçant une activité rémunérée se situe en Europe à un niveau médian. Tandis que 20% des étudiants portugais travaillent pendant leurs études, 91% des étudiants des Pays-Bas exercent une activité rémunérée pour financer les leurs.

1.2. Les activités rémunérées intégrées aux études

Bien évidemment les activités rémunérées intégrées aux études ne concurrencent pas la formation puisqu'elles en font très souvent partie.

Exercées par des étudiants plus âgés, les plus avancés dans leurs études, elles sont surtout caractéristiques du troisième cycle qui offre ces possibilités d'emploi : ATER, interne, collaborateur de recherche, etc.

Les étudiants de niveau bac + 5 ont 10 fois plus de chances et ceux de niveau bac + 6 30 fois plus de chances que les étudiants de première année d'exercer ces activités associées à leurs études.

D'autre part, les étudiants en sciences ont une probabilité plus élevée que les étudiants en lettres et sciences humaines ou en droit, d'exercer une activité intégrée à leurs études. Le facteur le plus déterminant est celui du degré d'intégration de ce type d'activité dans le cursus.

De ce fait, un étudiant en IUT ou en santé a 6 ou 7 fois plus de chances d'exercer ce type d'activité que les autres étudiants.

Il faut bien distinguer la rémunération qui vient en échange d'un authentique service dont la parenté avec le contenu des études est plus ou moins proche, et la *bourse* ou

l'allocation compensée par un temps donné par l'étudiant pour un service, généralement modeste, exercé dans la discipline qui est la sienne.

Au sein de l'université, il existe toutefois pour les étudiants des activités rémunérées qui ne sont pas intégrées aux études. *Parmi celles-ci, l'activité au sein des bibliothèques constitue un lot d'emplois non négligeable puisqu'il concerne environ 3500 personnes.*

2. L'emploi des étudiants en bibliothèque : état des lieux

Parmi les services des universités et des grands établissements d'enseignement supérieur et de recherche, on constate que *les bibliothèques apparaissent comme les principaux employeurs d'étudiants.*

2.1. Une catégorie d'emploi en augmentation

Le recrutement d'étudiants, sous l'appellation générique de « *moniteurs* » (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.

En décembre 2003, selon une note interne de la Sous-direction des bibliothèques et de la documentation, « *...les services communs de documentation des universités dépensent près de 9% de leur budget, soit au total 11M € à des dépenses de personnels non titulaires. Pour donner un ordre de grandeur, cela représente 3.500 contrats à 300 heures par an. Ces contrats concernent très majoritairement (mais pas exclusivement) des étudiants* ».

2.2. Des situations peu homogènes

2.2.1. *Diversité des pratiques*

Les compte-rendus des différentes enquêtes réalisées sur ce sujet depuis 2002 permettent d'énoncer un certain nombre de constatations récurrentes.

Tout d'abord, il existe une très grande variété dans la quantité de ce type d'emploi selon les universités. Le recours à l'emploi des étudiants est d'ailleurs plus important dans les SCD des universités parisiennes que dans ceux des universités de province.

La proportion de la part du personnel étudiant travaillant dans les services communs de documentation par rapport aux personnels titulaires varie de 1% à 15%, avec une moyenne nationale qui s'établit à 6%.

En 2005, le niveau de rémunération horaire nette varie du simple au double, suivant les formes de contrat. Le niveau minimum s'établit à 6,23 € (brut : 8 €) ; le niveau maximum est à 12,40 € (brut : 15 €).

Au-delà de la diversité des situations, se dégagent néanmoins quelques pratiques communes :

- La plupart des services ont recours à 2 catégories d'emploi : le monitorat (très souvent assimilé au régime des vacataires), et le tutorat, qui relève du régime des bourses. On note cependant un recours massif au monitorat, dans la mesure où l'emploi des tuteurs correspond à des activités plus restreintes et à une durée plus courte.
- La moyenne du temps de travail, toutes catégories confondues, s'établit sans écarts majeurs, autour de *10 heures par semaine*.
- La plupart des étudiants travaillant en bibliothèque universitaire (61 %) sont recrutés aux niveaux L3, M1 et M2.
- Les tâches qui leur sont le plus souvent confiées sont les suivantes : rangement des documents, accueil et premiers renseignements aux lecteurs, assistance des étudiants à la recherche documentaire (surtout pour les tuteurs). Ils sont beaucoup plus rarement employés à des travaux de catalogage ou à la gestion des espaces informatiques dédiés au public.
- Il convient de souligner que près de 70% des services les emploient sur des plages horaires particulières : temps de midi, soirées ou samedi.
- Ils se voient alors confier l'accueil, le prêt, le rangement des documents en appui des titulaires, moins nombreux sur ces horaires.

