RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

les Crous

Les ressources humaines

Publié le 28 août 2025, Mis à jour le 29 août 2025

Les ressources humaines constituent le socle essentiel de l'action du réseau des oeuvres universitaires. Présents dans l'ensemble des territoires (hexagone, ultra-marins), les 13 500 agents des Crous oeuvrent quotidiennement à la réussite et au bien-être des étudiants. Dans un contexte marqué par de fortes évolutions (transition écologique, réformes sociales, exigences accrues de pilotage), l'engagement des personnels demeure un levier majeur de transformation. En 2024, les enjeux d'attractivité, de qualité de vie au travail, de formation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEEC) ont été au coeur des priorités. Le réseau a également poursuivi ses travaux sur l'harmonisation des pratiques RH, la modernisation des outils, et le dialogue social.



AMÉLIORER DURABLEMENT LA QUALITÉ DE VIE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES AGENTS

Au coeur de la stratégie 2025-2028 du réseau des Crous, la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) constitue un levier central pour la consolidation d'une communauté professionnelle engagée, performante et

résiliente. L'ambition portée par le Cnous et les Crous repose sur une prise en compte renouvelée des attentes et des besoins des agents, en valorisant leur rôle essentiel dans le service public rendu aux étudiants. Cette orientation forte s'est traduite par l'inscription de la QVCT comme priorité RH de l'année 2025, accompagnée de la création d'un comité de pilotage des risques psychosociaux (RPS) et par la mise en oeuvre d'audits flash dans plusieurs établissements du réseau.

Les enseignements issus de ces travaux ont mis en lumière des disparités de situation, des fragilités structurelles (notamment sur la pénibilité et l'isolement professionnel dans certains métiers) et des attentes fortes en matière de reconnaissance, d'écoute et de perspectives professionnelles. Ainsi, chaque Crous est désormais invité à construire, en lien étroit avec les organisations syndicales, un plan spécifique QVCT qui fera l'objet d'une discussion dans le cadre du dialogue stratégique de gestion annuel. Cette approche vise à inscrire les actions dans une perspective de long terme, avec des indicateurs de suivi, des priorités définies localement, et une évaluation annuelle des impacts.

Le réseau s'engage également à favoriser les transitions professionnelles, en accompagnant les fins de carrière, en aménageant les postes à forte pénibilité, et en développant une culture partagée du respect et de la bienveillance. L'harmonisation des rémunérations et l'élaboration d'un agenda social de régénération sont au coeur de cette dynamique. Celui-ci devra proposer, dès le premier trimestre 2025, des pistes concrètes pour améliorer l'attractivité des carrières, soutenir l'évolution professionnelle, et garantir une équité de traitement dans les parcours. Enfin, la valorisation des métiers à travers une communication renforcée et des dispositifs d'appui à la mobilité et à la formation contribuera à renforcer le sentiment d'appartenance à une communauté professionnelle forte, solidaire et engagée.

Attractivité du réseau et fierté des agents ? une dynamique renforcée en 2024

L'année 2024 s'inscrit dans une dynamique de consolidation de l'attractivité du réseau des oeuvres, portée par une reconnaissance accrue du rôle stratégique des agents dans la réussite des politiques publiques en faveur de la vie étudiante. Cette reconnaissance s'est traduite par une montée en puissance des actions en matière de ressources humaines, notamment en matière de valorisation des métiers, de développement des compétences et d'amélioration des parcours professionnels. Dans un contexte de forte sollicitation du réseau, marqué par la mise en oeuvre de la feuille de route logement, la poursuite de la réforme des aides étudiantes et les objectifs ambitieux de transition écologique, les personnels ont continué de faire preuve d'un engagement exemplaire, conjuguant sens du service public, adaptabilité et expertise opérationnelle.

