

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AVIS ET RAPPORTS DU
CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

*LE TRAVAIL DES
ÉTUDIANTS*

2007
Rapport présenté par
M. Laurent Bérail

MANDATURE 2004-2009

Séance des 27 et 28 novembre 2007

LE TRAVAIL DES ÉTUDIANTS

**Avis du Conseil économique et social
sur le rapport présenté par M. Laurent Bérail
au nom de la section du travail**

(Question dont le Conseil économique et social a été saisi par décision de son bureau en date du 24 avril 2007
en application de l'article 3 de l'ordonnance n° 58-1360 du 29 décembre 1958 modifiée portant loi organique relative
au Conseil économique et social)

SOMMAIRE

AVIS adopté par le Conseil économique et social au cours de sa séance du mercredi 28 novembre 2007.....I - 1

Première partie - Texte adopté le 28 novembre 2007 . 3

INTRODUCTION.....5

CHAPITRE I - LE TRAVAIL ÉTUDIANT : UNE RÉALITÉ INSUFFISAMMENT PRISE EN COMPTE7

I - UNE RÉALITÉ SOUS-ESTIMÉE.....7

II - UNE MOTIVATION PRINCIPALEMENT MAIS NON EXCLUSIVEMENT FINANCIÈRE.....8

III - LES EFFETS DANS LA VIE DE L'ÉTUDIANT.....9

IV - UNE PRISE EN COMPTE TRÈS VARIABLE DU TRAVAIL ÉTUDIANT10

CHAPITRE II - FAIRE DU TRAVAIL ÉTUDIANT UN ATOUT13

I - PORTER UN NOUVEAU REGARD SUR LE TRAVAIL ÉTUDIANT13

A - UN APPROFONDISSEMENT NÉCESSAIRE DE LA CONNAISSANCE..... 13

1. Une harmonisation des outils statistiques pour une clarification des données 13

2. Des analyses qualitatives plus ciblées 14

B - LE TRAVAIL ÉTUDIANT : RÉDUIRE SA NÉCESSITE, DÉVELOPPER SES ATOUTS 15

1. Le travail étudiant reste encore une nécessité trop pesante pour nombre d'étudiants 15

2. Le CES considère que le travail étudiant est un atout sous certaines conditions..... 16

3. ... mais il reste à valoriser et à organiser..... 17

C - UNE PRISE EN COMPTE POLITIQUE SANS STATUT SPÉCIFIQUE 17

1. Un contrat *ad hoc* ne semble ni nécessaire ni souhaitable..... 17

2. Un chantier politique en tant que tel dans le cadre des réformes sur l'université 18

D - L'IMPORTANCE DU RAPPROCHEMENT MUTUEL DES DIFFÉRENTS ACTEURS..... 18

II - TRANSFORMER L'APPROCHE PAR L'UNIVERSITÉ DE LA SITUATION DES ÉTUDIANTS SALARIÉS	19
A - CONSTRUIRE UNE NOUVELLE CONCEPTION DU RAPPORT AU MONDE DU TRAVAIL ET A L'INSERTION PROFESSIONNELLE	19
B - VALORISER LE TRAVAIL ÉTUDIANT DANS LES CURSUS....	20
1. Prendre en compte le travail étudiant dans le module « projet professionnel »	20
2. Reconnaître le travail au travers de l'attribution de crédits ECTS.....	21
3. Généraliser l'élaboration du supplément au diplôme et y intégrer les compétences professionnelles acquises	21
C - METTRE EN PLACE DE RÉELS AMÉNAGEMENTS PÉDAGOGIQUES	22
1. Prévoir des possibilités d'aménagements d'horaires et de cours....	22
2. Développer le recours aux outils numériques.....	23
D - DÉVELOPPER LES EMPLOIS ÉTUDIANTS AU SEIN DES UNIVERSITÉS EN COMPLÉMENTARITÉ DES EMPLOIS STATUTAIRES	23
E - DOTER LES UNIVERSITÉS D'UNE ORGANISATION EN LIEN AVEC LE MONDE DU TRAVAIL	23
1. Mettre en place une organisation liée à la mission d'insertion professionnelle	24
2. Imaginer la mise en place de services innovants, adaptés et personnalisés pour les étudiants, accompagnée d'une politique en direction des personnels	25
3. Envisager différentes configurations possibles permettant le recours à des professionnels.....	25
III - AMÉLIORER LA PRISE EN COMPTE DU TRAVAIL ÉTUDIANT DANS LES ENTREPRISES	25
A - PRÉVOIR QUELQUES DISPOSITIONS DANS LE DROIT SOCIAL	26
1. Garantir au préalable la bonne application du droit du travail.....	26
2. Mettre en place certains aménagements dans le Code du travail....	26
3. Répondre aux difficultés actuelles de l'affiliation aux régimes de protection sociale pour les étudiants	27

B - ENCOURAGER, ÉVALUER, DIFFUSER LES BONNES PRATIQUES DES ENTREPRISES.....	28
1. Garantir des conditions d'accueil positives	28
2. Privilégier des volumes horaires adaptés et adaptables et intégrer les contraintes spécifiques des étudiants dans l'organisation globale du travail	28
3. Reconnaître l'acquisition de compétences de l'étudiant et imaginer les moyens de le fidéliser.....	29
4. Faire du travail étudiant un enjeu de dialogue social au niveau de la branche, de l'entreprise et du territoire.....	29
C - IMAGINER DES DISPOSITIFS INNOVANTS POUR LE TRAVAIL PONCTUEL	30
1. Développer les lieux de rencontres employeurs-étudiants, notamment pour les services à la personne	30
2. Expérimenter un dispositif simplifié pour l'emploi ponctuel des étudiants.....	30
IV - DES POLITIQUES PUBLIQUES À RENFORCER, RÉFORMER OU INVENTER	31
A - REVOIR LE SYSTÈME D'AIDES SOCIALES.....	31
1. Poursuivre la démarche engagée par les pouvoirs publics.....	31
2. Envisager d'autres formes d'aides.....	32
3. Engager sur le long terme une remise à plat de l'ensemble du système pour permettre une combinaison des différentes ressources.....	33
B - AMÉLIORER LE POUVOIR D'ACHAT DES ÉTUDIANTS	33
1. Développer l'offre de logement.....	33
2. Prévoir davantage de dispositifs réduisant le coût des transports pour les étudiants	34
C - RENFORCER LA POROSITÉ UNIVERSITÉS - ENTREPRISES PAR UNE IMPLUSION DES POUVOIRS PUBLICS.....	34
1. Le rôle d'impulsion de l'État dans le nouveau cadre de l'autonomie des universités.....	34
2. Les rôles possibles des collectivités territoriales	35
D - INSCRIRE LE TRAVAIL ÉTUDIANT AU SEIN DES ENJEUX DE LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS	35
1. Formation professionnelle continue et validation des acquis de l'expérience	36
2. Améliorer par cette voie le taux d'emploi des jeunes.....	37

Deuxième partie - Déclarations des groupes.....	39
ANNEXE À L'AVIS.....	67
SCRUTIN.....	67
RAPPORT présenté au nom de la section du travail par M. Laurent Bérail, rapporteur.....	II - 1
INTRODUCTION.....	5
I - UNE RÉALITÉ SOUS-ESTIMÉE.....	7
A - UNE RÉALITÉ INSUFFISAMMENT EXPLORÉE	7
1. Une recherche qualitative très récente.....	8
2. Des approches statistiques différentes	8
3. Des comparaisons internationales peu éclairantes.....	10
4. Quelques données clés en repère	12
B - UN PHÉNOMÈNE EN DÉVELOPPEMENT	12
1. Une croissance forte du travail étudiant au cours des deux dernières décennies et une courbe toujours à la hausse.....	12
2. Les raisons du développement du travail étudiant.....	13
3. Des analyses plus ou moins partagées sur l'évolution du phénomène	17
C - UN PHÉNOMÈNE CONSÉQUENT AUX CARACTERISTIQUES VARIÉES	19
1. Une ampleur réelle	19
2. Les étudiants concernés : des tendances notables.....	20
3. Les emplois exercés : une grande hétérogénéité.....	22
D - TYPOLOGIE DU TRAVAIL ÉTUDIANT.....	28
1. Les activités intégrées.....	29
2. Les « jobs ».....	29
3. Les activités concurrentes des études	29
II - UNE MOTIVATION PRINCIPALEMENT MAIS NON EXCLUSIVEMENT FINANCIÈRE	30
A - LA NÉCESSITÉ FINANCIÈRE	30
1. Travail contraint ou choisi.....	31
2. Les ressources des étudiants	32
B - LE SOUHAIT D'AUTONOMIE ET/OU LA RECHERCHE D'UNE EXPÉRIENCE EN VUE DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE	37
1. Le souhait d'autonomie	37
2. Découverte du monde du travail et expérience professionnelle	38

III - LES EFFETS DANS LA VIE DE L'ÉTUDIANT.....	39
A - DES EFFETS GLOBAUX	40
1. Sur la santé, les rythmes de vie.....	40
2. En termes d'autonomie.....	41
B - DES EFFETS SUR LES ÉTUDES ET LA RÉUSSITE SCOLAIRE	43
1. L'impact du travail des étudiants sur leur réussite scolaire	43
2. Des nuances à apporter	45
3. Des appréciations différentes de la notion de réussite	47
C - DES EFFETS SUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE	48
1. Découverte du monde de l'entreprise	49
2. Orientation et réorientation en cours d'études	49
3. Insertion professionnelle à l'issue des études	51
IV - UNE PRISE EN COMPTE TRÈS VARIABLE DU TRAVAIL ÉTUDIANT	54
A - PAR LES UNIVERSITÉS.....	54
1. Contexte général du monde universitaire	55
2. Sur le plan de l'organisation des études et des examens	56
3. Sur le plan de la valorisation et de la reconnaissance du travail.....	61
B - PAR LES GRANDES ÉCOLES.....	65
1. Savoirs académiques et expériences professionnelles intégrées.....	66
2. Un accompagnement individualisé, en lien avec les entreprises	67
C - PAR LES ENTREPRISES	69
1. Les motivations des employeurs.....	69
2. Les politiques mises en place au sein des entreprises.....	71
CONCLUSION.....	77
ANNEXES.....	79
Annexe 1 : Graphiques illustrant les données statistiques de la partie I	81
Annexe 2 : Les principales aides sociales étudiantes	83
Annexe 3 : Liste des personnalités rencontrées ou consultées	87
LISTE DES RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	89
TABLE DES SIGLES	93
LISTE DES ILLUSTRATIONS.....	95

AVIS

**adopté par le Conseil économique et social
au cours de sa séance du mercredi 28 novembre 2007**

Première partie
Texte adopté le 28 novembre 2007

Le 24 avril 2007, le Bureau du Conseil économique et social a confié à la section du travail la préparation d'un rapport et d'un projet d'avis sur *Le travail des étudiants*¹.

La section a désigné Laurent Bérail comme rapporteur.

*
* *

INTRODUCTION

Loi relative aux libertés et responsabilités des universités, mise en place des cinq chantiers de réforme de l'enseignement supérieur, défiscalisation du travail étudiant, suites de la mission Anciaux sur le logement des étudiants... autant de sujets d'actualité récente concernant de près la situation des étudiants.

Au sein de la population étudiante, il est pourtant une catégorie particulière qui ne fait pas l'objet d'une prise en compte politique spécifique : celle des étudiants salariés. Plus qu'une catégorie, il s'agit d'ailleurs d'une situation qui concerne aujourd'hui une part importante de la population étudiante. Sans occulter certaines précisions statistiques détaillées par la suite, on constate en effet que les trois quarts des étudiants travaillent en cours d'année en incluant l'été ; plus de 40 % exercent une activité rémunérée pendant l'année universitaire ; 15 à 20 % des étudiants, soit environ 400 000 personnes, travaillent de façon régulière pendant leurs études.

Notre assemblée a souhaité s'emparer de ce sujet de façon globale en appréhendant l'ensemble des motivations et des effets du travail pour les étudiants, du point de vue de la logique d'études comme de la logique d'emploi. Face à une réalité manifeste, la prise en compte actuelle de ce phénomène apparaît, de fait, encore très largement insatisfaisante, tant par le monde universitaire que par les acteurs du monde professionnel ou encore les pouvoirs publics.

Dans ce contexte, le Conseil a souhaité retenir ici une perspective particulière : tout en soulignant les effets négatifs que comporte le travail étudiant lorsque, dû à une impérieuse nécessité, il est exercé avec une intensité préjudiciable à la réussite scolaire et aux conditions de vie mêmes des étudiants, il s'attache à ne pas le considérer sous le seul angle de la contrainte financière. Le travail étudiant revêt en effet des atouts, du point de vue de l'accès à l'autonomie, de l'expérience et de l'insertion professionnelle, qui méritent d'être analysés.

¹ L'ensemble du projet d'avis a été adopté au scrutin public par 173 voix et 17 abstentions (voir le résultat du scrutin en annexe).

Après avoir rappelé les principaux éléments de constat issus du rapport, le présent avis s'attachera à proposer des pistes de réflexion et d'action visant à répondre à l'ensemble des facettes de ce phénomène, autour de quatre grands axes.

Il apparaît, en premier lieu, indispensable de poser au préalable les principes retenus sur lesquels s'appuieront les préconisations et qui permettront de porter un nouveau regard sur le travail étudiant. Le Conseil émet ensuite des propositions visant à transformer l'approche des universités sur la situation des étudiants salariés en construisant une nouvelle conception du rapport au monde du travail et à l'insertion professionnelle, du point de vue notamment de l'organisation pédagogique et de la valorisation dans les cursus de formation. Il convient parallèlement d'améliorer la prise en compte du travail étudiant dans et par les entreprises, en particulier grâce à la diffusion de bonnes pratiques et la mise en place de dispositifs innovants pour certaines situations.

Enfin, le Conseil met en exergue la nécessité de renforcer, réformer ou imaginer des politiques publiques plus générales, en ce qui concerne le système d'aides sociales des étudiants, l'amélioration de leur pouvoir d'achat, le renforcement et l'organisation des liens entre universités et entreprises.

Ces préconisations conduisent à envisager la problématique du travail étudiant sous l'angle des enjeux plus larges de la sécurisation des parcours professionnels, à différents égards, notamment en termes de formation professionnelle continue, de validation des acquis de l'expérience et d'amélioration du taux d'emploi des jeunes dont notre assemblée a souligné l'importance dans son étude de 2007 sur le *Suivi de la situation de la France au regard des indicateurs de Lisbonne*.

CHAPITRE I

LE TRAVAIL ÉTUDIANT : UNE RÉALITÉ INSUFFISAMMENT PRISE EN COMPTE

Le travail des étudiants trouve son développement depuis les années 1980-1990, notamment du fait de la massification de l'enseignement supérieur et de l'arrivée en nombre d'étudiants issus des couches sociales modestes. Il résulte aussi de l'évolution insuffisante du système d'aides sociales au regard de cette massification, dans un contexte d'augmentation du niveau des dépenses que les étudiants doivent supporter.

I - UNE RÉALITÉ SOUS-ESTIMÉE

Le travail des étudiants est aujourd'hui une réalité, qui reste toutefois encore trop mal connue, en raison du faible nombre d'études qualitatives menées sur ce sujet en France et surtout de l'existence d'approches statistiques différentes. En effet, en fonction des sources (Insee, Observatoire de la vie étudiante, Céreq...), le pourcentage d'étudiants qui travaillent varie entre 17 % et 85 %, selon la définition retenue pour les étudiants (prise en compte ou non de l'apprentissage ou des étudiants pré-insérés comme les internes en médecine, tranche d'âge étudiée...) et le type d'emploi (nombre d'heures minimal, saisonnalité...).

Malgré ces différences de champs et de définition, trois données peuvent être retenues à titre d'ordre de grandeur : trois quarts des étudiants travaillent en cours d'année en incluant la période d'été ; plus de 40 % exercent une activité rémunérée pendant l'année universitaire ; 15 à 20 % des étudiants, soit environ 400 000 personnes, travaillent de façon régulière pendant leurs études.

S'agissant des emplois occupés par les étudiants, ils s'avèrent fortement concentrés dans le secteur tertiaire, en particulier dans le commerce de détail, l'éducation et l'hôtellerie restauration. Plus de la moitié de ces emplois sont à temps partiel et la majorité des étudiants salariés ont un contrat de courte durée (CDD, travail temporaire, emploi saisonnier). On peut également noter, entre autres caractéristiques, que les jeunes femmes travaillent davantage que les jeunes hommes pendant leurs études et que les étudiants étrangers sont plus particulièrement concernés.

Le travail étudiant est cependant loin d'être univoque et comprend des réalités contrastées : travail intégré, « jobs », activités régulières, « petits boulots », travail saisonnier... Il est possible toutefois d'établir une typologie en trois catégories : les activités directement intégrées dans le cursus de formation ou en cohérence avec les études en cours, les « jobs » et enfin l'emploi concurrent des études, sans lien avec elles et exercé au moins à mi-temps et au

moins six mois par an. Les stages doivent être distingués et sortis de cette typologie en ce que leur nature juridique et leur finalité diffèrent du travail étudiant. En effet, leur objectif premier n'est pas l'exercice effectif d'une activité rémunérée, mais l'acquisition d'expériences dans le cadre d'un parcours universitaire. La situation de l'apprentissage n'est pas non plus analysée, compte tenu de sa spécificité.

II - UNE MOTIVATION PRINCIPALEMENT MAIS NON EXCLUSIVEMENT FINANCIÈRE

Qu'il soit contraint, conditionnant la poursuite des études, ou plus ou moins choisi pour améliorer les conditions de vie ou pour financer les loisirs, le travail salarié est bien, d'une façon ou d'une autre, toujours motivé par des raisons financières. L'allongement de la durée des études et le désir d'autonomie des jeunes adultes favorise, en outre, la recherche d'une certaine indépendance financière.

Il ressort de l'enquête « Conditions de vie » de l'OVE de 2006 que les ressources des étudiants s'élèvent en moyenne à 582 euros par mois (aides parentales, bourses et allocations et revenus d'activité). Pour l'ensemble de la population étudiante (comprenant à la fois les étudiants qui travaillent et ceux qui n'ont pas d'activité rémunérée), les ressources mensuelles monétaires directes sont constituées pour 42 % des revenus tirés du travail, pour environ un tiers d'aides monétaires fournies par les parents et pour près d'un quart de bourses et allocations. Les revenus du travail constituent ainsi la première ressource financière des étudiants.

La question des ressources des étudiants fait l'objet de réflexions dans le débat public en particulier quant au système d'aides sociales, aujourd'hui inadapté. Les positions diffèrent quant aux solutions à y apporter, depuis la généralisation du recours au prêt bancaire jusqu'au principe d'une allocation permettant l'autonomie financière des jeunes.

Cependant, le besoin de financement des études n'est pas la seule motivation qui conduit les étudiants à travailler. D'autres raisons existent, plus difficilement quantifiables, comme le souhait d'autonomie et de reconnaissance sociale ou la volonté de découvrir le monde du travail ou de rechercher des expériences professionnelles qui pourraient s'avérer utiles dans leur futur parcours. De telles motivations sont cependant fortement occultées lorsque l'emploi conditionne strictement la poursuite des études, les étudiants concernés ayant impérativement et rapidement besoin d'un travail régulier.

Pour les étudiants originaires d'Outre-mer venant en métropole, la nécessité financière peut être encore plus prégnante. La décohabitation représente, en effet, une situation inévitable et peut constituer une raison plus forte de travailler.

III - LES EFFETS DANS LA VIE DE L'ÉTUDIANT

Les expériences de travail ont des conséquences dans la vie des étudiants, notamment sur la santé et leurs rythmes de vie. Même si peu de travaux étudient le lien direct avec l'exercice d'une activité rémunérée, des observateurs s'inquiètent ainsi de la situation de la santé des étudiants tant dans ses aspects physiologiques que psychologiques : stress, déprime, accroissement des comportements à risque, augmentation des problèmes de sommeil...

Certains chercheurs soulignent que les situations de cumul études-travail auraient en fait un impact en fonction de leur intensité et de leurs conditions. Ainsi, au-delà d'une durée de 15 à 20 heures par semaine, le travail entraîne une diminution du nombre d'heures de sommeil et de l'exercice physique ainsi qu'une augmentation de la consommation de tabac et d'alcool et une plus grande fatigue. À l'inverse, une situation de travail de qualité, qui permet notamment de développer des apprentissages, a un effet positif avec non seulement une augmentation de la motivation et de la satisfaction au travail, mais aussi une meilleure santé, une plus grande estime de soi et une diminution du stress et des tendances dépressives. Par ailleurs, ces expériences professionnelles participent de la construction personnelle des jeunes, notamment par l'acquisition d'une plus grande autonomie et peuvent influencer la représentation qu'ils ont de l'avenir ainsi que leur conception du travail. Elles permettent aussi de développer des compétences professionnelles et offrent la possibilité de mieux se connaître, de mieux s'organiser et de découvrir de nouvelles capacités personnelles.

L'exercice d'une activité rémunérée a également des effets sur les études et la réussite universitaire. Des différents travaux menés sur le lien entre le travail étudiant et l'échec aux examens ou l'arrêt des études se dégagent un consensus global selon lequel une durée hebdomadaire du travail importante réduit très fortement la probabilité de réussite. En effet, si, en dessous d'un seuil de 15 heures de travail hebdomadaire, l'impact sur la réussite universitaire est faible, le taux d'échec et d'abandon va en augmentant très nettement à partir de 16 à 20 heures travaillées par semaine, avec des différences selon le type d'emploi exercé, le lien avec le cursus de formation ainsi que la filière suivie et le niveau d'études. La probabilité moyenne de réussite des étudiants salariés serait de 7,4 points supérieure s'ils ne travaillaient pas. Se pose aussi la question de la qualité de l'orientation à la suite de l'obtention du baccalauréat et l'existence d'un projet professionnel qui pourraient logiquement avoir une influence sur la motivation de l'étudiant et sa réussite scolaire et sur le fait de consacrer du temps à une activité professionnelle. Une mauvaise ou une non-orientation pourrait ainsi entraîner un désintérêt du jeune pour la formation entreprise et le conduire à privilégier de travailler puis finalement à abandonner ses études.

Selon les travaux du Céreq, 57 % des jeunes interrogés arrêtent leurs études supérieures parce qu'ils ont atteint le niveau souhaité, 24 % parce qu'ils ont trouvé un emploi, 20 % pour des raisons financières et 34 % par lassitude, leur décision pouvant relever de plusieurs motifs en même temps. Ainsi, si un étudiant sur quatre arrête ses études parce qu'il a trouvé un emploi, cette proportion est, pour les étudiants salariés, d'un sur trois, signe que la logique d'emploi peut progressivement gagner sur la logique d'études, que celle-ci ait été compromise ou progressivement reléguée au second plan. Cependant, ces situations d'échec, qui sont avérées du point de vue de la logique académique de l'obtention du diplôme, de façon au moins momentanée, doivent aussi être regardées à l'aune des résultats de la vie professionnelle car elles peuvent déboucher sur une véritable réussite dans le monde du travail.

Quand bien même la plupart des étudiants considèrent ces activités sous le seul angle financier, ces premières expériences professionnelles permettent de découvrir le monde de l'entreprise et la situation de travail en milieu professionnel. Elles peuvent aussi avoir un impact significatif sur l'orientation en cours d'études en confirmant ou en infirmant un choix, ou en ouvrant de nouveaux intérêts professionnels, ainsi que sur l'insertion professionnelle à la fin des études. Ainsi, une expérience professionnelle, quels qu'en soient le secteur d'activité et le niveau de l'emploi occupé, constitue un plus apprécié par les recruteurs, en termes d'aptitudes et de savoir-être professionnels.

Par ailleurs, le fait d'avoir travaillé pendant les études est corrélé à une diminution du taux de chômage trois ans après la sortie d'études, y compris chez les jeunes sortant non diplômés et améliorerait de façon significative la probabilité d'accès à un emploi en CDI. En outre, l'apport en compétences et en relations professionnelles s'avère d'autant plus élevé que le lien avec les études est fort. S'agissant du niveau de rémunération, les effets sont moins visibles et diffèrent selon l'emploi occupé. Mais en moyenne, le fait d'avoir exercé un emploi pendant les études apporterait un salaire d'embauche légèrement supérieur évalué à 2 %.

IV - UNE PRISE EN COMPTE TRÈS VARIABLE DU TRAVAIL ÉTUDIANT

Alors qu'elle est loin d'être marginale, la situation du jeune qui travaille tout en poursuivant ses études apparaît diversement prise en compte, tant dans le système de l'enseignement supérieur que dans l'univers de l'entreprise.

S'agissant des universités, les dernières années sont marquées par une ouverture à la pédagogie de l'alternance et à la professionnalisation. La récente loi aux libertés et responsabilités des universités accentue davantage encore cette évolution en conférant désormais une nouvelle mission aux universités : l'insertion professionnelle des étudiants. Cependant, la problématique du travail étudiant dans l'organisation des études et des examens reste pour le moment assez peu prise en compte et se traduit le plus souvent par

la seule dispense d'assiduité et de contrôle continu, et parfois par la possibilité de travaux dirigés le soir ou le samedi. Dans certains cas, existent également un régime long d'études pour des diplômés, qui permet de répartir sur deux ans le programme d'une année, ainsi que le recours à des espaces numériques de travail, avec des contenus et des coûts variables. La possibilité de concilier études et emploi peut par ailleurs être favorisée par des activités rémunérées au sein même des universités (tutorat, vacations, monitorat...) ou dans les écoles, collèges et lycées (assistants d'éducation ou assistants pédagogiques), qui présentent notamment l'avantage de leur proximité plus ou moins grande avec le lieu d'études et de la prise en compte de la qualité d'étudiants dans l'organisation des horaires.

Par ailleurs, les activités salariées ne sont pas valorisées dans les cursus des étudiants, hormis les emplois intégrés dans certaines filières très spécifiques, alors même qu'un certain nombre de cursus universitaires valident des périodes dans le cadre du tutorat ou en engagements solidaires (engagements personnel et/ou associatif de l'étudiant).

Les grandes écoles, de leur côté, se caractérisent par des modalités de fonctionnement pédagogique reposant sur une intégration des apprentissages académiques et professionnels avec un accompagnement personnalisé de l'étudiant et des périodes importantes d'expériences professionnelles prévues dans le cursus et évaluées pédagogiquement. L'association, voire le partenariat avec des entreprises qui peuvent intervenir sur le plan pédagogique, conduisent à disposer d'offres d'expériences professionnelles véritablement qualifiées et en lien avec la formation suivie.

Dans les entreprises, qu'il s'agisse du secteur concurrentiel, de l'administration ou de l'économie sociale, le recours à du personnel étudiant résulte du rapprochement de deux intérêts : d'une part la recherche de souplesse et de flexibilité des entreprises et la nature des postes proposés, d'autre part, une forte demande émanant des jeunes en cours d'études et leur disponibilité. L'emploi des étudiants peut aussi constituer un vivier de ressources humaines pour l'avenir, dans un contexte d'évolution démographique particulier avec des départs massifs à la retraite dans un avenir proche ou pour certains secteurs déjà en tension.

Si aucune mesure du Code du travail ne prévoit un aménagement spécifique de l'emploi du temps des étudiants salariés, des entreprises ont intégré cette problématique dans leur aménagement global du travail, le plus souvent au moment du recrutement du jeune qui est invité à préciser ses disponibilités pour pouvoir concilier l'activité salariée avec ses heures de cours. Les emplois occupés par les étudiants sont le plus souvent des tâches d'exécution, requérant peu de qualifications. Leur niveau de formation est peu pris en compte par rapport à l'emploi qu'ils occupent. Une progression dans les tâches confiées et la qualification est également assez rarement pensée, y compris lorsque l'étudiant conserve son emploi dans l'entreprise pendant un cursus complet de trois années.

C'est plutôt pour les étudiants en fin d'études que les entreprises envisagent des perspectives d'emplois et de carrière, en particulier celles dont la tradition de promotion interne est importante.

Cependant, à travers les exemples entendus en audition, il a pu être constaté des initiatives intéressantes au bénéfice des étudiants, qu'il s'agisse de la prise en charge des frais d'inscription ou encore de l'engagement écrit sur les horaires de travail adaptés aux plannings des cours, de congés pour les examens et sur le bénéfice des garanties prévues pour l'ensemble des salariés telles que la mutuelle de l'entreprise, la participation et l'intéressement.

CHAPITRE II

FAIRE DU TRAVAIL ÉTUDIANT UN ATOUT

Les développements précédents nous conduisent à un constat clair : le travail étudiant est un phénomène réel et durable. Il s'agit maintenant, pour le Conseil, de mieux identifier les réponses à apporter et de promouvoir sur cette base les principes d'une nouvelle conception du travail étudiant autorisant à le considérer comme un atout potentiel, en définissant clairement les conditions de sa valorisation.

C'est sur cette base que le Conseil propose ensuite trois niveaux de préconisations, relevant respectivement de l'approche des universités, de la prise en compte par les entreprises et de l'adaptation des politiques publiques.

I - PORTER UN NOUVEAU REGARD SUR LE TRAVAIL ÉTUDIANT

Notre assemblée souhaite formuler quatre postulats importants. La connaissance sur ce phénomène doit en premier lieu être approfondie afin que les différents acteurs concernés, à commencer par les pouvoirs publics, soient en capacité de suivre précisément l'évolution du phénomène et l'effet des réponses apportées. Il convient ensuite de définir clairement dans quelle mesure le travail étudiant peut être accepté et les conditions permettant qu'il puisse être promu comme un atout. Il en résulte d'une part la nécessité d'une réelle prise en compte politique, sans pour autant rechercher un statut spécifique, d'autre part l'importance du rapprochement mutuel et de l'instauration d'une synergie entre les différents acteurs, qui donnera plus de pertinence encore aux propositions relatives à chacun d'eux.

A - UN APPROFONDISSEMENT NÉCESSAIRE DE LA CONNAISSANCE

La réalité du travail étudiant reste insuffisamment explorée, ce qui occasionne encore des débats sur la réalité de tel ou tel point du diagnostic. Il apparaît donc nécessaire de rechercher les voies d'une amélioration de sa connaissance, tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif.

1. Une harmonisation des outils statistiques pour une clarification des données

Notre rapport a mis en évidence les résultats chiffrés résultant de la prise en compte de cinq sources. Outre leur diversité, celles-ci ne prennent généralement pas en compte le travail étudiant comme l'objet même de l'analyse. Il est plutôt issu d'un retraitement ou d'un croisement de certaines données. Seul l'OVE analyse le travail étudiant en tant que tel, mais les données en résultant, issues d'une enquête déclarative, sont sujettes à certaines limites méthodologiques.

Notre assemblée préconise donc que les pouvoirs publics assurent la publication de données annuelles sur le travail étudiant. Elles devraient permettre de préciser les éléments qui nous sont apparus comme les plus utiles à l'analyse et à la compréhension du phénomène, notamment selon les approches suivantes :

- Une approche globale :
 - le nombre d'étudiants qui exercent une activité rémunérée, tout type d'activités confondues, au moins une fois sur l'année ;
 - le nombre d'étudiants qui exercent une activité rémunérée pendant les périodes d'études, hors vacances scolaires.
- Une approche selon la régularité et la fréquence :
 - le nombre d'étudiants qui exercent une activité que l'on pourrait qualifier de « régulière », c'est-à-dire chaque semaine, pendant une durée suffisamment longue pendant la période universitaire ;
 - le nombre d'étudiants qui exercent une activité que l'on pourrait qualifier d'« intense », c'est-à-dire d'un volume horaire de plus de 15 heures par semaine pendant la période universitaire.
- L'approche en fonction du lien entre le travail et les études :
 - le nombre d'étudiants qui exercent une activité rémunérée de façon intégrée, en lien direct avec leur cursus (ex. : étudiants en médecine) ;
 - le nombre d'étudiants qui exercent une activité rémunérée de façon intégrée, en lien indirect avec leur cursus (ex. : activité de vente et BTS commerce en parallèle) ;
 - le nombre d'étudiants qui exercent une activité rémunérée de façon concurrente, totalement déconnectée de la formation suivie.

Cette piste de « cahier des charges » devrait être complétée par des données relatives aux étudiants salariés eux-mêmes (âge, genre, nationalité, revenus familiaux, situation de décohabitation).

2. Des analyses qualitatives plus ciblées

Sous réserve des travaux particulièrement instructifs menés par l'OVE, le Conseil constate que la recherche qualitative n'en est en France qu'à ses débuts sur la question du travail étudiant, contrairement à la situation nord-américaine. Il préconise en conséquence que ce sujet soit davantage considéré comme un objet de recherche à approfondir.

Une question fondamentale posée d'un point de vue plus qualitatif est ainsi celle de la « réussite » des étudiants concernés, avec toutes les acceptions que ce terme peut recouvrir. À cet égard, il serait utile de suivre une cohorte sur plusieurs années afin d'évaluer la réussite à différents niveaux et sous l'angle d'abord scolaire (passage dans l'année supérieure, obtention du diplôme) mais aussi professionnel (obtention d'un emploi, type d'emploi, lien avec la formation, type de contrat, rémunération).

Notre assemblée estime, en outre, important que les études qualitatives tiennent compte d'un facteur non étudié à ce jour dans ses effets sur la réussite des étudiants salariés, toutes choses égales par ailleurs (en particulier le volume horaire travaillé), à savoir la qualité de l'orientation au moment de l'entrée dans les études supérieures et l'existence ou non d'un projet professionnel. Il serait intéressant de savoir si la quantité de travail exercé pendant l'année scolaire varie en fonction de l'existence d'une orientation choisie ou non et, le cas échéant, dans quelle mesure.

B - LE TRAVAIL ÉTUDIANT : RÉDUIRE SA NÉCESSITE, DÉVELOPPER SES ATOUTS

Forte de ses travaux précédents relatifs notamment à *La place du travail* ou encore à *L'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur*, notre assemblée rappelle que le travail a une valeur essentielle pour la construction de l'individu et pour le progrès collectif. Appliqué à cette catégorie particulière que sont les étudiants, dont le projet à cet instant de la vie mêle réussite scolaire et perspective professionnelle, cette conception du travail justifie la considération spécifique que le Conseil porte au travail étudiant.

1. Le travail étudiant reste encore une nécessité trop pesante pour nombre d'étudiants

S'il est évident que tout étudiant qui travaille y a un intérêt financier, la réalité des situations est très contrastée selon que l'étudiant est contraint de travailler par nécessité économique, afin de pouvoir poursuivre ses études, ou que le travail constitue plutôt un appoint utile ou une voie d'autonomie accrue.

Notre assemblée souhaite attirer l'attention sur la situation difficile des étudiants qui sont dans des conditions de contrainte forte et qui exercent, de ce fait, un travail avec un volume horaire élevé. Les conséquences précédemment évoquées, en termes de difficultés dans le parcours scolaire, et trop souvent d'échec sur le plan universitaire, mais aussi en termes de tensions sur la vie personnelle, les rythmes, la santé, la vie sociale, appellent une prise en compte réelle. C'est en ce sens que notre assemblée estime que des politiques publiques doivent être adaptées ou inventées, s'agissant notamment du système d'aides sociales.

Il convient donc d'une part de réduire le volume horaire du travail des étudiants lorsqu'il est facteur de difficultés voire d'échec scolaire, d'autre part de l'organiser afin de ne pas laisser l'étudiant salarié dans une situation de cumul d'exigences ou d'injonctions contradictoires entre travail et études, et d'en valoriser les atouts et apports.

2. Le CES considère que le travail étudiant est un atout sous certaines conditions...

Si la réalité du travail étudiant contraint et dû à une insuffisance de moyens financiers, non seulement ne doit pas être occultée, mais appelle une véritable révision du système d'aides sociales destiné aux étudiants, notre assemblée estime que le travail étudiant présente des atouts en termes d'autonomie et d'insertion professionnelle. Il ne s'agit donc pas ici de le refuser par principe.

La nécessaire amélioration du système d'aides sociales, y compris par des modifications conséquentes de l'existant n'épuisera pas la problématique (*cf.* partie IV).

Le Conseil considère que la conception très parcellisée de la vie, avec des périodes distinctes d'études puis de travail, est largement dépassée. De la même façon qu'il promeut une conception forte de la sécurisation des parcours professionnels, constitutifs des parcours de vie, qui suppose que la formation tout au long de la vie soit une réalité pour les salariés, il considère que la période d'études peut utilement se mêler à une période active sur le plan du travail dans l'intérêt même de l'étudiant, de l'identification de son projet professionnel et plus encore de sa construction personnelle.

Ainsi, le travail des étudiants est positif en ce qu'il donne à l'étudiant une expérience d'intégration dans un collectif de travail et une mesure des exigences d'un métier donné et du travail en général, qui complètent utilement l'approche théorique de l'enseignement qui lui est délivré. Le travail représente aussi la voie de l'autonomie par rapport au cercle familial d'origine, et donc la confrontation à la réalité de la société, au-delà de celle de l'entreprise à commencer par les conséquences de l'exercice d'un travail, du point de vue de la contribution à la vie collective.

Acquisition de ressources propres, confrontation au monde du travail, développement de l'autonomie personnelle, découverte de voies d'insertion professionnelle sont autant d'atouts que peut présenter le travail pour les étudiants.

Cependant, tout travail étudiant n'est pas acceptable. Ainsi, le premier critère à retenir est, en toute logique, la capacité pour l'étudiant à mener à bien son projet d'études. Cette exigence suppose que le volume horaire soit de préférence inférieur à 15 heures par semaine. Nous savons en effet qu'en moyenne, au-delà de ce seuil, les conséquences du travail sur les résultats scolaires de l'étudiant sont fortement préjudiciables. Par ailleurs, il convient de rappeler ici avec force que travail rémunéré et stage ne sauraient être confondus et qu'il est donc nécessaire de poursuivre la démarche d'encadrement des stages engagée par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics.

3. ... mais il reste à valoriser et à organiser

Outre les conditions précédentes, le Conseil considère que le travail étudiant pourrait être davantage valorisé s'il était organisé et pris en compte en tant que tel.

L'organisation universitaire doit en ce sens mieux intégrer cette réalité. Il s'agit, au-delà d'aménagements concrets, de modifier l'approche globale de la situation des étudiants salariés par l'université (*cf.* partie II). L'ensemble des acteurs doit également prendre en compte cette nouvelle donne, à commencer par les entreprises (*cf.* partie III) et les pouvoirs publics (*cf.* partie IV).

Si ce regard nouveau proposé par le Conseil est progressivement adopté par l'ensemble des acteurs, le travail étudiant sera d'autant plus positif qu'il se situera dans le cadre d'un système qui ne lui sera plus hostile et permettra sa pleine valorisation.

C - UNE PRISE EN COMPTE POLITIQUE SANS STATUT SPÉCIFIQUE

La question de la création d'un statut *ad hoc* de l'étudiant salarié peut se poser. Le Conseil considère qu'une telle spécificité n'irait pas nécessairement dans le bon sens, mais souhaite en revanche que la question soit reconnue comme un chantier politique en tant que tel.

