décembre 2023

upes
Union Professionnelle
de l'Enseignement Supérieur

Bilan social des établissements relevant de l'Union professionnelle de l'enseignement supérieur privé (Upes)

L'UPES : un acteur majeur de l'enseignement supérieur

L'Union Professionnelle de l'Enseignement Supérieur (UPES) s'affirme comme un acteur majeur de l'enseignement supérieur privé. Les établissements adhérents à l'UPES accueillent 196 800 étudiants chaque année, soit un tiers des étudiants de l'enseignement supérieur privé.

Nos 73 établissements sont portés par 39 400 salariés, dont 17 800 sont dédiés à l'encadrement pédagogique.

L'UPES rassemble une large diversité d'établissements puisqu'elle représente des écoles de commerce, des écoles d'ingénieurs, des universités catholiques et facultés libres ainsi que des écoles d'autres spécialités (tourisme, design…).

Quatre spécialités d'établissements structurant les analyses du bilan social

Spécialité	Nombre d'écoles	Effectifs étudiants	Effectifs salariés
École d'ingénieurs	35	85 300	13 600
École de commerce	23	93 000	14 400
Faculté libre	8	44 900	10 300
Autre *(tourisme, design…)*	7	4 500	1 300

Le budget cumulé des établissements atteint 1,6 milliard d'euros en 2022. Par ailleurs, plus de la moitié du budget des écoles est dédiée aux charges de personnel, soulignant l'importance accordée à la qualité de l'encadrement et à l'expérience éducative.

Des formes d'emploi complémentaires : 18 000 salariés réguliers et autant d'intervenants ponctuels partageant leur expertise professionnelle

Les écoles de l'UPES proposent des cursus pédagogiques fondés sur la complémentarité entre les enseignements dispensés par des enseignants de formation et ceux réalisés par des intervenants ponctuels issus du monde professionnel.

En effet, plus de la moitié des salariés exercent des métiers de la scolarité ponctuelle. Cette catégorie regroupe 1 100 salariés en CDI intermittent et 19 800 salariés en CDD d'usage. Une minorité d'entre eux exerce des missions de surveillance, correction et gestion d'épreuves (2 600 salariés), tandis que la majorité exerce comme enseignants ponctuels (17 700 salariés). Ces derniers sont des formateurs occasionnels ou des chargés de cours apportant leur expertise dans le cadre de missions à durée limitée, enrichissant ainsi l'environnement pédagogique. Bien que ce type de salariés représente la moitié des effectifs du secteur, ils ne contribuent que modestement à l'effectif global en équivalents temps plein puisque leur temps d'intervention annuel moyen est restreint (78h/an).

En complément, les établissements s'appuient sur 14 400 salariés permanents, dont une majorité de CDI (13 300 salariés), 1 100 CDD et 700 alternants et stagiaires. Ces salariés exercent des métiers de la scolarité permanente, administratifs ou de communication et marketing. Ces contrats assurent la stabilité opérationnelle des écoles et contribuent significativement à l'effectif en équivalent temps plein global et à la masse salariale.

La composition de l'emploi, notamment le poids des effectifs administratifs, de la scolarité permanente et ponctuelle, varie selon la taille et la spécialité des établissements.

Quatre familles de métiers structurant les analyses du bilan social

Scolarité permanente	Enseignement et recherche	Enseignant-Chercheur, maître de conférences, directeur de recherche…
	Enseignement permanent	Enseignant, attaché d'enseignement, professeur de langues…
	Coordination et direction des études	Responsable pédagogique, directeur des études, assistant relations internationales…
Scolarité ponctuelle	Enseignement ponctuel	Intervenant, formateur occasionnel, chargé de cours…
	Surveillance, correction, gestion d'épreuves	Surveillant d'examen, correcteur concours, jury…
Communication et marketing		Chargé de communication, Community Manager, responsable marketing…
Administration & Transverse	RH, comptabilité, gestion, informatique	Comptable, développement commercial, responsable RH, technicien informatique…
	Secrétariat, accueil, services généraux	Assistant administratif, agent d'entretien, chargé d'accueil…

La diversité des profils au sein des équipes pédagogiques : un atout des établissements de l'UPES

Les salariés des établissements de l'UPES sont légèrement plus âgés que l'ensemble de la population active. Leur âge moyen s'établit à 42,2 ans en 2022, soit 1,8 ans de plus que la moyenne nationale. Toutefois, les écoles présentent un bon équilibre générationnel car l'ensemble des cohortes d'âges y sont représentées. On y observe une collaboration intergénérationnelle avec des équipes composées de jeunes salariés travaillant de pair avec des salariés plus expérimentés, en particulier avec des seniors.

La présence conjointe d'une part conséquente de jeunes salariés et de seniors apparait comme une spécificité des écoles. En effet, ces dernières emploient un nombre important de jeunes salariés, notamment d'étudiants salariés (9% des effectifs totaux), et illustre la résolution des écoles à proposer un cumul entre emploi et formation initiale. D'autre part, les salariés de plus de 60 ans, sont surreprésentés (12% des salariés contre 6% dans la population active française). Ils exercent en tant qu'enseignants ponctuels et transmettent ainsi leur expérience aux étudiants et jeunes salariés. Cette synergie entre générations crée un environnement professionnel où l'expérience et la jeunesse se conjuguent.