Les ressources humaines

Publié le 28 août 2025, Mis à jour le 29 août 2025



Crous de Montpellier - Occitanie © Nanda Gonzague - 2024

La fierté d'appartenance exprimée par les agents s'est renforcée en 2024, à mesure que les résultats concrets des actions menées ? qu'il s'agisse des millions de repas servis à tarif social, des milliers de logements rénovés ou encore des actions de sobriété énergétique ? ont été relayés dans les communications internes et reconnues par les partenaires institutionnels. Cette valorisation de l'impact direct du travail quotidien des agents sur la vie

des étudiants contribue à renforcer le sentiment d'utilité sociale, levier majeur d'attractivité et de fidélisation des personnels.

Par ailleurs, plusieurs leviers structurels ont été mobilisés pour accompagner cette dynamique?: revalorisations indemnitaires ciblées, diversification des modalités d'accès à la formation continue, consolidation des dispositifs de mobilité interne et inter-Crous, lancement d'actions-pilotes sur la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT), et structuration de nouvelles voies de dialogue managérial. Ces dispositifs ont permis à la fois de renforcer l'adhésion des équipes aux projets du réseau, d'améliorer l'attractivité du Cnous et des Crous en tant qu'employeurs publics, et de poser les jalons d'une gestion prévisionnelle plus stratégique des emplois et des compétences.

Enfin, l'année 2024 a vu l'émergence d'initiatives locales portées par les établissements, visant à mieux faire connaître la diversité des métiers et à valoriser les réussites collectives et individuelles?: portraits d'agents, trophées internes, campagnes de recrutement thématiques et dispositifs de tutorat renforcé pour les nouveaux arrivants. Ces démarches participent d'une culture commune fondée sur la reconnaissance, la transmission, et la promotion d'un engagement professionnel au service d'une mission porteuse de sens.

Les ressources humaines

Publié le 28 août 2025, Mis à jour le 29 août 2025



Crous des Antilles et de la Guyane © Lucille Barnouin - 2024

Déployer une GPEEC efficiente grâce au système d'information RenoiRH

La transformation du système d'information RH à travers le projet RenoiRH constitue une étape structurante pour les ressources humaines du réseau. À compter du 1er janvier 2026, la mise en oeuvre de cet outil homologué

Les ressources humaines

Publié le 28 août 2025, Mis à jour le 29 août 2025

Direction générale des finances publiques (DGFiP), couplée à la gestion de la paie à façon, permettra d'unifier les traitements, de fiabiliser les données et de professionnaliser le pilotage RH sur l'ensemble du territoire. Au-delà de la dimension technique, RenoiRH est le levier fondamental pour déployer une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) cohérente, anticipatrice et adaptée aux enjeux du réseau.

Ce nouvel environnement permettra de croiser les besoins métiers avec les ressources disponibles, de mieux anticiper les départs en retraite ou les besoins de reconversion, et de structurer les parcours professionnels. Il ouvrira également la voie à une politique de formation mieux ciblée, articulée avec les enjeux de montée en compétences et de transmission des savoirs. Pour accompagner cette transformation, une attention particulière sera portée à la conduite du changement : des formateurs nationaux et régionaux, formés par le CISIRH, animeront des cycles de formation continue tout au long des années 2024 et 2025. Ils auront pour mission de garantir une montée en compétence homogène sur tout le réseau, en s'appuyant sur une logique de proximité.

Un report de la refonte du système d'information ressources humaines (SIRH) et du passage de la paie à façon pour mieux accompagner le changement.

En 2023, le projet RenoiRH a été officiellement lancé, amorçant une refonte complète du système d'information des ressources humaines (SIRH) au sein du réseau des Crous, en vue d'une migration vers un outil homologué par la DGFiP. Structuré autour de deux volets majeurs ? la reprise des données (étude du périmètre, fiabilisation et profondeur de la reprise) et la conduite du changement (analyse organisationnelle, accompagnement métier, formation et communication) ? ce chantier ambitieux a mobilisé l'ensemble des acteurs RH du réseau. Devant l'ampleur des transformations induites, notamment par l'introduction de la paie à façon, il a été décidé en 2024 de reporter la mise en oeuvre du projet d'un an. Ce décalage permet d'affiner la compréhension des impacts métiers, de renforcer les dispositifs de formation (grâce à la mobilisation conjointe des formateurs nationaux et régionaux accompagnés par le CISIRH), d'harmoniser les pratiques RH, de garantir une meilleure qualité des données, et d'optimiser la communication à destination des parties prenantes. Le déploiement progressif des formations et des supports d'accompagnement se poursuivra tout au long des années 2024 et 2025 afin d'assurer un socle de connaissances homogène et pérenne au sein des équipes.