1. Un contrat *ad hoc* ne semble ni nécessaire ni souhaitable

La situation particulière de double appartenance aux mondes du travail et des études dans laquelle se trouve l'étudiant conduit à s'interroger sur la création d'un contrat spécifique. Pourtant notre assemblée considère que cette piste n'est ni pertinente, ni nécessaire.

Un étudiant salarié doit, en effet, pouvoir être un étudiant « comme les autres », à même de suivre les enseignements et d'être évalué en conséquence. Il doit aussi être un salarié « comme les autres », dans la mesure où son intégration dans l'entreprise ou son niveau de rémunération ne doivent pas être dérogatoires, dans son intérêt personnel et dans celui du collectif des salariés, afin d'éviter toute forme de dumping. Le droit commun du travail, notamment en matière de contrat, doit donc s'appliquer, sous réserve de quelques dispositions spécifiques envisagées dans la suite de l'avis.

2. Un chantier politique en tant que tel dans le cadre des réformes sur l'université

Notre assemblée regrette que les chantiers en cours initiés par le ministère en charge de l'enseignement supérieur ne retiennent pas la question du travail étudiant comme un chantier à part entière.

Le Conseil propose qu'un groupe de travail mis en place par le ministère et réunissant les acteurs concernés soit chargé de cette question, ainsi que du suivi de la mise en œuvre des orientations, à l'instar des autres chantiers créés, notamment du comité de suivi des stages et de la professionnalisation.

D - L'IMPORTANCE DU RAPPROCHEMENT MUTUEL DES DIFFÉRENTS ACTEURS

Parmi les postulats de notre réflexion, il semble essentiel, avant d'entrer dans le détail de propositions concrètes concernant les différents acteurs, qu'un rapprochement mutuel puisse s'opérer entre ceux-ci. Il s'agit en particulier de développer une proximité entre universités et entreprises.

Ces deux univers ne peuvent plus être considérés de façon autonome. Cette question est sensible, car les finalités ne sont naturellement pas identiques. Il importe notamment de ne pas développer une approche exclusivement utilitariste qui ferait de l'université un seul lieu unique de ressources utiles pour le marché du travail, avec ses contraintes, ses évolutions et ses limites. La formation ne doit pas, en effet, dans l'intérêt même de l'économie et des entreprises, se calquer sur des métiers trop précis, susceptibles d'évolutions rapides et difficiles à anticiper. C'est bien une approche conjuguant de théorie et de pratique qui doit être recherchée, faisant le lien entre l'enseignement délivré par l'université et l'apport d'expériences par le monde du travail.

Cette conception a des conséquences concrètes : il doit devenir naturel que ces deux mondes communiquent pour faciliter la connaissance du monde du travail par les étudiants et leur meilleure orientation. Pour ce faire par exemple, des conférences d'intervenants issus des entreprises devraient être plus souvent intégrées dans les cursus, les modes et processus de validation des expériences et compétences développés.

Il pourrait également être envisagé que des coopérations entre grandes écoles et universités se développent afin que celles-ci bénéficient de l'expérience acquise en matière de lien avec le monde du travail. Les différentes chambres consulaires pourraient aussi utilement y jouer un rôle.

Par ailleurs, les divers salons et forums consacrés aux étudiants devraient faire une place en tant que telle à la situation des étudiants salariés.

Notre assemblée considère qu'il va dans l'intérêt partagé des étudiants, de l'université et des entreprises que les sphères de la formation et de la production économique s'enrichissent mutuellement. C'est encore plus vrai dans une société dont l'économie reposera de plus en plus sur la connaissance. Naturellement, cette préconisation est encore plus nécessaire dans le cas de certaines filières, mais elle vaut pour toutes dès lors que l'on considère que la connaissance du monde professionnel fait partie d'une culture générale de l'étudiant.

II - TRANSFORMER L'APPROCHE PAR L'UNIVERSITÉ DE LA SITUATION DES ÉTUDIANTS SALARIÉS

Au-delà des discours généraux sur les nécessaires rapprochements entre université et monde du travail et en dépit d'initiatives positives, notre assemblée souhaite le dépassement de difficultés culturelles de l'institution universitaire à intégrer des approches qui sortent de la logique académique.

Il ne s'agit pas seulement d'améliorer l'organisation pédagogique ou les moyens de reconnaître *a posteriori* et de valoriser ces expériences professionnelles, même si cela est nécessaire. Pour pouvoir pleinement faire jouer les atouts d'une expérience professionnelle en cours d'études, l'université française doit changer son regard sur le monde du travail et l'enjeu de l'insertion professionnelle, et repenser sa finalité.

A - CONSTRUIRE UNE NOUVELLE CONCEPTION DU RAPPORT AU MONDE DU TRAVAIL ET A L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Si du fait notamment de la massification des effectifs étudiants, les universités se sont engagées dans des politiques pour se rapprocher du monde du travail en s'ouvrant à la pédagogie de l'alternance et à la professionnalisation, notre assemblée considère qu'elles ont encore à construire une nouvelle conception de leur rapport au monde du travail.

Il s'agit de trouver pour le plus grand nombre une voie qui ne se calque pas sur deux modèles théoriques ayant chacun leurs insuffisances, un modèle universitaire d'acquisition de la culture indifférent au monde qui l'entoure et un modèle adéquationniste ou utilitariste de la formation universitaire. Entre ces deux modèles, l'organisation et la pédagogie de l'université française reposent encore aujourd'hui principalement sur la transmission de savoirs scientifiques à ceux qui seront destinés à leur progression. Elle gagnerait à développer une conception plus complète du développement des hommes et des femmes qui s'y forment, intégrant comme mission première leur construction personnelle, c'est-à-dire leur donner une formation leur permettant de progresser, de parvenir à un niveau supérieur d'eux-mêmes.

Cette conception, qui fait de la personne humaine et de son plein épanouissement sa finalité, repose sur le développement équilibré d'un triptyque, chacun des trois éléments devant être considéré d'égale importance : le savoir et les méthodes scientifiques, la culture générale, les savoirs spécifiques acquis par l'expérience en dehors de la formation, ce qui englobe les activités professionnelles ou bénévoles, y compris lorsqu'elles ne sont pas intégrées dans la formation dispensée. Cette conception suppose donc de l'institution universitaire une certaine plasticité, la reconnaissance des parcours personnels avec leurs parts d'erreurs et parfois leur aspect chaotique. Cela implique aussi de passer d'un rapport magistral encore largement répandu à un rapport plus personnalisé et contractuel, à l'instar de ce qui se pratique dans les grandes écoles et les IUT.

Cette vision conduit aussi à passer d'une approche de l'échec centrée sur l'obtention ou non du diplôme à une conception plus large. Dans le cadre de la réflexion retenue par notre assemblée, l'échec pour un étudiant est de se retrouver sans aucune proposition ni perspective pour la suite de son parcours, avec ou sans doctorat, avec ou sans le diplôme qu'il visait initialement. À l'inverse, la réussite consiste à connaître les suites possibles du parcours personnel, y compris si cela signifie un arrêt momentané des études.

Le devenir des étudiants doit ainsi être une des principales préoccupations des universités, ce qui est d'ailleurs le sens de la nouvelle mission d'insertion professionnelle dévolue par la récente loi relative aux libertés et responsabilités des universités.

B - VALORISER LE TRAVAIL ÉTUDIANT DANS LES CURSUS

Le développement des filières professionnalisées et des formations en apprentissage témoigne de la prise de conscience accrue par les universités de la nécessité d'intégrer, dans leurs apprentissages, les vertus de l'expérience professionnelle. Elles consistent en une intégration *a priori* de ces expériences dans le cursus même de formation.

Mais la question se pose de la reconnaissance *a posteriori* par l'université d'une activité professionnelle exercée par ses étudiants, de sa valorisation pédagogique, quelles que soient les raisons pour lesquelles un étudiant travaille et la nature de son activité.

1. Prendre en compte le travail étudiant dans le module « projet professionnel »

La question du travail des étudiants ne doit pas être déconnectée de la réussite des étudiants et de la pédagogie, sachant que le nœud du problème en la matière se situe en premier cycle. Aussi, pour aller au-delà de la seule amélioration de la cohabitation entre études et emploi, notre assemblée préconise-t-elle d'inclure les expériences professionnelles des étudiants dans le cadre de modules « projet professionnel » dispensés dans le premier cycle

universitaire. Ces modules existent dans quelques universités et ont vocation à être généralisés à toutes les universités dans toutes leurs filières d'études.

Le conseil préconise par exemple la prise en compte des expériences de travail des étudiants au titre des stages de découverte du monde professionnel dans ces modules de projet professionnel.

Plus largement, cette prise en compte doit permettre à l'étudiant d'intégrer dans sa réflexion les compétences acquises lors de ses expériences professionnelles ainsi que la façon de les valoriser. C'est aussi un moyen d'intégrer ces expériences dans un cadre lui permettant de réfléchir posément à son orientation en cours de formation.

2. Reconnaître le travail au travers de l'attribution de crédits ECTS

La question de l'intégration *a posteriori* des expériences professionnelles dans le diplôme délivré par l'université est complexe. Pour le Conseil, il ne s'agit pas de considérer que toute expérience professionnelle doit trouver une traduction en termes de validation académique et de conférer un caractère automatique à une telle reconnaissance.

Le Conseil préconise toutefois que les universités engagent une réflexion sur les conditions permettant qu'une expérience professionnelle d'un étudiant soit reconnue dans son cursus par la délivrance de crédits ECTS, à l'instar des expériences d'engagement associatif. Cette réflexion devra déboucher sur la définition de procédures opérationnelles. Il convient de la même façon de rechercher les conditions précises pour qu'une expérience de travail soit validée *a posteriori* au titre d'un stage prévu dans le cursus de l'étudiant.

3. Généraliser l'élaboration du supplément au diplôme et y intégrer les compétences professionnelles acquises

Les universités françaises doivent désormais délivrer un supplément au diplôme qui recense précisément les compétences acquises par l'étudiant dans le cadre de sa formation.

Pour notre assemblée, il importe que ces suppléments au diplôme soient effectivement mis en place au sein des universités et qu'ils mentionnent aussi les compétences acquises dans le cadre du travail étudiant. Ce supplément au diplôme doit ainsi être envisagé comme un portefeuille traduisant en termes de compétences acquises les diplômes obtenus, les expériences professionnelles et les engagements volontaires de l'étudiant au cours de son cursus.

Cela nécessite que les universités se dotent en interne des capacités nécessaires pour ce travail d'identification et de validation, par la formation des personnels en place ou par des recrutements, ou bien qu'elles s'organisent pour recourir à des prestataires ou des organismes extérieurs.

C - METTRE EN PLACE DE RÉELS AMÉNAGEMENTS PÉDAGOGIQUES

Notre assemblée considère nécessaire de sortir du paradoxe actuel qui fait que la prise en compte de la situation des étudiants salariés se caractérise trop souvent par des dispenses d'assiduité, constituant davantage une dispense de pédagogie qu'une prise en compte réelle et adaptée de leur situation. Elle correspond à une conception passée des études supérieures, basée sur la place prépondérante du travail intellectuel autonome, des lectures, de la recherche personnelle de l'étudiant et du cours magistral. La massification de l'enseignement supérieur et l'élargissement à de nouvelles couches sociales de l'accès à l'université ne permettent plus de se limiter à cette seule approche pédagogique.

1. Prévoir des possibilités d'aménagements d'horaires et de cours

La possibilité de suivre des cours en petits groupes est un atout pour la réussite des études, en favorisant les échanges et une meilleure assimilation des savoirs, sans compter les solidarités qui s'y nouent. Les cours de TD et TP permettent en outre un contrôle continu des connaissances qui conduit à une évaluation plus régulière de l'étudiant que le régime du contrôle terminal qu'induit la dispense d'assiduité.

Notre assemblée préconise le développement des possibilités d'aménagements d'emploi du temps pour les étudiants salariés avec l'organisation de cours du soir ou du samedi. L'accès à ces cours doit être possible pour des durées de travail hebdomadaires inférieures au mi-temps.

Cette préconisation suppose que les moyens financiers et humains nécessaires soient mobilisés pour ouvrir ces cours. L'excellence académique, qui ne suffit pas à garantir les qualités de pédagogie, ne peut de ce point de vue être le seul critère de recrutement des enseignants. Rechercher une pédagogie adaptée aux étudiants salariés signifie aussi développer au sein des universités la valorisation de l'acte pédagogique, ce qui pose la question des modes d'évaluation des enseignements et des enseignants à la fois par leurs pairs, par les étudiants et par l'institution universitaire. Cela signifie aussi qu'il faut sortir de la situation actuelle qui permet de devenir enseignant du supérieur sans avoir jamais suivi une formation à cette fonction essentielle.

Le Conseil suggère également la mise en place d'un régime prioritaire au bénéfice des étudiants salariés pour l'inscription aux cours et surtout aux TD et TP, afin de permettre un cumul études-emploi dans les limites précisées par cet avis, par la possibilité réelle de choix des horaires.

2. Développer le recours aux outils numériques

Certaines universités ont développé des outils numériques pour les étudiants. Notre assemblée considère qu'ils peuvent répondre à la situation des étudiants salariés dans la mesure où ils sont économiquement accessibles et s'accompagnent d'une pédagogie adaptée. En ce sens, la mise en ligne de ressources pédagogiques, qui reste à généraliser à toutes les universités, ne peut suffire. Elle doit être complétée de la possibilité d'une interaction et d'une interrogation étudiants-enseignants et entre les étudiants, même si elle s'effectue à distance. Le travail en groupe, en mode projet, la prise de décision, la construction collective des points de vue argumentés sont autant de modes pédagogiques qui permettent de développer des compétences importantes dans le cadre professionnel.

D - DÉVELOPPER LES EMPLOIS ÉTUDIANTS AU SEIN DES UNIVERSITÉS EN COMPLÉMENTARITÉ DES EMPLOIS STATUTAIRES

Notre assemblée préconise le développement, au sein des universités, des emplois occupés par des étudiants. Cette piste présente des avantages multiples : une réduction des temps et des coûts de transport, ainsi qu'une présence plus continue et plus longue de l'étudiant au sein de l'université qui est facteur d'une meilleure réussite en particulier pendant le premier cycle.

Les étudiants bénéficiant de ces emplois doivent y être formés, évalués et suivis de façon telle que l'université qui les emploie puisse traduire l'activité exercée en compétences acquises et développées.

La récente réforme des universités leur permet de recruter des personnels en dehors des cadres de la Fonction publique. C'est une possibilité nouvelle qui doit permettre de développer l'emploi des étudiants dans ces établissements.

Celui-ci peut en outre recouvrir une grande diversité de contenus : emplois d'accueil et d'information des étudiants, tutorat, surveillance des équipements sportifs ou informatiques, emplois dans la restauration ou dans les bibliothèques, etc. Pour le Conseil, ces emplois doivent conduire à développer de nouvelles activités ou à améliorer la qualité des services déjà existants, par exemple en permettant d'élargir leurs plages d'ouverture, dans un souci de complémentarité et de non concurrence avec les emplois déjà existants.

E - DOTER LES UNIVERSITÉS D'UNE ORGANISATION EN LIEN AVEC LE MONDE DU TRAVAIL

La prise en compte du travail des étudiants par les universités, via la valorisation et le développement des atouts qu'il représente en termes de découverte du monde du travail, d'acquisition de compétences et d'insertion professionnelle, nécessite de penser une organisation des universités adaptée, le recours à des professionnels de ces questions et la mise en place de services innovants et personnalisés pour les étudiants.

1. Mettre en place une organisation liée à la mission d'insertion professionnelle

L'inscription dans la loi de la nouvelle mission d'insertion professionnelle des étudiants pour les universités doit devenir une réalité. Outre les changements culturels qui doivent s'opérer, l'ampleur de ce chantier est aussi liée à la masse des étudiants qui sont concernés, à la faible prise en charge actuelle de la question de l'insertion dans les universités, et bien souvent aux cloisonnements disciplinaires dans les actions conduites en direction du monde du travail.

Notre assemblée insiste sur l'importance de la mise en place d'un véritable service centralisé chargé de piloter la mise en œuvre de cette nouvelle mission au sein de chaque université. Cette démarche suppose de dégager les postes, les financements, les équipements et les locaux nécessaires à l'existence de ces nouvelles structures au sein des universités, dans un contexte où elles doivent par ailleurs faire face à d'autres besoins.

Une modification de la législation n'est pas nécessaire puisque le décret du 6 février 1986 permet la création au sein de toutes les universités des services universitaires d'accueil, d'orientation et d'insertion professionnelle. Le Conseil constate que la préoccupation de l'insertion professionnelle des étudiants n'est pas nouvelle mais doit être effectivement prise en charge, dans ce cadre ou dans un autre qui distinguerait, dans l'organisation, les missions d'information et d'orientation de celles liées à l'accès à l'emploi et à l'insertion professionnelle proprement dite, par exemple par la création de services emploi.

Dans tous les cas, le Conseil préconise que ces activités relèvent d'un service en tant que tel, avec une organisation autonome et décloisonnée du point de vue des filières de l'université et des composantes qui leur sont attachées. Il suggère en outre le développement de liens fonctionnels avec les autres services de l'université, les responsables de filières et les enseignants qui ont la responsabilité pédagogique et académique des études, et qui doivent la conserver, y compris dans leur volet lié au monde professionnel.

En outre, dans la logique de la nouvelle mission d'insertion professionnelle confiée aux universités, des observatoires du suivi des parcours professionnels des étudiants à l'issue de leurs études devraient être mis en place, en veillant au préalable à ce qu'une approche commune pour l'ensemble des universités soit retenue pour permettre une harmonisation des données. Les résultats de ces observatoires devraient être rendus publics.

2. Imaginer la mise en place de services innovants, adaptés et personnalisés pour les étudiants, accompagnée d'une politique en direction des personnels

Dans le souci de personnaliser l'accompagnement des étudiants, notre assemblée invite la communauté universitaire à imaginer et développer des services innovants et adaptés : information des étudiants sur les taux de débouchés pour toutes les Licences, tous les Masters et les Doctorats, mise en place effective des suppléments au diplôme, accompagnement à la recherche d'emploi à la sortie de l'université quel qu'en soit le moment et pas seulement en fin de Master, accompagnement à la recherche de stage et d'emploi en cours de formation, mise en œuvre d'une politique de stages de qualité, accompagnement de la mise en place des modules de projet professionnel dans tous les premiers cycles, organisation des contacts et des projets communs avec les professionnels d'un territoire ou d'un secteur professionnel particulier, etc.

Cette ambition doit se doubler d'une politique de formation en conséquence pour les personnels, en particulier les enseignants.

3. Envisager différentes configurations possibles permettant le recours à des professionnels

La conception et la mise en œuvre de ces nouveaux services aux étudiants requièrent des compétences et un professionnalisme particuliers. Construire des portefeuilles de compétences, assurer un accompagnement individualisé dans la recherche d'emploi ou de stage, enseigner la façon de valoriser un profil, d'aborder un entretien d'embauche, sont autant de services aux étudiants qui nécessitent des compétences particulières de la part de professionnels de ces questions, aujourd'hui absents des universités.

Au-delà des missions d'impulsion, de coordination et d'évaluation qui doivent rester du ressort des universités par la mise en œuvre de services centraux dédiés à l'insertion professionnelle, il importe que les universités développent le recours à des partenaires extérieurs pour la mise en œuvre opérationnelle de ces services, dès lors qu'ils requièrent une compétence et une qualification qu'elles n'ont pas en leur sein.

III - AMÉLIORER LA PRISE EN COMPTE DU TRAVAIL ÉTUDIANT DANS LES ENTREPRISES

Nombreuses sont les entreprises qui emploient des étudiants pour faire face à des besoins ponctuels d'activités, pour renforcer leurs équipes à des horaires ou des périodes déterminés ou encore pour allonger les possibilités d'amplitude horaire. Les particuliers ont également recours à des étudiants dans le cadre de services à la personne tels que la garde d'enfants ou le soutien scolaire. Cependant, la situation de ces salariés, spécifique sur certains points, n'apparaît pas suffisamment prise en compte.

A - PRÉVOIR QUELQUES DISPOSITIONS DANS LE DROIT SOCIAL

Pour notre assemblée, si l'emploi des étudiants est et doit rester régi par le droit commun, sans s'appuyer par exemple sur un type de contrat *ad hoc*, il n'en demeure pas moins que certains aménagements devraient être envisagés.

1. Garantir au préalable la bonne application du droit du travail

Il convient, avant toutes choses, de s'assurer du respect de l'application des dispositions du droit du travail, notamment du point de vue des salaires et de la durée du travail, ou encore des questions particulières liées au travail saisonnier. Cette problématique doit trouver toute sa place dans la politique du travail menée par l'État.

Il importe par ailleurs de veiller à ce que la distinction entre stage et travail salarié, tant du point de vue de leur finalité que sur le plan juridique, soit bien respectée. Notre assemblée ne peut que rappeler l'intérêt qui s'attache à ce que les étudiants bénéficient de périodes de stages, dans un parcours d'acquisition de connaissances, afin de découvrir le monde du travail, d'y confronter les savoirs théoriques qu'ils ont reçus et de préparer leur insertion professionnelle. Or, malgré les récentes réformes entreprises, il est encore aujourd'hui trop fréquent que les stagiaires occupent de véritables postes de travail, sans aucune dimension pédagogique, et que les tâches qui leur sont confiées s'apparentent à un travail salarié. Il convient par conséquent de poursuivre les démarches engagées sur ce point par les pouvoirs publics en lien avec les partenaires sociaux, notamment dans le cadre du comité de suivi de la charte des stages.

2. Mettre en place certains aménagements dans le Code du travail

Aucune mesure du Code du travail ne prévoit d'aménagement spécifique de l'emploi du temps des étudiants salariés. Seules peuvent être utilisées les dispositions relatives aux absences et congés pour préparer et passer un examen, à condition que cela s'inscrive dans le cadre d'un congé formation. Un certain nombre d'entreprises accorde cependant des jours d'absence ou des aménagements du temps de travail pour permettre aux étudiants de passer leurs examens, voire de les préparer. Notre assemblée considère que la possibilité offerte par le Code du travail devrait être étendue à tous les étudiants salariés, à travers l'instauration d'un congé de droit pour examen. Sur la base d'une disposition législative instaurant ce droit pour tous, sa mise en œuvre pourrait être précisée dans le cadre de la négociation collective de branche ou d'entreprise.

Par ailleurs, le Code du travail prévoit que l'indemnité de précarité, destinée à compenser la précarité du CDD lorsque celui-ci n'est pas suivi d'un CDI, n'est pas due pour les contrats conclus avec des jeunes pendant leurs vacances scolaires ou universitaires. Cette disposition apparaît justifiée par le fait que les étudiants, de par leur situation d'études, ne postulent a priori pas pour un CDI à l'issue de leurs vacances.

Cependant, le Conseil relève que, s'agissant des contrats saisonniers, exemptés également, en vertu du Code précité, de l'indemnité de précarité, une disposition conventionnelle plus favorable peut en prévoir le versement. Pour notre assemblée, rien ne semble devoir justifier une différence de traitement entre ces deux catégories de salariés. Elle serait par conséquent favorable à ce que, dès lors qu'un accord collectif prévoit le versement de l'indemnité de précarité pour les CDD à caractère saisonnier, les étudiants puissent aussi en bénéficier.

3. Répondre aux difficultés actuelles de l'affiliation aux régimes de protection sociale pour les étudiants

Tout étudiant est obligatoirement affilié au régime de sécurité sociale étudiant au moment de son inscription dans un établissement d'enseignement supérieur. Il en est toutefois dispensé s'il travaille pendant ses études au moins 60 heures par mois ou 120 heures par trimestre ; il bénéficie alors du régime d'assurance maladie salarié.

L'articulation entre ces deux régimes pose problème dans la mesure où les conditions de dispense d'affiliation au régime étudiant ne sont appréciées qu'au moment de l'inscription dans l'établissement d'enseignement supérieur. Ainsi, un étudiant qui ne remplit les conditions de durée d'emploi salarié pour le régime général qu'en cours d'année universitaire se voit soumis à une double cotisation.

Il conviendrait que la situation des étudiants au regard du régime de sécurité sociale ne soit pas figée une fois pour toutes au début de l'année universitaire et puisse être examinée à échéance régulière afin de prendre en compte les changements éventuels ayant des conséquences sur leur couverture sociale. À cet égard, il serait également souhaitable d'étudier les modalités d'une mensualisation de la cotisation au régime étudiant, en vue d'alléger les dépenses qui sont concentrées sur le premier mois de l'année universitaire.

Par ailleurs, notre assemblée, en proposant de retenir de préférence un volume horaire hebdomadaire de travail d'au plus 15 heures pour ne pas obérer la réussite des études, est consciente des problèmes que ce seuil peut générer au regard des conditions posées actuellement pour l'indemnisation maladie ou la validation au titre de la retraite (seuil équivalent à 200 heures par trimestre). Elle estime que les modalités de validation devraient être revues comme elle l'a déjà préconisé dans son avis sur *Le développement des services à la personne* afin de permettre l'obtention plus facile des droits sociaux sans obliger les étudiants à un volume d'heures qui pénaliserait leurs études.

B - ENCOURAGER, ÉVALUER, DIFFUSER LES BONNES PRATIQUES DES ENTREPRISES

Des entreprises ont mis en place un certain nombre d'initiatives en faveur des étudiants salariés, témoignant de la prise en compte de leurs contraintes spécifiques et de la recherche de conciliation avec les exigences résultant de leurs études. Ces initiatives constituent autant de bonnes pratiques qu'il convient d'encourager et de diffuser, notamment avec l'appui des branches professionnelles qui peuvent servir utilement de relais pour une meilleure connaissance des expériences positives mises en œuvre.

1. Garantir des conditions d'accueil positives

Le recrutement de nouveaux salariés est un moment important tant pour l'entreprise que pour la personne embauchée. L'étudiant a besoin au même titre que tout salarié, et peut-être davantage encore, des moyens lui permettant une bonne intégration au sein de l'équipe de travail et favorisant sa compréhension du monde de l'entreprise.

C'est la raison pour laquelle notre assemblée se félicite des efforts particuliers de certaines entreprises en termes de conditions d'accueil des étudiants. Elle ne peut que souhaiter que de telles pratiques se développent davantage.

2. Privilégier des volumes horaires adaptés et adaptables et intégrer les contraintes spécifiques des étudiants dans l'organisation globale du travail

Les étudiants qui travaillent doivent concilier leur emploi avec le planning de leurs cours ainsi qu'avec la charge de travail personnel nécessaire. La situation varie selon les filières et le cycle d'études.

Notre assemblée recommande que les étudiants, au moment de leur recrutement, soient invités à préciser leurs disponibilités et sensibilisés sur le fait qu'une durée de travail supérieure à 15 heures par semaine est difficilement conciliable avec le suivi des études dans des conditions satisfaisantes, comme cela se fait dans certaines entreprises de la restauration rapide. Le volume horaire ainsi adapté à leurs contraintes d'études devrait également être modulable, notamment avec une possibilité d'augmentation pendant les périodes de plus grande disponibilité, telles que les vacances universitaires par exemple.

En tout état de cause, les contraintes spécifiques des étudiants, en étant intégrées dans l'organisation globale du travail de l'entreprise ou de l'équipe de travail, permettent, par la visibilité et l'anticipation qui en découle, de répondre aux besoins de souplesse des entreprises et de desserrer les obligations de travail des autres salariés.

3. Reconnaître l'acquisition de compétences de l'étudiant et imaginer les moyens de le fidéliser

Le rapport a mis en évidence que les étudiants, employés généralement à des tâches d'exécution quel que soit leur niveau d'études, n'ont que très rarement la possibilité d'une progression dans leur poste ou dans leur qualification, y compris lorsqu'ils conservent leur emploi dans l'entreprise pendant un cursus d'études complet. Or, dans une logique de gestion prévisionnelle, l'acquisition de compétences de l'étudiant et son expérience professionnelle appellent à être reconnues, en lien avec la classification conventionnelle des emplois. Elles constituent en effet une opportunité pour l'entreprise en termes non seulement de motivation et de dynamisme, mais aussi d'attractivité des métiers et des perspectives de carrière, en particulier dans les métiers en tension qui recherchent les moyens de fidéliser leurs salariés.

4. Faire du travail étudiant un enjeu de dialogue social au niveau de la branche, de l'entreprise et du territoire

Notre assemblée considère que la prise en compte des spécificités des étudiants salariés est de nature à entrer dans le champ de la négociation collective au niveau des branches professionnelles, en particulier celles qui ont davantage recours à du personnel étudiant en raison de la nature même de leur activité et de l'organisation du travail qu'elle induit : grande distribution, hôtellerie, restauration... Cette démarche aurait ainsi pour avantage de préciser les conditions d'emploi et de travail de ces salariés, valoriser et faire connaître les initiatives mises en place par certaines entreprises, prévoir certains aménagements en matière par exemple de temps de travail ou d'absences pour examen ou imaginer des dispositifs particuliers tels que des aides pour le logement ou les frais d'inscription dans un établissement d'enseignement supérieur.

Par ailleurs, au niveau des entreprises, l'emploi des étudiants pourrait faire l'objet de diverses informations dans le cadre du bilan social (nombre d'étudiants, temps de travail, qualifications...) et servir à enrichir le dialogue social, au travers notamment de la consultation des instances représentatives du personnel. Cette mesure permettrait en outre d'améliorer la connaissance de la réalité du travail des étudiants qui n'est généralement pas distingué de l'emploi des autres catégories de salariés et de tirer des enseignements sur le plan de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et en termes de politiques de formation.

C - IMAGINER DES DISPOSITIFS INNOVANTS POUR LE TRAVAIL PONCTUEL

Le travail des étudiants ne se limite pas aux activités régulières tout au long de l'année, mais peut également être exercé de façon ponctuelle. La garde d'enfants ou le soutien scolaire, les périodes d'inventaires, l'organisation de manifestations événementielles sont autant de possibilités offertes aux étudiants qui recherchent un travail occasionnel. Il apparaît souhaitable de faciliter cette démarche, tant pour les étudiants que pour les employeurs.

1. Développer les lieux de rencontres employeurs-étudiants, notamment pour les services à la personne

Les universités, au travers de leurs services emplois-stages, et les grandes écoles, avec leurs services emplois-carrières, ainsi que leurs sites internet respectifs, présentent les offres d'emploi des entreprises. Si des forums sont également organisés pour permettre la rencontre entre les recruteurs et les étudiants intéressés, ils concernent essentiellement des emplois offerts à la sortie des études. Le Conseil considère que des lieux de rencontres, dans ou hors des universités, pourraient être développés autour des services à la personne. Constituant ainsi un vivier d'offres et de demandes d'emplois, ils permettraient une meilleure connaissance mutuelle des employeurs et des étudiants et un rapprochement de leurs intérêts.

2. Expérimenter un dispositif simplifié pour l'emploi ponctuel des étudiants

L'emploi de salariés pour des tâches très ponctuelles peut se heurter à la lourdeur et à la complexité des formalités liées à l'embauche et à la rémunération. Notre assemblée considère qu'un dispositif simplifié, s'inspirant de celui instauré pour les emplois à domicile (CESU) ou pour les TPE (chèque emploi TPE), pourrait être envisagé afin de faciliter ces formalités et prévenir par là même les risques de travail dissimulé.

Si plusieurs pistes peuvent être explorées en ce sens, il importe pour le Conseil de privilégier deux facteurs. En premier lieu, dans un souci d'efficacité, le système devrait reposer sur l'étudiant lui-même, qui serait directement titulaire d'un carnet nominatif, et non sur l'employeur, contrairement aux dispositifs existants. En second lieu, la préoccupation de notre assemblée quant aux effets négatifs du travail sur les études à partir d'un volume horaire estimé à 15 heures par semaine incite naturellement à rechercher les moyens de rester autant que possible en deçà de cette durée. Ces deux éléments conduisent par conséquent à explorer la possibilité d'un chéquier « job étudiant », correspondant à un plafond d'heures de travail hebdomadaires déterminé, dont le principe a été évoqué par le rapport Wauquiez sur *Les aides aux étudiants*.

Ce chéquier permettrait à l'employeur de bénéficier de démarches simplifiées d'embauche et de calcul des rémunérations et cotisations sociales, étant précisé que le Conseil n'est pas favorable à une mesure quelconque d'exonération qui ne lui paraît pas justifiée dans le cas présent.

IV - DES POLITIQUES PUBLIQUES À RENFORCER, RÉFORMER OU INVENTER

Si le travail des étudiants appelle très directement des réponses du côté des deux acteurs clé que sont les universités et les entreprises, il interpelle aussi plus largement les politiques publiques.

A - REVOIR LE SYSTÈME D'AIDES SOCIALES

Le système d'aides sociales a été mis en place avec le souci de permettre aux étudiants issus des familles qui en avaient le plus besoin d'alléger le poids financier que représente l'engagement dans les études supérieures.

À ce jour, l'État n'a pas su faire évoluer ce système parallèlement à la massification de l'enseignement supérieur. L'accès massif à l'enseignement supérieur de jeunes issus des couches sociales les moins favorisées et moyennes et un système d'aides sociales devenu insuffisant pour les premiers, ou inexistant pour les seconds, ont largement contribué au développement du travail des étudiants qui conditionne la poursuite des études, avec parfois des durées de travail incompatibles avec la réussite scolaire. Ce phénomène est accentué par les difficultés sociales de nombreuses familles, notamment au regard de l'emploi, et par la hausse des dépenses incompressibles comme le logement ou le transport.

Éclairée des exemples européens qui nous montrent qu'un système d'aides sociales performant et ambitieux n'entraîne pas la disparition du travail étudiant et qu'il peut au contraire se cumuler avec des taux d'emploi élevés, notre assemblée préconise des modifications du système d'aides sociales aux étudiants qui doivent permettre aux étudiants de ne plus dépendre pour la poursuite de leurs études de l'exercice d'un travail présentant un risque d'échec scolaire.

1. Poursuivre la démarche engagée par les pouvoirs publics

Au-delà des mesures prises au cours de l'été 2007, le système des bourses doit être amélioré. Pour notre assemblée, il s'agit de viser plusieurs objectifs qui tous concourent à plus de justice et d'efficacité. En premier lieu, il convient d'élever significativement le montant des bourses des étudiants les plus défavorisés, à commencer par les 100 000 d'entre eux dont les familles gagnent moins de 7 000 euros par an. Ensuite, le bénéfice de ces bourses doit concerner un nombre supérieur d'étudiants afin de s'adresser notamment à tous ceux dont la famille n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu, et de ce fait, ne bénéficie ni de la demi-part fiscale, ni de la réduction d'impôt pour frais de scolarité. Enfin, le mode de calcul et d'attribution des bourses doit être linéaire, afin d'éviter les effets couperet des seuils.

Par ailleurs, les ressources issues du travail étudiant ne doivent effectivement plus être prises en compte pour le calcul des aides publiques (bourses et aides au logement) dans la limite de 15 heures hebdomadaires, pour ne pas venir en diminuer le montant, voire les faire disparaître.

2. Envisager d'autres formes d'aides

La somme moyenne nécessaire à un étudiant pour financer une année d'études supérieures est estimée à 7 000 euros. Au plan global, il s'agit donc de plus de 16 milliards d'euros, c'est-à-dire trois fois plus que la totalité des aides actuellement existantes (bourses, aides au logement, avantages fiscaux, aides indirectes...). Une politique sociale étudiante doit par conséquent répondre à la question des voies du financement par tout étudiant des 7 000 euros permettant de financer une année d'étude.

Différents gouvernements ont développé la possibilité du recours aux prêts bancaires par les étudiants. Le Conseil préconise, outre la nécessaire revalorisation des bourses, la mise en place rapide d'une « allocation d'étude remboursable » telle qu'elle est suggérée sous une autre forme par l'avis de notre assemblée sur *Famille et insertion économique et sociale des adultes de 18 à 25 ans*.

Il s'agit d'un droit annuel au prêt, plafonné chaque année et pour l'ensemble de la durée du cursus, garanti par l'État. Il ne s'agirait plus d'une possibilité laissée au bon vouloir de banques qui veulent pouvoir sélectionner leurs étudiants. C'est une aide remboursable à long terme, seulement lorsque son bénéficiaire est installé professionnellement, alors que les prêts étudiants actuels sont de court terme. Les remboursements devraient pouvoir être suspendus en cas de chômage. Son attribution d'année en année n'aurait qu'un seul et unique critère de sélection, lié à la réussite aux examens de l'étudiant.

Cette mesure constitue un contrat de confiance, l'État manifestant par la caution qu'il donne sa confiance dans la valeur de la formation qu'il assure à l'étudiant ; l'étudiant de son côté investissant dans sa formation sera plus exigeant et plus responsable. État et étudiant seront ainsi liés par une obligation de résultats et non plus par une obligation de moyens.

En plus des aides sociales existantes, des aides familiales éventuelles et des revenus tirés du travail dans les limites préconisées par notre assemblée, l'allocation remboursable doit jouer le rôle de variable d'ajustement pour boucler le financement des 7 000 euros annuels.

3. Engager sur le long terme une remise à plat de l'ensemble du système pour permettre une combinaison des différentes ressources

À plus long terme, une remise à plat de l'ensemble du système doit permettre une combinaison claire et efficace des différentes ressources assurant à tout étudiant les 7 000 euros nécessaires en moyenne pour financer une année d'études. Il doit s'agir de rendre les aides plus cohérentes et moins complexes, de donner de la clarté au système pour passer de l'empilage actuel de mesures diverses, incohérentes et parfois fruits du hasard comme l'ALS, à une véritable politique sociale.

Dans ce cadre, les actuels avantages fiscaux liés à la demi-part fiscale qui représentent aujourd'hui autant que les bourses d'État, c'est-à-dire 1,3 milliards par an, devront faire l'objet d'une réflexion. S'il ne s'agit pas pour notre assemblée de supprimer un outil de la politique familiale, il convient toutefois d'en atténuer les effets pervers.

B - AMÉLIORER LE POUVOIR D'ACHAT DES ÉTUDIANTS

Si les ressources des étudiants, notamment salariés, peuvent ainsi être améliorées par une révision du système d'aides sociales, notre assemblée considère qu'il est aussi essentiel d'agir sur un certain nombre de postes de dépenses qui conditionnent le pouvoir d'achat réel des étudiants. À cet égard, deux types de dépenses méritent une attention particulière : le logement et le transport.

1. Développer l'offre de logement

Principal facteur de la dégradation du pouvoir d'achat des étudiants et élément essentiel de leurs conditions de vie, le logement des étudiants appelle des réponses volontaristes.

