

Les personnels des Crous

Publié le 28 septembre 2026, Mis à jour le 28 septembre 2026

Avec plus de 13 000 agents au service des étudiants, le réseau des Crous est avant tout une communauté humaine. Agents de restauration, gestionnaires de résidences, travailleurs sociaux, personnels culturels ou administratifs : chacun contribue chaque jour à la qualité de vie étudiante. En 2025, le réseau renforce sa politique de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), de formation et d'égalité professionnelle.

+13 000

agents au service des étudiants 4 000

journées de formation réalisées en 2025 2 200

agents formés au module « Hygiène en restauration » 27

plans d'action égalité professionnelle renouvelés 3

guides opérationnels diffusés sur la prévention des risques

LA QUALITÉ DE VIE AU

TRAVAIL, PILIER DE LA POLITIQUE RH

En 2025, la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) s'impose comme un axe structurant pour le réseau des Crous. Entre prévention des risques, dialogue social renforcé et montée en compétences, les actions engagées traduisent une volonté claire : améliorer concrètement le quotidien des agents.

Prévention des risques et dialogue social

Première pierre de cette dynamique, la structuration de la politique de prévention des risques professionnels. Avec la nomination de deux conseillers de prévention, le réseau se dote d'un pilotage renforcé. Sur le terrain, cela se traduit par des temps d'échanges en séminaire et la production de trois guides opérationnels diffusés en 2025, portant sur les violences sexistes et sexuelles, l'identification des risques professionnels et le traitement des accidents du travail. « L'objectif est de donner aux équipes des repères clairs et directement mobilisables », souligne Damien Darfeuille, sous-directeur des ressources humaines et de la formation au Crous.

Déterminer un schéma d'emploi optimal en restauration

En 2025, une démarche de Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) a été engagée en restauration. L'objectif : répartir de façon équitable, en inter-Crous et en intra-Crous, les effectifs selon l'activité réelle de chaque point de vente. En s'appuyant sur des Crous expérimentateurs, un modèle adapté a été défini : saisonnalité, typologie de points de vente, données techniques. Cet outil doit désormais permettre d'objectiver la répartition des emplois.

LA FORMATION, LEVIER DE TRANSFORMATION DU RÉSEAU

En 2025, la formation s'affirme comme un levier d'action important avec, en 2025, plus de 4 000 journées de formation réalisées, dont plus de 1 000 dédiées à la prévention et à la qualité de vie au travail. Les formats se

Les personnels des Crous

Publié le 28 septembre 2026, Mis à jour le 28 septembre 2026

diversifient, entre présentiel, distanciel et séminaires métiers. L'année 2025 a confirmé l'accélération de la formation inter-Crous, devenue un pilier de la stratégie de montée en compétences du réseau. En mutualisant les ressources et les expertises entre plusieurs Crous, ces dispositifs permettent de répondre plus efficacement aux évolutions métiers, notamment dans les domaines de la restauration durable et de la gestion de la vie étudiante.

Les outils numériques en formation

Les outils numériques montent en puissance : 2 200 agents ont suivi le module en ligne « Hygiène en restauration » en un trimestre. Un exemple concret du potentiel du e-learning pour diffuser des compétences à grande échelle sur l'ensemble du réseau. Cette approche favorise une harmonisation des pratiques professionnelles et des échanges entre agents de différents Crous.

Revalorisation des personnels ouvriers

Le dialogue social a notamment porté sur les enjeux de rémunération et d'équité. La revalorisation du régime indemnitaire des personnels ouvriers (DAPOOUS), effective en janvier 2025, marque une avancée notable en matière de reconnaissance. Autre évolution concrète : l'élargissement de l'accès aux prestations sociales. Le plafond de ressources a été relevé de 20 000 à 24 000 euros, permettant à davantage d'agents de bénéficier d'aides.

Engagement contre les violences sexistes et sexuelles

La prévention des violences sexistes et sexuelles (VSS) constitue une priorité. Un guide dédié a été diffusé à l'ensemble des agents, accompagné de contacts de proximité pour faciliter le signalement. Le lancement d'un audit externe est venu compléter ce dispositif. En parallèle, un vaste plan de formation est engagé, avec l'ambition de sensibiliser l'ensemble des agents du réseau d'ici 2027.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET CULTURE COMMUNE DE RÉSEAU

Les 27 plans d'action du réseau ont été renouvelés pour 2025-2027, avec des priorités concrètes : santé au travail des femmes, lutte contre les LGBT+ phobies et toute forme de discrimination fondée sur le genre, équilibre vie professionnelle / vie personnelle, et réduction des écarts de rémunération. « La QVCT est un fil conducteur de notre action », résume Damien Darfeuille. Une approche globale, qui combine accompagnement des agents et transformation des pratiques, pour répondre aux évolutions du réseau. Au 1er juillet 2025, Emmanuelle Dubrana a été nommée directrice générale déléguée du Cnous, renforçant le comité de direction aux côtés de la présidente Bénédicte Durand.

+ 108 ETPT

Les personnels des Crous

Publié le 28 septembre 2026, Mis à jour le 28 septembre 2026

emplois supplémentaires en 2025	+ 2,6 %
d'augmentation de la masse salariale	+ 1 000
journées de formation QVCT en 2025	24 000 euros
nouveau plafond d'accès aux prestations sociales	