En termes d'ancienneté, les situations des salariés sont fortement contrastées en raison de la coexistence de salariés réguliers et ponctuels. L'ancienneté moyenne est de 3,3 ans, une valeur influencée par la présence de plus de la moitié des salariés présents depuis moins d'un an, principalement des enseignants ponctuels, emplois par nature temporaires. Toutefois, dans les métiers à vocation permanente tels que l'administration et la scolarité permanente, l'ancienneté moyenne atteint 5,8 ans. Les salariés de la scolarité permanente restent particulièrement longtemps dans leur structure, garantissant ainsi la stabilité des équipes pédagogiques : plus d'un quart des enseignants permanents a plus de 10 ans d'ancienneté.

Par ailleurs, les établissements de l'UPES manifestent une volonté de donner à leurs formations un caractère international. Ce choix pédagogique s'illustre par la présence de 5 650 salariés de nationalité étrangère, soit un salarié sur six. Ces salariés étrangers occupent surtout des métiers de la scolarité, dont un enseignant-chercheur sur quatre.

La volonté d'associer des professionnels aux parcours pédagogiques explique la part importante de temps partiels

Les écoles manifestent une volonté d'associer des professionnels à leurs parcours pédagogiques. La convention collective propose deux modes de décompte du temps de travail : en heures ou en jours. La modalité en heures demeure largement dominante, elle concerne 80% des salariés. Elle apparait particulièrement adaptée aux professionnels intervenant pour un

nombre restreint d'heures d'enseignement ou de surveillance d'épreuves. Le décompte en jours est plutôt réservé aux salariés en CDI et CDD dotés d'une importante autonomie. Cette modalité leur offre une plus grande flexibilité dans l'organisation de leur emploi du temps, notamment pour articuler leur travail de recherche avec les heures d'enseignement.

Le recours au temps partiel, touche 60% des salariés, en cohérence avec la nature de l'activité. Cette part de temps partiels varie selon la spécialité des établissements : le temps partiel est moins répandu dans les écoles d'ingénieurs et de commerce. La nature des métiers se révèle être la principale explication, avec une prépondérance du temps partiel dans les métiers d'enseignants ponctuels, de surveillance, correction et gestion d'épreuves, ainsi que chez les enseignants permanents.

La durée de travail annuelle est, elle aussi, fortement liée aux missions du salarié. Les enseignants ponctuels, intervenant pour un nombre d'heures très restreint, présentent une faible intensité de temps partiel, tandis que les salariés en CDI à temps partiel travaillent en moyenne 832 heures par an. De manière générale, cette durée augmente avec la taille des écoles, soulignant la capacité des grands établissements à mobiliser les enseignants sur un volume de cours plus important. En outre, la spécialité des écoles influence la durée de travail : les salariés à temps partiel des écoles de commerce et d'ingénieurs travaillant plus longtemps que leurs homologues des facultés libres ou des écoles d'autres spécialités. En somme, l'association de professionnels aux cursus pédagogiques se traduit par une part conséquente de salariés à temps partiel, pour répondre aux besoins pédagogiques des écoles.

Une bonne fidélisation des salariés

Les écoles maintiennent un fort taux de rétention de leurs salariés, alors que les initiatives de fidélisation sont encore en phase de développement. En effet, le turnover, évaluant la vitesse de rotation du personnel, s'élève à 12% sur les salariés en CDI, soit plus de deux fois inférieur à celui de l'ensemble des services (27%). Les établissements de moins de 50 salariés connaissent un turnover plus important (15%), tandis que les facultés libres fidélisent plus leurs salariés en CDI (10% de turnover).

Concernant le télétravail, la majorité des établissements a conclu des accords (70%), témoignant d'une acceptation généralisée de cette pratique. Toutefois, les politiques centrées sur la qualité de vie au travail (QVCT) restent encore peu répandues, avec seulement 11% des établissements ayant signé un accord sur ce thème. La présence de plans d'épargne entreprise, bien que moins répandus que dans l'ensemble des entreprises privées, ainsi que la mise en place de plans d'épargne retraite et d'accords d'intéressement, illustrent une volonté d'améliorer les conditions d'emploi et la rétention des salariés.

Près de 50 000 € de rémunération brute annuelle moyenne

Les caractéristiques et la vocation des différents contrats de travail des salariés de l'UPES amènent à une analyse différenciée des rémunérations des CDI et CDD (sur une base annuelle) de celle des CDI intermittents et des CDD d'usage (sur une base horaire).

Avec 49 530 € de rémunération brute annuelle moyenne, primes comprises, les salariés en CDI ou CDD de l'UPES perçoivent une rémunération supérieure à la moyenne nationale. Ce montant est composé à 9,4% de compléments de rémunérations (intéressement, participation, primes…). Ces compléments concernent la grande majorité des salariés pour un montant brut moyen annuel de 4 647 €.