Notre assemblée préconise deux axes principaux. Il convient de répondre en premier lieu à la pénurie de logements étudiants. Au moment où le gouvernement analyse les suites de la mission Anciaux, le Conseil se félicite de la volonté de détecter les raisons des retards et blocages connus dans l'application du plan de 2004. Il préconise de mettre en œuvre les politiques permettant la mise à disposition rapide de logements économiquement accessibles en nombre suffisant pour les étudiants. Le développement de cette offre nécessite de dégager des moyens conséquents et des solutions innovantes. Cela suppose aussi la mobilisation de tous les acteurs concernés : État, collectivités territoriales, Crous, bailleurs publics et privés. Le système de la garantie des risques locatifs, et les garanties qu'il offre aux étudiants, doivent être pleinement mis en œuvre.

La question de l'application de la taxe d'habitation aux étudiants se pose également, et mériterait d'être traitée dans le cadre d'une réforme plus globale de la fiscalité locale, qui tiendrait davantage compte de la situation des personnes en termes de revenus, au-delà des seuls étudiants.

2. Prévoir davantage de dispositifs réduisant le coût des transports pour les étudiants

Les étudiants sont conduits à utiliser les transports urbains, pour se rendre de leur lieu de vie à l'université, ainsi que les transports régionaux ou nationaux, à fréquence régulière en cas de décohabitation. Les étudiants salariés ont en outre à assumer le coût du transport lié à leur lieu de travail. Des dispositifs de réduction des coûts sont prévus par les collectivités territoriales, pour les étudiants ou les jeunes de façon générale.

Le Conseil propose d'expérimenter un dispositif qui serait spécifiquement consacré aux étudiants salariés afin de réduire davantage le coût de leur « double transport ».

C - RENFORCER LA POROSITÉ UNIVERSITÉS - ENTREPRISES PAR UNE IMPLUSION DES POUVOIRS PUBLICS

La porosité universités-entreprises est un enjeu majeur dans une société qui compte désormais plus de deux millions de jeunes dans l'enseignement supérieur et qui s'inscrit dans les objectifs et les ambitions de la société de la connaissance tels que le prévoit la Stratégie de Lisbonne. Les pouvoirs publics doivent en la matière jouer pleinement leur rôle d'impulsion au plan national comme au plan local.

1. Le rôle d'impulsion de l'État dans le nouveau cadre de l'autonomie des universités

Le rapprochement réciproque entre les universités et le monde du travail ne se décreète pas au niveau central. C'est encore plus vrai aujourd'hui par l'autonomie accrue des universités. Il suppose une volonté et des intérêts réciproques entre les différents acteurs concernés.

L'État doit toutefois développer des initiatives pour encourager la porosité universités-entreprises, son organisation et son renforcement. Cela passe par l'impulsion, l'encouragement et le suivi de nombre d'initiatives qui pourraient se développer : mise en place des bureaux stage-emploi-insertion professionnelle dans les universités, prise en compte des expériences professionnelles dans leurs modules de « projet professionnels » et plus généralement dans les parcours de formation, initiatives communes universités-entreprises au niveau d'un bassin d'emploi ou d'une branche professionnelle, sensibilisation et développement de formations pour les enseignants sur les questions d'insertion professionnelle des étudiants, mise en place de services innovants adaptés et personnalisés pour les étudiants, mise en œuvre par les universités de leur nouvelle mission insertion

professionnelle de leurs étudiants, mise en place au plan local comme au niveau national d'outils d'observation, d'analyse, d'expertise, de recherches...

Si dans tous ces domaines, le rôle de l'État n'est pas de se substituer aux acteurs concernés, il lui revient en revanche la responsabilité de se doter d'un outil performant pour les encourager, favoriser les synergies, suivre et évaluer les avancées ainsi obtenues. Cet outil doit aussi lui permettre de coordonner les actions de ses différents services et ministères sur le sujet. Il pourrait s'inspirer dans sa forme et son organisation des agences nationales et se voir doter de financements publics dont une part servirait à financer des projets locaux sur la base d'orientations et de cahiers des charges clairement établis.

2. Les rôles possibles des collectivités territoriales

Les collectivités locales, par la proximité qui les caractérisent et du fait des compétences qui leur sont dévolues, doivent prendre leur part dans ce chantier.

L'exemple de la « charte pour la réussite des étudiants salariés » regroupant, à l'initiative de la mairie de Paris, les huit universités parisiennes et des entreprises employant des étudiants, devrait se généraliser à d'autres villes universitaires.

Au-delà de la seule prise en compte des étudiants salariés, de telles initiatives devraient s'élargir à d'autres thématiques dans l'objectif de réunir des universités et des entreprises autour d'objectifs communs afin d'amener le monde du travail et l'université à réfléchir et à œuvrer ensemble, en favorisant une meilleure connaissance mutuelle et l'appréhension de part et d'autre des intérêts et des exigences respectifs.

Les régions, en charge des questions d'emploi et de formation, devraient plus particulièrement se mobiliser en ce sens.

D - INSCRIRE LE TRAVAIL ÉTUDIANT AU SEIN DES ENJEUX DE LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les préconisations relatives au travail des étudiants conduisent logiquement notre assemblée à une réflexion dans le champ plus large de la formation, de la prise en compte de l'expérience et de l'emploi des jeunes. Ce sont les enjeux de la sécurisation des parcours professionnels qui sont ainsi abordés, tant en ce que celle-ci englobe les débuts de parcours et l'insertion professionnelle des jeunes, qu'en ce qu'elle développe une approche nouvelle de l'emploi et de la formation et de leurs imbrications.

1. Formation professionnelle continue et validation des acquis de l'expérience

Le rapprochement nécessaire de l'université et des entreprises tel qu'il a été évoqué précédemment aurait des incidences directes et positives sur d'autres questions, à commencer par la formation professionnelle continue et la validation des acquis de l'expérience.

Ainsi, il est pour le Conseil essentiel que le parcours professionnel d'un individu ne soit pas figé en fonction de ses premiers pas dans le monde du travail, eux-mêmes conditionnés par l'octroi préalable d'un diplôme donné. De cette idée découlent l'importance du développement de la formation professionnelle continue, ainsi que la reconnaissance de l'expérience via la VAE.

Notre assemblée souhaite en conséquence rappeler ici avec force comme elle l'a souligné dans son récent avis sur la sécurisation des parcours professionnels, d'une part, que *« la notion de promotion professionnelle est à notre sens indispensable : un parcours linéaire sans progression ne répondrait pas à des objectifs collectifs de sécurisation telle que nous l'entendons »*, et, d'autre part que *« l'enjeu de la formation tout au long de la vie concerne autant les entreprises, à travers leurs stratégies en gestion des ressources humaines, que les personnes qui doivent de plus en plus anticiper et non subir les événements de leur parcours professionnel »*. À cet égard, la réflexion sur le travail des étudiants conduit à renforcer l'idée du nécessaire décloisonnement des systèmes de formation initiale et de formation professionnelle continue dans la vision de parcours promue par notre assemblée.

Les éléments mis en avant sur la reconnaissance du travail étudiant et sa valorisation dans les cursus peuvent également favoriser une meilleure mise en œuvre de la VAE de façon globale pour les jeunes et les salariés. Si le principe de la VAE est désormais clairement reconnu, son application dans les faits reste en effet trop souvent difficile. Là encore, le présent avis se situe dans la suite logique de l'avis sur la sécurisation des parcours professionnels, qui soulignait l'importance de la simplification et de l'adaptation de la VAE pour les expériences des jeunes, notamment dans le monde associatif, et que nous souhaitons par le présent avis élargir aux expériences professionnelles des étudiants.

2. Améliorer par cette voie le taux d'emploi des jeunes

Dans son étude sur le suivi de la situation de la France au regard des indicateurs de Lisbonne, notre assemblée a souligné que la faiblesse du taux d'emploi global de notre pays s'expliquait en partie par le faible taux d'emploi des jeunes.

Avec le taux d'emploi des seniors, il est en effet l'une des raisons principales de l'écart du taux d'emploi global par rapport aux pays affichant de meilleurs résultats. Un des facteurs importants est précisément le peu de cumul emploi-formation chez les jeunes en France. Le Conseil d'analyse stratégique a ainsi mis en évidence le fait que l'essentiel des écarts de taux d'emploi des jeunes s'explique par la relation à l'emploi des étudiants et, plus largement, que les écarts de taux d'emploi globaux entre pays tiennent pour une part significative, évaluée à un tiers environ, à la relation des jeunes à l'emploi pendant leur période de formation.

La réflexion menée sur les conditions permettant de mieux prendre en compte le cumul emploi-formation, ne serait-ce que du point de vue statistique, mais aussi bien sûr des conditions de son amélioration, peut ainsi favoriser une évolution positive de la situation française au regard des indicateurs de Lisbonne.

*
* *

Question apparemment ciblée et limitée à une situation spécifique, le travail des étudiants ouvre, à plusieurs titres, des champs de réflexion et d'action plus vastes.

Il ne s'agit pas de répondre aux difficultés d'une catégorie marginale, compte tenu de l'importance désormais reconnue du travail étudiant. Les étudiants salariés méritent en tant que tels une prise en compte de leur situation.

Il convient également de considérer que l'ensemble des étudiants sont concernés par les bénéfices qui pourraient être tirés des évolutions apportées au système en améliorant la prise en compte des motivations et des effets du travail étudiant.

Enfin, notre avis a tenté de dresser des pistes qui vont au-delà de la population étudiante car notre pays, de façon globale, a intérêt à développer les liens entre son enseignement supérieur et ses entreprises, à valoriser la formation tout au long de la vie, à reconnaître les expériences en sortant d'une logique encore trop académique pour la compléter par celle des compétences. Cette approche, conçue pour les étudiants salariés, est ainsi à même d'être également bénéfique pour les salariés étudiants.

En ce sens, le Conseil souhaite avoir porté au débat public non seulement une question qui mérite des réponses rapides et concrètes, mais aussi un regard nouveau sur les liens entre l'université et le travail, et, *in fine*, sur ce qu'est aujourd'hui une compétence dans un parcours.

Deuxième partie
Déclarations des groupes

Groupe de l'agriculture

La réforme des universités est un sujet à la fois lourd et complexe. Une loi vient d'être votée en août 2007 relative aux Libertés et responsabilités des universités (LRU). Et déjà, d'autres sujets mériteraient que l'on légifère à nouveau, comme celui du travail des étudiants.

Le travail des étudiants n'est pas un sujet marginal. L'avis l'explique fort à propos. Les trois quarts des étudiants français assument un emploi salarié parallèlement à leurs études, qu'il s'agisse d'un emploi régulier, ponctuel ou saisonnier, comme dans l'agriculture par exemple. Sur une classe d'âge de deux millions de personnes, cela n'est pas négligeable et justifie que l'on s'y arrête.

Les motivations des étudiants sont diverses. Certaines sont liées aux surcoûts engendrés par l'éloignement des centres universitaires. Les enfants issus de familles habitant les zones rurales sont ici particulièrement exposés. Ils doivent supporter des frais plus élevés de transport et de logement. La hausse continue du prix de l'immobilier constitue un réel handicap. Ce point ne doit pas être sous-estimé. D'autres motivations sont plus personnelles et touchent à la personnalité même de l'étudiant : désir de réalisation de soi, contacts avec la vie active, recherche d'expériences extérieures... Mais quelles que soient ces motivations, on ne peut que se féliciter du dynamisme des étudiants, à la condition bien sûr que le travail salarié ne vienne pas perturber la réussite des études par une ampleur anormale.

La multiplication sans cesse accélérée des échanges, née des nouvelles technologies, a profondément modifié nos styles de vie ainsi que nos modes de raisonnement. Il n'est plus aujourd'hui acceptable, ni réaliste, de scinder les parcours des individus en autant de cursus qui seraient indépendants les uns des autres. L'université, à l'instar des grandes écoles et des IUT qui se sont déjà engagés dans cette démarche, doit s'ouvrir au monde extérieur. Des passerelles doivent être lancées entre la formation abstraite et magistrale dispensée dans ses établissements et celle plus concrète que l'on retire de l'expérience en entreprise.

La bonne formation des individus, celle qui conduit à leur épanouissement personnel et à leur réussite professionnelle, résulte d'un ensemble de savoirs qui ne trouvent pas tous leur origine dans l'apprentissage magistral. Le développement de la VAE (Validation des acquis de l'expérience) représente à cet égard un enjeu tout à fait important. Bien des idées reçues doivent aujourd'hui être abandonnées car elles ne correspondent plus à la réalité de la société ni aux besoins des entreprises notamment du secteur agricole et agroalimentaire. L'environnement socio-économique évolue et avec lui la formation de ses acteurs. Université et entreprises doivent conjuguer leurs efforts dans un sens commun, pour le bénéfice de tous.

L'université, dont les racines sont celles de notre histoire, ne pourra retrouver tout son prestige qu'à la condition d'adapter son enseignement aux exigences du monde moderne. La symbiose avec les acteurs économiques et sociaux est l'une d'elle.

Le groupe de l'agriculture a voté favorablement l'avis.

Groupe de l'artisanat

Au moment charnière de la réforme de l'enseignement supérieur, il est regrettable que le travail des étudiants n'ait pas fait l'objet d'un chantier à part entière, tant ses contours sont proches de l'esprit et du contenu du programme de modernisation des universités et peuvent contribuer à l'amélioration du taux d'emploi des jeunes particulièrement bas en France.

En proposant de changer totalement le regard porté sur lui, c'est-à-dire de ne plus le considérer comme une « déviance » des études, mais bien comme une réalité du monde d'aujourd'hui dans la construction des parcours, l'avis rejoint les convictions et les attentes de l'artisanat en matière de rapprochement entre deux mondes qui jusqu'ici s'ignoraient.

Face à la montée en puissance de la connaissance dans l'économie, les sphères de la formation et de la production doivent effectivement s'enrichir mutuellement pour adapter les contenus et les orientations à l'évolution rapide des métiers et technologies.

D'ores et déjà, dans le cadre du réseau universités-artisanat, un certain nombre d'actions ont été engagées dans ce sens. Elles visent essentiellement à faire prendre conscience de l'existence d'une offre de proximité pour l'application de la recherche fondamentale menée par l'université tant en termes de transferts que d'innovations technologiques, voire de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. L'artisanat est disposé aujourd'hui à aller encore plus loin dans cette implication comme il le fait dans le milieu scolaire depuis de longues années. Cela suppose que l'université associe les artisans aux conférences d'intervenants, à la formation du personnel des centres d'information sur les filières, ainsi qu'au processus de la validation des expériences.

Concernant la reconnaissance proprement dite du travail des étudiants, les clarifications apportées au statut, aux doubles cotisations sociales et aux conditions de logement sont appréciables. Il reste cependant quelques interrogations sur la limite arbitraire des 15 heures de travail hebdomadaires et sur l'application d'un droit supplémentaire de congé dans les petites entreprises, même si le renvoi à la négociation en atténue la portée.

Afin que ce cumul emploi-étude puisse réellement fonctionner, l'université doit revenir aux bonnes pratiques, c'est-à-dire des cours en travaux dirigés ou pratiques avec contrôle continu, plutôt que le traditionnel cours magistral et le contrôle *in fine* induit par la dispense d'assiduité qui est appliquée aujourd'hui.

Quant à l'intégration de l'expérience dans la logique académique, elle fait appel à une vraie révolution des mentalités qu'il faut encourager. Le développement des filières professionnelles montre que l'évolution est en marche, même si beaucoup reste à faire pour une réelle prise en compte de ses vertus dans le champ des savoirs. Dans ce domaine, les entreprises ont un rôle important à jouer pour traduire ce travail en compétences, les intégrer ensuite dans les classifications conventionnelles d'emploi afin qu'elles soient prises en compte dans les critères de promotion sociale.

Compte tenu du potentiel de l'artisanat en création et reprise d'entreprises, cette approche a toute sa place pour renforcer l'attractivité des métiers. Les artisans en sont conscients et apprécient qu'un tel avis apporte un regard nouveau sur ces questions qui contribuent à l'amélioration de la situation de la jeunesse et plus largement à l'avenir de la France.

Le groupe de l'artisanat a voté favorablement cet avis.

Groupe des associations

La réalité décrite dans le rapport et l'avis souligne la pertinence du sujet que le rapporteur a mené de main de maître, et la nécessité de trouver des réponses adaptées à un phénomène irréversible, mais insuffisamment pris en compte encore aujourd'hui à la fois par l'université, les pouvoirs publics et le monde du travail.

À la lumière des travaux précédents sur l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur et la sécurisation des parcours professionnels, le groupe des associations considère, comme l'indique l'avis, nécessaire de développer les atouts du travail des étudiants - accès à l'autonomie, insertion professionnelle entre autres - tout en assurant les conditions de la réussite universitaire. À cet égard, il adhère aux propositions de l'avis en matière d'aménagements pédagogiques qui, certes, nécessitent une autre vision de la diffusion des savoirs, mais qui s'avèrent indispensables pour assurer une certaine forme d'égalité des chances face à l'élargissement sociologique du public qui accède aujourd'hui à l'université. De même, la valorisation du travail des étudiants dans le cursus, comme dans un second temps la validation des acquis de l'expérience, sont deux éléments indispensables à la reconnaissance du travail des étudiants et des compétences qui en découlent.

Dans le but d'équilibrer temps d'études et de travail avec comme objectif la réussite, le groupe des associations rejoint pleinement le point de vue et les propositions de l'avis qui plaide pour une révision des politiques publiques en matière d'aides sociales. La perspective d'une combinaison de différents types de ressources, assurant à l'étudiant le moyen de pourvoir à ses besoins de la vie courante et financer ses études, est une piste sérieuse à soutenir pour l'avenir.

Le groupe des associations veut également souligner l'intérêt de l'élargissement de la problématique du travail des étudiants à la question fondamentale du rapprochement des acteurs du monde universitaire et du travail, qui reste une condition déterminante de la réussite du début d'un parcours professionnel dont on sait qu'il n'est pas massivement acquis aujourd'hui pour la génération concernée.

Le groupe a voté l'avis.

Groupe de la CFDT

Le diagnostic posé dans cet avis montre qu'aujourd'hui, non seulement le recours des étudiants au travail salarié est un phénomène réel et durable, mais aussi que le principe cumul études/emploi présente, sous réserve de certaines conditions, des atouts dans le parcours et la construction personnelle des étudiants.

40 % des étudiants exercent une activité rémunérée, contrainte ou choisie, pendant leurs études universitaires et participent de fait à l'économie de notre pays, sans toutefois être reconnus à part entière dans le monde du travail.

La CFDT souhaite mettre l'accent sur la question de la compatibilité entre la durée du travail salarié et leur réussite universitaire, qui implique de mettre en place de réels aménagements pédagogiques : aménagements d'horaires de cours, développement du recours aux outils numériques...

L'avis pointe qu'une durée de travail salarié dépassant 15 heures hebdomadaires compromet la probabilité de réussite des études et peut avoir, en outre, des répercussions néfastes sur la santé des étudiants. Donc, cela impose de réformer un système qui permet de concilier temps de travail salarié et poursuite des études. Cela nécessite d'imaginer et de mettre en place des politiques développant un système d'aides sociales des étudiants, d'augmenter l'offre de logements accessibles et de prévoir des dispositifs réduisant le coût des transports afin d'améliorer leur pouvoir d'achat.

Au-delà de l'acquisition de leur autonomie, les étudiants portent un intérêt tout particulier à ces premières expériences qui leur font découvrir le monde de l'entreprise, les relations et la situation de travail professionnel. Elles peuvent aussi avoir un impact significatif sur leur orientation en cours d'études et sur leur insertion professionnelle.

Les entreprises bénéficient de la souplesse et de la flexibilité dans l'organisation du travail apportées par la main-d'œuvre étudiante. Elles doivent en assumer la contrepartie par une réelle sécurisation des parcours professionnels. Il faut prévoir des dispositions en droit social comme la protection sociale, une reconnaissance et une prise en compte des compétences et expériences acquises.

Il convient par ailleurs de mettre en œuvre, dans les universités, une organisation pédagogique qui intègre pleinement la situation des étudiants salariés et un aménagement du temps universitaire pour faciliter le travail étudiant.

Cette nécessaire prise en compte du salariat des étudiants devrait faciliter dans le même temps l'accès des salariés aux formations de l'enseignement supérieur.

La place des étudiants dans le monde du travail dépendra des choix des politiques publiques, et de la capacité de tous les acteurs concernés, universitaires, entrepreneurs, pouvoirs publics, à travailler en synergie, à porter un regard positif et à considérer comme un atout le travail des étudiants.

Pour la CFDT, l'avis sur le travail des étudiants constitue une contribution positive, elle l'a donc voté.

Groupe de la CFE-CGC

La question du travail des étudiants est au centre d'un débat important sur le niveau de vie des étudiants, sur la réussite scolaire et l'insertion professionnelle des jeunes. L'avis a réussi à faire le lien entre ces différents thèmes, ce qui le rend pertinent et complémentaire des autres travaux du CES et notamment de l'avis sur *L'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur*.

Travailler pendant ses études peut être bénéfique pour le jeune, à condition que ce travail soit encadré et reconnu au sein de l'université et de l'entreprise. Le jeune acquiert une plus grande autonomie, de la confiance en soi, et se confronte au milieu professionnel. On constate également qu'exercer un travail pendant ses études assure une meilleure insertion professionnelle à la sortie de l'université. Cette recommandation avait déjà été émise par le Conseil économique et social.

L'avis préconise d'organiser et de valoriser le travail des étudiants. Trois acteurs sont concernés : l'université, le monde de l'entreprise et les pouvoirs publics.

L'université doit intégrer le fait qu'un nombre de plus en plus important d'étudiants exerce une activité professionnelle. Il est à noter que, sur ce point les réflexions avancent, puisque des propositions sont faites pour dispenser de stage l'étudiant qui exerce une activité professionnelle en relation avec sa formation. L'avis propose de généraliser l'élaboration du supplément au diplôme en y intégrant les compétences professionnelles acquises lors de son activité professionnelle. Le groupe de la CFE-CGC y est favorable, car toute personne qui exerce une activité développe des connaissances et des savoir-faire et donc acquiert des compétences qui méritent d'être relevées.

Il est également nécessaire que l'université fasse tout son possible pour faciliter le suivi des études dans de bonnes conditions. L'université doit s'adapter et avoir un système d'organisation souple qui prenne en compte les situations particulières. Les propositions d'aménagement des horaires et des cours, ainsi que le développement des outils numériques, nous paraissent de bons moyens.

L'université doit être plus en lien avec le monde du travail. Les bureaux d'aide à l'insertion professionnelle, avec des moyens nécessaires pour fonctionner et composés de professionnels de l'entreprise spécialisés dans la recherche d'emploi, peuvent très bien jouer ce rôle d'intermédiaire entre l'université et le monde du travail.

Les entreprises doivent reconnaître la condition d'étudiant. L'avis rejette l'idée de la création d'un contrat spécifique pour les étudiants. En effet, l'étudiant qui exerce une activité professionnelle est un salarié comme un autre. Il n'est pas nécessaire de créer un dispositif spécifique pour eux. Il existe déjà suffisamment de moyens de droit commun qui peuvent être mobilisés pour embaucher des étudiants.

Cependant, il s'agit d'une situation particulière qu'il faut prendre en compte. Ils sont à la fois étudiants et salariés. La proposition qui est faite de limiter le nombre d'heure du contrat d'un étudiant salarié participe à la prise en compte de leur situation particulière. Cette disposition permet d'éviter un débordement de l'activité professionnelle sur le temps d'étude. Cette protection est nécessaire, car le jeune est avant tout un étudiant et le fait de travailler ne doit pas l'entraîner à sacrifier ses études.

La valorisation du travail des étudiants doit être un des enjeux des négociations entre les partenaires sociaux. Dans les branches et les entreprises, on doit négocier les conditions d'accueil des jeunes et le nombre de jours accordés pour le congé prévu pour les examens, mais aussi faire une publicité et généraliser les bonnes pratiques mise en place dans les entreprises. Le groupe de la CFE-CGC irait plus loin en faisant de la question de l'accueil des jeunes, en général, dans l'entreprise un enjeu du dialogue social et d'information des représentants du personnel dans l'entreprise. Cela concerne à la fois la question des salariés étudiants, mais aussi les stagiaires et l'apprentissage.

L'avis fait également des propositions concernant le rôle des pouvoirs publics. Il encourage ces derniers à continuer leur réforme des aides sociales en augmentant le nombre des bénéficiaires et leur montant, voire même en prévoyant une forme nouvelle d'aide qui serait une allocation d'étude remboursable.

Le groupe de la CFE-CGC considère que les recommandations de l'avis permettent à la fois de valoriser le travail des étudiants dans les universités et les entreprises, mais aussi d'éviter les effets néfastes que peut engendrer l'exercice d'une activité professionnelle sur les études. Beaucoup de ces préconisations peuvent être opérationnelles rapidement.

Le groupe de la CFE-CGC a voté l'avis.

Groupe de la CFTC

Notre assemblée se montre particulièrement attentive à la situation des jeunes hommes et jeunes femmes dans notre société et à leur insertion dans la vie active.

L'avis présenté par Laurent Bérail vient à point nommé soutenir notre réflexion et inviter les acteurs concernés à poursuivre leur action.

Les échanges au sein de la section du travail ont débouché sur un regard particulièrement convergent de ses membres.

Le groupe de la CFTC est sensible à ce que cet avis s'inscrive dans une démarche de responsabilisation des acteurs plus que dans une logique, trop souvent observée dans notre société, d'appel à l'intervention de l'État.

Si le travail des étudiants est une réalité forte et mal connue à la fois, il est un moyen très utile de concilier la massification actuelle des effectifs étudiants (2 275 000 étudiants, soit 35 % des jeunes de 18 à 25 ans) et l'indispensable insertion professionnelle de chacun d'eux.

La responsabilisation de l'université passe, en ce domaine, par son ouverture plus grande au monde du travail et des entreprises, comme le dit justement le rapporteur, lorsqu'il affirme que l'Université gagnerait à intégrer comme mission première la construction personnelle des hommes et des femmes qui s'y forment, par le développement équilibré du savoir, de la culture générale et des savoirs spécifiques acquis par l'expérience en dehors de la formation.

C'est en se réchauffant à l'école de la vie, c'est en apprenant au contact des autres travailleurs, que notre jeunesse estudiantine atteindra mieux encore son niveau de performance et les qualités à la fois intellectuelles, pratiques et humaines utiles à la réussite d'une vie professionnelle.

Le groupe de la CFTC insiste donc pour une organisation adaptée des enseignements, pour que les cursus soient davantage compatibles avec une activité professionnelle, pour que la valorisation des expériences professionnelles soit établie dans l'établissement des notations.

Deuxième acteur : les entreprises. Elles aussi sont invitées à la responsabilisation de leurs pratiques.

Tout comme les stages étudiants, les emplois étudiants ne doivent pas être une réserve de travail flexible et à bas prix, notamment le dimanche. Certaines entreprises le savent et pratiquent une politique d'emploi étudiant moderne et constructive pour tous.

Le groupe de la CFTC s'interroge cependant sur la situation réelle dans l'ensemble des entreprises et soutient les propositions du rapporteur concernant la diffusion des bonnes pratiques. Elle affirme aussi la nécessité d'un meilleur contrôle et d'une plus grande vigilance des dérives possibles, par une action renforcée de l'inspection du travail tout autant que des comités d'entreprise.

Les risques d'emploi à un poste de moindre qualification et ceux de moins bonne rémunération ne sont pas une vue de l'esprit.

Les politiques publiques, à leur tour, doivent s'inscrire dans une logique de responsabilisation.

La défiscalisation des revenus des étudiants sera une bonne mesure, tout comme l'absence de prise en compte de ces revenus pour l'obtention des bourses ou des aides au logement.

Le groupe de la CFTC souhaite une amélioration des bourses qui tienne compte davantage encore de la charge que représentent des études supérieures pour les familles nombreuses.

Une combinaison plus performante des différentes ressources est nécessaire, en se souvenant que le travail salarié des étudiants ne doit pas devenir la norme du financement des études (le seuil des 15 ou 16 heures hebdomadaires de travail conditionnant la bonne réussite des études).

Le groupe de la CFTC a soutenu cet avis.

Groupe de la CGT

Le premier constat que l'on peut faire à l'occasion de cet avis est celui de l'insuffisance, pour ne pas dire l'indigence des travaux sociologiques concernant l'université et ses étudiants. La psychanalyse a inventé l'auto-analyse, mais la sociologie universitaire ne semble pas attirée par l'étude de son propre milieu. Cet apparent manque d'intérêt de la sociologie universitaire pour ses indigènes n'a d'égale que la suspicion dont font l'objet la formation, la culture et l'approche sociologique dans le monde de l'entreprise, sans doute parce que, lui aussi, répugne à se donner à voir ou redoute de se connaître lui-même.

Pourtant, le pays de Durkheim, de Mauss et de Bourdieu a l'impérieux besoin de mieux connaître ses réalités sociales et culturelles, s'il veut réaliser les projections et réussir les mutations qu'appellent l'économie de la connaissance, les principes du développement durable et la promotion de l'exercice démocratique. Les sondages ne peuvent y suppléer, et encore moins les rhétoriques simplistes de ceux qui en abusent.

L'avis est parvenu à tirer de l'ombre la question du travail des étudiants, afin que sa réalité soit connue et reconnue, à faire des propositions pour qu'elle bénéficie d'une analyse plus profonde et d'un suivi permanent, pour qu'il passe du statut d'impérieuse obligation pour étudiant économiquement faible à celui d'atout potentiel pour l'insertion professionnelle et l'autonomie sociale. Oui, nous pouvons parler d'économiquement faible pour caractériser la situation d'un grand nombre d'étudiants au travail. Il est consternant que ce terme soit approprié pour décrire leur situation, comme il pourrait aussi le redevenir rapidement, si nous n'y prenions pas garde, pour caractériser ceux et avant tout celles qui touchent les pensions les plus faibles.

L'avis a raison de « *souligner les effets négatifs du travail étudiant lorsqu'il est exercé avec une intensité préjudiciable à la réussite scolaire et aux conditions de vie même des étudiants* », comme il a eu raison de promouvoir « *une véritable révision du système d'aides sociales destiné aux étudiants* ».

Parce que nous partageons « *le constat que le travail étudiant est un phénomène réel et durable* » et qu'il s'agit maintenant « *de promouvoir les principes d'une nouvelle conception autorisant à le considérer comme un atout potentiel* », nous voulons insister sur le fait qu'une des premières conditions pour y parvenir est d'éradiquer, notamment par des politiques publiques appropriées, les situations qui rendent cette mission impossible pour les étudiants issus des milieux modestes. Là aussi, la problématique de l'amélioration du pouvoir d'achat est à l'ordre du jour.

Nous partageons totalement l'analyse faite par l'avis selon laquelle « *la conception très parcellisée de la vie avec des périodes distinctes d'études puis de travail, est largement dépassée* ». De même, la conception de la sécurisation des parcours professionnels récemment adoptée par notre Conseil appelle à confirmer « *que la période d'études peut utilement se mêler à une période active sur le plan du travail dans l'intérêt même de l'étudiant, de l'identification de son projet professionnel et plus encore de sa construction personnelle* ».

La CGT regrette, à ce sujet, que la nouvelle loi ait pour conséquence d'écarter les confédérations de la gouvernance des universités.

Cet avis sur le travail des étudiants dont, au premier abord, le titre pouvait paraître anodin et le sujet ciblé sur une population marginale, s'est avéré porter sur une question centrale pour la compréhension de la réalité du monde universitaire et des relations qu'il entretient avec le reste du monde, dont celui du travail et de l'entreprise. Les propositions qu'il fait pour améliorer la prise en compte du travail étudiant sont rapidement applicables et aptes à s'inscrire dans la durée car elles ont été confrontées aux principes issus des réflexions de notre assemblée sur l'insertion et la sécurisation professionnelles.

Il nous incite également à adopter une attitude vigilante et prospective sur ce que l'avis a justement intitulé « *le rôle d'impulsion de l'État dans le nouveau cadre de l'autonomie des universités* », qui semble particulièrement d'actualité.

Quels que soient les jugements portés sur les actions en cours dans les universités, elles révèlent des problèmes profonds et des inquiétudes justifiées. Si une certaine autonomie de l'université est nécessaire, elle ne doit pas conduire à mettre en cause sa mission de service public.

Notre assemblée devrait à l'avenir mieux montrer sa capacité à appréhender ces questions vitales pour notre jeunesse et pour la prospérité de notre société. Le travail présenté aujourd'hui est un jalon utile sur cette voie.

Le groupe de la CGT a voté l'avis.

Groupe de la CGT-FO

Si l'on voulait se placer dans une alternative simpliste, on pourrait renommer cette saisine en lui donnant pour titre *Étudiants salariés ou salariés étudiants*.

Le groupe FO évitera ce genre d'approximation, en relevant cependant que titrer le rapport *Le travail étudiant* amène à placer en sous-titre de l'avis « Faire du travail étudiant un atout ».

Or, aujourd'hui, le travail des étudiants est surtout perçu comme une contrainte et un facteur d'inégalités.

Comment peut-on d'une contrainte faire un atout ?

Personne ne nie, et les chiffres le démontrent, que le fait de travailler, pour un étudiant, constitue un handicap au bon déroulé de son parcours universitaire.

Par ailleurs, l'essentiel de l'activité salariée des étudiants n'a que peu ou pas de rapport avec les études poursuivies. Il n'a pour vocation que d'assurer, notamment dans le début des parcours, une fonction alimentaire. Or, c'est dans ces premières années que le taux d'abandon ou d'échec est le plus important.

Il semble évident qu'un axe fort de cet avis aurait dû montrer les insuffisances du système d'aides sociales. Au lieu de cela, il se borne à préconiser une durée maximum de travail, réputée « non nuisible », de 15 heures par semaine.

Or, le revenu procuré par 15 heures hebdomadaires au SMIC, soit moins de 500 euros, s'avère insuffisant pour subvenir aux stricts besoins primaires : logement, nourriture, fournitures et déplacements.

Ainsi, admettre les inégalités engendrées par le travail des étudiants conduit à proposer :

- des adaptations de l'organisation universitaire ;
- des comportements différenciés des entreprises ;
- une réforme des politiques publiques.

Si le groupe Force ouvrière conteste le prédicat de cet avis consistant à considérer le travail comme une nécessité pour la majorité des étudiants, il peut, cependant, soutenir certaines des propositions qu'il contient.

Sur le premier point, il est clair que des améliorations sensibles doivent être apportées à l'orientation et à l'insertion par une meilleure professionnalisation des enseignements supérieurs.

Sur le second point, le groupe Force ouvrière considère que les entreprises doivent revoir leur politique d'intégration des jeunes diplômés. Il regrette, de ce point de vue, que l'avis n'accorde que peu de place à la pratique des stages. Ceux-ci peuvent constituer, non seulement pour les étudiants, mais aussi pour les salariés, un véritable problème par la dévalorisation des qualifications mises en œuvre en la circonstance.

Sur le troisième point, le groupe FO adhère volontiers à certaines préconisations, dont la nécessaire remise à plat de l'ensemble du système d'aides sociales. La notion de bourses doit être réformée. L'inégalité engendrée par le quotient familial et la fiscalité des parents, doit être compensée par la prise en compte de la capacité d'autonomie de l'étudiant, évaluée individuellement.

Au-delà, il apparaît évident que les politiques publiques concernant l'enseignement supérieur n'intègrent pas suffisamment l'élan à donner à la jeunesse pour lui permettre d'accéder à des niveaux de qualification indispensables au développement économique de notre pays.

La démographie et l'inversion de la pyramide des âges confrontent dès maintenant à des pénuries de qualification. Malheureusement, ce n'est pas la conception présente du travail étudiant qui nous prépare efficacement à ces profonds changements.

Enfin, il ne faut pas confondre formation initiale et formation continue. La VAE, par sa logique promotionnelle, doit devenir un puissant levier des parcours professionnels. Son but n'est pas de combler maladroitement quelques lacunes estudiantines.

Le rapporteur a eu la lourde charge de mettre en lumière, par ce rapport et cet avis, un sujet qui mérite une attention renouvelée.

Le passage de l'adolescence à l'âge adulte comporte pour beaucoup de jeunes cette phase intermédiaire et préalable à l'entrée dans la vie active. FO ne souhaite pas en limiter les conséquences et les solutions au « travail étudiant ».

C'est pour cette raison que le groupe Force ouvrière, considérant que l'avis manque d'ambition et répond insuffisamment aux attentes régulièrement exprimées par les étudiants, s'est abstenu.

Groupe de la coopération

Depuis plusieurs années, la section du travail contribue à l'observation et l'analyse des mutations du monde du travail. L'avis apporte un éclairage d'autant plus important et novateur qu'il concerne les jeunes générations lors de leur premier contact avec la vie professionnelle, qui de plus en plus a lieu durant leurs études. La question du travail des étudiants était jusqu'ici un phénomène traité à la marge, le plus souvent considéré comme une « déviance » abordée uniquement sous l'angle de l'aide sociale. Or, c'est une réalité bien ancrée : ce sont en effet les trois quarts des étudiants qui travaillent en cours d'année en incluant la période d'été ; plus de 40 % exercent une activité rémunérée pendant l'année universitaire et 15 à 20 % travaillent de façon régulière pendant leurs études. Ces chiffres renvoient à des réalités diverses : depuis l'étudiant contraint par des considérations économiques - alors que le coût d'une année d'étude supérieure se chiffre à 7 000 euros ; en passant par le travail perçu comme un complément de formation et une ouverture utile au monde actif ; jusqu'au travail inclus dans le cursus de formation, l'un n'étant pas exclusif de l'autre.

Par son ampleur et sa diversité, le groupe de la coopération considère que cette question ne peut plus rester à la marge des réflexions sur l'organisation des études supérieures. Plus largement, ce sujet renvoie à la façon dont notre société accompagne ses jeunes dans leur insertion professionnelle et leur entrée dans la vie d'adulte. Cette amplification du travail étudiant résulte notamment de la massification de l'enseignement supérieur qui accueille aujourd'hui deux millions de jeunes ; d'autant que pèsent sur eux et leur famille un coût de l'immobilier souvent exorbitant, le coût des transports, et alors que l'insertion professionnelle reste très difficile pour les jeunes issus de l'université. Le travail est aujourd'hui la première source de revenus des étudiants devant les aides de la famille et les bourses, réalité trop peu connue.

Le groupe de la coopération soutient l'ensemble des propositions présentées qui constituent une large « palette » de mesures à imaginer et à mettre en œuvre pour soutenir les jeunes concernés, et faire qu'au niveau quantitatif et qualitatif ce travail souvent contraint devienne une opportunité de découverte du monde du travail, un complément à la formation et un véritable atout pour l'insertion dans la vie active et la conquête de l'autonomie.

Au-delà de la diversité et de la pertinence de ces mesures, c'est à juste titre que l'accent est mis sur les niveaux de responsabilités spécifiques des trois acteurs de cette démarche de progrès, que sont les universités elles-mêmes, les entreprises et les pouvoirs publics.