2.2.2. *Diversité des statuts*

Les divers contrats signés par les intéressés correspondent aux catégories d'emploi autorisées pour les étudiants. Ces catégories d'emplois sont toutes régies par la loi N° 84-16 du 11 janvier 1984, sur les emplois non permanents.

Le monitorat étudiant, est défini par la circulaire ministérielle N° 1436, du 24 décembre 1992. Ce texte prévoit que l'étudiant doit être âgé de moins de 27 ans, que la durée maximale de son engagement est d'une année et de 600 heures (i.e. 50 heures par mois). Le contrat prévoit une rémunération à l'indice brut 279. Il autorise l'étudiant à travailler à l'orientation des lecteurs, à l'information bibliographique, aux opérations de prêt et au catalogage. Ce contrat est renouvelable par reconduction expresse. L'emploi ainsi généré est assujetti aux charges sociales.

L'emploi d'agent vacataire, est défini par l'article 6, 1^o alinéa, de la loi N° 84-16 du 11 janvier 1984. Il est réservé aux personnes de moins de 28 ans inscrites à l'université en vue de la préparation d'un diplôme. Il ne peut en aucun cas excéder 1 an (il est souvent semestriel et reconduit une fois). La durée du travail peut aller de 4 à 20 heures hebdomadaires. Le taux

horaire brut de rémunération correspond à l'indice majoré 333. Cet emploi est également soumis aux charges sociales.

Le tutorat, est défini par la circulaire ministérielle N° 94-246 du 24 octobre 1996. Ce texte prévoit que le travail du tuteur consiste en une aide au travail documentaire des étudiants et à leur maîtrise des outils bibliographiques, en vue d'un usage efficace des bibliothèques. Les tuteurs doivent être recrutés parmi les étudiants de 2[°] et 3[°] cycles, parmi les élèves d'écoles d'ingénieurs, ou parmi les étudiants des IUFM. Ils sont encadrés par les enseignants et formés par les bibliothécaires. Leur activité est prise en compte dans leur cursus universitaire et validée comme un stage. La rémunération, qui prend la forme d'une bourse, s'élève à 154 € par mois, pour un volume horaire global de 60 heures. Cette rémunération n'est pas soumise aux charges sociales, et n'ouvre pas de droit à l'allocation de chômage.

Mentionnons enfin les stages, situation la moins courante. Ces stages se déroulent dans le cadre de conventions conclues entre le SCD ou l'université, et l'établissement d'origine de l'étudiant, qui, dans certains cas, continue de le rémunérer. Ce type d'emploi, relativement marginal, n'est pas assimilable aux autres formes d'emploi d'étudiants en bibliothèque.

Tableau 1 : Etat comparatif des 4 types d'emploi étudiant en bibliothèque universitaire

Statut	Textes de référence	Volume horaire	Taux de rémunération horaire	Charges sociales
Agent vacataire	Loi N° 84-16 du 11 janvier 1984 -article 6- 1 ^o alinéa	Variable selon services	Indice nouveau majoré 333	oui
Moniteur	Circulaire ministérielle N° 1436 du 24 décembre 1992	600 h / an 50 h / mois 12 h / semaine	Indice nouveau majoré 280	oui
Tuteur	Circulaire ministérielle N° 94-246	60 h maximum sur 6 mois 10 h / mois	15,24 € net / h	non
Stagiaire	Sur convention	Variable selon service	Non rémunéré par la bibliothèque d'accueil	non

3. La problématique de ce type d'emploi en bibliothèque

3.1. Une situation intéressante pour les deux parties

3.1.1. *Des avantages pour les étudiants*

Pour un tiers de ces étudiants, l'apport financier représenté par ce type d'emploi est essentiel car il leur permet de payer leur nourriture ou leur loyer. Pour les autres il permet d'engager un projet personnel, ou de diminuer leur niveau de dépendance par rapport à leur famille, et d'une manière générale de disposer de plus d'autonomie.

Ce type d'emploi apporte à l'étudiant un autre avantage : celui de la souplesse des horaires, qui lui permet d'articuler le temps de l'étude et celui du travail.