Les ressources humaines

Publié le 28 août 2025, Mis à jour le 29 août 2025



Crous de Grenoble - Alpes

Politique salariale : égalité professionnelle et convergence indemnitaire ? des avancées concrètes en 2024

L'année 2024 a marqué une étape significative dans la mise en oeuvre des principes d'égalité professionnelle au

sein du réseau des oeuvres, avec une attention particulière portée à la convergence des régimes indemnitaires.

Dans ce cadre, une mesure phare a été actée en 2024?: la revalorisation de l'indemnité spécifique de fonctions (ISF) des Dapoous (Dispositions applicables aux personnels ouvriers des oeuvres universitaires et scolaires), permettant un alignement progressif avec les montants de l'indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) attribuée aux ingénieurs de recherche et de formation (IRTF) occupant des postes à responsabilités équivalentes. Cette mesure s'inscrit dans une trajectoire plus large de clarification et d'harmonisation des critères d'attribution des compléments de rémunération, au regard des attendus de poste, des charges effectives et de l'encadrement exercé. Par ailleurs, 2024 a été l'année d'ouverture d'un chantier stratégique autour de l'action sociale dans le réseau, avec l'ambition de renforcer l'équité d'accès aux prestations pour tous les agents.

Ces avancées concrètes traduisent une volonté forte de faire de l'égalité professionnelle un levier de cohésion interne et de reconnaissance des compétences, tout en consolidant l'attractivité du réseau en tant qu'employeur public responsable et équitable. Elles s'inscrivent pleinement dans les orientations portées par le Cnous et les Crous en matière de gestion des ressources humaines, dans une logique de justice sociale, de performance collective et de modernisation des pratiques.

UNE ANNÉE STRUCTURANTE POUR LA POLITIQUE RH ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Une politique de prévention renforcée, appuyée sur une gouvernance consolidée

L'année 2024 a marqué un tournant dans la structuration de la politique de prévention des risques professionnels au sein du réseau des oeuvres. Deux rapports d'inspection, présentés séparément pour le Cnous et pour les Crous, ont mis en évidence des axes d'amélioration clairs : formalisation des procédures, mise en place d'indicateurs de suivi et développement d'outils partagés.

Ces constats ont conduit à un renforcement des acteurs nationaux de la prévention. Outre la mission nationale du médecin du travail, deux coordonnateurs prévention ont été nommés : la conseillère de prévention du Crous d'Aix-Marseille et le conseiller de prévention du Crous de Lille, dotés chacun d'une lettre de mission et d'un temps de décharge. Leur rôle est double : appui à la gouvernance du Cnous et animation du dialogue social national, notamment dans le cadre de la F3SCT (Formation Spécialisée de la Santé, Sécurité et des conditions de travail) commune.

Plusieurs groupes de travail ont été activés, autour de thématiques structurantes : la prévention des risques psychosociaux (RPS), la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), et la réduction de l'accidentologie. Ces travaux ont donné lieu à la production de guides pratiques mutualisés.

Publié le 28 août 2025, Mis à jour le 29 août 2025

Une QVCT érigée en priorité RH : de l'audit à l'action

Au printemps 2024, un audit flash QVCT (Qualité de vie et des conditions de travail) a été conduit dans cinq Crous pilotes (Versailles, Clermont-Auvergne, Lorraine, Strasbourg et Montpellier-Occitanie).