Le groupe de la coopération insiste plus particulièrement sur le cœur de la réflexion de cet avis, la nécessaire « porosité » à développer entre le monde de l'entreprise et celui de l'université. La loi sur l'autonomie des universités vient de reconnaître que l'une des missions assignées à l'université est bien « d'insérer professionnellement » les étudiants dont elle a en charge la formation. Le groupe soutient cette évolution dans laquelle la facilitation du travail salarial des étudiants doit trouver toute sa place.

Au-delà, le groupe de la coopération considère que l'université, lieu des cultures et des savoirs, ne doit pas être accessible qu'à l'entrée de la vie active, mais bien tout au long de la vie professionnelle. L'avis s'inscrit donc bien dans le prolongement de celui sur la sécurisation des parcours professionnels : la vie professionnelle n'est plus une trajectoire linéaire, mais un véritable parcours qui nécessite de développer la formation tout au long de la vie et donc d'ouvrir, pour tous les âges, l'accès à l'université.

Le groupe de la coopération a voté en faveur de l'avis.

Groupe des entreprises privées

Le groupe tient à souligner le travail du rapporteur qui a su en effet mettre en lumière ce phénomène de société dont les répercussions économiques et sociales sont fondamentales et positives.

D'une manière générale, le groupe partage l'ensemble des propositions et les analyses faites dans ce texte, à commencer par un point qui nous semble basique, mais qui n'a pas toujours été partagé : le travail des étudiants, qui touche environ 400 000 personnes, favorise l'insertion professionnelle des jeunes. Il faut donc l'encourager, d'autant que les acteurs et observateurs de ce phénomène constatent que la motivation financière n'est pas la seule raison qui pousse les jeunes à travailler. Ce sont bien des jeunes volontaires et désireux de réussir leur insertion professionnelle au terme de leurs études. Avec les stages et l'alternance, le travail des étudiants est un outil important de réussite.

Pour les accompagner, des propositions ont été faites par la section. L'une d'elle, le congé pour examen, peut être considérée comme opportune en fonction des conditions de sa mise en œuvre. Ainsi, les branches et entreprises (notamment de la restauration rapide) qui proposent aux étudiants salariés le congé pour examens, y ont donné un cadre pour éviter les abus (plafonnement annuel à quatre demi-journées par exemple).

De la même manière, la mensualisation de la cotisation au régime de sécurité sociale étudiante est certainement un moyen d'éviter les doubles cotisations aux régimes salarié et étudiant. Plus encore, le groupe partage le souhait de la section de renforcer et d'améliorer le système de bourse tel qu'il existe aujourd'hui.

Autre proposition, les universités doivent adapter leurs emplois du temps pour permettre à leurs étudiants de cumuler emploi et études, comme cela se faisait auparavant. Pour cela, il faut mieux analyser l'impact du travail étudiant pour mieux l'accompagner. C'est dans cet esprit que les universités doivent s'adapter à ce phénomène en développant « *une proximité entre universités et entreprises* », pour reprendre les termes du rapporteur.

Le groupe des entreprises privées, tout autant que le rapporteur, est persuadé « *qu'il va dans l'intérêt partagé des étudiants, de l'université et des entreprises que les sphères de la formation et de la production économique s'enrichissent mutuellement* », que ceci prenne la forme de « *conférences d'intervenants issus des entreprises* » intégrées dans les cursus, ou de processus de validation des compétences acquises dans le cadre du travail salarié des étudiants. Plus encore, les universités doivent se doter de véritables outils pour renforcer leur mission d'insertion professionnelle, celles qui l'ont déjà fait obtenant d'ailleurs de bons résultats.

Se situant à la frontière de deux mondes qui se sont longtemps ignorés, le travail salarié étudiant favorise le passage de l'université à l'emploi et facilite leur insertion professionnelle.

Pour toutes ces raisons, le groupe des entreprises privées a voté l'avis.

Groupe des entreprises publiques

Le travail des étudiants est une réalité en plein développement depuis le milieu des années 1980, concomitante et corrélative de celle que certains appellent la « massification de l'enseignement supérieur ». C'est une réalité sous estimée, insuffisamment étudiée et prise en compte. Et c'est l'intérêt et la spécificité de notre institution, le CES, de défricher ainsi des problématiques sociales et sociétales nouvelles. D'autant que cet avis vient utilement prolonger les travaux sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés.

L'avis souligne l'ampleur de ce phénomène nouveau : quatre cent mille étudiants sur près de deux millions travaillent de façon régulière pendant leurs études. Il souligne également la diversité de la situation en insistant sur la multiplicité des motivations : les étudiants exercent une activité professionnelle parce qu'ils en ont financièrement la nécessité. Mais cette motivation n'est pas exclusive. De même, cette activité peut avoir des effets négatifs, tant sur le plan de la santé que de la réussite universitaire si elle dépasse un certain seuil horaire. Par contre, elle constitue aussi une aide à l'entrée dans la vie active et améliore de façon significative la probabilité d'accès à un emploi en contrat à durée indéterminée.

L'avis émet des propositions et des recommandations, tant à l'égard des universités, des entreprises que des pouvoirs publics. Il insiste sur l'urgence de disposer d'un corps documentaire permettant de mieux cerner la réalité et de suivre les effets des mesures qui seraient adoptées - c'est notre souhait - dans le cadre des réformes en cours sur l'université.

Le monde universitaire est au premier chef concerné par les recommandations de l'avis. Au-delà des indispensables aménagements pédagogiques permettant de concilier le temps du travail et celui des études, le travail devrait pouvoir être pris en compte dans le module du « projet professionnel », dans l'attribution de crédits ECTS et dans le nouveau « supplément au diplôme ».

Le groupe des entreprises publiques estime que cette prise en compte ne doit pas être faite sans précaution. L'université française a un besoin urgent de s'ouvrir aux réalités du monde économique. Elle doit contribuer à l'insertion professionnelle de ses étudiants, sans dévaloriser le contenu des enseignements et la qualité des diplômes délivrés. De même, il est utile de développer les emplois étudiants au sein des établissements universitaires, mais nous souhaitons que ce ne soit pas au risque de retarder une véritable entrée dans la vie active.

Les entreprises sont appelées à respecter les dispositions du Code du travail, quant bien même celui-ci devrait connaître certaines adaptations. Nous rejoignons également les préconisations sur la nécessaire articulation entre les régimes « étudiant » et « salarié » de protection sociale.

Enfin, l'avis s'adresse aux pouvoirs publics. Notre groupe approuve la proposition d'un dispositif simplifié d'embauche et de rémunération, type CESU, pour résoudre la complexité des formalités en la matière.

Nous pensons que les pouvoirs publics doivent poursuivre la démarche engagée récemment visant à revoir le système de bourses et d'aides sociales, en permettant à terme une combinaison des différentes ressources. Le logement et les transports doivent également être l'objet d'une attention particulière des pouvoirs publics, des collectivités territoriales comme aussi des différents acteurs privés concernés.

Au-delà des interpellations, des propositions faites aux pouvoirs publics, aux entreprises, aux universités, l'avis insiste sur l'indispensable rapprochement de ces différentes parties prenantes à la question du travail des étudiants. Cette « porosité » entre les intervenants constitue un axe majeur de l'avis. Elle devra contribuer, grâce notamment aux possibilités offertes dans le cadre de l'autonomie des universités, à améliorer le taux de réussite universitaire ainsi que le taux d'emploi des jeunes, deux faiblesses inadmissibles dont souffre notre pays.

Le groupe des entreprises publiques a voté l'avis.

Groupe de la mutualité

Mal connu, le travail des étudiants est encore très largement sous-estimé, il atteindrait aujourd'hui plus de 40 % de la population étudiante pendant l'année universitaire, même si les formes et durées demeurent hétérogènes. Il connaît une croissance forte depuis une dizaine d'années.

Aussi, l'avis présenté par la section du travail cherche-t-il à proposer des pistes pour mieux prendre en compte le travail étudiant.

Le texte insiste dans un premier temps sur les risques sur le plan de la santé et des rythmes de vie d'un cumul études et emploi où le temps de travail hebdomadaire dépasserait 15 heures par semaine.

Concernant l'accès aux soins, une étude de 2005 de la Mutuelle des étudiants (LMDE) et de l'Observatoire EPSE (Expertise et prévention pour la santé des étudiants) a souligné que seuls 72 % des étudiants déclarent disposer d'une couverture complémentaire, ce qui est inférieur au pourcentage observé dans la population générale. On constate cependant que le recours au système de santé est fréquent, bien que 23 % des étudiants aient déclaré avoir renoncé à certains soins parce qu'ils étaient trop chers (essentiellement soins dentaires et ophtalmologiques). Par ailleurs, une enquête de l'Union nationale des sociétés étudiantes mutualistes régionales (USEM) et de la Fédération nationale des observatoires régionaux de la santé (FNORS) montre que la part des étudiants déclarant souffrir de mal-être et de souffrance psychique est plus importante parmi les étudiants ayant une activité salariée ; cette enquête présente les mêmes résultats concernant la prise de médicaments (tranquillisants et antidépresseur). Pour aller dans le même sens, une étude de 2007 de la LMDE sur la santé mentale des étudiants souligne que trois quarts des étudiants se déclarant en bonne santé n'exercent pas d'activité professionnelle, alors que parmi les étudiants présentant des situations de mal-être, seule la moitié n'exerce pas d'activité professionnelle. La question de la santé des étudiants est donc bien réelle, les risques étant renforcés par le cumul études/travail.

Ce constat posé, le groupe de la mutualité propose, afin de mieux prévenir les risques subis par les étudiants, de privilégier une approche préventive à travers un développement de la médecine universitaire et par le biais de la médecine du travail. En effet, l'étudiant passe, au plus une visite médicale au cours de ses années d'études, et il n'est pas toujours évident que l'employeur propose une visite médicale pour l'étudiant embauché à temps partiel et pour un contrat souvent de courte durée. Concernant plus précisément la Médecine préventive universitaire (MPU), seuls 40 % des étudiants déclarent avoir bénéficié de la visite médicale pourtant obligatoire pour les étudiants de 1^{er} cycle. Le manque de moyens accordé à la MPU est à l'évidence une des causes de cette situation.

La question de l'affiliation aux régimes de protection sociale peut, comme le souligne l'avis, s'avérer compliquée en raison de l'instabilité et de la précarité des contrats de travail des étudiants alors que l'affiliation au régime étudiant se fait en début d'année scolaire ainsi que le versement de sa cotisation. La proposition d'une cotisation mensuelle peut présenter une solution adaptée sans pour autant désorganiser la gestion par le régime étudiant.

La mutualité partage les éléments principaux du constat et les propositions contenues dans l'avis qu'elle approuve, mais insiste sur les conséquences du travail sur la santé des étudiants elle-même trop souvent négligée comme en témoignent les études menées par les mutuelles étudiantes.

Groupe de l'Outre-mer

Le travail des étudiants est un phénomène en fort développement parfaitement démontré dans l'avis.

C'est également le cas, qu'il s'agisse d'étudiants présents Outre-mer ou d'étudiants originaires de l'Outre-mer présents en métropole.

Cependant, comme en France hexagonale, ce phénomène est difficilement appréciable dans les collectivités ultramarines. Selon les enquêtes menées, les résultats sont variables ; on sait cependant que pour au moins quatre étudiants sur dix, il est vital de travailler ! C'est évident, puisque Outre-mer les dépenses courantes d'un étudiant, comme celles de n'importe quel autre citoyen d'ailleurs, sont impactées par le coût élevé de la vie. Cependant, la situation du marché du travail et un fort taux de chômage réduisent la possibilité d'exercer un travail étudiant ; il s'agit le plus souvent d'un travail saisonnier ou à mi-temps. On comprend ainsi leur forte revendication d'une amélioration notable des bourses et prêts d'honneur consentis par les collectivités et l'État.

Pour les étudiants ultramarins présents en métropole, la décohabitation et l'émancipation de la famille sont une situation inévitable, et peuvent constituer une raison plus forte à avoir une activité rémunérée.

Par ailleurs, une préoccupation majeure pour ces étudiants présents en métropole concerne leur logement à leur arrivée, du fait de ressources insuffisantes et de la difficulté à trouver un garant domicilié en métropole.

La loi du 13 juillet 2006 portant engagement national pour le logement, en son article 87, ouvre la possibilité pour les parents résidents Outre-mer de se porter caution de leurs enfants étudiants. Selon les informations recueillies, cette loi serait diversement respectée et nécessite parfois l'intervention des étudiants auprès des services de l'État.

Les étudiants originaires des collectivités, quel que soit le lieu de leurs études, partagent un grand nombre d'inquiétudes avec leurs homologues métropolitains. Si, par exemple, le travail à ce moment de leur vie leur permet de découvrir le monde de l'entreprise, parfois même de réorienter leurs études, il ne faudrait pas qu'il ait un impact négatif sur leur réussite scolaire.

À l'inverse, des phénomènes sont amplifiés, comme le double processus de socialisation et d'émancipation des étudiants ultramarins présents en métropole ; cet éloignement du milieu familial peut avoir selon les individus des conséquences positives (« *on se jette à corps perdu dans les études* ») ou négatives (avec une fragilité accentuée par le caractère rapide et brutal de la décohabitation).

Le groupe partage également les conclusions de l'avis, sur la prise en compte actuellement non satisfaisante de ce phénomène, également sur la nécessaire approche « valorisante » de ce fait de société comme évoqué précédemment, et enfin sur une synergie plus forte entre l'enseignement supérieur et le monde de l'entreprise qu'il convient de mettre en place.

Le groupe, qui a voté l'avis, remercie le rapporteur d'avoir pris en compte la problématique du travail des étudiants ultramarins.

Groupe des personnalités qualifiées

M. Duharcourt : « Le travail étudiant est, comme le souligne le projet d'avis, une réalité mal connue et sous-estimée, puisque le pourcentage d'étudiants qui travaillent varie de 17 % à 85 % selon la définition retenue. Le rapporteur souligne que ce travail recouvre des activités contrastées et que, si certaines sont en cohérence avec les études en cours, les petits jobs et l'emploi concurrent des études sont dominants. De fait, le travail étudiant est trop souvent contraint et sa motivation essentiellement financière, trop d'étudiants disposant en effet de ressources insuffisantes pour suivre leur cursus et tout simplement subsister.

Le rapporteur a donc raison de souligner que, si l'exercice d'une activité rémunérée peut avoir un impact positif sur l'orientation puis l'insertion professionnelle, au-delà d'une durée de 15 à 20 heures, il a des effets nettement négatifs sur la santé et sur les résultats. De même note-t-il à juste titre que les emplois occupés par les étudiants sont souvent peu qualifiés et que leur niveau de formation est peu pris en compte. Le projet d'avis considère cependant que le travail étudiant est un phénomène réel et durable, et qu'il faut en faire un atout. Dans ce contexte, il conviendrait tout d'abord d'approfondir l'analyse tant statistique que qualitative et notamment de recueillir des données sur la relation entre le temps de travail rémunéré des étudiants et leur catégorie sociale, afin de préciser les incidences d'un travail contraint en termes d'égalité des chances.

Le projet d'avis propose ensuite de valoriser ce travail étudiant, de mieux l'organiser et de l'inscrire parmi les enjeux de la sécurisation des parcours professionnels. Tout en rejetant l'idée d'un statut spécifique des étudiants travailleurs, il avance ainsi des préconisations positives d'aménagements du Code du travail permettant des congés de droit pour examen, ainsi que du régime de protection sociale pour l'indemnisation maladie et les droits à la retraite. Il formule également le souhait légitime que les universités prennent mieux en compte le travail étudiant par des aménagements d'horaires de cours et le

valorisent dans les cursus. Il invite en même temps les entreprises à garantir des conditions d'accueil positives, à intégrer les contraintes spécifiques des étudiants dans l'organisation du travail, à reconnaître - ce n'est pas le cas aujourd'hui - l'acquisition de compétences et à faire du travail étudiant un enjeu du dialogue social. À cet égard, la question est cependant posée de savoir comment peuvent effectivement se mettre en place ce que le rapporteur appelle des bonnes pratiques.

Par ailleurs, le projet d'avis note de manière bien trop timide et évasive que la réalité du travail étudiant interpelle les politiques publiques. Si l'on veut effectivement que le travail étudiant soit un atout et un moyen effectif de préparer son insertion professionnelle sans constituer un handicap pour la réussite des études, il faut radicalement améliorer la condition étudiante. Cela exige de renforcer considérablement l'encadrement, notamment dans le premier cycle universitaire, de refondre, plus que ne le suggère le projet d'avis, le système d'aides sociales et de réaliser une réforme des stages étudiants leur garantissant une rémunération décente. Aussi peut-on regretter que le texte semble se contenter d'inviter à poursuivre les efforts engagés en matière d'aide sociale ou à attendre les bienfaits supposés de la nouvelle loi sur l'autonomie des universités. À l'instar de l'intersyndicale de l'enseignement supérieur et de la recherche, je considère au contraire que le manque criant de moyens dont souffre le service public et les conséquences de cette nouvelle loi ne peuvent qu'aggraver les conditions dans lesquelles les jeunes, notamment ceux qui sont issus des milieux défavorisés, peuvent suivre et réussir des études supérieures. L'absence de ministre laisse d'ailleurs à penser qu'il importe d'apporter des changements à la politique actuelle. Pour ces raisons, tout en appréciant la qualité de l'analyse proposée par le rapporteur et certaines de ses propositions concrètes, je m'abstiendrai ».

Mme Benatsou : « Dans le contexte social actuel, particulièrement sensible, le projet d'avis se penche sur une question importante, car elle concerne la jeunesse.

Les étudiants salariés courent du matin au soir entre l'université, la fac et l'entreprise, jonglent entre les horaires de cours et de travail, pour finalement avoir le sentiment de ne pas disposer d'assez de temps pour bien étudier ni d'assez d'argent pour payer leur loyer, leurs frais d'études, leurs transports. Le projet d'avis souligne ainsi les effets négatifs du travail étudiant lorsqu'il est dû à une nécessité financière et exercé avec une intensité préjudiciable à la réussite scolaire des étudiants. Car, depuis de nombreuses années, la précarité s'installe dans le milieu étudiant, les rapports succédant aux études pour démontrer la difficulté de la situation dans laquelle se trouvent les jeunes qui désirent poursuivre des études dans l'enseignement supérieur. Quant aux étudiants étrangers, ils ont d'énormes difficultés financières et, en plus, l'obligation de réussir leur année pour obtenir le renouvellement de leur carte de séjour.

Le chiffre des étudiants salariés ne cesse d'augmenter et du même coup s'éloigne le mythe de l'étudiant dandy, privilégié. La précarité d'un étudiant, en Île-de-France comme en région, est ainsi double, touchant le domaine financier mais aussi le suivi des cours. De fait, le système de bourses, en place depuis plusieurs dizaines d'années, n'est plus adapté à la réalité de la condition étudiante et de nombreux étudiants voient leur demande refusée en raison de revenus trop élevés, à quelques euros près, alors qu'ils sont sans doute des dizaines de milliers qui auraient bien besoin de ces bourses pour vivre dignement. La situation actuelle est donc paradoxale et intolérable, notamment en matière de logement : les places en cités universitaires sont bien peu nombreuses et il faut donc payer un loyer, souvent exorbitant, et l'étudiant est obligé de travailler à côté de ses heures de cours, pour ensuite découvrir qu'il a perdu un échelon à cause de son travail, pris en compte dans le calcul des bourses !

Le projet d'avis a le mérite de s'intéresser à la formation des étudiants, à leur insertion sociale et professionnelle, aux contrats de travail, à la rémunération et au dialogue social, autant de problématiques que le rapporteur aborde sans langue de bois, en proposant de nouvelles pistes. Mais avec cette saisine, c'est l'école dans sa globalité qui est concernée, et l'on aurait pu souhaiter que le rapporteur aborde la situation des jeunes qui décrochent de l'université dès la première année, dont le nombre est trop élevé et qui partent faute de moyens. De même, une analyse des résultats catastrophiques des étudiants en licence aurait été utile, sachant que ce sont très souvent des étudiants issus des classes populaires qui ratent leur licence. Trop peu demandent à redoubler et une grande majorité d'entre eux filent droit à l'ANPE, ce qui constitue un véritable gâchis.

Comme l'indique le rapporteur, l'école a été le rêve de la République et reste la plus belle de ses réussites. Cependant, le système éducatif français, en désarroi, cherche un nouveau souffle. Certaines réformes qui viennent d'être décidées pour l'enseignement supérieur, telles que la défiscalisation du travail des étudiants, dans la lignée de la mission Anciaux sur le logement, sont importantes mais encore insuffisantes, et mettent du temps à être mises en place. En outre, les étudiants issus de milieux défavorisés et inscrits en sciences humaines sont inquiets : ils ont l'angoisse du diplôme peu ou mal reconnu et craignent d'être abandonnés par l'État. Un professeur me disait récemment que les étudiants n'ont pas tous les mêmes chances : celui qui suit une filière sociale, dans un établissement de banlieue, a moins de chance de réussir ses études que celui qui a choisi une filière élitiste, parce que les études scientifiques sont plus cotées que d'autres et les universités parisiennes mieux reconnues par les entreprises. Quant à l'étudiant qui travaille, il est sanctionné parce qu'il travaille, à cause de bourses insuffisantes, sans parler de ses conditions de travail elles-mêmes ! On pourrait ainsi évoquer le cas des restaurants McDonald's, qui se targuent d'adapter les horaires des employés aux emplois du temps universitaires, mais quel jeune normalement constitué peut étudier convenablement quand il travaille de 18h à 1h du matin, deux fois par semaine ?

Il faudrait évoquer aussi la rigidité des universités envers leurs étudiants salariés : l'absentéisme engendré par le travail est souvent sanctionné par une suppression des bourses, et que dire des aides au logement, qui plafonnent péniblement à 194 euros par mois pour les boursiers, quand un loyer atteint 400 euros minimum dans le privé ? La santé n'est malheureusement pas en reste : les étudiants rechignent à se faire soigner parce que cela coûte cher.

Au total, la situation apparaît proprement ubuesque : d'un côté, un système de bourses insuffisant et injuste, qui pousse l'étudiant à travailler, et de l'autre, des conditions de travail rendues difficiles soit par les entreprises, soit par l'administration elle-même ! Comme le propose le rapporteur, il est donc temps que l'université française, qui a déjà fait des progrès, change son regard sur le monde du travail et prenne en compte l'enjeu de l'insertion professionnelle, mais aussi la diversité des situations sociales des étudiants. Il est temps également que les entreprises revoient leur perception de la jeunesse.

Ce projet d'avis est un texte de conviction, qui porte avec passion ce message. C'est pourquoi je le voterai ».

Groupe des professions libérales

La France est à la fois l'un des pays d'Europe où l'entrée sur le marché du travail est la plus tardive, la plus délicate, et où l'on note l'absence de cumul emploi-formation chez les jeunes. Il est difficile de ne pas établir entre les deux une relation de cause à conséquence.

Tout en montrant les risques, l'avis souligne l'intérêt que peut représenter l'acquisition d'expériences professionnelles au cours du temps consacré aux études. Nous souscrivons à cette approche qui va dans le sens de la valorisation de l'expérience du travail quelle qu'en soit la nature. Nous sommes en effet convaincus de la potentialité d'enrichissement mutuel entre savoirs académiques et savoirs spécifiques acquis par l'expérience.

Nous approuvons en particulier les nombreuses propositions visant à construire le rapprochement entre universités et entreprises. Dans cette perspective, il nous apparaît essentiel d'insister sur la nécessité d'une reconnaissance effective par l'université des compétences acquises lors des expériences professionnelles des étudiants. Deux propositions nous paraissent particulièrement bienvenues :

- l'élargissement de la VAE aux expériences professionnelles des étudiants ;
- l'intégration dans le « supplément au diplôme », qui doit recenser les compétences acquises par l'étudiant dans le cadre de sa formation, des compétences acquises dans le cadre du travail étudiant. Nous encourageons fortement ce travail d'identification et de validation de l'expérience. L'entrée des étudiants dans l'entreprise nous apparaît indispensable.

Quant à la proposition visant à inclure les expériences de travail dans le cadre de modules « projet professionnel » lors du premier cycle universitaire, elle nous semble rejoindre de façon tout à fait pertinente l'idée émise par le comité des stages, à savoir qu'une expérience de travail devrait pouvoir être reconnue pour valider un stage obligatoire dans le cursus de l'étudiant.

Il nous semble que ce rapprochement universités/entreprises sera d'autant plus fructueux que le travail des étudiants sera en lien avec le contenu de leurs études et bénéficiera d'un accompagnement pédagogique dans le cadre d'une professionnalisation des cursus. À cet égard, nous voudrions rappeler la spécificité de certaines de nos professions réglementées qui ont, de longue date, mis en place un système d'études reposant sur une alternance entre formation et travail en entreprise (libérale). Nous regrettons que l'avis ne l'évoque pas car il est relativement original : ces formations s'adressent à des étudiants très avancés dans leurs études et pour lesquels la question de l'orientation ne se pose plus.

En tout état de cause, les professions libérales seraient prêtes à élaborer des partenariats entre les universités qui le désireraient et les branches de leurs différentes professions afin de favoriser l'embauche des étudiants dans leur secteur d'activité, et de le leur faire découvrir.

Si nous partageons l'essentiel des propositions, nous avons toutefois une réserve à formuler : elle concerne la limitation du travail des étudiants à 15 heures par semaine. Il nous semble en effet difficile de valoriser l'expérience de travail tout en voulant la limiter à un certain nombre d'heures, par principe.

La question du travail des étudiants mériterait d'être étudiée au même titre que celle des stages. En effet, si les problématiques diffèrent, elles se rejoignent dans le commun objectif d'une préparation des jeunes au monde du travail, et nous sommes persuadés que, dans ce cadre, les propositions de l'avis seront utiles et écoutées. Dans leur pragmatisme, elles révèlent une conception novatrice des relations entre formation et travail.

Le groupe des professions libérales a voté l'avis.

Groupe de l'UNAF

Le groupe de l'Union nationale des associations familiales tient à remercier Laurent Bérail pour le travail qui a été réalisé sur le thème, très important pour les familles, du travail des étudiants.

En effet, les conditions dans lesquelles les jeunes poursuivent leurs études constituent une préoccupation majeure. L'UNAF est inquiète car on observe depuis plusieurs années une diminution du nombre d'étudiants issus de familles modestes : familles confrontées au chômage, ou disposant de revenus proches du SMIC. Quelles en sont les causes ? Pour un grand nombre de familles, les conditions économiques sont responsables de cette situation.

Alors, bien souvent la réponse s'impose à tous : pour poursuivre ses études, le jeune devra apporter sa contribution financière par un travail salarié. Les familles ont cependant bien conscience que cette solution n'est pas sans incidence : le travail salarié pèsera soit sur la qualité des études, soit sur l'allongement de la scolarité.

Nous relevons dans cet avis un *a priori* contestable et un sentiment d'inachevé. L'*a priori*, c'est que nous sommes partis de l'hypothèse que le travail des étudiants était incontournable. Le sentiment d'inachevé vient du fait que l'avis détaille en profondeur les modifications qu'il faut apporter à l'université pour tenir compte de ce travail étudiant, sans que le concept fondateur des études supérieures n'ait fait l'objet d'une réflexion approfondie.

Nous partageons l'affirmation de l'avis selon laquelle : « *notre assemblée souhaite le dépassement de difficultés culturelles de l'institution universitaire à intégrer des approches qui sortent de la logique académique* ». Cependant, au lieu de « *transformer l'approche par l'université de la situation des étudiants salariés* », n'aurait-il pas été préférable de repenser le concept et le regard de l'université française sur le monde du travail et sur l'enjeu de l'insertion professionnelle ? Pour nous, ce travail de réflexion pourrait faire l'objet d'un autre rapport et avis de notre assemblée.

Repenser l'enseignement supérieur afin de mieux coordonner dans le temps l'acquisition des connaissances académiques et les compétences professionnelles à travers des stages ou un travail salarié est une question cruciale pour le groupe de l'UNAF.

Nous pensons qu'il est dangereux de faire l'économie d'une réflexion plus fondamentale sur la place des grandes écoles, des facultés, mais aussi des IUT. Il est très regrettable pour les jeunes et le pays de n'avoir pu maîtriser le développement parfois anarchique des facultés, sans qu'elles offrent de vrais débouchés professionnels, alors que les IUT sont à notre avis une réponse mieux adaptée aux besoins de l'économie et à l'attente des étudiants.

Oui, le travail salarié et les stages sont bénéfiques en termes d'autonomie et d'expérience, à condition qu'ils soient totalement intégrés au cursus scolaire et entrent dans le rythme de vie de l'étudiant. Toutefois, ils ne doivent pas se surajouter dans l'emploi du temps.

Au-delà de ces considérations générales, le groupe de l'UNAF souhaite aborder trois points particuliers.

- **Le logement** : pour les familles, le plus gros souci reste le logement, car bien souvent, le jeune est obligé de s'éloigner de chez lui pour suivre la filière qu'il a choisie. Comme le souligne l'avis, tous les acteurs publics doivent se mobiliser pour apporter des réponses à cette crise du logement. Le groupe de l'UNAF pense qu'il faut de nouveau construire des cités universitaires, et trouver des systèmes d'incitation susceptibles de faire baisser le coût des loyers, quel que soit le statut du logement. Concernant l'application de la taxe d'habitation aux étudiants, nous partageons l'affirmation selon laquelle cette question devrait être traitée dans le cadre d'une réforme globale de la fiscalité locale.
- **Les aides sociales** : certes il y a les bourses, mais de plus en plus, elles restent des appoints et ne concernent qu'un nombre limité d'étudiants. C'est pourquoi nous approuvons l'avis lorsqu'il souligne : « *notre assemblée estime que les politiques publiques doivent être adaptées ou inventées, s'agissant notamment du système d'aides sociales.* » Pour l'UNAF, le financement des études supérieures doit passer par un ensemble de réponses : participation de la famille, revalorisation des bourses, et éventuellement mise en place de prêts qui méritent une attention particulière quant à l'importance de ces financements et à leurs conditions. En effet, nous voyons trop souvent les dégâts provoqués par le surendettement des familles et nous devons éviter à tout prix de voir les étudiants s'engouffrer dans une spirale qui les mènerait vers un surendettement.
- **Le contrat étudiant** : nous sommes en accord avec l'avis, lorsqu'il affirme que « *cette piste n'est ni pertinente, ni nécessaire* ». En effet, un étudiant salarié doit rester un étudiant comme les autres, et surtout un salarié comme les autres salariés, avec comme seule référence le droit commun du travail. Mais lorsque l'avis suggère que la question d'un statut *ad hoc* de l'étudiant salarié soit reconnue comme un chantier politique en tant que tel, notre groupe redit que cette piste est dangereuse. Il ne faut pas graver dans le marbre le fait qu'un étudiant est aussi un salarié. Il est cependant nécessaire de mettre en chantier une réforme de l'enseignement supérieur, afin de mieux prendre en compte le monde économique et le monde du travail.

Pour le groupe de l'UNAF, l'ensemble de ces remarques est une autre façon d'aborder cette question du travail des étudiants et ne remet pas en cause le bien fondé de toutes les propositions contenues dans l'avis, c'est pourquoi il l'a voté positivement.

Groupe de l'UNSA

L'UNSA juge positives nombre de propositions concrètes contenues dans l'avis, en particulier lorsqu'il s'agit :

- de considérer que le travail étudiant devrait s'inscrire dans la question plus large de la sécurisation des parcours professionnels ;
- d'intégrer, dans le cadre du bilan social, diverses informations sur le travail étudiant pour enrichir le dialogue social au travers de la consultation des instances représentatives.

Par contre, pour l'UNSA, d'autres points auraient mérité d'être évoqués, voire tranchés.

Tout d'abord, la contrainte financière qui oblige un très grand nombre d'étudiants à travailler, souvent au détriment de leur réussite, pousse à s'interroger sur la question plus globale de l'autonomie des jeunes. Cette autonomie ne peut être le seul fruit d'une démarche individuelle, elle doit être co-produite dans un cadre posé par les politiques publiques. La réforme des aides sociales est évoquée. Mais, pour l'UNSA, la question de la mise en place d'une allocation d'autonomie se pose. Les expériences étrangères en ce domaine (Scandinavie) combinant à la fois une allocation universelle de quelques centaines d'euros et un étage optionnel constitué par un prêt délivré par l'État et remboursable par le jeune sont instructives. Dans ce schéma, le travail étudiant serait véritablement choisi avec les effets bénéfiques potentiels bien décrits par l'avis.

Sur la réforme des aides sociales et leur financement, l'avis ne tranche pas la question de la suppression de la demi-part fiscale. La persistance de cette demi-part fiscale est anti-redistributive puisqu'elle bénéficie aux tranches supérieures des revenus ; de plus, elle incite les jeunes à rester dans le cadre du foyer fiscal de leurs parents.

Quant à la question des stages - qui occupe le devant de l'actualité sociale depuis plusieurs années maintenant - la porosité entre stages et travail étudiant est importante. Le souhait d'un encadrement plus strict des stages pour éviter un effet de substitution est évoqué à plusieurs reprises dans l'avis. L'UNSA soutient la proposition sur la nécessité d'un groupe de travail « étudiants salariés » piloté par le ministère de l'Enseignement supérieur. Cela est d'autant plus nécessaire que le ministère du Travail doit prochainement fixer la gratification des stagiaires en entreprise.

L'UNSA propose que le CES se saisisse de cette question des stages afin d'effectuer un travail complet sur les différentes formes de séquences des étudiants dans les entreprises, quel que soit leur statut pour aboutir à des propositions spécifiques.

Enfin, l'UNSA est interrogative sur le fait de réserver des emplois aux étudiants au sein des universités. Leurs conditions d'emploi devront être bien cadrées. La frontière entre missions occupées par des fonctionnaires sous statut et nouvelles activités est tenue d'autant plus si les plages horaires sont élargies au soir et au samedi. Cette disposition pourrait aboutir à augmenter le nombre de contractuels de droit privé dans la Fonction publique, objectif affiché par l'actuel gouvernement.

Malgré les quelques réserves énoncées, l'UNSA a voté l'avis.

ANNEXE À L'AVIS

SCRUTIN

Scrutin sur l'ensemble du projet d'avis

Nombre de votants.....190

Ont voté pour.....173

Se sont abstenus.....17

Le Conseil économique et social a adopté.

Ont voté pour : 173

Groupe de l'agriculture - MM. Aussat, Bastian, Baucherel, de Beaumesnil, de Benoist, Boisgontier, Boisson, Canon, Cartier, Cazaubon, Chifflet, Mme Cornier, MM. Ducroquet, Giroud, Gremillet, Guyau, Lemétayer, Lépine, Marteau, Pelhate, Rougier, Sander, Thévenot, Vasseur.

Groupe de l'artisanat - MM. Alméras, Dréano, Duplat, Lardin, Liébus, Martin, Paillason, Pérez, Perrin.

Groupe des associations - Mme Arnoult-Brill, MM. Leclercq, Pascal, Roirant.

Groupe de la CFDT - Mme Azéma, M. Bérail, Mmes Boutrand, Collinet, MM. Heyman, Jamme, Mme Lasnier, MM. Le Clézio, Legrain, Mmes Nicolle, Pichenot, M. Quintreau, Mme Rived, M. Toulisse, Mme Tsao, MM. Vandeweege, Vérolet.

Groupe de la CFE-CGC - MM. Garnier, Labrune, Saubert, Mme Viguié, M. Walter.

Groupe de la CFTC - MM. Coquillion, Fazilleau, Louis, Mme Simon, MM. Vivier, Voisin.

Groupe de la CGT - Mmes Bressol, Chay, Crosemarie, MM. Dellacherie, Delmas, Mme Donneddu, M. Durand, Mmes Geng, Hacquemand, Kotlicki, MM. Larose, Mansouri-Guilani, Michel, Muller, Rozet, Mme Vagner.

Groupe de la coopération - Mme Attar, MM. Budin, Gautier, Séguin, Thibous, Verdier, Zehr.

Groupe des entreprises privées - Mme Bel, M. Buisson, Mme Clément, MM. Creyssel, Daguin, Didier, Mme Felzines, MM. Gardin, Ghigonis, Gorse, Jamet, Lebrun, Lemor, Marcon, Mongereau, Pellat-Finet, Placet, Roubaud, Salto, Schilansky, Simon, Talmier, Tardy, Veysset.

Groupe des entreprises publiques - MM. Ailleret, Blanchard-Dignac, Brunel, Chertier, Duport, Mme Duthilleul.

Groupe des Français établis hors de France, de l'épargne et du logement - Mme Bourven, M. Clave.

Groupe de la mutualité - MM. Caniard, Davant, Ronat.

Groupe de l'Outre-mer - M. Kanimoa, Mme Moustoifa, MM. Omarjee, Paoletti, Paul, Penchard, Radjou.

Groupe des personnalités qualifiées - MM. d'Aboville, Aillagon, Aurelli, Baggioni, Mme Benatsou, MM. Cannac, Charron, Mme Cuillé, M. Decagny, Mmes Dieulangard, Douvin, MM. Duquesne, Figeac, Gentilini, Geveaux, de La Loyère, Mandinaud, Masanet, Massoni, Nouvion, Pasty, Plasait, Mme Rolland du Roscoät, MM. Roulleau, Roussin, Mme Tjibaou, MM. Valletoux, Vigier.

Groupe des professions libérales - MM. Capdeville, Maffioli, Mme Socquet-Clerc Lafont, M. Vaconsin.

Groupe de l'UNAF - Mme Basset, MM. Brin, Damien, Édouard, Fresse, Guimet, Mmes Lebatard, Therry, M. de Viguerie.

Groupe de l'UNSA - MM. Duron, Olive.

Se sont abstenus : 17

Groupe de la CGT-FO - MM. Bécuwe, Bilquez, Bouchet, Daudigny, Devy, Lemerrier, Mazuir, Noguès, Mmes Peikert, Perray, Pungier, MM. Rathonie, Reynaud, Mme Videlaïne.

Groupe des personnalités qualifiées - MM. Duharcourt, Le Gall, Obadia.

RAPPORT

**présenté au nom de la section du travail
par M. Laurent Bérail, rapporteur**

Le 24 avril 2007, le Bureau du Conseil économique et social a confié à la section du travail la préparation d'un rapport et d'un projet d'avis sur *Le travail des étudiants*.

La section a désigné Laurent Bérail comme rapporteur.