De plus, dans la majorité des cas, ce travail se déroule dans la proximité du lieu d'étude. L'étudiant n'est donc pas astreint à de longs et coûteux déplacements et peut ainsi organiser et rentabiliser son temps dans les meilleures conditions.

Par ailleurs, la familiarité avec les ressources documentaires et le contact avec professionnels qui les gèrent donnent à l'étudiant un atout non négligeable pour la réussite de ses études. L'apprentissage de la recherche documentaire et l'application fréquente qu'il en a lors de la transmission à ses condisciples, lui confèrent un excellent niveau de familiarité avec la documentation dont il a besoin.

Enfin, sur un plan plus personnel, l'expérience est généralement positive dans la perspective de ses projets professionnels. En effet, elle lui permet d'acquérir le sens de l'organisation, d'expérimenter sa patience, de mesurer ses propres capacités pédagogiques et son sens du service public. Il en recueille le bénéfice de l'aspect relationnel du travail, du contact avec des professionnels et des lecteurs, et plus généralement de la confiance qui lui est manifestée.

3.1.2. Des avantages pour les usagers des bibliothèques

Pour les bibliothèques, les bénéfices sont multiples. En effet, les moniteurs et les tuteurs constituent de bons intermédiaires entre les professionnels des bibliothèques et la population étudiante. Chaque étudiant, bien au fait des programmes de son unité d'enseignement dans des disciplines ou des domaines spécifiques (langues rares, statistique, etc.), est à même de donner des conseils appropriés aux usagers de la bibliothèque. Il lui est également plus naturel et plus facile de faire passer les messages concernant le règlement intérieur (respect des collections, règles du prêt, etc.) auprès des autres étudiants.

De la même façon, les moniteurs et tuteurs sont les meilleurs interprètes des besoins réels des étudiants dans le domaine des collections ou des services.

La souplesse de ce type d'emploi permet d'harmoniser au mieux les plages de présence des uns et des autres, et là où les étudiants trouvent un avantage à articuler leurs horaires de travail rémunéré avec celui de leurs études, la bibliothèque bénéficie d'une double possibilité : celle de pouvoir les employer sur des plages horaires spécifiques (temps de midi, nocturnes ou samedis), ou en appui à des tâches ponctuelles (récolements, refoulements, déménagements, etc.).

Enfin, il serait difficile, pour les services de bibliothèques qui les emploient de se passer de la présence dynamisante et innovatrice d'étudiants qui constituent souvent un vivier intéressant et prometteur pour la filière.

Dans la très grande majorité des cas, la collaboration entre les professionnels et les étudiants ne pose aucun problème. Les tâches sont généralement réparties avec netteté : les étudiants secondent les professionnels sans les remplacer. Les niveaux d'intervention des uns et des autres sont correctement définis, et la plupart du temps, le travail s'effectue sans heurts et génère une meilleure qualité de service pour les usagers.

3.2. Un sérieux besoin de clarification et de simplification

Cet inventaire des intérêts bien compris et largement partagés, ne saurait masquer les carences du système actuel.

A l'heure actuelle, à l'exception du cas des *tuteurs*, relativement clair et qui relève davantage du régime des bourses, *le régime contractuel hésite le plus souvent entre le contrat de vacation et celui de monitorat.*

Or, le coût budgétaire en fonctionnement (consécutif notamment au poids des charges), la complexité de gestion (liée au trop grand *turn over* des moniteurs), les exigences administratives qui président au recrutement de ces étudiants, la diversité des types de contrats, la variété des pratiques qui en découlent (notamment en termes d'horaires et de tâches), mais aussi la disparité des niveaux de rémunération, freinent lourdement l'extension du dispositif.

On soulignera en particulier que ces contrats déclinent des contraintes et des obligations très différentes en termes de *durée* et de *renouvellement* : *ces périodes peuvent aller de 3 mois, sans reconduite expresse, à 10 mois avec une reconduction possible après une période de latence de 2 ou plusieurs mois.* Le résultat pratique est une gestion coûteuse et complexe.