En moyenne, la rémunération des CDI ou CDD double au cours de la carrière passant de 28 300 € pour les moins de 26 ans à 57 300 € pour les seniors. Cette hausse de la rémunération s'accompagne d'une dispersion accrue de l'indicateur chez les plus âgés, ce qui traduit l'hétérogénéité des trajectoires individuelles. L'ancienneté est également valorisée puisque les salariés présents depuis plus de 20 ans gagnent environ 30% de plus que les entrants. Enfin, les rémunérations varient nettement avec les métiers, ceux de la scolarité permanente étant plus rémunérateurs que ceux de l'administration. En comparaison, les salariés de la scolarité permanente perçoivent une rémunération médiane plus élevée que les cadres du secteur privé.

La rémunération moyenne horaire brute, primes comprises, des CDI intermittents et CDD d'usage s'établit à 41,60 €. La part des compléments de rémunération est logiquement faible sur ces contrats (2,1% de la rémunération). La rémunération des CDII et CDDU est stable après 26 ans mais révèle une hétérogénéité croissante. Les salariés de 26 ans perçoivent une rémunération sensiblement inférieure en raison des fonctions occupées (surveillance d'examen, secrétariat, doctorants…), elle s'établit à 27,00 €/h et à 19,40 €/h sur les seuls étudiants salariés. L'ancienneté des intervenants en CDII est valorisée, en particulier par des compléments de rémunération dont le montant augmente significativement avec l'ancienneté. Enfin, les métiers de l'enseignement apparaissent nettement plus rémunérateurs, à l'exception de ceux de la recherche où les salariés en CDII ou CDDU occupent principalement des postes d'assistants de recherche ou de doctorants.

L'égalité professionnelle : un défi pour les établissements de l'UPES

L'égalité professionnelle constitue un défi majeur pour les établissements de l'UPES, où plus de la moitié des salariés sont des femmes. Cette féminisation varie selon les métiers, les femmes sont particulièrement représentées dans la scolarité permanente et l'administration, notamment dans la communication et le marketing (74%) tandis qu'elles sont légèrement minoritaires dans les métiers de la scolarité ponctuelle, particulièrement parmi les enseignants, à l'image de la situation dans leur secteur d'activité professionnelle.

En termes de temps de travail, une égalité se dessine, avec une part similaire d'hommes et de femmes travaillant à temps partiel. Les femmes sont sur-représentées parmi les salariés en CDI et CDD, constituant près de deux tiers des effectifs pour ces contrats. Cependant, elles exercent moins fréquemment en CDI intermittent et en CDD d'usage, contrats privilégiés pour les missions de la scolarité ponctuelle sur laquelle les hommes sont majoritaires.

Les établissements de l'UPES affichent un Index de l'égalité professionnelle moyen de 88/100, soit une note qui se situe dans la moyenne de l'ensemble des entreprises. Cet index, créé en 2018, a pour but de mesurer et corriger les inégalités entre les femmes et les hommes.

Malgré ces bons résultats, des écarts de rémunération conséquents demeurent en défaveur des femmes en CDI ou CDD. Celles-ci perçoivent en moyenne 19% de moins que leurs homologues masculins. Ces résultats sont valables aussi bien en écart brut qu'en écart ajusté. Cet écart ajusté permet de neutraliser les effets dus à la composition de l'emploi et aux caractéristiques des salariés (âge, ancienneté, métier…). Ces résultats soulignent la nécessité d'engager des actions ciblées pour promouvoir une égalité effective au sein des établissements. Pour les intervenants ponctuels, l'écart de rémunération entre les hommes et femmes est plus modéré. On observe ainsi un écart ajusté de 3,9% en défaveur des femmes, soit un niveau similaire à celui de l'ensemble de l'économie.

Un bilan social pour objectiver les situations professionnelles et les dynamiques d'emploi

Les enjeux du bilan social sont multiples :

1. Décrire précisément les salariés de l'Upes selon les segmentations pertinentes ;
2. Produire des indicateurs robustes, fiables, offrant les meilleures garanties de crédibilité auprès des interlocuteurs extérieurs ;
3. Fournir les indicateurs utiles à la prise de décision au regard des sujets d'actualité ;
4. Mettre en perspective les indicateurs de l'Upes avec ceux de branches proches ;
5. Initier une pratique renouvelable à intervalles réguliers proposant une lecture économique et sociale des évolutions en cours.

Ce premier bilan social réalisé sur le périmètre de l'UPES s'appuie sur une large enquête auprès des entreprises adhérentes, menée entre juin et août 2023. Elle a permis de récolter des informations détaillées sur les pratiques RH des établissements et les situations socio-professionnelles de leurs salariés.

55 établissements ont répondu à l'enquête. Ceux-ci emploient 34 850 salariés, soit plus des trois quarts des salariés du périmètre UPES. Afin de corriger la déformation de structure induite par le recours à une enquête, une procédure de redressement statistique a été appliquée pour garantir la représentativité des résultats. Le pilotage de l'enquête et les traitements statistiques ont été réalisés par le cabinet Quadrat-études.

Quadrat-études
45 rue de Lyon, Paris 12è, Tél. : 01 45 86 00 75
contact@quadrat-etudes.fr