*
* *

En vue de parfaire son information, la section a successivement entendu :

- Valérie Cohen-Scali, maître de conférences en psychologie sociale à l'Université Paris 13 ;
- Guillaume Houzel, président de l'Observatoire de la vie étudiante (OVE), accompagné de Louis Gruel, sociologue, chargé de mission à l'OVE ;
- Pauline Domingo, CA-Céreq de Paris, Centre d'économie de la Sorbonne-Matisse, CNRS-Université de Paris 1 ;
- Jean-François Giret, ingénieur recherches au Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), accompagné de Catherine Béduwé, Laboratoire interdisciplinaire sur les ressources humaines et l'emploi (Lihre), Université des sciences sociales de Toulouse ;
- Pascale Poulet-Coulibando, ingénieur recherche, direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, ministère de l'Éducation nationale ;
- Julie Coudry, présidente de la Confédération étudiante, accompagnée de Julie Urbach ;
- Simone Bonnafous, présidente de l'Université Paris 12 - Val de Marne ;
- Pierre Tapie, directeur général du groupe Essec, accompagné de Séverine Jauffret, directrice des relations étudiants/entreprises ;
- Muriel Bolteau, directrice des ressources humaines MRH, Carrefour hypermarchés France, accompagnée de Jean-Luc Delenne ;
- Hubert Mongon, vice-président RH McDonald's France, accompagné de Cécile Staner, vice-présidente McDonald's Europe ;
- Pierre Lunel, délégué interministériel à l'Orientation ;
- Michaël Zemmour, responsable des questions sociales, Union nationale des étudiants de France (UNEF).

La section et son rapporteur tiennent à exprimer à tous leurs remerciements pour leur apport aux travaux.

INTRODUCTION

Les étudiants représentent aujourd'hui en France 2 275 000 personnes, soit environ 35 % des jeunes de 18 à 25 ans. Phase particulière dans le parcours de vie, la période des études supérieures reste bien souvent considérée comme une phase de fin du cursus scolaire avant le début du parcours professionnel. Temps de poursuite d'apprentissage théorique ou premier pas vers la vie professionnelle, la période étudiante se situe aussi à un âge particulier de la vie, à la sortie de l'univers familial de l'enfance et de l'adolescence et à l'entrée de la constitution d'une vie personnelle et familiale propre. Cette période de transition conduit à une situation spécifique du point de vue des ressources, et, partant, de la capacité à devenir ou non autonome.

La recherche de ressources financières a mené ainsi des étudiants à travailler pendant la période de leurs études. Si la coexistence des études et du travail semble avoir toujours existé, ce qu'il est convenu d'appeler « la massification » de l'enseignement supérieur a changé la nature du phénomène parce qu'il est devenu très répandu. Les études et approches statistiques varient et méritent une analyse précise, mais il est certain que cette réalité doit aujourd'hui être prise en compte. Les systèmes auxquels sont confrontés les étudiants salariés sont en effet restés quasi identiques, tant du côté de l'université que de celui de l'entreprise. L'importance pressentie et désormais largement admise du phénomène, les nécessités financières de ces étudiants, la nécessité d'identifier les motivations des différentes parties en présence, leur mode d'intégration en entreprise, les questionnements relatifs à leur réussite scolaire et à leur insertion professionnelle ont conduit notre assemblée à s'engager dans une réflexion spécifique sur ce sujet.

Le travail de notre assemblée se situe, en outre, à un moment charnière pour l'enseignement supérieur dans notre pays. Le gouvernement a, en effet, engagé la réforme relative à l'autonomie des universités, conçue comme le socle d'une réforme de l'enseignement supérieur s'étalant sur cinq ans et comprenant cinq chantiers. Si le travail des étudiants n'est pas identifié en tant que tel, le plan gouvernemental retient, parmi les chantiers, la question de la vie étudiante, englobant notamment les questions des bourses, du logement, de la santé et de l'application de la loi de 2005 sur le handicap. En outre, le gouvernement a décidé, à la demande des organisations syndicales étudiantes, de consacrer un chantier à part entière à la lutte contre l'échec universitaire en premier cycle. Par ailleurs, dans le « paquet fiscal » présenté au Parlement en juillet 2007, un article spécifique concerne le travail étudiant en prévoyant la défiscalisation des revenus issus de ce travail de façon élargie.

C'est dans ce cadre que le Conseil souhaite contribuer à éclairer les pouvoirs publics sur la question spécifique du travail des étudiants. Dans des travaux passés, notre assemblée a indirectement abordé le sujet par d'autres prismes. Ainsi, l'avis présenté par Jean-Louis Walter en 2006 sur *L'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur* a pu faire émerger des préconisations générales sans occulter la situation des étudiants salariés en termes d'insertion professionnelle. De même, l'avis présenté en 2007 par Édith Arnoult-Brill sur *La sécurisation des parcours professionnels* a mis en évidence les enjeux des débuts du parcours de vie professionnelle. Enfin, au-delà de ses avis, le Conseil économique et social s'est penché sur la situation de la jeunesse de notre pays en organisant des Assises nationales de la jeunesse en 2006, qui ont notamment mis en exergue la grande diversité des jeunes de France, de leurs attentes et de leurs aspirations.

Forte de ces travaux passés, notre assemblée a engagé un travail se focalisant spécifiquement sur le travail des étudiants avec la volonté d'aller au-delà de représentations parfois erronées du phénomène et d'en aborder tous les aspects, afin de forger un avis propre à la société civile organisée. Il paraît utile de préciser que le champ de ce rapport porte bien sur l'ensemble des étudiants concernés par une situation de travail, le terme « étudiants » ne se limitant pas à l'université mais comprenant aussi les grandes écoles ou les autres formes de l'enseignement supérieur. Par ailleurs, si la question des salariés reprenant des études n'est pas au cœur de la problématique, elle pourra être abordée en ce qu'elle touche parfois à des préoccupations communes. De la même façon, la question des stages relève d'une problématique différente dans la mesure où ni les motivations, ni les effets ne peuvent être analysés dans les mêmes termes que la situation des étudiants salariés.

Une série de questions est présente en arrière-plan de notre réflexion, à commencer par celle de la qualification de l'état actuel de l'accès à l'enseignement supérieur : a-t-on assisté dans notre pays à une démocratisation ou seulement à une massification ? A-t-on donné aux étudiants de toutes origines la capacité de suivre un enseignement supérieur, encore souvent perçu comme synonyme d'ascenseur social ? Par ailleurs, l'université a-t-elle pris en compte des évolutions sociétales telles que la recherche d'autonomie de la jeunesse ? Quel regard les entreprises ont-elles sur les étudiants ? Autant de questionnements qui font de la question du travail des étudiants une question sociale, mais aussi économique, sociétale et, partant, politique.

Le présent rapport s'attachera dans un premier temps à cerner la réalité du travail étudiant, qui apparaît insuffisamment explorée alors qu'elle revêt aujourd'hui une ampleur réelle. Il tentera, dans un deuxième temps, de déceler les causes de ce phénomène, la motivation apparaissant principalement mais non exclusivement financière. Il analysera ensuite les effets dans la vie de l'étudiant, faits de difficultés et d'atouts, tant de façon globale que sur la réussite scolaire ou l'insertion professionnelle. Enfin, la quatrième partie présentera le degré de prise en compte actuel du travail étudiant par les universités, les grandes écoles et les entreprises, avec des exemples précis.

I - UNE RÉALITÉ SOUS-ESTIMÉE

Le travail étudiant est devenu une réalité. Comme le fait remarquer une organisation étudiante¹, la question du salariat étudiant a aujourd'hui émergé comme un élément du débat public. Auparavant, la question était de savoir s'il s'agissait d'un élément fictif ou d'une réalité ; désormais, le constat est partagé sur la réalité du travail étudiant et il s'agit aujourd'hui d'en faire le diagnostic et de savoir quelle réponse y apporter.

Avant d'analyser les solutions possibles, il apparaît nécessaire de mieux connaître l'ampleur de ce phénomène, non seulement parce qu'elle est importante pour la connaissance précise, mais aussi en ce qu'elle pourra éventuellement conditionner les réponses apportées.

Il s'agit d'abord d'une réalité mal connue et assise sur des approches statistiques encore très différentes. Il semble ensuite possible d'affirmer que ce phénomène est en développement et qu'il doit aujourd'hui être considéré comme non marginal et marqué par une grande hétérogénéité. Une typologie du travail étudiant peut enfin être dressée compte tenu de la grande diversité de ce phénomène.

A - UNE RÉALITÉ INSUFFISAMMENT EXPLORÉE

Lorsque l'on se penche sur la question du travail étudiant, on se trouve rapidement confronté à un sentiment de flou et d'incertitude. Peu d'études qualitatives ont, en effet, été menées en France. Des approches statistiques différentes nécessitent un travail de clarification quant aux chiffres annoncés. *A fortiori*, les comparaisons internationales apparaissent peu éclairantes, car aux incertitudes statistiques nationales, s'ajoutent des difficultés quant aux critères retenus pour qualifier la situation dans les différents pays. Quelques données clé seront toutefois dégagées *in fine* afin de poursuivre l'analyse sur des bases le plus possible clarifiées.

¹ Audition devant la section du travail du CES de Michaël Zemmour, responsable des questions sociales, Union nationale des étudiants de France (UNEF), le 11 juillet 2007.

1. Une recherche qualitative très récente

Alors que certains pays ont développé des analyses et travaux de recherche sur la question du travail étudiant, la France a peu investi en termes de recherche sur cette question.

C'est ce que souligne notamment Denis Fougère du CNRS², en constatant qu'il existe une recherche ancienne en Amérique du Nord (États-Unis, Canada), où la question du travail étudiant est suivie de longue date, d'abord par des sociologues et des spécialistes des sciences de l'éducation, alors que la question reste sous investie en France, tant par les sociologues que par les économistes. Les études ne commencent véritablement à émerger qu'aujourd'hui³.

Un certain nombre de travaux ont toutefois d'ores et déjà été réalisés en France, notamment par des chargés de mission et d'études de l'Observatoire national de la vie étudiante.

Au-delà de ces travaux, la création de l'Observatoire de la vie étudiante (OVE) témoigne d'une prise de conscience de la nécessité d'analyser de près et de façon régulière les questions touchant à la vie des étudiants. Créé en 1989 par le ministre de l'Éducation nationale, l'OVE a précisément pour mission de donner une information sur les conditions de vie des étudiants et leurs liens avec le déroulement des études afin d'éclairer les pouvoirs publics. Il travaille pour ce faire avec toutes les instances susceptibles de produire des éléments de connaissance sur les conditions de vie et d'étude des étudiants et réalise lui-même une grande enquête tous les trois ans. Cette enquête intitulée « Conditions de vie » est faite au niveau national à partir d'un échantillon représentatif de l'ensemble des étudiants inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur. Dans la mesure où elle recueille environ 25 000 réponses à chaque exercice, nous pouvons considérer que les analyses qui en sont issues constituent des éléments de connaissance solides.

2. Des approches statistiques différentes

Selon les sources et les postulats de définition, le pourcentage d'étudiants qui travaillent passe de 16,9 % à 85 % ! Naturellement, ces variations peuvent s'expliquer et il apparaît nécessaire de s'arrêter sur les critères retenus avant de retenir un chiffre qui nous semblera le plus proche de la réalité du phénomène.

Nous avons recensé cinq sources en présence :

- l'Insee et son enquête emploi ;
- l'OVE et son enquête « Conditions de vie » ;
- le Céreq avec l'enquête « Génération » ;
- la Sécurité sociale, sur la base d'évaluations liées au nombre d'étudiants cotisant au régime général ;

² Directeur de recherche au Cnrs-Crest-Insee, Ensae.

³ Cf. bibliographie en annexe.

- les pouvoirs publics, avec les données de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du ministère de l'Éducation nationale ou encore en retenant le chiffre acté par le ministère des Finances pour définir récemment le périmètre de la défiscalisation du travail étudiant.

Or, au moins deux types d'éléments varient selon ces enquêtes. Tout d'abord, côté étudiant, les statistiques peuvent retenir des approches différentes de la définition des études, incluant par exemple ou non l'apprentissage ou les étudiants pré-insérés comme les internes en médecine, de la tranche d'âge étudiée, plus ou moins large, ou encore de l'âge au moment de l'enquête. Ensuite, côté salarié, la définition de la situation de travail fait l'objet de définitions différentes, selon le nombre d'heures minimal retenu ou encore la prise en compte ou non de la saisonnalité.

Il peut paraître anormal de ne pouvoir affirmer de façon certaine quelle proportion d'étudiants cumule « études » et « emploi ». Mais la construction de ce pourcentage suppose un ensemble de conventions dont la définition est problématique et aboutit à de multiples estimations.

Il est d'ailleurs intéressant de constater que la situation de cumul n'a fait l'objet d'une prise de conscience que récemment, les situations d'études et d'emploi étant traditionnellement appréhendées de façon totalement disjointe dans les statistiques. La conception même des questionnaires des enquêtes emploi de l'Insee suppose des traitements de données relativement complexes pour chiffrer les situations de cumul dans la mesure où celles-ci ne sont pas identifiées en tant que telles.

Il semble possible de retenir une base commune quant à la population analysée, sous réserve de quelques précisions, portant par exemple sur l'inclusion ou non des apprentis. La population étudiante peut être définie comme l'ensemble des personnes inscrites dans l'enseignement supérieur. Cette définition est par exemple celle retenue par la direction de la DEPP qui estime à 2 275 000 étudiants la population inscrite dans un établissement supérieur de France métropolitaine et des DOM à la rentrée 2005.

S'agissant de la notion d'emploi, « activité rémunérée », « petit boulot », « job étudiant », etc., sont autant d'expressions qui renvoient, certes au monde du travail, mais aussi à une insertion particulière sur le marché du travail. L'utilisation de telle ou telle notion peut ainsi aboutir à des estimations très différentes de la proportion d'étudiants ayant un emploi. Dans l'enquête emploi, par exemple, la notion d'emploi renvoie plutôt à la notion d'emploi régulier. L'estimation du pourcentage d'étudiants de l'enseignement supérieur ayant un emploi obtenu avec cette enquête est égale à 16,9 % au cours de l'année 2005. Dans l'enquête menée par l'OVE, la notion « d'activité rémunérée » semble plus extensive et comprendre aussi bien l'emploi régulier que les petits boulots exercés de façon déclarée ou non.

Il convient, à cet égard, de ne pas occulter la part que le travail dissimulé peut représenter et son incidence sur les variations des chiffres en fonction des modalités de recueil des données.

S'ajoutent enfin des différences de périodes de référence selon les méthodes et dates des enquêtes.

Au total, si l'on recense les principaux chiffres issus des différentes sources, il ressort que la proportion d'étudiants qui travaillent est de 85 % selon le Céreq, 77 % selon l'OVE, 51 % selon le ministère de l'Éducation nationale, 16,9 % selon l'Insee. Selon le ministère de l'Économie, des finances et de l'emploi, 800 000 étudiants seraient concernés par le projet de loi incluant la mesure de défiscalisation, soit environ 40 % d'entre eux. D'autres données feraient état d'au moins 600 000 étudiants salariés, ce chiffre correspondant au nombre d'étudiants inscrits, non pas au régime étudiant mais au régime général, et ayant donc travaillé au moins soixante heures par mois en moyenne sur un an⁴.

Le travail en cours mené par des statisticiens pour le Haut comité éducation-économie-emploi (HC3E) le conduit, sur la base de ces différents travaux existants, à retenir un pourcentage de travail dit « régulier » de l'ordre de 13 à 18 %.

En Outre-mer, seul un étudiant sur dix déclare aujourd'hui travailler selon l'enquête menée par la SMERAG (Mutuelle étudiante aux Antilles Guyane), ce qui est sans doute loin de la réalité. Dans un rapport de 2004, l'université Antilles Guyane constatait que pour quatre étudiants sur dix, il était « *vital de travailler* ».

3. Des comparaisons internationales peu éclairantes

Au-delà des difficultés statistiques franco-françaises, il apparaît important de déceler une tendance s'agissant de la situation nationale par rapport à d'autres pays, notamment européens, afin d'appréhender une éventuelle spécificité française.

Les comparaisons internationales ou même entre seuls pays européens se révèlent très difficiles à manier avec certitude. Ainsi, Pascale Poulet-Coulibando⁵ a présenté devant la section du travail les résultats d'une enquête conduite dans le cadre d'un groupe de travail du HC3E et portant sur la comparaison entre plusieurs pays de la situation des jeunes effectuant des études et occupant un emploi.

⁴ Il s'agit d'une estimation évoquée lors d'une audition, et non d'un calcul direct, l'agence centrale des organismes de sécurité sociale, qui regroupe l'ensemble des Urssaf, ne distinguant pas les étudiants salariés des autres catégories de salariés.

⁵ Audition devant la section du travail du CES de Pascale Poulet-Coulibando, ingénieur Recherches à la direction d'évaluation, de la prospective et de la performance, ministère de l'Éducation nationale, le 20 juin 2007.

Les seules données pouvant faire l'objet d'une approche comparative sont celles concernant les jeunes âgés de 15 à 24 ans, inscrits dans un établissement d'enseignement ou de formation pour au moins six mois et/ou ayant au moins une heure de travail rémunérée par semaine.

Si une telle comparaison présente par conséquent de réelles limites, elle permet malgré tout d'identifier des pays où il existe un cumul études/emploi très important tels que l'Islande, le Danemark, les Pays-Bas ainsi que, dans une moindre mesure, la Norvège, le Royaume-Uni et la Suisse. S'agissant du cas de la France, la problématique cumul études/emploi n'apparaît pas suffisamment prise en compte, les jeunes étant considérés soit en études, soit en emploi.

Il apparaît ainsi rapidement que les comparaisons ont leurs limites du fait des modes très différents de comptage statistique selon les pays.

Une source intéressante pourrait être celle d'Eurostudent, en lien avec l'OVE. Ce dernier est, en effet, intégré depuis 1993 au programme Eurostudent, qui compare les résultats d'enquêtes menées simultanément dans plusieurs pays européens et permet de dresser un panorama des conditions de vie étudiantes. La dernière mise en commun a donné lieu en juin 2005 à la publication d'un ouvrage intitulé *Eurostudent Report, Social and Economic Conditions of Student Life in Europe*.

L'OVE souligne toutefois là aussi les difficultés de l'exercice et la prudence nécessaire dans la mesure où certaines données sont très sensibles à des variations même infimes dans le questionnement. Or, ce sont précisément les données relatives aux aspects financiers qui sont considérées comme difficiles à manier. Sous réserve de précautions méthodologiques nombreuses, quelques indicateurs peuvent toutefois être retenus. Ainsi, l'exercice d'une activité rémunérée durant l'année universitaire est assez variable d'un pays à l'autre. Les deux extrêmes sont les Pays-Bas, dans lesquels la quasi totalité des étudiants exercent une activité rémunérée durant l'année universitaire (plus de 90 %), et le Portugal, où seuls 10 % sont concernés. Entre ces deux données, un groupe de pays retient des taux de 69 à 44 %, la France se situant à 47 %⁶. Une donnée constante à noter est que dans la quasi totalité des pays, les jeunes femmes se distinguent par des taux plus élevés de travail étudiant que les jeunes hommes.

⁶ OVE Infos n° 13, septembre 2005 ; taux tenant compte des critères méthodologiques retenus.

4. Quelques données clés en repère

Au total, et compte tenu des précautions statistiques explicitées au préalable, il semble possible de retenir trois données qui doivent être considérées comme des ordres de grandeur :

- les trois quarts des étudiants travaillent en cours d'année, ceci incluant les périodes de vacances, y compris d'été ;
- plus de 40 % exercent une activité rémunérée pendant l'année universitaire ;
- 15 à 20 % des étudiants travaillent de façon régulière pendant leurs études⁷. Cela représente environ 400 000 personnes.

Une donnée essentielle au sein de cette dernière proportion globale est évidemment celle de la proportion d'étudiants qui travaille à temps complet soit plus de 160 000 personnes. Or, elle s'avère particulièrement significative, contrairement à ce que l'on pourrait croire compte tenu des difficultés matérielles à concilier, de fait, deux emplois du temps. Ainsi, selon l'Insee, plus de la moitié (56,7 %) des emplois occupés par les étudiants salariés sont des emplois à temps partiel. *A contrario*, cela signifie que plus de 40 % des étudiants qui travaillent sont employés à temps complet. La moitié des étudiants salariés travaillant à temps partiel déclarent travailler moins d'un mi-temps et un quart d'entre eux, juste un mi-temps.

B - UN PHÉNOMÈNE EN DÉVELOPPEMENT

Le travail étudiant est marqué par une croissance forte au cours des années 1980-1990 et poursuit aujourd'hui sa progression. Les raisons de ce développement doivent être analysées et font l'objet d'appréciations contrastées par les différents acteurs.

1. Une croissance forte du travail étudiant au cours des deux dernières décennies et une courbe toujours à la hausse

Le travail étudiant est un phénomène en développement net au cours des dernières décennies.

Il convient de souligner que si, en valeur absolue, le nombre d'étudiants salariés a fortement augmenté depuis les années 1980, cette croissance peut être atténuée en pourcentage dans la mesure où elle se rapporte à un effectif global de l'enseignement supérieur lui-même en forte augmentation au cours de la période.

⁷ 20 % selon les résultats des questionnaires 2006 de l'OVE, au moins à mi-temps et au moins six mois par an et dans des activités qui entrent en concurrence avec leurs études ; 16 % selon les critères de l'Insee, sur la base de la définition de l'emploi du Bureau international du travail.

L'accroissement de la proportion d'étudiants salariés se poursuit dans les années 2000, mais n'est plus aussi sensible qu'à la fin des années 1990 : selon les critères de l'OVE, en 1997, ils étaient 31,5 % à travailler, en 2000, 41,1 % et en 2003, 41,6 %⁸. Avec une augmentation de 10 points depuis les années 1990, on a donc assisté à un deuxième effet d'augmentation « en proportion » des étudiants salariés, après un premier effet « en masse ».

Outre cette évolution globale, on note que le premier emploi précède de plus en plus souvent la fin des études : aujourd'hui, près des trois quarts des étudiants ont occupé un emploi rémunéré avant la fin de leurs études, contre seulement la moitié d'entre eux trente ans plus tôt⁹. La frontière entre la fin de la vie étudiante et le début de la vie active n'est plus aussi tranchée que par le passé. Cette nouvelle donne dépasse d'ailleurs le seul champ de l'emploi et de l'entrée dans la vie active, les âges de la vie¹⁰ ne correspondant plus à une vision passée séparant clairement des étapes et faisant de l'entrée dans la vie active le début de la sécurité et de l'autonomie. L'enjeu actuel de la sécurisation des parcours professionnels, entendus comme constitutifs des parcours de vie¹¹, est d'ailleurs significatif de la nécessité d'une sécurisation à toutes les étapes du parcours, et notamment dès l'entrée sur le marché du travail.

2. Les raisons du développement du travail étudiant

Deux raisons convergent pour expliquer en grande partie cette tendance croissante du travail étudiant : la massification de l'enseignement supérieur et l'insuffisance du système d'aides sociales. Elles sont renforcées par une augmentation du coût des charges que les étudiants doivent supporter.

2.1. La massification de l'enseignement supérieur

La problématique du travail étudiant est directement liée à celle de ce qu'il est devenu courant d'appeler la « massification » de l'accès à l'enseignement supérieur. De plus en plus de jeunes vont jusqu'au baccalauréat, poursuivent leurs études après le baccalauréat et engagent des études de plus en plus longues. Des publics nouveaux ont été progressivement accueillis, issus de classes sociales parmi les plus modestes.

Cette massification résulte de deux étapes : un accroissement du nombre de jeunes allant jusqu'au niveau du baccalauréat, puis un développement du nombre de jeunes engageant des études supérieures.

⁸ Louis Gruel, sociologue et membre du Cread (Centre de recherches sur l'éducation, les apprentissages et la didactique), Rennes II, et chargé de missions à l'OVE, entretien du 10 avril 2007, *Libération*.

⁹ Valérie Ulrich, maître de conférences en sociologie, université de Nice-Sophia Antipolis, *Travail d'appoint, travail régulier ou études à temps complet*, in Informations sociales n° 99, 2002.

¹⁰ *Philosophie des âges de la vie*, Éric Deschavanne, Pierre-Henri Tavoillot, Grasset, avril 2007.

¹¹ Cf. avis adopté par le CES le 30 mai 2007 sur *La sécurisation des parcours professionnels*, rapport présenté par Édith Arnoult-Brill au nom de la section du travail.

L'objectif défini en 1985 par le ministère de l'Éducation nationale de voir 80 % d'une génération au niveau du baccalauréat a ainsi naturellement participé de cette évolution. Une fois le baccalauréat atteint, l'accès à l'enseignement supérieur et au statut d'étudiant est devenu, pour beaucoup, un quasi automatisme.

La « massification » de l'enseignement secondaire concerne la période 1985-1995, cette dernière année se caractérisant par une stabilisation des taux de scolarisation. Au cours de ces dix années, le taux de bacheliers au sein d'une génération a plus que doublé, passant de 30 % à 63 %. Sur cette période, la part du baccalauréat général est passée de près de 20 % à un peu plus de 37 %, celle des baccalauréats technologique et professionnel de 9,6 % à 25,5 %¹².

Louis Chauvel¹³ évoque ainsi une « seconde explosion scolaire », après celle des années 1960, pour évoquer l'importance des transformations depuis 1985. On constate, en effet, un gonflement des effectifs dans l'enseignement secondaire, une forte hausse des taux de scolarisation par âge et l'accroissement de l'âge médian de fin d'études, passé de 19 à 22 ans entre 1987 et 1997.

Cette « massification » n'est le plus souvent pourtant pas considérée comme une « démocratisation ». C'est ce que souligne notamment Stéphane Béaud, dans son ouvrage *80 % au bac... et après ? Les enfants de la démocratisation scolaire*, dans lequel il évoque une « démocratisation scolaire ségrégative », au regard notamment des filières suivies et des résultats finaux des parcours. « Schématiquement, on peut dire que, à tous les niveaux du système d'enseignement secondaire et supérieur, les mêmes processus structurels d'élimination et de relégation ont joué. Seulement le filtre scolaire a opéré de manière décalée, à un stade supérieur de la scolarité : au lycée puis au niveau des études supérieures ». Ce qu'il appelle le processus de hiérarchisation sociale des filières au lycée trouve, selon lui, un prolongement dans l'enseignement supérieur, avec une séparation de plus en plus forte entre d'une part des filières dites « sélectives » (classes préparatoires aux grandes écoles, IUT, BTS) et d'autre part les filières dites « ouvertes » du premier cycle universitaire, accueillant une proportion croissante de bacheliers refusés dans les premières. La démocratisation reste donc à construire, mais la massification est un fait.

Dans ce contexte, la situation des étudiants issus des milieux les plus défavorisés pose de nouvelles questions. Auparavant, les enfants d'origine populaire réussissant à l'école étaient une minorité incarnée par la figure du « boursier »¹⁴ et représentaient, selon l'expression de Pierre Bourdieu et Jean-Claude Passeron, des « miraculés scolaires ». Aujourd'hui, avec la généralisation des études secondaires, voire supérieures, la configuration n'est plus celle d'une minorité, ce qui n'occulte pas d'ailleurs d'autres formes d'inégalité. Ainsi que le souligne François Dubet, « avec la massification

¹² Tableaux statistiques, juin 2007, ministère de l'Éducation nationale.

¹³ *La seconde explosion scolaire*, Louis Chauvel, La revue de l'OFCE, juillet 1998.

¹⁴ *La culture du pauvre*, Richard Hoggart, 1970, cité par Stéphane Béaud.

scolaire, le principe d'injustice s'est déplacé dans l'école bien qu'elle soit objectivement de moins en moins injuste »¹⁵. Les inégalités ne se situent plus aux portes de l'école mais en son sein, mêlant des facteurs sociaux et des difficultés systémiques.

L'intégration massive dans l'enseignement secondaire puis supérieur engendre des difficultés logiques dans la capacité matérielle des « nouveaux » étudiants à assumer des études supérieures, en premier lieu pour ceux d'entre eux issus des milieux les plus modestes.

Une autre problématique mérite d'être soulignée : celle des classes moyennes. Cet aspect a été pointé de façon récurrente par les personnes auditionnées devant la section du travail et apparaît comme un enjeu à part entière. Deux questionnements sont, en effet, mis en exergue : d'une part, la réalité de la situation des étudiants concernés : sans droit à l'aide sociale, mais sans aide familiale suffisamment importante non plus ; d'autre part, la notion même de classes moyennes semble remise en cause et s'avère peu pertinente dans sa globalité pour appréhender une question comme celle des conditions de vie des étudiants. La situation des bas revenus des classes moyennes apparaît, en effet, particulièrement délicate.

Les étudiants issus des classes dites moyennes peuvent ainsi être particulièrement concernés par la nécessité de dégager des ressources pour le financement de leurs études, éventuellement par une activité rémunérée.

2.2. *L'insuffisance du système d'aides sociales*

Le système de bourses repose toujours sur une définition en cinq échelons, avec une construction en escalier conduisant à des franchissements de seuil brutaux et de réelles injustices selon les revenus concernés. L'absence de caractère linéaire et progressif apparaît critiquable et préjudiciable en termes d'équité. De plus, les bourses sont insuffisantes tant dans leurs montants¹⁶ que dans la proportion d'étudiants qu'elles concernent. Le rapport Wauquiez¹⁷ a mis en évidence une situation manifestement insatisfaisante.

Un certain nombre d'étudiants ne peuvent donc se contenter de ce système d'aides sociales pour financer leurs études et leur vie quotidienne d'étudiant. D'autres se voient confrontés à des situations plus intermédiaires qui supposent souvent le travail en complément.

Le système d'aides sociales, qui apparaît ainsi aujourd'hui trop faible tant en montant qu'en volume d'étudiants bénéficiaires, suscite en conséquence des débats sur les modalités de l'aide publique aux étudiants, pour tous ou ciblé. Les ressources financières des étudiants ainsi que les questions posées dans les débats en cours sont détaillées dans la partie II - A - 2.

¹⁵ *L'égalité et le mérite dans l'école démocratique*, François Dubet in *L'Année sociologique*, vol. 50/2000.

¹⁶ Cf. annexe n° 2.

¹⁷ Rapport de la mission parlementaire sur *Les aides aux étudiants : les conditions de la vie étudiante : comment relancer l'ascenseur social ?* Laurent Wauquiez, juillet 2006.

Au total, le développement du travail étudiant semble s'expliquer, au moins en grande partie, par l'absence d'évolution du système d'aides sociales en parallèle à la massification de l'enseignement supérieur.

2.3. *Un pouvoir d'achat dégradé*

Face aux difficultés en termes de ressources, les étudiants sont confrontés à des dépenses incompressibles dont le coût a augmenté au cours des dernières années.

C'est évidemment le cas du logement : si les étudiants subissent en effet, comme tous les Français, les hausses des prix de l'immobilier locatif, en particulier dans les grandes agglomérations, cette problématique se double, les concernant, de deux difficultés. D'une part, les aides au logement n'ont pas été revalorisées parallèlement à l'augmentation des loyers, d'autre part, on constate un manque patent de logements étudiants. Le plan Anciaux de 2005 relatif à la construction et à la rénovation des logements étudiants subit déjà des retards et blocages, dont les causes sont en cours d'évaluation.

Depuis le début des années 2000, la dégradation des conditions de vie des étudiants apparaît comme une réalité. Ainsi, Michel Lussault, président de l'université de Tours et vice-président de la Conférence des présidents d'université¹⁸, constate un certain nombre d'indicateurs ou de faisceau d'indices révélateur de ces difficultés, tels que l'augmentation du nombre d'étudiants boursiers et celle du nombre de demandes d'exonérations des droits d'inscription. Aux dépenses inévitables comme le logement ou la nourriture, s'ajoutent aussi des besoins nouveaux qui ne sauraient être minimisés, liés notamment à l'informatique et la communication, dont l'usage est devenu une évidence et une nécessité pour les étudiants.

Il convient, par ailleurs, de souligner qu'un certain nombre d'étudiants sont contraints de s'éloigner de leur ville d'origine pour effectuer leurs études.

Les difficultés, notamment en ce qui concerne le logement, sont d'autant plus fortes pour les étudiants qu'ils sont de plus en plus nombreux appelés à accomplir une période à l'étranger.

Les étudiants originaires d'Outre-mer sont quant à eux confrontés à deux types de problèmes. D'une part, pour ceux qui viennent en métropole, la décohabitation et l'émancipation de la famille représentent une situation inévitable et peuvent constituer une raison plus forte de travailler. Cette décohabitation s'accompagne souvent d'une méconnaissance du monde du travail en métropole et d'une difficulté accrue à obtenir un emploi.

Une préoccupation forte pour ces étudiants concerne leur logement à leur arrivée, du fait de ressources insuffisantes et de la difficulté à trouver un garant domicilié en métropole.

D'autre part, pour ceux qui restent étudier en Outre-mer, le fort taux de chômage réduit la possibilité d'exercer un travail étudiant.

¹⁸ Entretien avec le rapporteur le 28 août 2007.

La conjonction de ces trois facteurs - un accès massifié à l'enseignement supérieur, un système d'aides sociales défaillant et des dépenses croissantes - conduit ainsi à un développement du travail étudiant. D'autres raisons, liées aux motivations nouvelles des étudiants et à des évolutions sociétales quant à la recherche d'autonomie, viennent aussi expliquer cette tendance à la hausse (*cf.* partie II).

3. Des analyses plus ou moins partagées sur l'évolution du phénomène

Si le constat d'un phénomène en développement est partagé par les différents acteurs et observateurs, l'analyse qui en est faite est assez contrastée.

Pierre Lunel, alors délégué interministériel à l'Orientation, a présenté devant la section du travail¹⁹, son point de vue sur le travail des étudiants principalement au titre de cette fonction, mais aussi de son expérience en tant qu'ancien enseignant universitaire et président d'université. Le travail des étudiants a, de fait, suivi le phénomène de massification de l'enseignement supérieur, en particulier à l'université. Pierre Lunel observe une forte différence de composition sociologique entre les universités et les grandes écoles, une diminution très nette de la proportion des jeunes d'origine modeste dans les grandes écoles, malgré l'existence de certaines mesures en vue de les intégrer. Il faut toutefois souligner que le différentiel social est surtout notable en premier cycle et s'atténue au fur et à mesure de l'élévation du niveau d'études. Une autre raison est l'allongement de la durée des études, qu'il lie notamment à des problèmes de représentation ou à des problèmes culturels. Ainsi, le diplôme le plus élevé et le cursus de formation initiale le plus long apparaissent souvent comme les mieux à même de permettre d'accéder à un emploi stable et d'un niveau élevé. Or, il s'avère que les filières courtes et professionnelles offrent de meilleurs taux d'insertion durable dans l'emploi. Il faut, selon Pierre Lunel, prendre exemple sur des pays étrangers tels que l'Allemagne pour l'importance de son système d'apprentissage ou encore sur l'Angleterre pour son système d'études professionnelles. L'allongement des études et la perception du lien entre études et insertion professionnelle apparaissent donc aussi comme des éléments importants de l'analyse.

D'autres mettent davantage en évidence le côté considéré comme négatif du développement du travail des étudiants. Ainsi, Louis Gruel²⁰, précisant que le salariat étudiant est devenu « plus visible » parce que les étudiants représentent aujourd'hui un groupe nombreux, souligne surtout le caractère « concurrent » du travail par rapport aux études.

Les établissements d'enseignement supérieur ont eux-mêmes une analyse sur le sujet, qui diffère d'ailleurs selon que l'on se place du point de vue des universités ou des grandes écoles.

¹⁹ Audition devant la section du travail du CES de Pierre Lunel, délégué interministériel à l'Orientation, le 11 juillet 2007.

²⁰ Entretien dans *Libération* de Louis Gruel, 10 avril 2007, précité.

Ainsi, côté universités, Simone Bonnafous, présidente de l'université de Paris 12 - Val de Marne²¹, souligne combien cette analyse doit être placée dans le contexte global de l'évolution des universités. Pour cette université qui compte 31 000 étudiants, la question du travail étudiant s'est vite posée dans la mesure où elle a été créée au début des années 1970 dans un département qui n'avait pas auparavant de structure d'enseignement supérieur, a accueilli des publics nouveaux, et se trouvait dans un environnement proche des entreprises. Si le lien entre université et monde du travail lui semble complexe, il convient de ne pas opposer d'un côté l'enseignement et la recherche et de l'autre le travail, ne serait-ce que parce que l'enseignement est un débouché professionnel. L'université compte, par ailleurs, des formations où les étudiants ont nécessairement des modules professionnalisants, comme la médecine, ainsi que des IUT et des licences professionnelles, qui constituent des sous-entités dans l'université avec une présence forte de professionnels. S'il existe un service de la vie étudiante, avec une antenne « jobs-stages » ouverte à tous, cette université est confrontée à d'importants problèmes d'insuffisance de moyens, ce qui ne permet pas le suivi réel et individuel des milliers d'étudiants. Au total, et malgré certains liens, la question du travail étudiant semble difficilement intégrée comme une nouvelle donne.

Michel Lussault²² reconnaît ainsi que cette question a longtemps été considérée comme secondaire et vue comme une question de choix personnel et de libre arbitre de l'étudiant. Depuis peu, le travail étudiant apparaît comme un enjeu inséparable de celui du statut social, des conditions de vie, de la situation globale des étudiants et des facteurs de réussite ou d'échec. La Conférence des présidents d'universités (CPU) n'a pas une vision négative *a priori* du travail étudiant et considère qu'il s'agit plutôt d'envisager les solutions permettant de l'intégrer et le valoriser dans le parcours universitaire.

S'agissant des grandes écoles, la problématique se pose de façon différente, tant pour une raison de taille et d'individualisation du suivi, que du fait d'une prise en compte sensiblement plus forte de l'insertion professionnelle par le biais d'expériences en entreprise pendant la scolarité. Poser la question du travail étudiant apparaît plus naturel. Pierre Tapie, directeur général du groupe Essec²³, rappelle ainsi les enjeux de l'enseignement supérieur, entre « le savoir » et/ou « la main » en soulevant l'actualité de ce débat quand sont évoquées les philosophies respectives des universités ou des grandes écoles. L'Essec accorde une grande importance aux expériences professionnelles et notamment à une expérience professionnelle longue, ainsi qu'à une expérience à l'étranger. Le travail, dans une version intégrée aux études, apparaît pour les grandes écoles comme une composante inhérente à la formation, ce qui constitue, de fait, une différence substantielle avec les universités.

²¹ Audition devant la section du travail du CES du travail, précitée.

²² Entretien avec le rapporteur le 28 août 2007, précité.

²³ Audition devant la section du travail du CES de Pierre Tapie, directeur général du groupe Essec, le 27 juin 2007.

Les organisations étudiantes ont également développé une réflexion préalable à la définition de revendications quant au développement du phénomène du travail étudiant.