De plus, en dépit des précisions apportées par les textes (cf. § 2.2.2), *les taux de rémunération horaire varient du simple au double.*

Tous les salaires sont soumis aux charges sociales normales. Mais dans l'immense majorité des cas les universités ne cotisent pas aux ASSEDIC. *Ces établissements publics sont donc soumis à l'obligation de verser des allocations pour perte d'emploi à tout étudiant qui aurait travaillé au moins 182 jours dans les 6 mois, ou 910 heures dans les 22 mois précédant la fin de son contrat, dans le cas où ils sont reconnus comme employeur principal.* Il en résulte dans nombre d'établissements une stratégie d'évitement vis-à-vis de l'allocation pour perte d'emploi, qui aboutit à ne pas employer d'étudiants plus de 182 jours, et donc à renouveler très fréquemment le vivier des moniteurs avec des conséquences pour le moins négatives non seulement sur la complexité de la gestion mais aussi sur la qualification des moniteurs. La non reconduction du contrat au delà de 10 mois, qui est le cas de loin le plus fréquent, crée pour la bibliothèque l'obligation d'un renouvellement quasi permanent de ses étudiants moniteurs, avec tous les inconvénients que cela engendre : discontinuité du service, formations nombreuses et répétitives, donc pertes de temps et d'efficacité et déperdition de moyens.

L'ensemble de cette complexité administrative ajoutée à la différence de statuts entre les tuteurs et les moniteurs, rend le dispositif peu lisible, et freine son développement.

Une amplification du monitorat en vue d'une amplification sensible des horaires d'ouverture suppose la mise en place d'un contrat unifié et allégé pour l'emploi étudiant dans les bibliothèques.

Pour ce faire, un certain nombre d'éléments devront impérativement être pris en compte :

En premier lieu, afin d'éviter toute confusion et tout risque d'une inégalité de traitement entre les étudiants, *une distinction très nette devra être faite entre le système des bourses, attribuées sur des critères sociaux et dont relève le tutorat, et le système d'embauche*

sur un emploi salarié. Il convient toutefois de conserver la possibilité de faire fonctionner ces deux systèmes sur le mode de la complémentarité.

Pour éviter un trop grand *turn over* et tous ses effets néfastes, il est souhaitable de rendre possible des contrats d'une durée d'une à trois années, dont les charges soient allégées mais en même temps de bien définir la limitation dans le temps de ces contrats étudiants. Pour ceux-ci il doit être clair qu'il s'agit d'un emploi temporaire, et non d'une embauche durable sur un support permanent. De ce point de vue, la priorité devrait être donnée aux moniteurs par rapport aux vacataires. Découpler avec netteté les contrats destinés aux étudiants proprement dits et les contrats de vacations ordinaires devrait éviter à l'étudiant de demeurer dans une précarité, qu'elle soit « choisie » ou « subie ».

Enfin, dans l'intérêt de l'étudiant, il serait juste que ces contrats soient calés sur un taux horaire de rémunération uniforme (par exemple sur la base reconnue de l'indice 279), sur une durée hebdomadaire maximum de travail qui n'excédera pas 15 h, et sur la définition précise des conditions d'emploi et des tâches, de telle sorte que celles-ci n'apparaissent pas comme un substitut à celles des personnels titulaires, mais comme un complément.

Par ailleurs il semble utile et pertinent de réaffirmer et d'afficher l'objectif du monitorat dans les bibliothèques des universités et d'en redéfinir l'intérêt stratégique.

4. Intérêt stratégique de l'emploi étudiant en bibliothèque

Comme nous l'avons vu précédemment, les moniteurs étudiants en bibliothèque sont prioritairement employés pour l'accueil et le prêt, l'aide à la recherche documentaire, et occasionnellement pour des déménagements ou des reclassements de collections. Leur emploi du temps leur permet d'être présents sur des horaires spécifiques, notamment en fin de journée ou les samedis.

Une comparaison avec un panel de bibliothèques de grandes universités européennes, et une analyse des horaires d'ouverture qu'elles proposent à leur public, ainsi que les premiers résultats d'une étude conduite par la Ville de Paris sur les possibilités d'extension des services à sa population, montrent clairement l'exemple.

Les démarches entreprises par ces universités comme par la Ville de Paris ont un point commun : le souci de mettre en concordance l'offre de services avec la demande et la disponibilité du public de leurs bibliothèques.

4.1. Un objectif prioritaire : amplifier l'ouverture au public

En ce qui concerne le nombre de jours et les horaires hebdomadaires d'ouverture des bibliothèques universitaires et interuniversitaires françaises, les dernières statistiques connues (ASIBU 2005) font état d'une moyenne nationale de 253 jours et de 2 439 heures d'ouverture par an, et de 57 heures d'ouverture par semaine. Rappelons au passage que cette situation constitue une amélioration notable par rapport à celle des années 1990, période où les bibliothèques universitaires n'ouvriraient qu'une quarantaine d'heures par semaine.