L'analyse transversale des pratiques et des retours d'expérience a permis de tracer des axes stratégiques pour une gouvernance managériale plus bienveillante et un accompagnement des agents renforcé :
- Installation d'un comité national de pilotage RPS et élaboration d'un DUERP cadre pour le réseau ;
- Lancement d'un parcours de formation des managers de proximité en partenariat avec le CNF ; promotion de la marque employeur et visibilisation des actions en faveur de la QVCT et contre les discriminations ;
- Organisation d'ateliers collaboratifs autour d'une « fresque de la diversité » pour sensibiliser les équipes.

Ces orientations ont été reprises dans l'axe 1 du projet de réseau 2025-2028, qui fait de la QVCT une priorité structurante de la politique RH.

PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Structuration, formation, détection

Le Cnous a piloté l'élaboration d'un guide réseau de prévention des VSS, en lien avec les référents égalité professionnelle, les conseillers prévention et les représentants du personnel.

Ce guide comporte cinq volets : définitions juridiques et statutaires, dispositifs de signalement et d'accompagnement, bonnes pratiques, foire aux questions et contacts de proximité. Il est diffusé dans tous les établissements.

Chaque Crous a désigné un référent VSS, doté d'une lettre de mission et d'une formation spécifique. Une carte interactive permet de visualiser l'ensemble des points de signalement.

Les formations 2024, organisées par le CNF en Inter -Crous, ont ciblé les cadres et les agents. Deux objectifs ont guidé ces sessions : renforcer la capacité à détecter/prévenir les situations de VSS, et structurer les dispositifs d'accompagnement des victimes. On recense 1 186 agents formés en 647 journées, complétés par des actions innovantes (théâtre forum, quiz anti-stéréotypes).

Renforcement du réseau des référents égalité professionnelle

Les ressources humaines

Publié le 28 août 2025, Mis à jour le 29 août 2025

L'année 2024 a permis de renforcer la mutualisation des pratiques et échanges entre le Cnous et les référents égalité professionnelle. Une matrice de calcul sur les écarts de rémunération femme/homme a été élaborée pour le réseau. Chaque Crous rend public désormais ses chiffres, conformément au décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'état.

FORMATION

La formation comme outil d'accompagnement au changement et comme levier pour monter en compétences

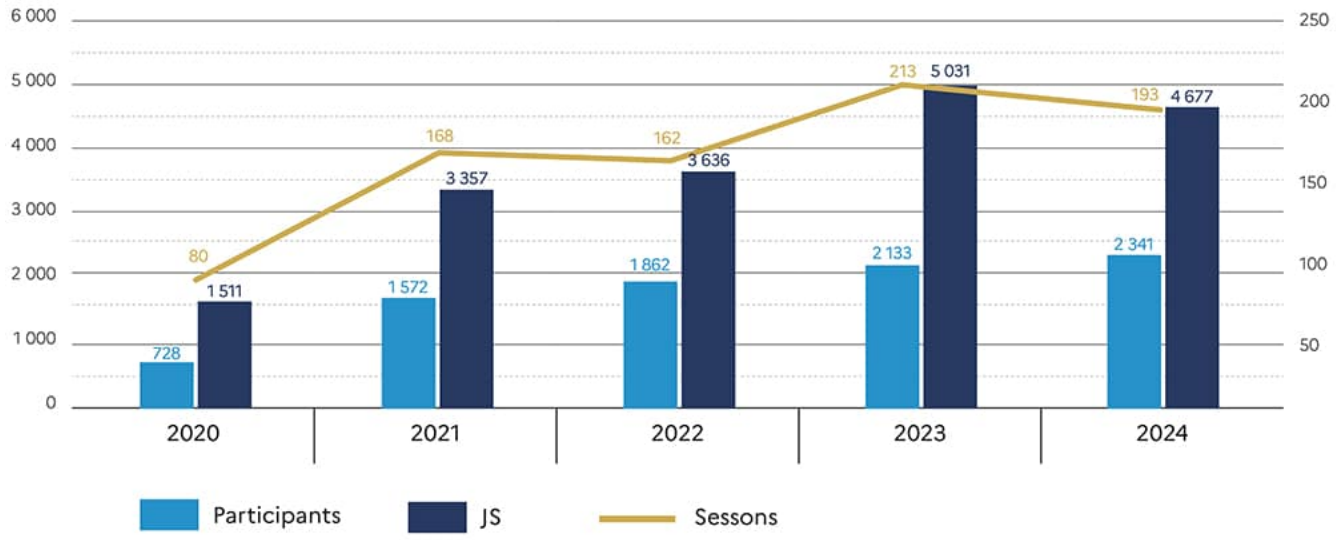
Au centre national de formation basé à Tours, 4 677 journées de formations ont été organisées en 2024, articulées autour de 3 axes :
- les sessions en présentiel, à Tours, Vanves ou en Inter-Crous (134 sessions);
- les formation à distance (40 sessions) ou les parcours en ligne;
- l'organisation de 19 séminaires métiers, qui constituent un temps primordial du management des cadres et de l'animation de réseau.