À cet égard, il apparaît que deux types de diagnostic émergent : l'un considérant que l'augmentation du travail étudiant est le fait de difficultés financières croissantes pour des étudiants auxquels le système d'aides financières ne répond pas suffisamment ; l'autre mettant davantage l'accent sur le fait que le travail étudiant ne doit pas être perçu comme une déviance mais comme une réalité qui doit être prise en compte et valorisée. Ainsi, Michaël Zemmour, responsable des questions sociales à l'UNEF²⁴, considère que le salariat étudiant nuit aux études et qu'il convient de le réduire, de le contenir et de l'organiser. Cette réalité est liée aux insuffisances du système d'aides sociales. L'étudiant est « coincé » entre la dépendance de la famille et l'emploi, sans réel statut social reconnu pour cette période d'études dans notre société. Julie Coudry, présidente de la Confédération étudiante²⁵, estime que le travail des étudiants n'est ni une déviance du système, ni le constat d'une seule évolution sociologique, et doit être pris en compte comme une nouvelle donne.

C - UN PHÉNOMÈNE CONSÉQUENT AUX CARACTÉRISTIQUES VARIÉES

Conséquence de ce développement depuis les années 1980, le travail étudiant est aujourd'hui un phénomène d'ampleur réelle. Au-delà de cette approche globale, une analyse plus fine permet de dresser quelques caractéristiques relatives tant aux étudiants qu'aux emplois concernés.

1. Une ampleur réelle

Sans préjudice des précautions méthodologiques précitées, il peut être affirmé que plusieurs centaines de milliers d'étudiants travaillent de façon régulière. Cette situation peut ainsi être considérée comme insuffisamment prise en compte au regard d'autres groupes ou catégories de même taille davantage pris en compte par les politiques publiques. Le phénomène du travail étudiant ne peut plus être considéré comme une question marginale.

Outre son existence et son ampleur, il se caractérise par des situations très diverses et souvent méconnues. Des traits généraux apparaissent, malgré une grande hétérogénéité des situations.

²⁴ Audition devant la section du travail du CES de Michaël Zemmour, précitée.

²⁵ Audition devant la section du travail du CES de Julie Coudry, présidente de la Confédération étudiante, le 27 juin 2007.

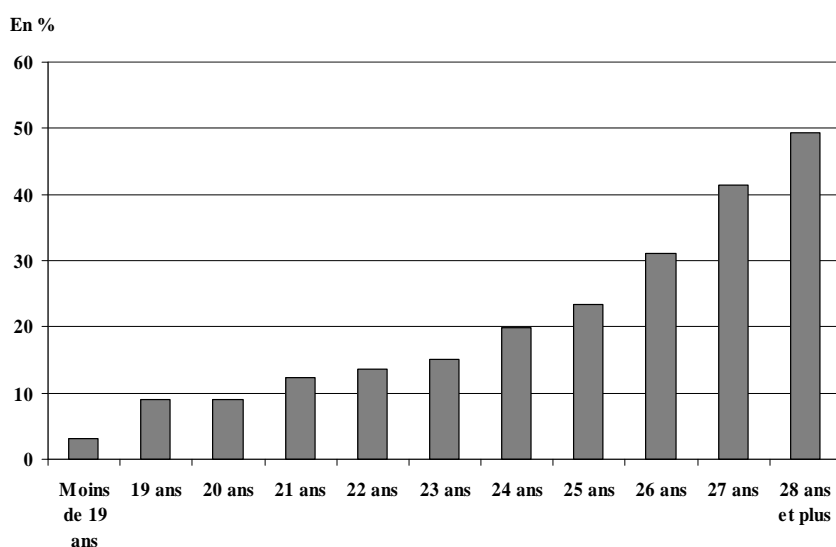
2. Les étudiants concernés : des tendances notables

Des tendances intéressantes apparaissent lorsque l'on regarde plus précisément qui sont les étudiants ayant un emploi, du point de vue de l'âge, du genre²⁶.

- L'âge : une incidence sur le travail des étudiants

En premier lieu, on peut noter que la part des étudiants exerçant une activité rémunérée de façon concurrente s'accroît avec l'avancement dans les études, et surtout avec l'âge. Plus les étudiants sont âgés, plus ils sont en situation d'emploi. En effet, si 14,3 % des étudiants ont en moyenne un emploi, c'est le cas de 7,2 % de ceux qui ont moins de 20 ans mais d'un tiers de ceux qui ont 25 ans et plus.

Graphique 1 : Pourcentage d'étudiants ayant un emploi parmi les étudiants en moyenne en 2005 selon l'âge



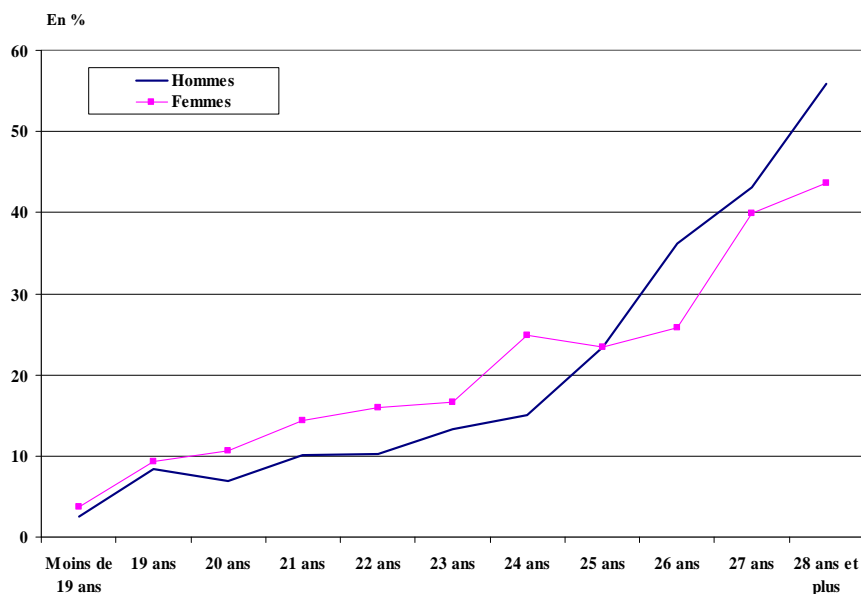
Source : Insee/Enquête Emploi 2005. Calculs et graphique de la mission Insee du CES.

²⁶ Dans cette partie 2 relative aux tendances sur les étudiants concernés, sont analysés les étudiants ayant un emploi à l'exception des apprentis et des étudiants dits pré-insérés comme les étudiants en médecine. Dans cette population restreinte d'étudiants, 14,3 % des étudiants ont un emploi en moyenne annuelle en 2005 alors que dans la population totale d'étudiants, ce taux est de 16,9 %.

- Le genre : les jeunes femmes davantage concernées par le travail étudiant

En deuxième lieu, le travail étudiant n'existe pas dans les mêmes proportions selon le genre. En 2005, les étudiantes sont, en effet, légèrement plus souvent en situation d'emploi (15,4 %) que les étudiants (13 %). Même si les raisons sont difficiles à cerner, il apparaît qu'elles sont plus souvent en situation d'emploi que les étudiants au cours des premières années d'études.

Graphique 2 : Pourcentage d'étudiants ayant un emploi parmi les étudiants selon l'âge et le genre en 2005



Source : Insee/Enquête Emploi 2005. Calculs et graphique de la mission Insee du CES.

- Les étudiants étrangers particulièrement concernés

Même si les causes sont complexes, il apparaît que les étudiants étrangers exercent plus souvent un emploi que l'ensemble des étudiants : 20,1 contre 14,3 %. Cet écart ne s'explique pas seulement par l'influence de l'âge, qui est en moyenne plus élevé pour les étudiants étrangers. Il est aussi très probable qu'ils soient davantage contraints à exercer une activité compte tenu de situations financières plus difficiles.

- Le mode de vie : le couple au travail

On note que les étudiants menant une vie de couple sont plus souvent en emploi. Ainsi, en moyenne en 2005, 36 % des étudiants vivant en couple ont un emploi contre 12,2 % pour ceux qui ne vivent pas en couple²⁷.

- Les filières : les sciences humaines en première ligne

Les étudiants en lettres et en sciences humaines apparaissent davantage concernés par le travail pendant les études, ou plus exactement par le travail concurrent des études (*cf.* partie I - D - 1).

- Le lieu de vie : les grandes métropoles

L'offre d'emploi locale détermine également la probabilité d'exercer une activité en concurrence avec les études ; celle-ci est, en effet, plus élevée dans les grandes métropoles et principalement à Paris et en région parisienne.

3. Les emplois exercés : une grande hétérogénéité

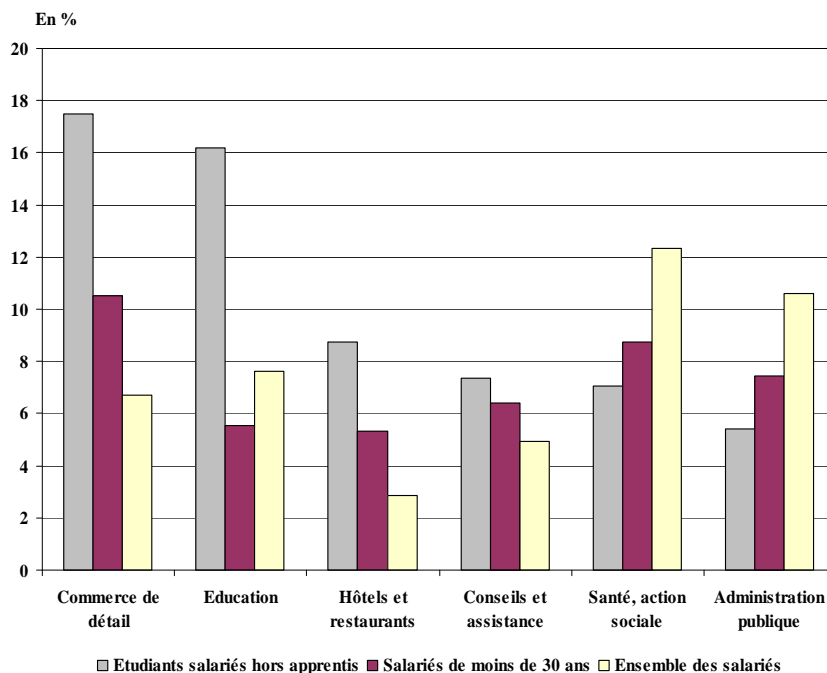
Les activités exercées en période d'étude se distinguent en premier lieu par leur durée ou leur régularité (*cf.* partie I). Les secteurs d'activité, le temps et le rythme de travail, ainsi que les types de contrat peuvent être analysés.

- Les secteurs

Les emplois des étudiants salariés sont fortement concentrés dans le secteur tertiaire, peu présents dans le secteur de l'industrie et quasi absents du secteur de la construction. Les étudiants salariés sont ainsi particulièrement présents dans le secteur du commerce de détail, de l'éducation et de l'hôtellerie restauration. En guise d'exemple, 17,5 % des étudiants salariés ont un emploi dans le secteur du commerce de détail contre 10,5 % pour les salariés de moins de 30 ans et 6,7 % pour l'ensemble des salariés.

²⁷ *Cf.* annexe n° 1.

Graphique 3 : Pourcentage des étudiants salariés, des salariés de moins de 30 ans et de l'ensemble des salariés suivant les principaux secteurs employeurs des étudiants salariés en 2005

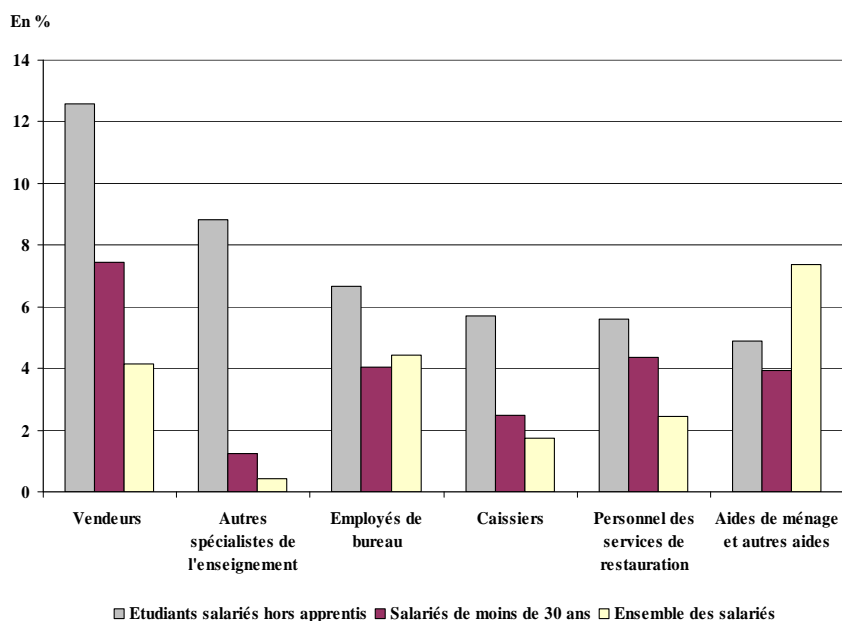


Ligne de lecture : 17,5 % des étudiants salariés ont un emploi dans le secteur du commerce de détail contre 10,5 % pour les salariés de moins de 30 ans.

Source : Insee/Enquête Emploi 2005. Graphique de la mission Insee du CES.

Les professions le plus souvent exercées par les étudiants salariés sont les suivantes : vendeurs, autres spécialistes de l'enseignement (cours particuliers) et dans une moindre mesure, caissiers et employés de bureau. Ainsi, parmi les étudiants salariés, 12,6 % ont un emploi de vendeur. Ce n'est le cas que de 7,4 % des salariés de moins de 30 ans et de 4,1 % de l'ensemble des salariés.

Graphique 4 : Pourcentage d'étudiants salariés, de salariés de moins de 30 ans et de l'ensemble des salariés dans certaines professions en 2005



Ligne de lecture : en 2005, 12,6 % des étudiants salariés ont un emploi de vendeur contre 7,5 % des salariés de moins de 30 ans et 4,1 % de l'ensemble des salariés.

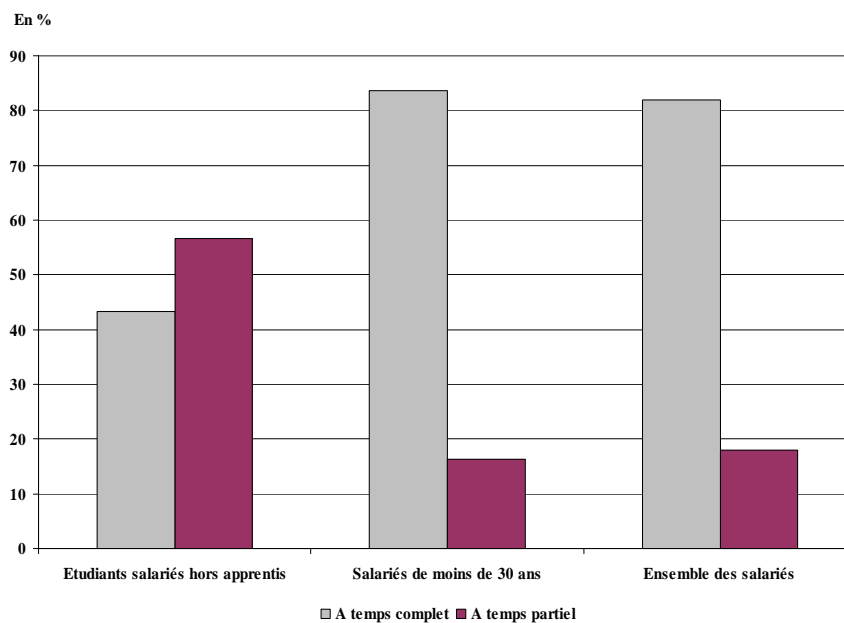
Source : Insee/Enquête Emploi 2005. Graphique de la mission Insee du CES.

- Le temps et le rythme de travail

Plus de la moitié (56,7 %) des emplois occupés par les étudiants salariés sont des emplois à temps partiel. Les salariés de moins de 30 ans et l'ensemble des salariés occupent des emplois à temps partiel dans une moindre proportion.

La moitié des étudiants salariés travaillant à temps partiel déclarent travailler moins d'un mi-temps et un quart d'entre eux, juste un mi-temps. Les salariés de moins de 30 ans ainsi que l'ensemble des salariés à temps partiel sont sur des emplois couvrant une plus large gamme d'horaires. Ainsi un salarié à temps partiel sur cinq est à 80 %.

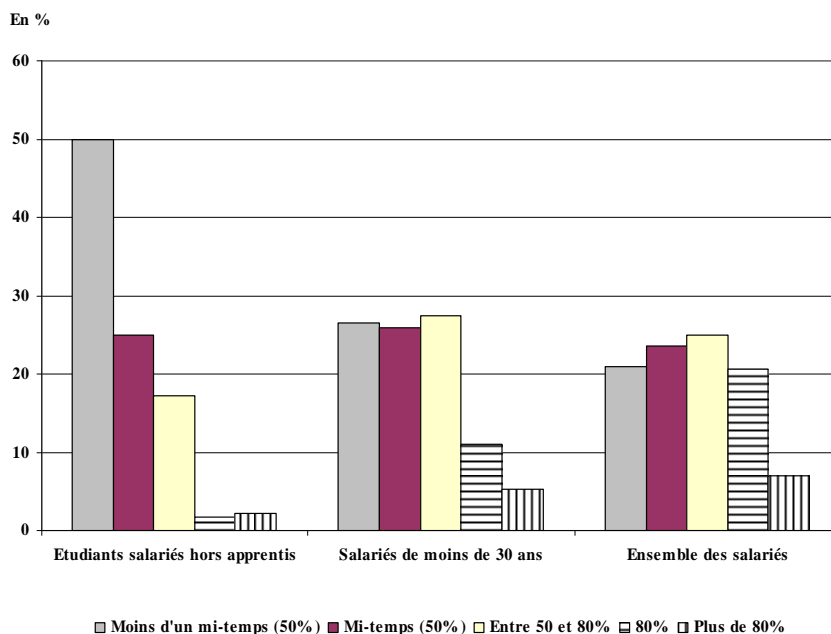
Graphique 5 : Répartition en pourcentage des emplois occupés par les étudiants salariés, les salariés de moins de 30 ans et l'ensemble des salariés selon le temps de travail en 2005



Source : Insee/Enquête Emploi 2005. Graphique de la mission Insee du CES.

La raison principale du travail à temps partiel avancée par les étudiants salariés est logiquement et sans conteste la poursuite d'études, qui concerne 87 % des cas. Pour les salariés âgés de moins de 30 ans à temps partiel, deux motifs principaux ressortent : « ne pas avoir trouvé d'emploi à temps plein » et « poursuivre des études ». Pour l'ensemble des salariés à temps partiel, les deux principaux motifs sont : « ne pas avoir trouvé d'emploi à temps plein » et « s'occuper de son ou de ses enfants ».

Graphique 6 : Taux de temps partiel des personnes à temps partiel en 2005



Source : Insee/Enquête Emploi 2005. Graphique de la mission Insee du CES.

Dans leur grande majorité (78 %), les étudiants salariés à temps partiel ne souhaitent pas effectuer un nombre d'heures plus important. C'est également le cas pour la nette majorité des salariés à temps partiel. Par contre, les salariés âgés de moins de 30 ans sont plus partagés.

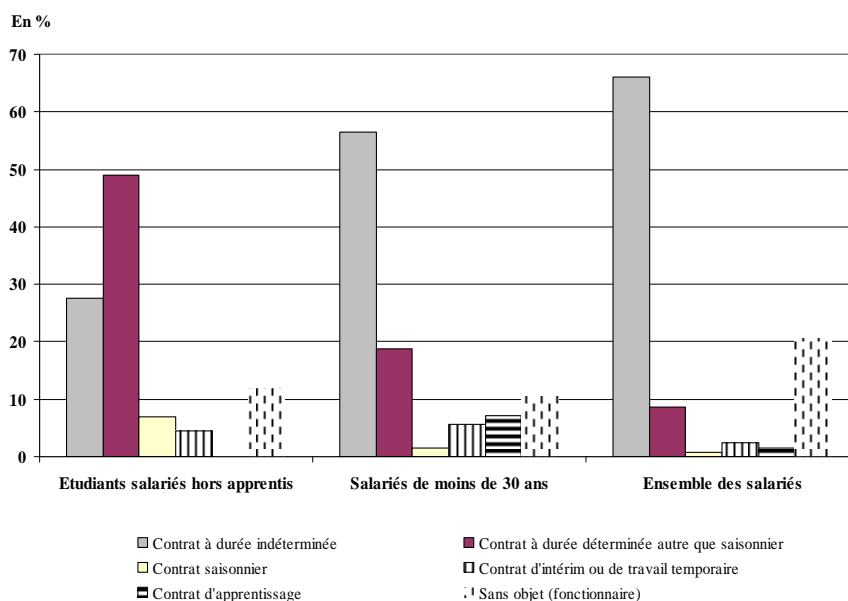
Les étudiants salariés ne se démarquent pas fondamentalement des salariés âgés de moins de 30 ans ou de l'ensemble des salariés relativement au travail le samedi, le dimanche ou le soir. Tout au plus peut-on remarquer que lorsque l'on essaie de mesurer la fréquence du travail sur ces plages horaires particulières, en cherchant à savoir si elle est plutôt occasionnelle ou plutôt habituelle, on constate qu'elle est davantage habituelle pour les étudiants salariés que pour l'ensemble des salariés.

En ce qui concerne les horaires, la plupart des étudiants salariés (71,3 %) déclarent avoir les mêmes horaires d'une semaine sur l'autre. Ce constat est également valable pour les salariés dans leur ensemble. Par contre les étudiants salariés ont moins souvent des horaires alternés (2 x 8, 3 x 8, équipes...) que les salariés âgés de moins de 30 ans ou des salariés dans leur ensemble.

- Les contrats de travail

Presque la majorité des étudiants salariés ont un Contrat à durée déterminée (CDD) contre 18,8 % pour les salariés âgés de moins de 30 ans et 8,6 % pour l'ensemble des salariés. Les salariés âgés de moins de 30 ans (pour 56,4 %) et les salariés dans leur ensemble (pour 66 %) ont un Contrat à durée indéterminée (CDI).

Graphique 7 : Répartition en pourcentage des étudiants salariés, des salariés de moins de 30 ans et de l'ensemble des salariés suivant le type de contrat de travail en 2005



Source : Insee/Enquête Emploi 2005. Graphique mission Insee du CES.

Si l'on interroge les étudiants salariés sur le type de travail qu'ils ont exercé, un quart d'entre eux indique qu'il s'agit uniquement d'un travail occasionnel ou d'un petit boulot²⁸. Les salariés âgés de moins de 30 ans et les salariés dans leur ensemble exercent rarement ce type d'emploi et déclarent plutôt « un travail régulier ».

²⁸ Cette forte proportion de « travail occasionnel ou de petits boulots » est indicatrice d'un rapport au travail des étudiants salariés différent des autres catégories de salariés, différence qui peut expliquer notamment la difficulté à estimer la proportion d'étudiants qui travaillent sur une période donnée.

Quelle que soit la catégorie de contrat court (CDD, contrat saisonnier, contrat d'intérim ou de travail temporaire), la grande majorité des étudiants salariés déclarent avoir choisi ce type de contrat. À l'inverse, une large majorité des salariés âgés de moins de trente ans et de l'ensemble des salariés déclarent ne pas avoir choisi de travailler en contrat à durée déterminée ou en intérim.

D - TYPOLOGIE DU TRAVAIL ÉTUDIANT

Travail intégré, « jobs », activités régulières, « petits boulots », travail saisonnier... autant de types d'emplois ou d'activités qui peuvent qualifier différemment le travail étudiant et correspondre à des réalités contrastées.

Les stages nous semblent devoir être distingués et sortis de la typologie : outre leur différenciation sur le plan juridique, leur objectif premier n'est pas, en effet, l'exercice effectif d'un emploi rémunéré mais l'acquisition d'expériences dans le cadre d'un parcours scolaire ou universitaire. Il convient de noter que l'encadrement des stages fait l'objet d'une attention croissante des partenaires sociaux et des pouvoirs publics. Ainsi, la loi sur l'égalité des chances du 31 mars 2006 rend la convention de stage obligatoire et prévoit une gratification minimale pour les stagiaires présents plus de trois mois consécutifs en entreprise. Une charte des stages étudiants en entreprise a été signée le 26 avril 2006, complétée par un guide des stages. Un décret du 29 août 2006 indique les mentions obligatoires de la convention et précise que le stage ne soit pas remplacer un emploi. Le sujet n'est toutefois pas encore clos : le décret précisant le niveau de la gratification minimale n'est pas encore paru et d'autres demandes, portées notamment par le collectif « Génération précaire » persistent, en particulier sur l'impact des stages abusifs sur le marché de l'emploi, la fin des stages non rémunérés, la reconnaissance financière et statutaire des stagiaires, la progressivité de la rémunération en fonction de l'âge, du niveau d'études atteint ou de la durée du stage. Un comité de suivi des stages et de la professionnalisation des cursus universitaires vient, enfin, d'être mis en place. En tout état de cause, la question des stages ne saurait être mêlée à la problématique des étudiants salariés, qui relève d'une logique bien différente.

Les travaux de recherche, bien que peu nombreux, ont permis de dégager une série de typologies relative au travail étudiant. Nous retiendrons ici celle de l'OVE. Les travaux de l'OVE²⁹ conduisent, en effet, à distinguer une typologie en trois catégories : les activités intégrées, les « jobs », l'emploi concurrent des études.

²⁹ Notamment *Formes, conditions et effets de l'activité rémunérée des étudiants*, in *Éducation et Formation*, n° 67, mars 2004, par Louis Gruel, maître de conférences et chargé de mission à l'OVE et Béatrice Thiphaine, chargée d'études à l'OVE.

1. Les activités intégrées

Il s'agit des activités qui ne sont pas en concurrence avec la formation mais en font partie, soit parce qu'elles sont prévues en tant que telles dans le cursus, soit parce que l'emploi est en cohérence avec les études en cours. Elles concernent en particulier les étudiants avancés dans leurs études et notamment ceux du troisième cycle, avec des exemples comme les postes d'Attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER), interne, collaborateur de recherche. Apparaissent également plus concernés par ces activités les étudiants en sciences et surtout en IUT, santé ou Section de technicien supérieur (STS), par rapport à ceux qui suivent des études de lettres et sciences humaines. Les activités intégrées concernent enfin davantage les étudiants qui ont eu une meilleure réussite scolaire préalable, au regard de l'âge d'obtention du baccalauréat. On voit là le cercle vertueux, ou vicieux selon le cas, qui peut s'enchaîner : les activités intégrées n'entrant pas en concurrence avec les études et concernant les étudiants les plus aptes à la réussite.

2. Les « jobs »

Les jobs chez des particuliers doivent être traités séparément : ils ne sont, bien sûr, pas en lien direct avec les études, mais leur relative faible fréquence fait qu'ils n'engendrent pas de conséquences lourdes sur le suivi des études. Sont particulièrement concernées les jeunes filles, notamment pour le *baby-sitting*, compte tenu d'une connotation encore très sexuée de cette activité. D'autres facteurs interviennent, notamment le réseau de relations parentales, ce qui conduit à constater, de fait, la présence dans ce groupe d'étudiants de familles aisées. Enfin, et logiquement, les étudiants les plus concernés sont ceux qui vivent chez leurs parents plutôt que les « décohabitants ». Ils utilisent les ressources issues de ces « jobs » comme appoint et non comme revenu nécessaire.

3. Les activités concurrentes des études

Il s'agit d'activités sans lien avec les études et exercées au moins à mi-temps et au moins six mois par an. Leurs conséquences sur les résultats scolaires seront analysées plus tard (*cf.* partie III).

Les étudiants en lettres et sciences humaines sont particulièrement concernés, ainsi que ceux qui ont le moins bien achevé leur scolarité secondaire. Par ailleurs, il existe surtout un lien fort entre d'une part l'exercice d'activités concurrentes et d'autre part le niveau des ressources familiales et le degré de soutien parental.

Les étudiants recevant des bourses sont quant à eux moins actifs que les étudiants sans aide sociale, compte tenu du bénéfice de la bourse mais aussi des effets « pervers » de l'emploi rémunéré sur le droit à l'aide sociale.

Le temps disponible est enfin un critère important, mais il apparaît difficile de mesurer réellement ce qui relève de la cause ou de la conséquence.

D'autres typologies peuvent être dressées afin de déterminer les différentes catégories de travail étudiant. Ainsi, Pauline Domingo³⁰ établit une typologie fondée sur les motivations des étudiants, qui croise pour partie l'approche par activités arrêtée par l'OVE (*cf.* II). Les typologies des activités et des combinaisons avec les études permettent de donner un cadre à l'analyse relative au travail étudiant. Au-delà des apparences, il se caractérise grandement par son hétérogénéité.

II - UNE MOTIVATION PRINCIPALEMENT MAIS NON EXCLUSIVEMENT FINANCIÈRE

Phénomène en développement depuis près d'une trentaine d'années, le salariat des étudiants se justifie évidemment par le besoin de ressources financières dont le degré de nécessité varie selon les situations.

Le choix de travailler et les arbitrages entre les différentes formes de travail en cours d'études dépendent en fait de plusieurs facteurs. Certaines filières de formations permettent la double activité alors que d'autres sont relativement incompatibles avec l'exercice d'une activité professionnelle régulière : l'exigence d'assiduité, un volume horaire important, la charge de travail personnel sont des éléments dissuasifs souvent présents dans certaines filières sélectives et professionnelles de l'enseignement supérieur. Le montant des ressources financières de l'étudiant, qui dépendent notamment du montant des ressources versées par la famille et de la possibilité d'obtenir une bourse, les possibilités d'emploi dans sa commune de résidence peuvent également inciter ou contraindre plus ou moins fortement le jeune à avoir une activité rémunérée durant ses études.

Cependant, d'autres motivations existent au-delà de cette première raison, qu'il convient également d'analyser, qu'elles s'inscrivent dans la recherche d'autonomie ou dans celle d'une expérience professionnelle ou d'un projet personnel ou professionnel plus élaboré.

A - LA NÉCESSITÉ FINANCIÈRE

Qu'il soit contraint, conditionnant la poursuite des études, ou plus ou moins choisi pour améliorer les conditions de vie ou pour financer les loisirs, le travail salarié apparaît, d'une façon ou d'une autre, toujours motivé par des raisons financières.

Ce financement par l'activité professionnelle est souvent complémentaire au début et augmente généralement dans les ressources de l'étudiant au fur et à mesure qu'il avance dans ses études, excepté pour ceux contraints de travailler dès le début de leurs études. Dans ce cas, la part des ressources provenant d'un travail rémunéré est importante tout au long du cursus.

³⁰ Audition devant la section du travail du CES de Pauline Domingo, CA-Céreq, Centre d'économie de la Sorbonne-Matisse, CNRS-Université de Paris 1, le 20 juin 2007, *cf.* partie II.

En outre, l'allongement de la durée des études et le désir d'autonomie de ces jeunes adultes favorisent la recherche d'une certaine indépendance financière.

1. Travail contraint ou choisi

L'étude précitée de Pauline Domingo³¹ permet effectivement de distinguer trois groupes parmi les étudiants qui exercent une activité rémunérée pendant leurs études.

En premier lieu, certains étudiants doivent faire face à l'ensemble de leurs dépenses de subsistance et d'études ; ils se trouvent ainsi dans l'obligation de travailler régulièrement pour compléter le versement des aides publiques (bourse sur critères sociaux et allocation pour le logement). Il s'agit d'étudiants issus de familles plutôt défavorisées socio-économiquement et, pour une part non négligeable, d'étudiants étrangers. Leurs salaires, oscillant entre 350 et 700 euros par mois, sont juste suffisants pour vivre et laissent peu de place aux dépenses de loisirs. Pour ces étudiants, il y a une concurrence temporelle très forte entre les activités salariées et les études et il leur est difficile d'allier les deux. Ils sont, en outre, sur des emplois contraignants, fatigants, souvent déclassés au regard des diplômes qu'ils préparent.

En deuxième lieu, d'autres étudiants travaillent pour améliorer leurs conditions de vie. Ils n'ont pas à prendre en charge la question financière de leur logement, soit qu'ils habitent chez leurs parents, soit que ceux-ci les aident financièrement pour payer l'intégralité des frais inhérents au logement. Ils doivent néanmoins travailler pour couvrir un certain nombre de besoins tels que frais d'inscription, livres... Mais ils peuvent compter sur l'aide de leurs parents en cas de difficultés ponctuelles. Certains ne travaillent que l'été quand d'autres le font de manière plus régulière, mais un faible nombre d'heures, avec des horaires flexibles pour ne pas compromettre leur réussite universitaire. Les étudiants de ce deuxième groupe recherchent généralement des emplois en lien avec leurs études ou leur projet professionnel.

Enfin, le dernier groupe d'étudiants perçoit des aides financières parentales importantes et se trouve dans une situation socio-économique plutôt favorable. Travailler est plus un revenu d'appoint destiné essentiellement à financer les loisirs. Ces étudiants arbitrent le plus souvent entre le fait d'avoir une activité rémunérée pour un complément financier et celui de faire des stages pour acquérir une expérience professionnelle. Ils acceptent d'occuper un emploi de manière régulière s'il est en lien avec ses études. Dans le cas contraire, ils ne les occupent qu'occasionnellement pour un très faible volume horaire.

³¹ Audition devant la section du travail du CES, précitée ; cf. partie I - D.

2. Les ressources des étudiants

Les ressources des étudiants proviennent essentiellement de trois sources : l'aide des parents, les aides publiques (bourses et allocation logement) et l'activité rémunérée. Deux facteurs influent fortement sur leur répartition. La part respective des aides publiques et parentales varie sensiblement selon l'origine sociale. La part de l'autofinancement, c'est-à-dire des ressources tirées d'une activité rémunérée, est aussi étroitement liée à la progression en âge.

2.1. La nature des ressources

Il ressort de l'enquête « Conditions de vie »³² de l'OVE de 2006 que les ressources monétaires directes mensuelles des étudiants (aides parentales, bourses et allocations et revenus d'activité) s'élèvent en moyenne à 582 euros.

Elles augmentent régulièrement avec la progression en âge. La faiblesse des ressources des étudiants les plus jeunes est compensée par une fréquence plus élevée des aides en nature (notamment de l'hébergement au domicile parental) mais aussi des aides financières indirectes (paiement du loyer ou des frais d'inscription par les parents).

Pour l'ensemble de la population étudiante³³, on constate que les ressources mensuelles monétaires directes sont constituées pour 42 % des revenus tirés du travail, pour 34 % d'aides monétaires fournies par les parents et pour 24 % de bourses et d'allocations. Les revenus du travail constituent ainsi la première ressource financière des étudiants³⁴. La part des ressources provenant de la rémunération d'activité augmente avec l'âge pour atteindre 75 % chez les plus de 26 ans. C'est à partir de 24 ans qu'elle devient la ressource monétaire principale. À l'inverse, les versements parentaux diminuent avec l'âge.

Plus l'étudiant avance dans ses études, plus la part des ressources issues des activités rémunérées augmente pour atteindre 65,8 % en 3^{ème} cycle. L'aide publique et, surtout, l'aide financière des parents baissent quant à elles de façon significative avec la progression dans les cycles.

La part des versements parentaux ne varie pas significativement selon le genre. Si les garçons déclarent recevoir, en moyenne, plus de ressources issues d'activités rémunérées que les filles, c'est notamment parce qu'ils sont plus âgés et plus souvent inscrits en 3^{ème} cycle où les ressources issues d'activités rémunérées deviennent majoritaires.

C'est en région parisienne, et notamment à Paris et dans la petite couronne, que la part des revenus d'activité est la plus importante dans les ressources déclarées par les étudiants et que celle des aides fournies par la collectivité est la moins élevée.

³² *La vie étudiante*, OVE, Repères, 2007.

³³ Comprenant à la fois les étudiants qui travaillent et ceux qui n'ont pas d'activité rémunérée.

³⁴ Pour la population étudiante prise dans son ensemble.

Un peu plus de 29 % des étudiants déclarent avoir bénéficié d'une bourse d'État sur critères sociaux en 2002-2003. La proportion de boursiers varie considérablement selon la profession du parent de référence (le père ou à défaut la mère) : seulement 10,9 % de boursiers sur critères sociaux chez les enfants de cadres et de professions intellectuelles supérieures contre 52,5 % chez les enfants d'ouvriers. Il est également intéressant de noter, même si les champs des enquêtes diffèrent, qu'à la rentrée 2006³⁵, près de quatre nouveaux bacheliers sur dix et la moitié des bacheliers technologiques et professionnels inscrits en licence bénéficient d'une bourse, soit un niveau stable depuis 2000 ; cependant, ces nouveaux étudiants sont de plus en plus nombreux à toucher l'allocation logement (19 % contre 15 en 2000 et 12 en 2002).

73 % des étudiants boursiers sont inscrits à l'université³⁶. Ce taux progresse régulièrement puisqu'il n'était que de 68,7 % en 1997. Près de 17 % des étudiants boursiers sont inscrits dans une STS. Moins de 3 % des boursiers étudient en Classes préparatoires des grandes écoles (CPGE). Le reste des formations (principalement les écoles de commerce et d'ingénieurs) regroupe un peu plus de 7 % des boursiers. Au final, c'est bien l'université qui a accueilli le plus grand nombre de boursiers. Ce constat souligne la difficulté d'accès aux filières sélectives pour certaines catégories sociales.

Un peu plus du tiers des étudiants déclarent percevoir un versement régulier de la part de leur famille durant toute l'année (34,3 %) ; 16 % en perçoivent uniquement en période de cours et 22,1 % de façon variable. Le quart restant ne perçoit aucun versement. Les nouveaux étudiants³⁷ sont de moins en moins aidés par leurs parents. Seuls 62 % des nouveaux bacheliers inscrits en licence reçoivent ainsi une aide financière de leur parent (hors logement et nourriture), soit une baisse de 9 points par rapport à 2000. La comparaison entre les catégories sociales marque particulièrement les écarts : 75 % des enfants de cadres reçoivent de l'argent de leurs parents, contre 44 % des enfants d'ouvriers.

On conclura ce point en soulignant que ces données faisant état d'ordres de grandeur traduisent difficilement certaines situations particulières telles que rupture avec les parents, redoublement entraînant la perte du bénéfice d'une bourse, ou encore statut d'étudiant étranger. Aussi faut-il avoir présent à l'esprit le fait « *qu'une frange non négligeable des étudiants puisse être confrontée à de vives difficultés matérielles et que d'autres n'accèdent à des conditions de vie décente qu'au prix de lourds sacrifices des parents*³⁸ ».

³⁵ *Qui sont les nouveaux bacheliers inscrits en licence à la rentrée 2006 ?*, Note d'information 07.11, mars 2007, ministères chargés de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.

³⁶ *Budget, coûts et financement*, Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche, édition août 2007, ministères chargés de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.

³⁷ Note d'information 07.11, mars 2007, précitée.

³⁸ *Le financement de la vie étudiante*, Jean-Claude Eicher et Louis Gruel, La Documentation française, Collection *Les Cahiers de l'OVE*, n° 3, 1996.