Sous réserve des limites des comparaisons entre pays où le droit du travail et le statut des établissements sont différents, les bibliothèques universitaires françaises se signalent par leur décalage vis-à-vis des pratiques de bibliothèques de grandes universités européennes. On a choisi les universités de Birmingham, Bologne, Université libre de Bruxelles, Cambridge,

Trinity College de Dublin, Université catholique de Louvain et Oslo, dans la mesure où il s'agit d'universités de taille relativement comparable (entre 20 000 et 30 000 étudiants).

Tableau 2 : Exemples d'horaires et jours d'ouverture de BU en Europe

Universités	Nombre de jours d'ouverture par an	Ouverture hebdomadaire			Durée moyenne hebdomadaire d'ouverture	Durée annuelle d'ouverture
		période normale	période d'examens	vacances		
Birmingham	336	82 h 30	109 h	56 h 30	67 h 30	3848 h
Bologne	300	58 h 45	58 h 45	58 h 45	58 h 45	2880 h
Université libre de Bruxelles	297	67 h 00	79 h 00	40 h 00	62 h 00	3272 h
Cambridge	295	59 h 15	73 h 00	59 h 15	63 h 10	3044 h
Trinity College Dublin	306	68 h 30	71 h 30	68 h 30	69 h 30	3555 h
Université catholique de Louvain	290	67 h 50	67 h 50	67 h 50	67 h 50	3203 h
Oslo	312	64 h 45	64 h 45	64 h 45	64 h 45	3169 h

Comme l'indique le tableau n°2, pour les bibliothèques centrales de ces universités, le nombre de jours d'ouverture est compris entre 290 jours (Université catholique de Louvain) et 336 jours (Université de Birmingham).

Quant à la moyenne hebdomadaire d'ouverture, elle va de 62 heures (Université libre de Bruxelles) à 69 heures 30 (Trinity College de Dublin).

Les moyennes générales s'établissent à 305 jours d'ouverture par an et 64 heures 30 d'ouverture hebdomadaire.

Ainsi, au total, le déficit d'ouverture des bibliothèques des universités françaises par rapport aux bibliothèques de ces grandes universités d'Europe oscille entre 10% et 26%.

Mais une étude plus détaillée des pratiques de ces bibliothèques universitaires laisse apparaître d'autres éléments riches d'enseignement :

- ◆ Dans leur grande majorité, ces bibliothèques sont ouvertes de manière continue, tout au long de l'année, à l'exception de quelques jours fériés et des fêtes de fin et de début d'année. Parmi les universités citées, seule l'Université de Bologne ferme ses bibliothèques durant la seconde quinzaine du mois d'août.
- ◆ Toutes pratiquent une modulation des horaires d'ouverture selon les différentes périodes de l'année :
 - Les horaires de la période dite « normale », qui sont pratiqués pendant la période des cours (les quatre premiers mois de l'année universitaire et la première moitié du second semestre). L'horaire hebdomadaire moyen d'ouverture, pour ces sept bibliothèques s'établit alors à 66 heures;

- Les horaires des périodes d'examen. La moyenne est alors de 74 heures d'ouverture par semaine;
 - Enfin, les horaires des périodes de congés (vacances de Noël, de printemps et d'été) pour lesquels la moyenne s'établit à 50 heures d'ouverture par semaine.
- ◆ La plupart de ces bibliothèques ont découplé les horaires d'ouverture des locaux et ceux du fonctionnement des services ouverts au public. A cet égard, l'exemple de la bibliothèque des sciences humaines (la plus importante et la plus centrale) de l'Université libre de Bruxelles est très significatif : en période « normale », la bibliothèque est ouverte du lundi au vendredi de 8h à 20h et le samedi de 10h à 17h; mais le service de prêt et inscription n'est ouvert que de 10h à 16h30 les lundi, mardi, mercredi et vendredi, de 10h à 18h le jeudi et de 10h à 13h le samedi. Au delà de ces horaires, les lecteurs qui veulent emprunter un ouvrage en libre accès ont recours à un automate de prêt.
- ◆ **Pour parvenir à ces résultats et tenir ces horaires d'ouverture, toutes ces bibliothèques recourent massivement à l'emploi des étudiants** : à Bruxelles, par exemple, 60 « jobistes » (moniteurs) travaillent dans le réseau des bibliothèques de l'Université (4 BU : Droit, Médecine, Sciences humaines, sciences et techniques); ceci correspond à 11,5 ETP part rapport aux 85 ETP que représentent les personnels titulaires (soit un peu plus de 7%).

