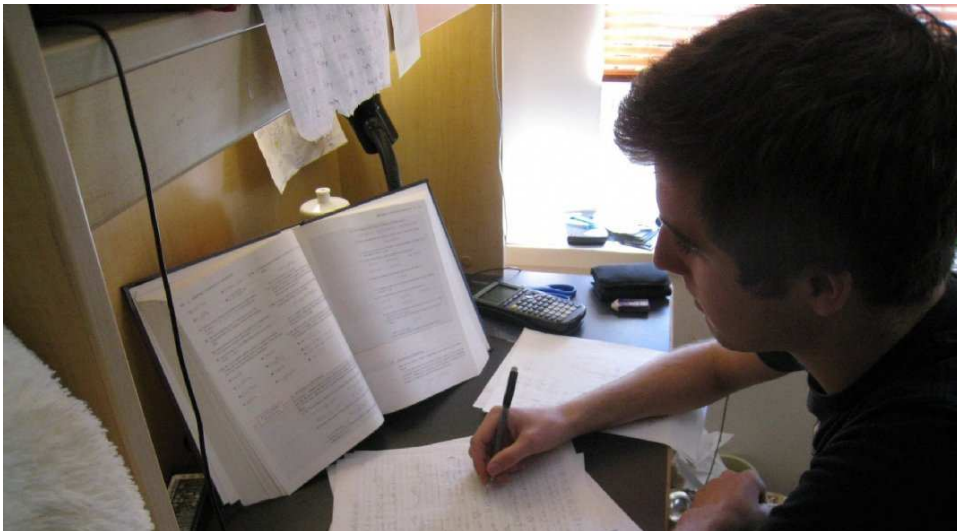


## Étudiants salariés : l'Ares (Fage) fait des propositions et demande...

13-16 minutes

Des politiques d'emplois étudiants moins nombreuses, une absence de recrutement de référents dédiés et des chartes d'emploi étudiants qui ne sont pas revues ou pas suivies annuellement : les universités peinent à remplir leur rôle d'accompagnement des étudiants salariés faute de moyens humains ou de formation, selon Gérémy Desgranges, président de la Fédération nationale des associations représentatives des étudiants en sciences sociales (Ares). Dans un entretien à AEF info, il revient sur les propositions que cette fédération membre de la Fage rend publiques le 12 juillet 2021, en vue d'améliorer la situation des étudiants salariés. Il s'agirait ainsi rendre plus visibles les emplois étudiants jugés "sains" à travers la création d'un label, mais aussi de compenser, grâce à la [CVEC](#), les heures supplémentaires que les étudiants auraient à faire pour subvenir à leurs besoins.



Pixabay

**AEF info : Vous souhaitez, avec vos propositions (voir encadré plus bas), dépasser les "positions dogmatiques" qui existent autour du salariat étudiant : quelles sont-elles ?**

**Gérémy Desgranges** : On met souvent un écran devant la problématique du salariat étudiant, un écran d'abord légitime, celui de la précarité étudiante renforcée par la crise : nous allons avoir à l'esprit la nécessité de l'augmentation des financements et des aides. C'est par exemple la problématique d'un "salaire étudiant" défendu par des organisations comme l'Unef, qui a été remis sur le devant de la scène. Mais cette proposition ne permet pas de mieux accompagner socialement les étudiants, ni de valoriser l'expérience professionnelle dans le cursus universitaire alors que 46 % des étudiants sont salariés. Le salariat étudiant ne va malheureusement pas disparaître et nous savons que même si des annonces sont faites sur les bourses ou la garantie jeune universelle, ces mesures prendront du temps et auront des défauts d'application : nous estimons qu'il faut donc déjà travailler à améliorer la condition des étudiants salariés.

De l'autre côté de l'échiquier politique, l'écran principal consiste à ne pas considérer les problèmes de réussite que peuvent rencontrer les étudiants salariés, en ne valorisant que l'expérience professionnelle et l'autonomisation acquise grâce à l'emploi. C'est une position ultra-libérale qui vient masquer la précarité étudiante et qui ne prend en compte que le faible pourcentage d'étudiants qui réussit tout en ayant un emploi.

Il faut aider les étudiants en situation de salariat d'un point de vue financier, humain, mais aussi valoriser leur expérience professionnelle dans leur cursus universitaire et prendre en compte leurs réalités.

**AEF info** : **Dans quel état d'esprit sont les étudiants salariés que vous avez rencontrés dans le cadre de vos enquêtes de terrain ?**

**Gérémy Desgranges** : Il y a globalement deux profils : celui des étudiants, souvent en master, qui ont un emploi de professionnalisation et qui ont plus de recul et de maturité en ce qui concerne leur expérience professionnelle ; et celui des étudiants pour qui leur emploi est plutôt un poids qu'ils ont accepté dans leur quotidien. Ces derniers ont tendance à articuler leur vie universitaire autour du salariat, plutôt que l'inverse. Les avis des étudiants salariés sont assez neutres en moyenne. Ils sont dans une sorte d'acceptation de la nécessité de travailler, mais aussi

dans un manque de conscience des évolutions des conditions de travail qu'ils pourraient avoir. Un étudiant qui se salarie dans un emploi délétère pour sa réussite, s'enferme, prend sur lui, et ne cherche pas nécessairement à sortir de cette condition. C'est ce profil-là que nous cherchons à aider par les mesures que nous souhaitons porter.