2.2. *Le regard des étudiants sur leurs ressources*

L'OVE a exploité les observations formulées par les étudiants depuis 1994, en annexe du questionnaire d'enquête de 2003³⁹. Certains éléments se dégagent qui, s'ils n'ont pas de valeur statistique, permettent toutefois de tirer quelques enseignements sur les préoccupations des étudiants au sujet de leurs ressources. Ainsi, près d'un étudiant sur quatre se dit insatisfait de ses ressources. Le sentiment d'insatisfaction diminue régulièrement lorsque le revenu parental croît. Il est également observé que les étudiants dont le parent de référence est ouvrier, sont 35,4 % à être insatisfaits, alors que ce n'est le cas que pour 17,9 % des enfants de cadres, professions intellectuelles supérieures ou chefs d'entreprises.

Les problèmes liés aux ressources ont pris, dès 1997, la première place dans l'expression spontanée des préoccupations étudiantes, et cette prééminence s'est accentuée en 2000. L'étude montre que cette évolution n'est pas associée à une contestation qui irait croissante du coût des frais d'étude mais plutôt au développement des critiques sur le système d'octroi de bourses : 3 % des étudiants en 1994, 4,7 % en 1997 et 7,2 % en 2000, le plus souvent pour souligner l'insuffisance des aides, le caractère injuste des critères d'attribution ou encore parfois le retard des versements.

La croissance du pourcentage d'étudiants manifestant leur inquiétude financière apparaît d'autant plus sensible que l'on observe parallèlement une augmentation du pourcentage d'étudiants attirant l'attention sur la question particulière de la difficulté de concilier suivi des cours et activité rémunérée⁴⁰.

2.3. *Des questions dans le débat public*

Les ressources des étudiants intéressent également le débat public au travers de réflexions menées en particulier sur le système d'aides sociales ou le principe d'une allocation permettant l'autonomie financière des jeunes.

a) *Le système d'aides sociales aux étudiants*

Le système des aides sociales aux étudiants se caractérise par une complexité liée à une multiplicité des aides et des règles d'attribution.

Ainsi, au niveau national, on peut identifier au moins une vingtaine d'aides offertes aux étudiants parmi lesquelles : bourses sur critères sociaux ; bourses sur critères universitaires ; bourses de service public (remplacées à compter de la rentrée 2007 par une allocation pour la diversité dans la Fonction publique) ; bourses de mérite ; aides à la mobilité ; prêts d'honneur, aides fiscales, aides au logement... S'y ajoutent de nombreuses aides financières des collectivités territoriales, en particulier des régions, telles que bourses diverses, prêts à taux zéro⁴¹... En 2006⁴², les aides directes de l'État ont représenté près de 2 780 millions d'euros, répartis en 1 454,5 millions d'euros pour les bourses et

³⁹ Note OVE, Infos n° 5, 3 mars 2003.

⁴⁰ Évoquée par 0,6 % des étudiants en 1994, 0,8 % en 1997 et 1,5 % en 2000.

⁴¹ Cf. annexe n° 2 sur les principales aides étudiantes.

⁴² *Budget, coûts et financement*, août 2007 précité.

les prêts, et 1 124,3 au titre de l'allocation de logement social et l'aide personnalisée au logement. Les aides indirectes (notamment exonération des droits d'inscription pour les boursiers et œuvres universitaires pour le logement et la restauration) se sont élevées à 377 millions d'euros. Les aides fiscales représentent quant à elles 1 235 millions d'euros, dont 1 110 résultant de la majoration d'une demi-part fiscale du quotient familial pour les étudiants rattachés au foyer fiscal de leurs parents.

Laurent Wauquiez a, dans un rapport sur *Les aides aux étudiants*⁴³, pointé les insuffisances de ce système qu'il juge à la fois « *illisible et inefficace* ». Outre le nombre des aides, leur versement très tardif (fin novembre ou février), alors que l'essentiel des frais se concentre à la rentrée scolaire et la multiplicité des intervenants (Crous, universités, rectorats, Trésor public...) contribuent à cette situation. Enfin, le système actuel n'a pas évolué pour tenir compte de la massification de l'enseignement et de l'importante diversification du profil des étudiants. Il bénéficie aux plus démunis, par le biais des bourses sur critères sociaux, et aux ménages plus aisés, au travers des aides fiscales, tout en laissant de côté les classes moyennes à bas revenus. Laurent Wauquiez aborde également la question du travail des étudiants en proposant de mieux l'encadrer par la création d'un chéquier job étudiant correspondant à un plafond d'heures de travail hebdomadaire de dix heures qui faciliterait en outre les démarches administratives de l'employeur.

Ces débats figurent notamment dans le chantier de réformes engagé par la ministre de l'Enseignement supérieur et de la recherche sur les conditions de vie étudiante en vue en particulier d'une modernisation du système d'aides sociales, qui devrait aussi se prononcer sur la non prise en compte des revenus salariés des étudiants pour le calcul des bourses et les aides au logement.

D'ores et déjà, les bourses universitaires sont revalorisées de 2,5 % à la rentrée 2007 au lieu de 1,5 % comme prévu initialement par la loi de finances pour 2007. Ces bourses bénéficient à près de 520 000 étudiants, soit 30 %⁴⁴. Cependant, cette augmentation n'apparaît pas suffisante pour compenser la baisse du pouvoir d'achat des étudiants résultant en particulier de l'explosion des loyers dans les grandes villes et de la faible revalorisation des aides au logement, couplée à une pénurie des chambres en cité universitaire.

⁴³ Rapport de mission parlementaire précité.

⁴⁴ *Depuis 2001, trois étudiants sur dix sont boursiers*, note d'information n° 05-32, novembre 2005 ministères chargés de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.

b) Le principe d'une garantie d'autonomie financière

Depuis plusieurs années, la nécessité de garantir aux jeunes une véritable autonomie financière a fait l'objet de larges débats.

Diverses pistes ont été avancées dans le but de faciliter l'autonomie des jeunes adultes, que ce soit au travers d'un capital formation proposé par le rapport Charvet⁴⁵, ou d'une allocation formation prônée par la commission présidée par Jean-Baptiste Foucauld⁴⁶. Notre assemblée⁴⁷, dans la même logique, s'était prononcée en faveur d'une allocation directement liée à un projet d'études ou d'accès à l'emploi, constituée d'un prêt à taux zéro de 150 euros par mois pendant cinq ans et d'une contribution formation-insertion d'un montant identique versée par l'État.

Plus récemment, le Conseil d'analyse stratégique⁴⁸ a identifié trois mesures possibles d'attribution de capital, très diverses dans leur philosophie : une dotation annuelle versée sur un compte entre la naissance et l'âge de 18 ans et disponible à la majorité, pour les enfants issus de ménages modestes ; une dotation universelle de 1 000 à 4 000 euros à l'âge de 18 ans ; une allocation universelle versée à partir de 18 ans, couplée à un système de prêt pour financer une période de formation.

D'autres propositions tendent vers la création d'un revenu social étudiant ou vers un revenu minimum étudiant, comme cela est expérimenté depuis plusieurs années dans certaines communes⁴⁹.

Les positions sont partagées sur ces différentes pistes. En tout état de cause, cette problématique doit s'inscrire dans le cadre d'une réflexion plus globale sur l'ensemble des systèmes d'aides sociales.

Par ailleurs, une amélioration du système de l'aide sociale aux étudiants, quelles qu'en soient les modalités, n'épuise pas la question du travail des étudiants parce qu'il n'est pas seulement motivé par l'impérieuse nécessité du besoin de financement contraint. D'autres motivations existent, y compris celle de disposer de plus de ressources alors que celles qui sont à disposition permettent de couvrir les besoins essentiels nécessaires à la poursuite d'études dans des conditions de vie et de dignité acceptables. La situation de certains pays nordiques disposant d'un système d'aides sociales très favorable, et qui conservent pourtant une part élevée des étudiants qui travaillent pendant leurs études, en est l'illustration. Si l'on prend l'exemple de la Suède qui dispose de l'un des systèmes les plus avantageux, les aides représentent environ 200 euros

⁴⁵ *Jeunesse, le devoir d'avenir*, Dominique Charvet, La Documentation française, 2001.

⁴⁶ *Pour une autonomie responsable et solidaire*, rapport de la Commission nationale pour l'autonomie des jeunes, La Documentation française, 2002.

⁴⁷ Avis adopté par le Conseil économique et social le 28 mars 2001 sur *Famille et insertion économique et sociale des adultes de 18 à 25 ans*, rapport présenté par Hubert Brin au nom de la section des affaires sociales.

⁴⁸ *Les dotations en capital pour les jeunes*, rapport n° 9, juin 2007.

⁴⁹ Dispositif initié en 1989 par la ville de Chenôve (21), le RME est attribué en fonction d'un certain nombre de critères, sociaux notamment. Son montant s'échelonne entre 230 et 2 290 euros par an.

par semaine pour des études à temps plein et les frais d'inscription à l'université sont gratuits⁵⁰. Or, la Suède a un taux d'emploi des jeunes élevé avec 40,3 % (contre 29,3 pour la France)⁵¹. La situation du Danemark et des Pays-Bas est également intéressante puisqu'elle conjugue des systèmes d'aides sociales en faveur des étudiants assez conséquents et de forts taux d'emploi respectivement de 64,6 et 66,2 %.

B - LE SOUHAIT D'AUTONOMIE ET/OU LA RECHERCHE D'UNE EXPÉRIENCE EN VUE DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Dans un ouvrage consacré à l'évolution de la population étudiante et de leurs modes de vie, Valérie Erlich, sociologue, relève que, « *Aujourd'hui, le travail rémunéré s'est généralisé et le fossé entre étudiants d'origines sociales diverses s'est amoindri puisqu'en plus de l'apport financier et de l'autonomie financière recherchée, l'expérience professionnelle prend une dimension essentielle du travail étudiant* »⁵².

Le besoin de financement des études n'est effectivement pas la seule motivation qui conduit les étudiants à travailler pendant leurs études. D'autres raisons existent, plus difficilement quantifiables, comme le souhait d'autonomie et de reconnaissance sociale ou la volonté de découverte du monde du travail et la recherche d'expériences professionnelles.

1. Le souhait d'autonomie

Le fait de travailler ne renvoie pas seulement au manque de moyens financiers, mais aussi au désir d'acquérir par soi-même une certaine autonomie grâce à un revenu d'appoint.

L'autonomie financière est, en effet, un motif avancé par un nombre important d'étudiants dont les besoins financiers s'avèrent moins pressants et/ou qui sont issus d'un milieu socio-économique relativement favorisé.

Le souhait d'autonomie est lié en grande partie à l'âge de l'étudiant. La décohabitation est l'un des faits marquants de ce cheminement vers l'autonomie, même s'il faut distinguer celle qui est imposée par la poursuite des études, du fait notamment d'une distance trop grande entre lieu d'études et domicile parental. Elle accompagne une progression dans le cycle de vie et l'émancipation graduelle de la famille, au fur et à mesure de l'avancement en âge.

S'il est socialement considéré comme normal de quitter le domicile parental à partir d'un certain âge, cet âge est conditionné par la possibilité de payer ou non un loyer. Dans la majorité des cas, la décohabitation dépend d'un emploi salarié et des garanties économiques nécessaires à l'obtention d'un logement.

⁵⁰ *Les dotations en capital pour les jeunes*, précité.

⁵¹ *Taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans*, Insee, tableaux de l'économie française, édition 2006, mise à jour juin 2007.

⁵² *Les nouveaux étudiants*, Valérie Erlich, Armand Colin, 1998.

En France, l'accès des jeunes à l'indépendance est long et progressif. Comme dans tous les pays européens, on constate depuis une trentaine d'années un relèvement de l'âge du départ du domicile des parents en raison de l'allongement de la durée des études, des difficultés d'entrée sur le marché du travail, et plus récemment, de l'augmentation notable du prix du logement. Cependant, il semble intéressant de relever une différence notable entre les pays d'Europe du Nord où la moitié des jeunes âgés de 20 ans ont quitté le foyer parental et ceux d'Europe du Sud où cette proportion est atteinte aux environs de 27 ans, compte tenu des différences de modalités d'insertion professionnelle et d'évolution des relations familiales. Avec un âge médian au départ de 23 ans, les jeunes Français adoptent des comportements de décohabitation plus proches des sociétés nordiques que des pays du sud de l'Europe ; mais leurs trajectoires ne leur permettent les moyens d'un réel autofinancement que relativement tard⁵³.

2. Découverte du monde du travail et expérience professionnelle

Les étudiants semblent porter un intérêt tout particulier à l'acquisition d'expériences pratiques qui pourraient s'avérer utiles dans leur vie professionnelle future. Ils estiment également que le fait d'exercer un travail permet d'augmenter les chances d'insertion sur le marché du travail ainsi que de se créer un réseau de relations pour l'avenir. Dans la mesure du possible, même lorsque l'exercice d'une activité rémunérée est imposé par des nécessités financières, ils la recherchent en lien avec des savoir-faire déjà acquis.

Cela se vérifie cependant nettement moins pour ceux pour lesquels l'emploi conditionne strictement la poursuite des études. Ces jeunes n'ont pas les mêmes possibilités de choix, en raison souvent d'un manque d'expérience et de relations, d'une absence de projet professionnel pour structurer la recherche d'emploi, et parfois du besoin d'un travail régulier et bien rémunéré rapidement⁵⁴.

Au-delà de la logique financière des activités rémunérées, ces emplois sont l'occasion d'acquérir des informations précises sur un métier ou un secteur d'activité, de découvrir un milieu professionnel et, de ce fait, permettent aux étudiants de tester, préciser ou redéfinir leur projet professionnel. Ainsi, comme le relèvent Catherine Béduwé et Jean-François Giret⁵⁵, certains étudiants, notamment ceux dont le projet professionnel s'avérait initialement assez flou, vont pouvoir l'affirmer en cours d'études, au moyen de choix successifs entre différentes filières de formation et, le cas échéant, d'activités professionnelles couplées à leurs études. La question peut à ce sujet se poser de l'influence du degré de motivation pour les études dans l'arbitrage entre poursuite des études ou abandon au profit d'un travail salarié.

⁵³ *Autonomie et insertion des jeunes adultes, une comparaison France-Danemark*, Horizons stratégiques n° 4, avril 2007, Centre d'analyse stratégique.

⁵⁴ Audition devant la section du travail du CES de Pauline Domingo, précitée.

⁵⁵ *Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle ?* Économie et statistique n° 378-379, 2004.

Par ailleurs, les étudiants un peu plus âgés ont des projets beaucoup plus précis : les activités rémunérées successives participent à la véritable construction de leur insertion professionnelle et leur permettent de construire leur *curriculum vitae* ainsi qu'un réseau actif de relations professionnelles. Ils adoptent de véritables stratégies dans leur recherche d'emploi. Leur objectif est de faire des expériences variées mais néanmoins cohérentes avec leur projet professionnel. Ils jugent leurs activités rémunérées décisives en termes d'acquisition d'expériences professionnelles et de construction de leur qualification.

Dans certains cas, le choix d'une activité rémunérée peut être le résultat d'un arbitrage. Les étudiants qui n'ont pas réussi à intégrer l'école ou la filière sélective qu'ils auraient souhaitée, compensent ce fait par des expériences professionnelles en lien avec leur projet, en vue de valoriser leur parcours.

Enfin, sur un autre plan, la tendance au déclassement important de certains diplômés⁵⁶ à la sortie du système éducatif peut amener des jeunes à choisir de consacrer une partie de leur temps scolaire à d'autres activités pour compenser en quelque sorte une baisse de « rendement » du diplôme par des expériences professionnelles valorisantes. Les situations mixtes études-travail chez les jeunes en formation initiale se trouvent favorisées par un marché du travail offrant des contrats de courte durée et des contrats à temps partiel ainsi que des emplois peu qualifiés largement ouverts aux jeunes⁵⁷.

III - LES EFFETS DANS LA VIE DE L'ÉTUDIANT

Dans la diversité des situations de travail des étudiants, que celui-ci soit exercé pendant l'été, occasionnel, ou bien assez intensif en cours d'année, les différentes auditions menées par la section permettent d'affirmer que toutes ces expériences de travail ont des effets dans la vie des étudiants.

Ces effets recourent plusieurs dimensions de la situation d'étudiant. Il s'agit, bien sûr, de la réussite scolaire, mais aussi de l'insertion professionnelle et de l'orientation en cours d'études ainsi que de dimensions plus globales de la vie d'étudiant.

⁵⁶ C'est-à-dire la situation des personnes qui possèdent un niveau de formation supérieur à celui normalement requis pour l'emploi qu'elles occupent. « *Ce décalage entre formation initiale et emploi (...) qu'il soit perçu par les jeunes ou mesuré statistiquement, touche environ un jeune sur quatre trois ans après la fin des études. Le déclassement n'épargne pas les plus diplômés même si ces derniers y sont généralement moins sensibles* ». In *Le déclassement des jeunes sur le marché du travail*, Jean-François Giret, Emmanuelle Nauze-Fichet, Magda Tomasini, Données sociales, La société française, édition 2006.

⁵⁷ *Quand l'école est finie, premiers pas dans la vie active de la Génération 98*, Collection Enquête « Génération 98 », Céreq 2002.

Il convient toutefois de souligner que, comme pour les données statistiques sur la réalité et l'ampleur du travail des étudiants, la section constate le peu de travaux réalisés en France sur les aspects psychologiques ou sociologiques liés à cette situation, leur caractère très récent, parfois en cours ou qualifiés par leurs auteurs d'exploratoires.

A - DES EFFETS GLOBAUX

1. Sur la santé, les rythmes de vie...

Dans une recherche menée en 1994, Sally Fischer⁵⁸ a montré que la période de vie à l'université est un moment caractérisé par de l'anxiété, des troubles somatiques, de la dépression et des symptômes obsessionnels pour un tiers des étudiants qui ont quitté le domicile familial. Elle observait, par ailleurs, que tous les étudiants manifestent après l'entrée à l'université une augmentation de leur niveau de dépression. Ceux qui sont restés chez leurs parents connaissent une augmentation du stress du fait de la difficulté à concilier les exigences de la vie de famille et de la vie universitaire. Pour ceux qui ont quitté le domicile parental, le stress est lié aux difficultés financières, sociales et de santé. Pour ces derniers, le caractère souvent rapide et brutal de la décohabitation peut engendrer une forme de fragilité supplémentaire.

Plus récemment, l'édition 2007 du rapport de l'Union nationale des sociétés étudiantes mutualistes régionales (USEM) confirme pour la France les résultats de cette étude et s'inquiète de la situation de la santé des étudiants tant dans ses aspects physiologiques que psychologiques : stress, déprime, augmentation des comportements à risque (tabagisme, consommation d'alcool et de drogues). L'augmentation des problèmes de sommeil est particulièrement marquée au cours des dernières années, avec près d'un étudiant sur cinq qui déclare mal ou très mal dormir.

D'autres acteurs du milieu universitaire confirment également le problème. Ainsi, La mutuelle des étudiants (LMDE) a mené en 2006 une enquête nationale avec l'appui technique de l'OVE et du laboratoire Expertise et prévention pour la santé des étudiants (EPSE) mettant en lumière le mal-être dont souffrent les étudiants.

Ces données sont à prendre en considération en gardant toutefois à l'esprit que ces enquêtes sont de type déclaratif avec des taux de retour de 20 à 30 %, sans doute de la part d'étudiants motivés par les questions de santé. Elles présentent toutefois des points de convergence et confirment aussi le sentiment général de l'ensemble des personnalités auditionnées par une mission d'information parlementaire en 2006 sur la santé et la protection sociale des étudiants⁵⁹. « *Une délicate période de transition, des campus universitaires*

⁵⁸ *Stress in Academy life*, Sally Fischer, Buckingham, Open University Press, 1994.

⁵⁹ Cette mission a donné lieu à publication d'un rapport d'information intitulé *La santé et la protection des étudiants*, le 6 décembre 2006 déposé par la Commission des affaires culturelles, familiales et sociales et présenté par Laurent Wauquiez, député.

déprimants, des conditions de vie souvent précaires, les dysfonctionnements de l'enseignement supérieur » sont les quatre grandes catégories regroupant les multiples causes de ce mal-être recensées dans le rapport d'information concluant cette mission. Le travail des étudiants n'y est mentionné que pour les effets qu'il a sur la réussite scolaire des étudiants.

En ce domaine encore, peu de travaux étudient le lien direct entre ces réalités de la vie étudiante et le travail exercé par les étudiants. Pour Valérie Cohen-Scali⁶⁰, les situations de cumul travail-études ont un impact en fonction de leur intensité et de leur qualité. Au-delà d'un seuil de 15-20 heures de travail hebdomadaire, le travail a pour effet une diminution du nombre d'heures de sommeil, de l'exercice physique et une augmentation de la consommation de tabac, de l'alcool et une plus grande fatigue. C'est une information importante au regard d'une population déjà fragilisée. Il convient également de prendre en compte le temps passé dans les transports, dans la mesure où, bien souvent, les emplois occupés sont à l'extérieur du campus, ce qui augmente l'état de fatigue.

À l'inverse, une situation de travail de qualité, c'est-à-dire qui permet de développer des apprentissages, de pouvoir prendre des initiatives et de bénéficier d'une certaine autonomie et enfin de pouvoir développer des relations, a un effet positif. À partir du moment où le travail regroupe ces dimensions, Valérie Cohen-Scali constate non seulement une augmentation de la motivation et de la satisfaction au travail, mais aussi une meilleure santé, une meilleure estime de soi. Elle observe également une diminution du stress et des tendances dépressives.

2. En termes d'autonomie

« *On n'est pas étudiant, on le devient* ». Cette formule que l'on peut attribuer à Valérie Erlich et à l'étude qu'elle a menée en 1998 est largement confirmée en 2003 par les travaux de Dominique Lassarre et Benjamin Paty⁶¹.

La situation d'étudiant est en effet aussi le moment d'un double processus de socialisation et d'émancipation du cercle familial et des réseaux amicaux.

Une part des étudiants gagne peu à peu en autonomie, quand pour une autre il s'agit d'un accès brutal à l'autonomie parce qu'il faut quitter la ville où l'on a grandi jusque-là pour rejoindre une grande métropole régionale et son université. Pour ceux-là, la difficulté n'est pas seulement due à la rapidité du processus, mais aussi au fait que bien souvent s'y ajoute un manque de préparation qui rend l'adaptation matérielle et affective difficile.

⁶⁰ Audition devant la section du travail du CES de Valérie Cohen-Scali, maître de conférences en psychologie sociale à l'Université Paris 13, le 13 juin 2007.

⁶¹ *Stress et condition de vie et d'études des étudiants. Enquête sur une année universitaire*. Laboratoire de psychologie appliquée, Stress et société, Université de Reims Champagne-Ardennes.

Par ailleurs, l'université offre peu de possibilités aux étudiants pour qu'ils réfléchissent sur eux-mêmes, leurs attentes, ce qu'ils veulent faire. Les services d'orientation dans les universités comptent très peu de conseillers au regard du nombre d'étudiants et peu d'espaces d'échanges, permettant une réelle réflexion sur eux-mêmes, sur ce qu'ils veulent devenir et construire. Au travail, les étudiants vivent des situations où ils ont l'occasion d'expérimenter qui ils sont dans un autre contexte que celui de leurs études. Se confronter ou non à la réalité de la vie au travail participe aussi de la construction identitaire.

Ainsi, le travail des étudiants constitue une expérience centrale, qui intervient comme un médiateur entre les représentations du travail et les projets. Il a une influence qui peut faire varier la manière dont les jeunes voient le travail et leur avenir. L'étude exploratoire de Valérie Cohen-Scali met en lumière que les emplois occupés par les étudiants durant leurs études peuvent, dans une certaine mesure, influencer leur représentation de l'avenir et leur conception du travail. Cela ne fonctionne toutefois pas de façon systématique, puisque cela dépend de leur estime de soi et de leur origine sociale, et donc des attentes familiales qui pèsent sur eux. En cas de faible estime de soi, donc de fragilité identitaire de l'étudiant, l'expérience de travail a un impact particulièrement important. Les origines sociales influent quant à elles sur les représentations. Les jeunes de milieux plutôt défavorisés auraient des représentations plus positives de leur situation de travail. Tout cela joue pour, au final, influencer la façon dont les expériences de travail étudiant vont être intégrées dans l'histoire de chacun.

Les situations de travail sont autant d'occasion de développer la dimension relationnelle, de travailler en équipe, d'apprendre à résoudre des conflits, alors que les études supérieures se caractérisent par une certaine solitude dans le travail. C'est aussi la possibilité de développer des compétences professionnelles, ses connaissances et son information sur un sujet précis lié au travail exercé, ainsi que la possibilité de mieux se connaître, de mieux s'organiser, de mieux contrôler ses émotions, de découvrir de nouvelles capacités.

Le fait que l'on observe une étroite corrélation entre l'augmentation de l'âge et la progression en intensité comme en régularité de l'activité rémunérée (*cf.* partie I, graphique) suggère très clairement que cette activité est un des facteurs de la conquête progressive de l'autonomie matérielle.

B - DES EFFETS SUR LES ÉTUDES ET LA RÉUSSITE SCOLAIRE

L'enseignement supérieur en France se caractérise par un taux d'échec particulièrement élevé dans les filières universitaires lors du premier cycle⁶². La question se pose de savoir si l'augmentation du nombre des étudiants contraints de travailler pour financer leurs études explique ce phénomène.

En France, quelques travaux et recherches sont mobilisables pour tenter de répondre à cette question. Il s'agit des enquêtes de l'OVE⁶³ et de l'étude en cours de Denis Fougère, Arnaud Maurel et Magali Befly⁶⁴ qui travaillent à partir d'analyses d'échantillons extraits des enquêtes sur l'emploi conduites par l'Insee de 1996 à 2002. Les résultats de ces travaux en France valident ceux qui sont connus depuis déjà de nombreuses années en Amérique du Nord.

Ainsi, l'effet du travail accompli en plus des études sur leur réussite dépend de façon non linéaire du nombre d'heures travaillées.

La suite du rapport abordera l'impact du travail étudiant sur l'insertion professionnelle et son influence sur les projets professionnels des étudiants, notamment à partir d'une étude du Crédoc⁶⁵. Notons toutefois d'ores et déjà qu'elle met en lumière l'effet repoussoir des mauvaises expériences de travail étudiant et la motivation qu'elles procurent en retour pour poursuivre les études.

1. L'impact du travail des étudiants sur leur réussite scolaire

Des différentes études portées à notre connaissance sur le lien entre le travail étudiant et l'échec aux examens ou l'arrêt des études se dégagent un consensus global pour dire que lorsque la durée hebdomadaire du travail est importante, elle réduit très fortement la probabilité de réussite. Au-dessus de 16 à 20 heures travaillées par semaine, le taux d'échec et d'abandon va en augmentant très fortement.

A contrario, ces mêmes travaux montrent qu'en dessous de 15 heures de travail hebdomadaire, l'impact sur la réussite scolaire est faible. Il convient de souligner que ce sont les travaux de recherche outre Atlantique qui ont mis en évidence ce seuil de 15 heures environ. Les travaux en France l'ont ensuite vérifié *a posteriori* et constaté qu'il s'avère explicatif.

⁶² Seuls 47,5 % des étudiants inscrits dans une filière universitaire (hors IUT) après le baccalauréat passent en 2^{ème} année. 30,1 % restent en première année, 16,4 % changent d'orientation et 6 % arrêtent leurs études. Note d'information n° 05-19, juin 2005, ministères chargés de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.

⁶³ Louis Gruel, maître de conférences, chargé de mission à l'OVE, *Les conditions de réussite dans l'enseignement supérieur*, OVE Info n° 2, avril 2002 ; en collaboration avec Béatrice Thiphaine, chargée d'études à l'OVE, *Formes, conditions et effets de l'activité rémunérée des étudiants*, Éducation et formation n° 67, mars 2004.

⁶⁴ Respectivement : Crest-Insee Paris ; CNRS, Crest-Insee et DEPP ; Crest-Insee.

⁶⁵ *Travailler en étudiant : les enjeux pour l'insertion professionnelle*, Valérie Cohen-Scali, Crédoc, Cahier de recherche n° 199, juillet 2004.

L'OVE a ainsi comparé les taux de réussite de trois sous populations, toutes choses égales par ailleurs (genre, revenu et niveau de diplôme des parents, type de baccalauréat, type d'études suivies...) : les étudiants inactifs, les étudiants ayant exercé pendant moins d'un mi-temps et/ou moins de six mois une activité non intégrée aux études, enfin les étudiants ayant exercé pendant au moins à mi-temps et au moins six mois une activité non intégrée aux études.

Les résultats obtenus, à partir de données déclaratives, montrent de façon nette qu'à partir de ce seuil, et seulement à partir de ce seuil, une activité non intégrée aux études est une activité vraiment concurrente des études, qui compromet le succès aux examens. Selon l'OVE, cette situation concerne 20 % des étudiants et pour ceux-là le taux de réussite aux examens est inférieur de 40 points à celui des étudiants inactifs. Il faut préciser que, parmi ces 20 % l'OVE note une nette surreprésentation des étudiants qui ont espéré une bourse et qui ne l'ont pas eue.

Pour bien prendre la mesure des conséquences de cet écart de réussite entre étudiant inactif et étudiant actif au-delà du mi-temps, il faut ajouter que cette situation d'échec à un moment donné peut se transformer en un processus actif par la mise en place d'un cercle vicieux. Il est établi, en effet, que l'allongement du temps mis par un étudiant pour obtenir un niveau de diplôme donné réduit ses chances de réussite aux niveaux suivants. Plus les étudiants sont âgés et plus ils sont socialement incités à assumer la prise en charge financière de leurs études. Ainsi, au delà du mi-temps, le travail des étudiants accroît les risques d'échec de manière très significative et l'échec accroît en retour les risques d'exercer un travail concurrent aux études.

Des travaux sont aussi en cours à partir des enquêtes annuelles sur l'emploi réalisées par l'Insee de 1996 à 2002⁶⁶. Les données collectées et la mobilisation de méthodes statistiques, qui tiennent compte du caractère endogène du travail étudiant dans l'estimation de son effet sur la réussite scolaire, montrent quant à elles que la probabilité moyenne de réussite des étudiants salariés serait de 7,4 points supérieure s'ils ne travaillaient pas.

Ces travaux confirment par ailleurs les résultats de la littérature nord-américaine⁶⁷. Travailler plus de 16 heures par semaine a un effet très négatif sur la probabilité d'obtenir l'examen de fin d'année. Pour les étudiants qui travaillent plus de 16 heures, l'écart de probabilité est en moyenne de près de 20 points, à comparer à l'écart de 7,4 points pour l'ensemble des étudiants salariés. C'est moitié moins que les 40 points annoncés par l'OVE, mais cela reste très significatif.

⁶⁶ Denis Fougère, Arnaud Maurel et Magali Befly, *op. cit.*

⁶⁷ Schill W., McCartin R., Meyer K., 1985, *Youth employment : its relationship to academic and family variables*, Journal of Vocational Behavior, n° 26, pp. 155-163 ; Lillydahl, J.H. (1990), *Academic Achievement and Part-Time Employment of High-School Students*, Journal of Economic Education, vol. 21, pp. 307-316 ; Bushnik T., 2003, *Étudier, travailler et décrocher : relation entre le travail pendant les études secondaires et le décrochage scolaire*, Statistique Canada.

En revanche, travailler moins de 16 heures par semaine a un effet moyen négatif nettement plus faible puisqu'il est de 3,73 points.

2. Des nuances à apporter

Les travaux menés à partir des résultats de l'enquête « Génération 98 » du Céreq⁶⁸ montrent que si un emploi régulier intensif, loin de la formation suivie, présente plus de risques de perturber les études, le type d'emploi exercé est également une variable significative : les emplois de niveau « profession intermédiaire » ou cadre perturbent moins les études toutes choses égales par ailleurs.

Les travaux sur la base des enquêtes Insee permettent d'affiner quelque peu les chiffres moyens ci-dessus. Ainsi, l'effet du travail des étudiants sur leur réussite à l'examen dépend aussi de la filière d'étude. Cet effet est moindre dans les filières scientifiques et en gestion. En revanche, il est plus fort en lettres ou en sciences humaines, l'écart de probabilité étant de 8,44 points en lettres et de 7,87 points en sciences humaines. L'effet du travail salarié s'affaiblit à mesure que le niveau d'études s'élève : le travail étudiant a moins d'effets sur la réussite aux examens en maîtrise 2^{ème} année de licence.

Cette étude nous invite aussi à nous garder de l'opinion selon laquelle quelque soit le volume horaire effectué, même une heure hebdomadaire, le travail des étudiants est à proscrire parce qu'il ne peut qu'avoir un effet négatif sur la réussite scolaire en accaparant un temps qui pourrait être consacré exclusivement aux études. En effet, pour les filières sciences et sciences humaines, l'écart de probabilité, pour une activité hebdomadaire de moins de 16 heures est positif. Cela signifie que, dans ce cas, travailler augmente légèrement la probabilité d'obtenir l'examen de fin d'année. L'effet positif d'un travail salarié peu intensif sur la réussite des études a d'ailleurs été mis en évidence aux États-Unis, par exemple par Lillydahl⁶⁹, compte tenu notamment de ses bénéfices en matière d'organisation personnelle ou d'estime de soi.

Il faut également ajouter, comme l'a rappelé Pauline Domingo⁷⁰ lors de son audition, qu'il convient aussi de replacer l'impact du travail de l'étudiant dans l'ensemble plus large de sa situation globale. Les étudiants qui travaillent beaucoup sont aussi ceux qui connaissent les plus grandes difficultés sociales. Ses travaux montrent bien sûr qu'ils estiment que l'emploi qu'ils occupent très régulièrement, qui est très contraignant, qui prend les week-end, les soirées, qui peut être au travail de nuit, perturbe leur révisions, le bon déroulement de leurs études et leur réussite à l'examen. Dans le même temps, ils n'attribuent pas leur

⁶⁸ *Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle ?*, Catherine Béduwé et Jean-François Giret, *Économie et Statistique*, n° 378-379, 2004.

⁶⁹ Lillydahl, J.H. (1990), *op. cit.*

⁷⁰ Pauline Domingo, chargée de recherche (Maison des Sciences économiques, équipe Matisse, Université Paris 1 Panthéon Sorbonne) a mené des travaux sur les transitions professionnelles en collaboration avec l'OVE de Paris 1, *Travail en cours d'études, échec et insertion professionnelle : le cas des DEUG non diplômés*, CES-Matisse, Université de Paris 1 et CAR Céreq, Paris 2006.

échec qu'à cette seule raison, d'autres difficultés se cumulant bien souvent à celles qu'impose une activité rémunérée intense. Cela est surtout vrai pour les étudiants de premier cycle, qui sont une catégorie bien particulière au regard des taux d'échec constatés.

L'âge, le genre, l'origine socio-économique, le parcours scolaire antérieur, la discipline d'étude, le lieu des études sont des variables qui sont fortement corrélées au fait de travailler régulièrement pendant les études. Aussi, les jeunes qui sont dans ce cas se distinguent des autres par toutes ces variables : ils sont « différents » avant même d'avoir travaillé. Il faut donc pouvoir tenir compte de ces différences pour évaluer l'effet propre d'avoir exercé un travail régulier pendant les études sur l'échec scolaire.

L'étude en cours de Pauline Domingo sur la situation particulière des étudiants de DEUG sortis non diplômés tend à démontrer que la variable « niveau de sortie du système éducatif » est particulièrement intéressante. Pour cette population particulière, le travail régulier en cours d'études n'a pas d'effet très significatif sur le fait de sortir au niveau DEUG sans le diplôme, le parcours antérieur, la discipline d'études et l'âge étant des variables beaucoup plus explicatives de cet échec précoce à l'université. Il a, en revanche, un effet significatif sur l'insertion professionnelle comme nous le verrons plus loin. Ces résultats montrent les limites d'une approche et de résultats trop globaux et l'intérêt de travailler sur des populations très homogènes du point de vue de leur niveau de sortie du système scolaire.

Enfin, ni l'OVE, ni les travaux sur la base des enquêtes Insee, n'ont isolé un facteur qui pourrait logiquement avoir une influence sur les effets du travail étudiant quant à la réussite scolaire et ainsi constituer un biais : la qualité de l'orientation à la suite de l'obtention du baccalauréat.

En effet, la situation d'un étudiant n'est pas la même selon qu'il a choisi sa filière dans l'enseignement supérieur parce qu'il a un projet professionnel ou pour le moins un objectif précis de formation, ou qu'il s'inscrit dans telle filière parce qu'il fallait bien en choisir une.

Il s'agirait par exemple de savoir si, à quantité de travail égale et pour différents niveaux quantitatifs, des différences importantes sont observables en matière de réussite scolaire entre les étudiants qui ont eu une orientation par défaut, voire pas d'orientation du tout, et ceux qui ont un projet de formation voire un projet professionnel. Dans le même ordre d'idées, il serait intéressant de savoir si la quantité de travail exercé pendant l'année scolaire varie en fonction de l'existence d'une orientation choisie ou non, et le cas échéant, dans quelle mesure.

L'absence de travaux de recherches en ce sens est très regrettable à plus d'un titre.

D'abord parce que nous savons que le travail étudiant est une variable endogène, donc fortement susceptible de biais. Une étude de chercheurs canadiens⁷¹ constate ainsi que leur « *enquête laisse cependant nombre de caractéristiques non observées qui seraient de nature à invalider le rapport de causalité ainsi formulé. Elle ne permet pas notamment d'établir hors de tout doute si ce sont bien les étudiants qui travaillent plus de 20 heures par semaine qui abandonnent davantage leurs études, ou si ce sont plutôt les étudiants qui sont prédestinés au décrochage qui travaillent plus de 20 heures par semaine* ».

Or, nous pouvons intuitivement et raisonnablement estimer que l'absence de motivation à la poursuite d'études par une mauvaise ou une non orientation favorise l'absentéisme, donc de la disponibilité pour occuper un emploi étudiant avec des horaires d'autant plus importants qu'il y a du temps « disponible ». Elle favorise probablement dans un second temps la logique d'emploi sur la logique d'étude et finalement l'abandon des études supérieures. Dans ce cas, ce n'est pas le travail étudiant qui serait la véritable cause de l'échec du point de vue de la logique académique d'obtention du diplôme, mais la non ou mauvaise orientation.

Cette hypothèse peut s'appuyer aussi sur le fait que l'effet négatif du travail sur la réussite des études est d'autant plus faible que le niveau d'études est élevé.

Le fait de savoir comment isoler les effets nets d'avoir travaillé pendant ses études des autres causes possibles de l'échec scolaire est un enjeu majeur pour toute étude sur ce sujet. Cela nécessite de mettre en œuvre différentes stratégies économétriques et de les tester pour pouvoir ensuite retenir celles qui sont valides.