D'autres expériences de recours au monitorat étudiant, cette fois dans les collectivités territoriales, sont tout aussi remarquables sur le plan de l'amélioration des services au public.

4.2. Faire mieux correspondre temps des services et temps des usagers

Dans un esprit très voisin, la Ville de Paris a initié une politique de mise en cohérence de l'offre des services avec les besoins du public en termes d'horaires.

Partant du raisonnement selon lequel l'un des meilleurs angles d'attaque de ce problème était celui de *la gestion du temps*, la Ville de Paris, rejoignant un mouvement qui a vu le jour en Italie au milieu des années 1990, a créé au sein de son Secrétariat général un Bureau des temps. Celui-ci a pour mission essentielle de conduire des enquêtes auprès des usagers et de mettre en forme des propositions d'adaptation des différents services publics au rythme de vie des usagers. Partant du principe que ces rythmes de vie ont beaucoup évolué ces dernières années (temps de travail de plus en plus souvent décalé par rapport à la journée ou à la semaine ordinaire, temps des déplacements de plus en plus importants à l'échelle d'une agglomération de plus de 9 millions d'habitants, temps de travail partiel choisi ou subi, etc.), la ville souhaite, dans le cadre d'un partenariat de plus en plus large, associant des entreprises publiques (RATP, La Poste, par exemple), mais aussi des prestataires de services privés, moduler ces offres de service afin de faire coïncider, dans toute la mesure du possible, la disponibilité des opérateurs avec celle des usagers.

A titre d'exemple, un des objectifs de cette politique consiste à *harmoniser les politiques d'ouverture en soirée de tous les services publics, des équipements culturels et de loisirs*, avec l'organisation des différents modes de transport (bus, métro et RER) sur Paris et la banlieue.

L'incidence de cette politique sur les 56 bibliothèques du réseau de la Ville de Paris, devrait se traduire, à terme, par une *généralisation de l'ouverture minimum jusqu'à 19 heures du mardi au vendredi, et jusqu'à 18 heures le samedi*. De plus la Ville de Paris forme le projet d'ouvrir le dimanche les deux nouveaux établissements : la Bibliothèque Marguerite Yourcenar et la Médiathèque François Truffaut.

Pour ce faire, la direction culturelle de la Ville de Paris fait appel le plus souvent à des étudiants, en raison notamment de la souplesse d'utilisation de cette catégorie d'emplois. Pour cerner plus précisément cette possibilité, la Ville de Paris a confié à la société ARCOS une étude sur l'emploi des étudiants sur le site de Paris. Cette dernière rendra son rapport fin juin 2007.

Mais d'ores et déjà, l'analyse de quelques résultats intermédiaires présente un réel intérêt. En effet, selon cette enquête, qui a concerné également les universités de Paris IV, Paris VI et Paris VII, 51% des étudiants inscrits dans des établissements parisiens² travaillent de façon occasionnelle ou régulière pour financer leurs études. Parmi ceux-ci, une infime partie travaille dans une bibliothèque. En effet, 48% travaillent dans le domaine des services à la personne (babysitting, cours particulier, accompagnement des personnes âgées, etc.), 11% sont employés dans le commerce, 8% dans la restauration, 5% dans l'enseignement (surveillants ou enseignants), 2% sont enquêteurs, et 1% seulement travaillent dans les bibliothèques. Force est donc de constater que le recours à ce type d'emploi est encore faible dans les bibliothèques de la ville et du site de Paris.

² Rappel : au niveau national, 48% des étudiants déclarent avoir travaillé occasionnellement ou régulièrement au cours de l'année universitaire.

Conclusions et propositions

Si l'un des objectifs prioritaires de la politique des bibliothèques est bien l'accroissement du nombre de jours et des horaires hebdomadaires d'ouverture, il est incontournable, à l'exemple d'autres pays européens, d'étendre de manière significative le monitorat étudiant.

Il convient alors d'en réduire le coût de fonctionnement et la complexité administrative pour les universités, et de rendre ces emplois faciles d'utilisation et avantageux pour les étudiants. L'ensemble du système doit être simple et lisible.