**AEF info : Quelles propositions permettraient d'améliorer leur condition ?**

**Gérémy Desgranges** : Quand ils ne sont pas fournis par les pouvoirs publics (les emplois jeunes régionaux développés par Valérie Pécresse par exemple) ou par les universités, les emplois en adéquation avec les cursus sont avant tout occupés par des enfants de familles aisées, qui ont une culture de la recherche de professionnalisation. Nous voulons permettre à un plus large spectre d'étudiants d'accéder à des emplois "sains", en adéquation avec leurs études. Cela peut passer par la création d'une plateforme unique pour l'employabilité et la mise en relation des employeurs et des étudiants.

Cette mesure est sous-tendue par une seconde, celle de la création d'un label "Job étudiant", qui vise à évaluer les emplois selon un certain nombre de critères. Nous prenons en compte par exemple la mise en place d'un droit opposable au repos automatique (possibilité pour les étudiants de prendre une semaine de congés avant les examens – une disposition de la loi Macron y ressemble mais est trop conditionnée et souvent refusée par les employeurs), l'adaptabilité et la tranche horaire travaillée (entre 8 heures et 12 heures maximum), l'adéquation entre les tâches effectuées et le cursus et enfin la pénibilité du travail. Il s'agit d'éviter les phénomènes d'ubérisation avec le recrutement des étudiants internationaux ou très précaires à travers les plateformes de livraison qui mènent bien souvent à du *dumping social*.

**AEF info : Quels regards portez-vous sur la politique des établissements en la matière ?**

**Gérémy Desgranges** : Il y a un vrai problème de considération des universités sur leur rôle vis-à-vis du salariat étudiant. Le pourcentage d'établissements qui avaient une politique d'emplois étudiants a baissé de 2011 à 2019, en passant de 80 à 65 %. Les débats et les votes concernant les emplois étudiants au sein des

instances décisionnaires des universités sont passés de 80 à moins de 50 % en 2019. Il n'y a pas eu – ou peu – de créations de postes de référents "salarier étudiant" ces dernières années.

Les universités sont des employeurs qui sont censés être sains pour les étudiants, mais sans le vouloir, beaucoup créent de la précarisation par des problèmes de paiement : nombreuses sont les universités à avoir deux, trois, voire quatre mois de retard de paiement. C'est un comble quand on pense aux missions d'accompagnement qu'elles sont censées avoir sur le salariat étudiant. C'est un problème de gestion administrative, mais il faut dire que les universités ont peu d'accompagnement de la part du ministère, très peu de formation continue sur les nouvelles tâches qui leur incombent. Elles manquent également de moyens de facilitation de paiement, et pourraient mettre en place une régie de paiement pour passer à une gestion automatisée. Il faut aussi revoir les chartes d'emploi étudiant, les suivre annuellement et ce suivi-là n'est pas fait. C'est un vrai tort, mais qui peut être rattrapé.

Il y a aussi un problème latent d'information et d'accompagnement au sein des universités. Les universités manquent de personnels encadrants sur les publics précaires, tout comme les Crous. Les plateformes d'accompagnement se multiplient et créent plus de zizanie, d'où la demande d'un guichet unique, portée par la Fage. Il existe des régimes spéciaux d'études permettant un meilleur aménagement et un accompagnement supplémentaire des étudiants pour les aider à la réussite. Mais cette démarche est lourde administrativement pour les étudiants salariés et ne prend pas en compte toutes les plages horaires du salariat étudiant : il y a une prise en compte de l'emploi qui chevauche des cours, là où nous considérons que tous les étudiants salariés, même ceux qui se salarient uniquement le week-end, devraient avoir un statut d'étudiant salarié qui permettrait aux établissements et aux référents de mieux les accompagner.

**AEF info : Comment explique-t-on le manque de prise en compte de cette problématique dans les politiques actuelles ?**

**Gérémy Desgranges** : Je pense qu'il y a un tabou sur le salariat étudiant en France. Ce devrait pourtant être une politique de premier plan car ils représentent la moitié des étudiants. Ils ont un profil, des origines sociales et des ambitions si différentes qu'on n'a

jamais pris la peine de les prendre en compte dans leur globalité, en préférant mettre l'accent sur des formes très spécifiques du travail étudiant, comme les stages ou l'apprentissage. Le ministère manque aussi d'outils pour répondre réellement à cette problématique. Il nous a fallu recouper articles et rapports parce qu'on manque de chiffres et de connaissances sur le salariat étudiant. Il n'y a par exemple aucun chiffre sur le travail non déclaré alors que c'est une réalité qu'on croise régulièrement dans nos remontées de terrain, même si ce sont souvent des emplois ponctuels.