L'année 2024 a connu (par rapport à 2023) un léger fléchissement explicable par deux causes :
- le report d'un an du passage au nouveau système d'information RH, RenoiRH décalé de janvier 2025 à janvier 2026 et ses conséquences sur la formation des personnels des RH;
- la mise en oeuvre au printemps 2025 du nouveau SI gestion des bourses étudiantes qui a conduit à réduire les formations à l'ancien système de gestion.

Évolution de l'activité du CNF 2019-2024

Les ressources humaines

Publié le 28 août 2025, Mis à jour le 29 août 2025



En lien avec les chantiers prioritaires sur la prévention et la sécurité au travail (PSST) et la QVCT et le management bienveillant, les formations représentent 26 % du volume d'activité.

Évolution des formations par domaine (journées)

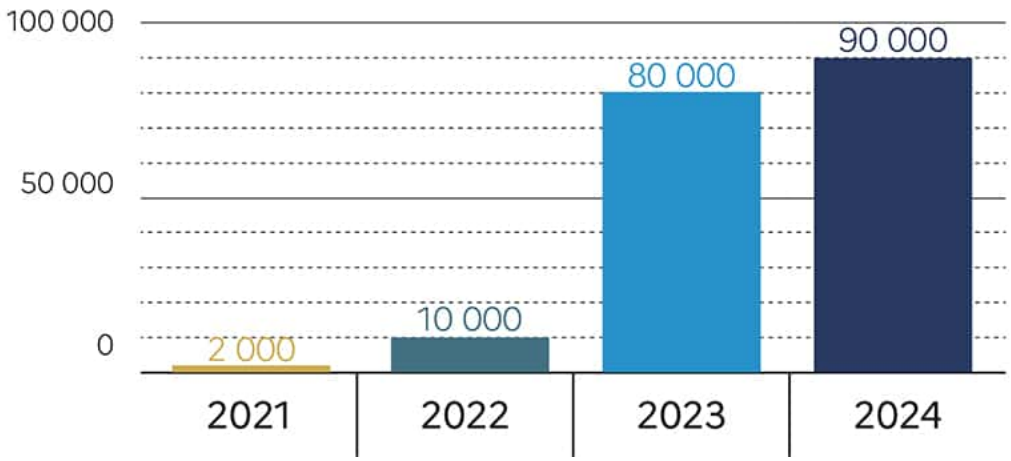
-

Pour les parcours de formation en ligne, le nombre de consultations de la plateforme réseau Moodle Les Crous est spectaculaire. On dénombre en moyenne 80 000 pages vues par mois. Les informations utiles, les tutos métiers proposés, les parcours riches qui offrent des passerelles avec « Mentor » la plateforme interministérielle sont les raisons d'attractivité.

Moodle Les Crous (activité mensuelle)

Les ressources humaines

Publié le 28 août 2025, Mis à jour le 29 août 2025



Sur le plan budgétaire, le CNF a consommé 1,3 Meuros sur les 1,5 Meuros qui avaient été votés.
La nouvelle convention de gestion (2024-2026) du domaine de la Croix Montoire et des agents techniques relevant du Crous d'Orléans-Tours, n'a pas entraîné de modification conséquente dans les dépenses de fonctionnement du CNF.