Pour y parvenir, l'inspection recommande les mesures suivantes :

- Développer de l'emploi salarié proposé aux étudiants sous la forme de monitorat.
 - Différencier monitorat et tutorat. Bien faire la différence entre le système des bourses (attribuées sur des critères sociaux) et l'emploi salarié proposé aux étudiants. De ce fait, il n'est pas souhaitable de confondre en une seule catégorie le monitorat et le tutorat.
 - De la même façon, bien découpler les contrats de vacations ordinaires et les contrats de moniteur,
- Proposer aux universités un contrat type de moniteur sur des bases simplifiées :
 - Le contrat de moniteur serait circonscrit au statut d'étudiant, pour une durée hebdomadaire n'excédant pas 15 heures,
 - Le contrat de monitorat serait annuel, renouvelable au plus 3 fois,
 - Ces contrats énonceraient précisément les tâches confiées aux étudiants (accueil, permanences en salle de lecture, prêt et rangement des documents) en orientant de façon prioritaire leur emploi du temps vers des horaires spécifiques (soirées, samedis périodes de congés),
 - Le niveau de rémunération serait unifié à l'indice nouveau majoré 280,
- Réduire le coût de fonctionnement et les charges liées à ce type d'emploi :
 - Il est souhaitable que ce type d'emploi bénéficie d'un allègement substantiel des charges sociales, à l'instar de ce qui se pratique au Royaume-Uni, en Allemagne, en Italie ou en Scandinavie.
 - Dès lors qu'il ne s'agit pas d'un emploi permanent, l'employeur ne devrait pas être tenu de verser des allocations pour perte d'emploi à l'issu du contrat.
 - S'agissant là d'un des inconvénients majeurs du système actuel, il apparaît nécessaire que les universités envisagent de s'affilier aux ASSEDIC. Il serait alors possible de lever un des obstacles au développement de l'emploi étudiant dans les bibliothèques, et, par voie de conséquence, à l'amélioration du service au public.
- Ainsi simplifié, le monitorat est susceptible d'être attractif pour un grand nombre d'étudiants.

- Rappelons que les mesures envisagées par le gouvernement devraient aboutir à la défiscaliser le revenu des étudiants,
- Que la mise en place de contrats annualisés devrait sécuriser l'étudiant,
- Que la perspective de travailler en milieu universitaire à des horaires compatibles avec les cours est également un élément d'attractivité.

Dans le cadre des prochains contrats quadriennaux, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche pourrait développer avec les universités cette politique d'élargissement des horaires d'ouverture, en incitant financièrement à la création d'emplois d'étudiants ciblés sur cet objectif. Ceci devrait permettre d'inscrire dans les prochains contrats quadriennaux l'incitation à passer en quatre ans d'un horaire d'ouverture de 57 à plus de 70 heures par semaine.

Georges PERRIN,
Inspecteur général des bibliothèques

Liste des organismes et personnes consultés

Direction générale de l'enseignement supérieur :

M. Michel Marian, sous directeur, sous-direction des Bibliothèques et de l'Information scientifique, (SDBIS)

Mme Christine Coste, sous directrice, sous direction de l'égalité des chances et de l'emploi,
Monsieur Alain Colas, chef du bureau de la coordination documentaire (SDBIS),

Madame Nathalie Marcerou-Ramel, bureau de la coordination documentaire à la sous-direction des Bibliothèques et de l'Information scientifique (SDBIS),

Centre National des Œuvres Universitaires

Monsieur Jean-Pierre Guyet, directeur-adjoint du CNOUS,

Madame Françoise Bontemps, sous-directrice de la vie étudiante au CNOUS,

Organisations étudiantes :

Monsieur Guilhem Ressouche, UNEF,

Monsieur Nicolas Ziegler, FAGE,

Directeurs de bibliothèques universitaires

Monsieur Daniel Eymard, directeur du SCD de l'Université de Toulon et du Var, membre du bureau de l'ADBU,

Madame Anne-Marie Bernard, directrice du SCD de l'Université Victor Segalen Bordeaux 2.

Collectivités territoriales :

Madame Véronique Jeannin, responsable du bureau des temps au secrétariat général de la Mairie de Paris,

Monsieur Pierre Jullien, directeur de la Bibliothèque municipale à vocation régionale de Toulouse,

Monsieur Bertrand Calenge, responsable de l'évaluation, de la prospective et de la communication interne à la Bibliothèque municipale de Lyon,