Pour une meilleure connaissance et une meilleure prise en main par les pouvoirs publics, nous demandons la création d'un observatoire sur le salariat étudiant, ou la création d'une branche autonome de l'OVE sur la question. Cela permettrait de mettre au jour les différents profils des étudiants (genre, tranches d'âge, milieux sociaux, etc.) et les types d'emplois occupés. Nous souhaitons aussi la création d'une mission interministérielle pour traiter la problématique de manière bilatérale entre le MESRI et le ministère du Travail.

*"Il faut à tout prix compenser le nombre d'heures supplémentaires qu'un étudiant aurait à travailler pour subvenir à ses besoins."*

Le travail au noir est très compliqué à détecter, mais nous pouvons limiter les facteurs qui y mènent, par la plateforme qui pourrait être créée, par le label "job étudiant" qui rend visible des emplois plus sains. Nous avons encore 20 % des établissements qui n'ont pas d'informations à l'emploi, mais quelques universités sont novatrices sur le sujet, avec le lancement d'événements d'insertion professionnelle comme des *job dating* qui banalisent une, deux ou trois journées et qui permettent de nouer des partenariats territoriaux, régionaux et d'inviter à un même événement des employeurs qu'on considère comme "sains". Cela permettrait aux pouvoirs publics, comme aux universités, de mieux mettre en valeur ce qu'ils proposent aux étudiants.

Il ne faut également pas perdre de vue que la principale raison du salariat étudiant, c'est le logement, avec un prix moyen de 350 à 400 euros pour une résidence. Quand on prend en compte le Smic horaire (un peu plus de 10 euros) et le nombre d'heures de travail qu'un étudiant ne devrait pas dépasser, on arrive à environ

350 euros par mois, soit à peine le prix du logement, sans les charges, sans l'alimentation ou les sorties. On voudrait mettre en place un seuil minimal de paie et des palliatifs : une réforme des bourses qui ne prend pas en compte les salaires étudiants dans son calcul et une CVEC qui puisse financer des chèques d'accompagnement personnalisés. Il faut à tout prix compenser le nombre d'heures supplémentaires, au-delà du seuil critique des 12 heures, qu'un étudiant aurait à travailler pour subvenir à ses besoins. Nous attendons du MESRI mais aussi des universités un travail en profondeur sur le cadrage de l'emploi étudiant et un réel accompagnement.

### **Les propositions de l'Ares**

- **Accroître l'accompagnement personnalisé des étudiants salariés** en fonction de la tranche horaire ;
- **Doter les universités d'outils permettant la détection automatique des étudiants en situation de salariat** afin de lutter contre le non-recours aux droits ;
- **Créer une plateforme nationale unique** par laquelle passeraient toutes les demandes et qui ferait le lien entre étudiants et employeurs ;
- **Mettre en place un cadrage permettant l'évaluation qualitative des emplois proposés** ;
- Création d'un **label "Job étudiant"** fondé sur des critères de bien-être et de facilitation à la reconnaissance universitaire ;
- **Encourager et mettre en place de nouveaux partenariats entre les universités, les acteurs privés et les collectivités** ;
- Refondre ou mettre en place une **politique de suivi strict des chartes emploi étudiant, des RSE** et plus généralement, des politiques universitaires de salariat étudiant ;
- **Entamer une réflexion sur le double statut étudiant/salarié** ;
- Compenser la difficulté d'acquisition de la prime d'activité pour les étudiants salariés par **le financement de chèques-services** ;
- **Démocratiser les aides aux étudiants salariés financées par la CVEC** ;
- Démocratiser les innovations académiques de valorisation du

salariat étudiant en créant un **référentiel national de compétences transversales** qui faciliterait la mise en place de ces ECTS "activités professionnelles" auprès des enseignants ;

- Inclure au sein des modules de PPP (projet personnel et professionnel) **des blocs de 3 à 5 heures axés sur les démarches d'insertion professionnelle** ;
- Assouplir l'obligation pour les employeurs d'accorder au moins 5 jours ouvrables en congés non payés par tranche de 60 jours ouvrables travaillés en rendant automatique le droit à un espace de travail personnel en amont des examens (se basant sur la délivrance d'une convocation d'examens de la part de l'université) ;
- Dans chaque établissement, **une évaluation qualitative et quantitative des contrats conclus** en application de l'article D. 811-1 doit être établie annuellement de concert avec les différents représentants de l'université et présentée au CA ;
- **Démocratiser les projets de "job dating conscient"** au sein de toutes les universités ;
- **Encourager la création des emplois étudiants "service public"** proposés par certaines régions ;
- **Solliciter ou impulser les appels à projets visant à développer les offres d'emploi universitaire entrant en logique avec le cursus suivi** ;
- Pousser au **financement des emplois étudiant par la CVEC** ;
- Mise en place de l'**allègement des charges sociales des employés étudiants** sur le modèle des juniors entreprises ;
- **Mise en place des régies d'avance au sein des universités** afin de lutter contre la précarisation de leurs employés étudiants.