3. Des appréciations différentes de la notion de réussite

Les travaux du Céreq⁷² permettent d'avoir des informations plus précises sur les sortants de l'enseignement supérieur, en particulier sur les motifs d'arrêt de leurs études.

57 % disent qu'ils arrêtent leurs études parce qu'ils ont atteint le niveau souhaité, 24 % parce qu'ils ont trouvé un emploi, 20 % pour des raisons financières et 34 % par lassitude par rapport aux études, la somme étant supérieure à 100, plusieurs réponses étant possibles.

Ainsi, un étudiant sur quatre déclare avoir arrêté ses études parce qu'il a trouvé un emploi. C'est encore plus vrai pour les étudiants salariés avec une proportion d'un sur trois. Ce n'est donc pas un phénomène marginal. Or, les cas ne sont pas rares, comme nous l'examinerons dans la partie consacrée aux effets du travail des étudiants sur leur insertion professionnelle, d'étudiants pour qui progressivement la logique de l'emploi gagne sur la logique des études dans leur

⁷¹ *Travail pendant les études, performance scolaire et abandon*, Marcel Dagenais, Claude Monarque, Daniel Parent et Nathalie Viennot-Briot, Économie publique, numéro 05-2000/1.

⁷² *Quand l'école est finie*, enquête « Génération 98 », Céreq, 2002.

situation de cumul emploi-études. Ce processus aboutissant à l'arrêt des études, sans que l'on puisse affirmer que c'est le fait de travailler qui a entraîné l'arrêt des études⁷³.

Ces situations d'échec, au moins momentané, du point de vue de la logique académique de l'obtention du diplôme, doivent-elles pour autant être considérées comme une situation d'échec tout court ?

Ces situations ne sont pas si rares chez les étudiants salariés, et probablement encore plus répandues parmi ceux qui exercent une activité au-delà du mi-temps. Elles posent la question de ce que l'on entend par un parcours réussi lorsque l'on parle d'un parcours d'étudiant. Est-ce l'obtention du bac + 2, 3, 4, 5, ou bien 7 ? Du point de vue de la logique académique, la réussite se définit naturellement par la finalisation du diplôme recherché, voire l'accomplissement du nombre le plus élevé possible d'années d'études. Mais de nombreux jeunes quittent l'université avec un diplôme inférieur au bac + 5. Sont-ils à considérer comme en situation d'échec ? Faut-il estimer qu'un jeune pour qui son travail en cours d'études est devenu son activité professionnelle est en échec ?

La situation actuelle, en particulier du fait de la massification de l'enseignement supérieur, conduit à interroger en profondeur l'institution universitaire dans son rôle et ses missions. Dans ce contexte, la question du travail des étudiants est à la fois un révélateur des enjeux et un enjeu en lui-même du fait du nombre d'étudiants qu'il concerne et des effets qu'il a sur leurs vies.

C - DES EFFETS SUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Nous avons vu que la première motivation des jeunes à prendre un travail au cours de leurs études était explicitement financière. Ces emplois leur permettent de financer leurs études ou d'acquérir une plus grande autonomie financière.

Toutefois, quand bien même la plupart des étudiants considèrent ces activités comme purement « alimentaires », ces premières expériences professionnelles permettent de découvrir le monde de l'entreprise et la situation de travail en milieu professionnel. Elles peuvent aussi avoir un impact significatif sur l'orientation en cours d'études et sur l'insertion professionnelle à la fin des études.

⁷³ Catherine Béduwé et Jean-François Giret, 2004, *op. cit.*

1. Découverte du monde de l'entreprise

L'étude qualitative menée par Valérie Cohen-Scali⁷⁴ met en lumière le fait que, pour les étudiants qu'elle a interrogés, leurs activités professionnelles n'ont pas pour seul rôle de satisfaire à des nécessités financières par les revenus qu'elles procurent. Elles permettent aussi de développer des expériences du monde du travail et la découverte du monde de l'entreprise et des situations de travail.

Il faut évidemment entendre ici le mot « entreprise » au sens très large du terme puisque cette découverte des situations de travail concerne aussi les emplois occupés par les étudiants au sein d'administrations et dans le secteur de l'économie sociale.

Ces expériences de travail permettent de découvrir le milieu professionnel dans ses différentes caractéristiques : dimension relationnelle du travail (clients ou usagers, collègues, hiérarchie, équipe), acquisition de connaissances et de compétences professionnelles, organisation, gestion des conflits, conditions de travail.

Cette découverte de la situation de travail joue un rôle significatif dans l'intégration professionnelle de ces jeunes. Au-delà des questions relatives à l'orientation en cours d'études ou liées à l'insertion professionnelle à l'issue des études, ces expériences ont des répercussions importantes sur les représentations des étudiants quant au monde du travail et sur leur représentation de leur avenir.

Ainsi, les étudiants qui ont vécu des expériences positives de travail sont plus nombreux que ceux qui ont connu des expériences négatives à penser que leur insertion professionnelle sera facile. Ils sont également plus nombreux à avoir un projet professionnel précis.

Les expériences professionnelles des étudiants, lorsqu'elles sont mal vécues du fait de leur contenu, de l'ambiance et des conditions de travail, de la nature des relations professionnelles, contribuent à un rejet du monde du travail.

2. Orientation et réorientation en cours d'études

Lors de cette même enquête, la moitié des jeunes interrogés dans l'échantillon analysé ont déclaré que leurs expériences de travail avaient eu un effet sur leur choix d'orientation par la découverte de la réalité professionnelle, des métiers. Pour un quart d'entre eux, elles ont même contribué au développement d'un projet ou à la découverte de nouvelles orientations.

Parfois, ces expériences permettent à l'étudiant de découvrir de nouvelles orientations possibles, de nouveaux intérêts professionnels. Dans certains cas, ces situations de travail ont même suscité des choix professionnels.

⁷⁴ *Quand les petits boulots des étudiants influencent leurs projets professionnels*, Crédoc, Consommation et mode de vie, n° 180, décembre 2004.

Pour d'autres, l'expérience professionnelle, parce qu'elle est enrichissante et gratifiante et lorsqu'elle est en rapport avec les études poursuivies, vient confirmer le choix d'orientation. Dans ce cas, le travail étudiant a valeur de test et permet de mieux cerner les compétences requises, d'éprouver les caractéristiques du secteur professionnel, y compris en observant les autres salariés. Il agit comme une prise de conscience de l'étudiant dans l'intérêt qu'il éprouve réellement pour ces activités professionnelles.

Les situations contraires existent aussi. Une ou des expériences négatives ont un effet de rejet d'une activité professionnelle qui avait été initialement envisagée dans les choix d'orientation qui se trouvent dès lors remis en cause.

Enfin, ces expériences négatives peuvent aussi venir confirmer et renforcer le choix d'un engagement dans des études longues, en particulier pour des jeunes qui avaient choisi au départ d'arrêter leurs études de façon précoce ou bien des filières de formations courtes. Les études apparaissent alors comme la meilleure voie pour échapper à ce type d'activité.

La typologie établie par Pauline Domingo présentée dans la partie II permet d'analyser l'effet du travail étudiant sur les transitions professionnelles des jeunes. Pour les étudiants des trois groupes identifiés, il y a une interaction entre les activités rémunérées et leur projet professionnel et/ou scolaire, même si elle peut être plus ou moins forte. Il faut noter que, dans le discours des étudiants, l'articulation entre les deux n'apparaissait pas tout de suite et de façon explicite. C'est au fil des discussions que ce lien prend forme dans leur discours.

Deux formes d'interaction entre travail et projet professionnel et/ou scolaire se distinguent de ces recherches.

La première correspond au moment où l'activité rémunérée participe de l'élaboration du projet professionnel parce qu'elle permet d'acquérir des informations sur un métier, une profession, un secteur d'activité. L'expérience professionnelle que constitue l'activité agit alors comme un test qui permet d'affiner, d'affirmer ou d'infirmier, d'orienter ou de réorienter un projet professionnel.

La seconde concerne des étudiants un peu plus âgés, dotés de projets professionnels beaucoup plus précis et affirmés. Dans ce cas, l'activité rémunérée participe de la véritable construction de leur insertion professionnelle. Le choix des emplois constitue ainsi un élément de l'élaboration d'un *curriculum vitae*, d'un réseau actif de relations professionnelles. Il s'agit alors de véritables stratégies de recherche d'emploi dont l'enjeu est de faire des expériences variées, d'acquérir des expériences professionnelles pour valoriser un diplôme.

De ce point de vue, les étudiants qui cumulent déjà le plus de difficultés, se trouvent bien souvent dans l'impossibilité de conduire de telles stratégies. La nécessité financière, tellement pressante qu'elle ne permet tout simplement pas de choisir l'emploi occupé, leur fait courir le risque d'un moindre effet de leurs expériences professionnelles sur leur processus d'insertion.

3. Insertion professionnelle à l'issue des études

Les auditions et rencontres menées dans le cadre de cette saisine confirment qu'une expérience professionnelle, quels qu'en soit le secteur d'activité et le niveau de l'emploi occupé, constitue un plus apprécié par les recruteurs, conférant ainsi une véritable valeur au travail étudiant dans toutes ses formes.

Ces expériences, surtout lorsqu'elles ont pour caractéristique de durer, agissent comme un marqueur qui permet de différencier les candidats à l'embauche.

Elles permettent en particulier d'assurer un peu plus le recruteur que tel candidat a des aptitudes et des savoir être professionnels : capacité de travail en équipe, avec une hiérarchie, acceptation des règles, des horaires, régularité, implication, esprit d'initiative, capacité à s'adapter à un contexte, capacité à le gérer.

De l'avis de professionnels du recrutement rencontrés⁷⁵, ces questions de comportement sont très importantes. D'abord parce qu'elles font partie des risques lors d'un processus d'intégration d'une nouvelle recrue, quelle que soit sa qualification. Ensuite parce qu'ils sont moins facilement acquis que les savoir-faire.

Ces savoir-être professionnels sont exigés à tous les niveaux et ces qualités sont donc très transversales. Cela explique pourquoi des expériences professionnelles exercées dans des emplois faiblement qualifiés ont une valeur pour le recrutement d'étudiants diplômés à bac + 4 ou 5.

Au-delà de ces éléments, nous disposons également d'études sur cette question⁷⁶.

Pour mesurer les effets du cumul études-emploi dans le processus d'insertion professionnelle à l'issue des études, deux indicateurs sont pertinents pour comparer la situation des étudiants qui l'ont connue à celle de ceux qui n'ont pas travaillé : le taux d'emploi et le niveau de rémunération.

3.1. Le taux d'emploi

On observe d'abord que pratiquement un étudiant salarié sur deux conserverait son emploi au moins quelque temps après l'obtention de son diplôme. C'est là un signe supplémentaire que la frontière entre formation et emploi n'est plus aussi claire et étanche et que pour ces jeunes l'insertion professionnelle n'est pas le passage entre deux séquences qui se succèderaient dans le temps : les études puis l'emploi.

⁷⁵ Notamment Christophe Laborie, responsable Adia recrutement, direction opérationnelle Nord - Île-de-France et Catherine Belloti, responsable développement ressources humaines, Adia.

⁷⁶ Pauline Domingo, 2006 *op. cit.* ; Catherine Béduwé et Jean-François Giret, 2004 *op. cit.* ; Valérie Cohen-Scali, avec la collaboration d'Isa Aldeghi, *Travailler en étudiant : les enjeux pour l'insertion professionnelle*, Crédoc, Cahier de recherche n° 199, juillet 2004. Il convient de noter que les études font référence au DEUG, compte tenu de la période analysée, antérieure à la réforme LMD.

On note aussi que le fait de travailler durant les études diminuerait le taux de chômage trois ans après la sortie d'étude. Les différences ne sont toutefois pas fortes, de l'ordre de deux à trois points. Il s'agit là d'un chiffre global qu'il convient d'affiner.

Pour les étudiants sortant non diplômés du DEUG, le travail étudiant régulier, plus de huit heures par semaine, ou le fait d'avoir exercé souvent des emplois pendant l'été améliorerait de façon très sensible l'accès à l'emploi. Au bout de trois ans de vie active, ces jeunes sont deux fois moins à être sans emploi que les étudiants sortant non diplômés du DEUG qui n'ont pas eu d'activité professionnelle.

La nature du travail influe également dans le temps sur les effets en termes d'insertion pour cette population. Ainsi, les jobs étudiants exercés souvent⁷⁷ ont un effet positif à court terme en augmentant de 60 % l'accès à l'emploi. Mais ils ont un effet négatif à moyen terme avec une diminution de 70 % d'être en situation d'emploi trois ans plus tard par rapport à ceux qui n'ont jamais travaillé. Le caractère occasionnel de l'emploi occupé en cours d'année pour cette catégorie d'étudiants semble « donner un pli » et se poursuivre au-delà de la fin des études.

Les effets du travail étudiant sur le statut de l'emploi occupé après les études diffèrent en fonction des différentes formes des activités exercées. Les emplois réguliers améliorent de façon significative le fait d'occuper un emploi en CDI pour les étudiants sortant non diplômés du DEUG. Ce constat est valable pour ceux qui continuent dans l'emploi occupé comme pour ceux qui débutent dans un nouvel emploi.

Peu de données existent toutefois sur le type d'emploi occupé et sa correspondance dans le niveau de recrutement avec le niveau d'études.

Les données de l'enquête « Génération 98 » permettent aussi d'évaluer la valeur professionnelle d'un emploi à partir des déclarations des jeunes. Elles mettent en lumière différents effets :

- un effet « durée de l'emploi » : plus l'emploi aura été occupé longtemps, plus il est jugé comme ayant apporté des relations professionnelles et des compétences ;
- un effet « lien entre l'emploi et la formation » : l'apport en compétences et en relations professionnelles est d'autant plus élevé que ce lien est fort ;
- un effet « nature de l'emploi » : les emplois les moins qualifiés, ainsi que certains emplois qualifiés du secteur public, sont jugés les moins bénéfiques sur ces deux points.

⁷⁷ En avoir exercé parfois n'étant pas significatif.

3.2. *Le niveau de rémunération*

En moyenne, l'emploi durant les études apporte un niveau de rémunération supérieur, mais là encore avec une différence qui n'est pas très forte puisqu'elle est de 2 % alors qu'une année d'étude dans l'enseignement supérieur rapporte globalement 7 % de salaire en plus. De ce point de vue, l'apport de l'expérience professionnelle reste relativement faible au regard du diplôme.

Toutefois, il s'agit là encore d'un chiffre global qu'il convient d'affiner. D'abord ce résultat global est hors effet d'ancienneté puisque les étudiants qui ont conservé leur emploi à la sortie de leurs études ont été retirés du calcul. Dans le cas contraire, l'effet calculé aurait été supérieur. Ensuite, il y a des différences selon l'emploi occupé. Si l'emploi occupé est en lien avec les études poursuivies, l'effet est supérieur. Plus on travaille pendant les études, plus l'emploi est qualifié, ou plus l'emploi a été occupé longtemps pendant les études, alors plus le gain est important.

En conclusion sur ce point, il y a un effet positif du travail étudiant sur l'insertion professionnelle, sinon avéré, du moins très probable. Il est d'ailleurs confirmé par d'autres études⁷⁸ dans ses deux effets, accès à l'emploi et rémunération.

Mais plus largement, la question du travail des étudiants met en lumière l'existence du phénomène des transitions professionnelles par le développement des situations de cumul études-emploi. Il interroge le schéma d'analyse des processus d'insertion organisés autour de trois phases bien distinctes et successives : les études, l'insertion, la stabilité professionnelle.

Or, les auditions menées par la section, et plus particulièrement celle de Pascale Poulet-Coulibando⁷⁹, montrent que les conceptions encore en vigueur en France tendraient à distinguer, voire à opposer, les situations d'emploi aux situations d'études : quand on est étudiant, on n'est pas sur le marché du travail et vice-versa.

La conception antinomique des études et de l'activité professionnelle devient centrale dans notre problématique. Le mélange, la porosité entre études et travail est un fait assez répandu. Mais la question demeure de savoir comment cette réalité est prise en compte, c'est-à-dire comment elle est connue, reconnue, et organisée.

Les expériences de travail très développées parmi la population étudiante sont rarement prises en compte par les professionnels de l'orientation et plus largement par les professionnels de l'enseignement. Ce sont des expériences que l'on n'intègre pas vraiment dans le processus d'orientation et d'insertion.

⁷⁸ *Is High School Employment Consumption or Investment*, Rhum J.C., 1997, *Journal of Labor Economics*, n° 15, pp 735-736 ; Light A., *In-School Work Experience and Returns to Schooling*, *Journal of Labour Economics*, 2001, vol. 19, n° 1.

⁷⁹ Audition devant la section du travail du CES, précitée.

IV - UNE PRISE EN COMPTE TRÈS VARIABLE DU TRAVAIL ÉTUDIANT

Le développement qui précède a démontré que les effets du travail des étudiants sont tangibles dans leur vie, qu'il s'agisse des études et de la réussite scolaire ou de leur insertion professionnelle.

Alors qu'elle est loin d'être marginale, la situation du jeune qui travaille tout en poursuivant ses études apparaît diversement prise en compte, tant dans le monde de l'enseignement supérieur, même s'il convient de distinguer les universités des grandes écoles, que dans l'univers de l'entreprise, qui présente quelques initiatives intéressantes.

A - PAR LES UNIVERSITÉS

Les universités se sont engagées dans des politiques pour se rapprocher du monde du travail et préparer davantage l'insertion professionnelle des étudiants. Elles se sont ouvertes à la pédagogie de l'alternance et à la professionnalisation.

En ce qui concerne globalement le travail des étudiants pendant leurs études, les universités disposent dans leur large majorité de bureaux stages-emplois, qui recensent les offres de stages et d'emplois et les coordonnées de divers organismes utiles. Elles organisent des forums et autres rencontres permettant aux entreprises de présenter leurs métiers aux étudiants. En revanche, la prise en compte précise de la problématique du travail étudiant dans l'organisation des études et des examens, et la question d'une quelconque reconnaissance dans le cursus sont encore assez marginales.

Plus largement, au-delà des discours et en dépit d'initiatives tout à fait positives, les auditions conduites par la section convergent vers un constat d'une difficulté culturelle bien réelle de l'institution universitaire à prendre en compte et intégrer des logiques qui sortent de la logique académique. La lenteur dans la mise en œuvre et le déploiement, par les universités, des processus de validation des acquis de l'expérience pour l'ensemble des salariés en est une illustration.

Michel Lussault, vice-président de la CPU, note cependant une évolution récente du regard porté sur ces questions avec une prise de conscience accrue non seulement sur la nécessité de prendre en compte la réalité du travail étudiant dans l'organisation pédagogique, mais aussi en termes d'interrogations sur la façon de reconnaître et valoriser ces périodes d'activités professionnelles dans le cursus.

1. Contexte général du monde universitaire

Le nombre d'étudiants a fortement augmenté en France entre 1980 et 1995 passant de 1,2 à 2,1 millions pour se stabiliser ensuite aux alentours de 2,2 millions. Ainsi, 26 % des jeunes Français accèdent aujourd'hui à l'enseignement supérieur, la moyenne de l'OCDE se situant quant à elle à 36 %⁸⁰. Une bonne part de ces effectifs se retrouve dans les universités.

Cette augmentation importante des effectifs étudiants ne fait pas que poser des difficultés en termes de moyens et d'organisation. La massification de l'enseignement supérieur, c'est-à-dire à la fois l'arrivée de nouvelles couches sociales et l'explosion des effectifs au-delà de ce dont il avait jusque-là besoin dans son rôle d'« école professionnelle », met aussi en question ses missions, son rôle, sa finalité. Si la vocation de l'université a longtemps consisté à former des juristes, des professeurs, des médecins, la massification a, en effet, engendré un nombre d'étudiants bien supérieur aux besoins en recrutement de l'enseignement supérieur pour lui-même.

Les mauvaises performances du premier cycle universitaire et ses 80 000 jeunes qui en sortent chaque année sans diplôme constituent un phénomène très révélateur de cette crise même si les dysfonctionnements du système d'orientation à l'issue de l'enseignement secondaire en portent une part de responsabilité.

Dans la suite de la mise en œuvre du processus d'harmonisation européen par la réforme LMD, une réflexion est actuellement en cours pour réformer en profondeur le contenu et l'organisation des trois années du cycle Licence, avec en particulier une augmentation des horaires d'enseignement.

L'objectif récemment affiché de 50 % d'une classe d'âge diplômée de l'enseignement supérieur⁸¹ renforce la nécessité de ne pas seulement augmenter le nombre des entrants dans l'enseignement supérieur, mais aussi d'augmenter très significativement les taux de réussite. Cela suppose donc de s'interroger sur les raisons des échecs et des sorties précoces.

Ces objectifs s'inscrivent d'ailleurs dans le cadre européen et dans l'ambition de construire une société de la connaissance.

Même si l'université française sort petit à petit de cette situation, il faut avoir à l'esprit que les universités étaient d'abord destinées à faire de la recherche, à produire les enseignants dont l'école avait besoin et ses propres chercheurs, sans oublier bien sûr les professionnels des professions médicales et du droit. Tout cela pèse encore sur la situation actuelle, jusque, comme le souligne notamment Guillaume Houzel, président de l'OVE⁸², dans le

⁸⁰ *Regard sur l'éducation*, OCDE, 2006.

⁸¹ Objectif qui figurait dans le projet de loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école du 23 avril 2005.

⁸² Audition devant la section du travail du CES de Guillaume Houzel, président de l'Observatoire de la vie étudiante (OVE), le 13 juin 2007.

vocabulaire des enseignants chercheurs qui « *parlent volontiers d'activité de recherche et de charge d'enseignement* », ce qui tend à illustrer que « *l'étudiant n'est pas forcément au centre de leurs préoccupations* ».

Le développement, ces dernières années, des formations professionnalisantes au sein des universités est une évolution majeure qui marque bien les modifications importantes qui sont en cours et qui touchent à sa finalité même. La récente loi sur l'autonomie des universités⁸³ appuie davantage encore cette évolution en conférant désormais une nouvelle mission aux universités : l'insertion professionnelle des étudiants. Le chantier également ouvert cette année 2007 sur le premier cycle sera probablement aussi déterminant dans les évolutions de l'université française.

Celle-ci se trouve ainsi à un moment particulier marqué par des bouleversements importants.

2. Sur le plan de l'organisation des études et des examens

La difficulté à concilier travail et études résulte notamment d'une absence de prise en compte réelle dans l'organisation pédagogique des cours et des examens.

Les universités ne semblent pas toutes porter le même regard et le même intérêt sur la situation des étudiants salariés. La recherche d'informations précises sur ce sujet se heurte parfois à une quasi absence de recueil et d'analyses de données sur la typologie, ou même sur la seule identification de ces étudiants. Du côté des pouvoirs publics, la prise de conscience de la réalité du travail des étudiants et de la problématique spécifique autour de leurs études et de leur réussite aux examens apparaît somme toute assez récente, comme en témoignent les premiers véritables travaux entrepris par les administrations concernées⁸⁴.

2.1. Les aménagements pédagogiques proposés par les universités

De fait, aucune réglementation ne vient encadrer ou imposer la mise en place de dispositifs pédagogiques spécifiques pour les étudiants qui exercent une activité salariée pendant l'année universitaire. Seul un texte portant sur les études universitaires conduisant au grade de licence évoque les « étudiants engagés dans la vie active »⁸⁵, en indiquant qu'il appartient au conseil d'administration de l'université, sur proposition du conseil des études et de la vie universitaire, de définir les modalités pédagogiques spéciales prenant en compte les besoins particuliers de ces étudiants.

⁸³ Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et aux responsabilités des universités.

⁸⁴ Cf. partie I.

⁸⁵ « ... ou assumant des responsabilités particulières dans la vie universitaire, la vie étudiante ou associative, des étudiants chargés de famille, des étudiants engagés dans plusieurs cursus, des handicapés et des sportifs de haut niveau (aménagement des emplois du temps et des rythmes d'études, choix du mode de contrôle », etc.), article 18 de l'arrêté du 23 avril 2002 relatif aux études universitaires conduisant au grade de licence, publié au Journal officiel du 30 avril 2002.

Globalement, toutes les universités ont des modalités qui peuvent concerner les étudiants salariés ; en réalité, les aménagements ont rarement été prévus à l'origine pour les étudiants salariés⁸⁶ mais concernent plusieurs catégories particulières d'étudiants comme les sportifs de haut niveau, ou les étudiants en situation de handicap.

L'application de ces aménagements repose le plus souvent sur une démarche volontaire de l'étudiant, qui doit faire part de sa situation au moment de son inscription, et sur le respect de certains critères qui varient d'une université à l'autre. Ainsi, certaines universités soumettent les dérogations à un seuil d'heures de travail hebdomadaire minimum, parfois de 15 heures, voire 20 heures ou encore dans certains cas extrêmes un temps plein, et sur présentation d'un contrat de travail ou d'une attestation de l'employeur.

Compte tenu de la diversité des emplois du temps étudiants qui coexistent au sein d'une même université, en fonction des filières et des diplômes, les aménagements ne sont pas toujours définis de façon générale au niveau de l'université mais le plus souvent laissés au choix des différentes composantes (unités de formation et de recherches, instituts...) en fonction de leurs spécificités. Il en résulte des situations hétérogènes au sein d'un même établissement qui entraînent notamment un manque de visibilité.

Le système le plus fréquemment proposé aux étudiants salariés est la dispense d'assiduité, qui constitue davantage une dispense de pédagogie qu'une mesure spécifique. Loin d'être une modalité pédagogique alternative, elle s'accompagne de la dispense du contrôle continu obligatoire et de l'inscription au régime terminal pour les examens en fin de période.

Des universités offrent, par ailleurs, la possibilité de pouvoir s'inscrire dans les travaux dirigés du soir, voire du samedi lorsqu'ils existent, ou à défaut de bénéficier d'une affectation prioritaire dans certains travaux dirigés en fonction des contraintes horaires de travail des étudiants. Mais les possibilités de multiplier les séances de travaux dirigés se heurtent à des questions de moyens. Par ailleurs, certaines universités peuvent prévoir un régime long d'études pour des diplômés, qui autorise les étudiants à étaler sur deux ans le programme d'une année.

Enfin, il faut noter le recours aux moyens informatiques et multi média qui profitent à tous les étudiants et qui remplacent avantageusement les traditionnels photocopiés. Les bureaux virtuels (ou espaces numériques de travail), même s'ils ne sont pas spécifiquement destinés aux étudiants salariés, se développent dans de nombreuses universités. Si certains sont limités à des services comme messagerie électronique, carnet d'adresses, agenda et espaces de stockage pour des documents, d'autres permettent l'accès à de véritables espaces numériques

⁸⁶ Bien qu'un certain nombre d'universités dispensaient dans les années 1970 des cours du soir. Face à la massification de l'enseignement supérieur et à la nécessité de répondre aux nouveaux besoins en résultant, elles ont été amenées à se recentrer sur ce qui était jugé fondamental à l'enseignement des étudiants, c'est-à-dire les cours magistraux, et à délaisser ce qui était considéré comme accessoire, tels les cours du soir.

de formation avec des supports pédagogiques et des cours, avec des modalités et coûts variables selon les universités, allant de la totale gratuité à des montants relativement conséquents.

Encadré 1 : Un accompagnement personnalisé à l'Université de Bordeaux 1

La cellule Phase s'adressait initialement aux étudiants ayant des besoins spécifiques nécessitant une adaptation de la scolarité, puis s'est élargie à un certain nombre de situations, notamment celle des étudiants salariés. Elle concerne aujourd'hui : étudiants en situation de handicap et/ou de longue maladie, étudiants sportifs de haut niveau ou de bon niveau, étudiants assumant des responsabilités particulières dans la vie universitaire, étudiants chargés de famille, étudiants salariés, étudiants artistes confirmés.

Elle permet à ces étudiants de concilier les formations dispensées à l'Université Bordeaux 1 avec une activité extra-universitaire importante.

Elle offre un accompagnement personnalisé favorisant l'intégration du profil spécifique dans les promotions existantes et la réalisation du projet professionnel de l'étudiant. Elle organise la mise en place de moyens matériels et humains adaptés à chacun pour favoriser l'acquisition des enseignements dispensés.

Dans ce cadre, sont notamment proposés des aménagements temporels : étalement du rythme de la formation sur une ou plusieurs années supplémentaires avec maintien des bourses éventuelles, adaptation des aménagements en fonction des besoins, report des examens en cas d'absence justifiée. Sur le plan pédagogique sont également prévus la mise en place de cours de compensation individuels ou en groupe et un suivi avec un référent pédagogique sur la base d'un contrat de formation entre l'étudiant et la cellule Phase.

Cette officialisation du statut et des aménagements demandés permet à l'étudiant de mieux cibler les efforts à fournir durant l'année universitaire en cours.

Ce dispositif s'inscrit dans un système plus global d'appui aux études qui repose en particulier sur l'existence d'un espace numérique de formation et d'un tutorat développé et diversifié, à destination des étudiants des deux premières années de licence ou des étudiants ayant à faire face à des difficultés spécifiques.

Dans un contexte de promotion et de développement de la formation tout au long de la vie, les efforts réalisés par les universités pour permettre aux étudiants salariés de concilier études et travail ne peuvent que profiter aux salariés qui désirent reprendre des études tout en continuant d'exercer leur activité professionnelle.

2.2. *Les activités rétribuées au sein des établissements d'enseignement*

Un certain nombre d'activités rémunérées sont proposées aux étudiants au sein des établissements d'enseignement. Elles présentent notamment l'avantage de leur proximité plus ou moins grande avec le lieu d'études et de la prise en compte de leur qualité d'étudiants dans l'organisation des horaires.

a) Dans les universités

L'un des moyens permettant aux étudiants de concilier études et travail rémunéré peut être d'exercer une activité rétribuée au sein même de l'établissement, ce qui leur permet de gagner de l'argent sans avoir des heures de déplacement à faire et sans entraîner des conditions de travail défavorables pour la poursuite de leurs études. Or, contrairement aux pratiques existantes dans les universités étrangères, en particulier en Amérique du Nord, il n'est pas dans la tradition des universités françaises d'avoir une politique de recrutement et d'offres d'emplois destinés aux étudiants.

Les emplois proposés aux étudiants sont sous forme de tutorat, de vacations ou de monitorat, sur la base de la réglementation des emplois non permanents dans la Fonction publique. Même si le montant versé est le plus souvent d'un niveau modeste, la proximité et la souplesse des horaires demandés représentent des avantages.

Le tutorat (accompagnement méthodologique et pédagogique), institué dans les établissements d'enseignement supérieur au bénéfice des étudiants de première année de premier cycle⁸⁷, constitue la formule la plus fréquente. Une gratification, dont le montant est fixé annuellement par le ministre chargé de l'enseignement supérieur (soit un peu plus de 152 euros nets par mois pour 10 heures), est allouée au tuteur sous forme de bourse de stage.

Par ailleurs, les universités peuvent faire appel à des agents temporaires vacataires recrutés, sous certaines conditions, parmi les étudiants de 3^{ème} cycle pour assurer des travaux pratiques ou des travaux dirigés dans la limite de 96 heures par an. L'heure de vacation s'élève à environ 39 euros bruts⁸⁸. Enfin, autre voie plus spécifique, le monitorat⁸⁹ est réservé aux étudiants qui souhaitent se préparer à des fonctions d'enseignant-chercheur. Sous contrat particulier de trois ans, ils assurent 64 heures de travaux dirigés en 1^{er} cycle et participent à des stages pédagogiques d'initiation à l'enseignement supérieur.

Certaines universités ont toutefois adopté une démarche plus volontaire de recrutement d'étudiants pour répondre aux besoins d'amélioration des conditions matérielles de vie des étudiants en proposant des postes d'agents contractuels à temps incomplet, parfois sur des critères essentiellement sociaux. En outre, l'intérêt est double puisque de nombreuses améliorations des services universitaires peuvent passer par l'embauche d'étudiants.

⁸⁷ Arrêté du 18 mars 1998 relatif à l'organisation et à la validation du tutorat en premier cycle.

⁸⁸ Décret du 29 octobre 1987 relatif au recrutement et à l'emploi de vacataires dans l'enseignement supérieur.

⁸⁹ Décret du 30 octobre 1989 relatif au monitorat d'initiation à l'enseignement supérieur.

En particulier, le recours à des étudiants pour le fonctionnement des bibliothèques permet de proposer une large extension des horaires d'ouverture, conforme aux besoins des usagers. Cette pratique est utilisée couramment et de façon massive par de nombreux pays étrangers. Ainsi, la durée d'ouverture moyenne des bibliothèques dans les universités européennes s'établit à 305 jours par an et plus de 64 heures par semaine, contre une moyenne nationale de 253 jours et de 57 heures d'ouverture par semaine en France⁹⁰. Il y a là une combinaison positive entre le travail des étudiants et le développement d'un service améliorant la vie de l'université.

La récente loi sur l'autonomie des universités⁹¹ s'inscrit dans cette logique en permettant aux universités de créer des contrats étudiants, pour rémunérer ceux-ci sur des travaux de bibliothèque et des activités de tutorat, dans le cadre de l'accueil des nouveaux étudiants, de l'animation de la vie des établissements et des activités d'aide à l'insertion professionnelle. Le recrutement doit se faire prioritairement sur des critères académiques et sociaux.

Des emplois sont également proposés aux étudiants par les Crous pour des besoins ponctuels, mais cela reste marginal. Les associations étudiantes constituent par ailleurs un vivier intéressant d'emplois.

b) Dans les établissements d'enseignement primaire et secondaire

Des emplois d'assistants d'éducation sont également proposés aux étudiants dans les écoles, collèges et lycées en vue d'assurer la surveillance des élèves, l'aide à l'accueil et à l'intégration des élèves handicapés, l'aide à l'utilisation des nouvelles technologies ou à la documentation et la participation aux activités éducatives, sportives, sociales ou culturelles.

Le dispositif fait appel en priorité à des étudiants auxquels sont proposés de préférence des postes à temps incomplet afin de rendre compatibles les fonctions d'assistant d'éducation avec la poursuite d'études supérieures. Un recrutement à temps plein peut également être proposé dans certaines conditions.

La mission des assistants pédagogiques, qui ne peut excéder un mi-temps, complète le dispositif des assistants d'éducation au sein des lycées, collèges et écoles où se concentrent des difficultés sociales et scolaires en assurant un soutien scolaire et une aide méthodologique aux élèves en difficulté. Compte tenu des missions particulières qui leur sont confiées, les assistants pédagogiques, qui relèvent du statut des assistants d'éducation, doivent être titulaires d'un diplôme sanctionnant deux années d'études après le baccalauréat. Ils sont recrutés prioritairement parmi les étudiants préparant les concours d'accès aux corps de l'enseignement scolaire, ces fonctions constituant en outre une expérience utile pour l'accomplissement de leur futur métier.

⁹⁰ Rapport n° 2007-013 sur *L'emploi des étudiants dans les bibliothèques de l'enseignement supérieur*, Georges Perrin, juin 2007, Inspection générale des bibliothèques.

⁹¹ Loi du 10 août 2007 précitée (article 22 complétant l'article L. 811-2 du Code de l'éducation).

Le contrat, de droit public, est conclu pour une durée de trois ans dans la limite d'un engagement de six ans maximum. Les assistants exercent nécessairement pendant les 36 semaines de l'année scolaire et complètent leur service pendant les congés scolaires. Le montant de la rémunération est de 1 269 euros bruts par mois pour un temps complet. Les étudiants exerçant des fonctions à mi-temps peuvent cumuler leur rémunération avec une allocation d'études ou une bourse d'enseignement supérieur sur critères sociaux.

Par ailleurs, les étudiants peuvent bénéficier d'un crédit d'heures annuel (200 heures maximum pour un service à temps complet) qui leur permet de mieux concilier la poursuite d'études supérieures et l'exercice des fonctions d'assistant d'éducation. En complément, des autorisations d'absence peuvent être accordées par le chef d'établissement employeur notamment pour permettre de se présenter aux épreuves des examens et concours. Elles sont compensées ultérieurement dans le cadre des obligations de service.

Enfin, les compétences acquises dans l'exercice des fonctions d'assistant d'éducation ou d'assistant pédagogique peuvent être valorisées sous forme de crédits dans la mesure où elles correspondent au cahier des charges du diplôme d'enseignement supérieur visé. En outre, l'ancienneté acquise dans ces fonctions est comptabilisée pour l'accès à certains concours de la Fonction publique, en particulier dans le domaine de l'enseignement et de l'éducation.

3. Sur le plan de la valorisation et de la reconnaissance du travail

En dehors des stages, les expériences professionnelles ne sont pas valorisées dans les cursus des étudiants, hormis les emplois intégrés dans certaines filières très spécifiques telles que celles du secteur de la santé. La logique académique prédomine, y compris dans les IUT, les IUP et les filières professionnalisées de niveau licence ou master. Le corps enseignant apparaît encore pour partie assez largement réticent à reconnaître d'une façon ou d'une autre le travail étudiant, largement considéré comme autant de temps soustrait aux études.

3.1. La valorisation des compétences professionnelles dans le cursus

Les positions sont très partagées sur l'éventualité d'une prise en compte des périodes de travail salarié et de leur validation dans certaines conditions au même titre que les stages. Certains estiment que ces deux situations ne doivent pas être assimilées ; l'activité professionnelle relève en effet d'un registre différent de celui de la formation initiale, le stage étant inscrit a priori dans le contenu pédagogique du cursus.

Plusieurs facteurs militent cependant en faveur de la pertinence d'une reconnaissance des compétences acquises au cours du travail salarié.

Ainsi, il convient de noter qu'un certain nombre de cursus universitaires valident des périodes dans le cadre du tutorat ou en engagements solidaires (engagements personnel et/ou associatif de l'étudiant) dans les matières à options. Parmi les engagements reconnus figurent l'engagement associatif, les activités d'information à propos des études universitaires en directions des lycéens ou des étudiants, les activités d'élus dans une des instances de l'université, la conduite d'un projet personnel ou collectif. Cette reconnaissance se traduit par l'attribution d'un certain nombre d'*European Credits Transfer System* (ECTS)⁹². Rien ne s'oppose en conséquence à ce qu'un tel système soit envisagé pour des expériences professionnelles, qui pourraient être considérées comme autant de sources de compétences utiles pour l'insertion future sur le marché du travail.

Cette question rejoint par ailleurs celle de la situation des étudiants salariés dont la filière de formation comporte une période de stage obligatoire de plusieurs mois non rémunéré⁹³. L'étudiant risque alors, dans la plupart des cas, d'être contraint d'abandonner son emploi rémunéré, ce qui n'est pas sans poser problème pour les plus démunis d'entre eux. La validation des périodes de salariat, sous conditions notamment de durée et de présentation d'un rapport, permettrait aux étudiants exerçant une activité professionnelle d'être dispensés du stage obligatoire⁹⁴. Cette possibilité est utilisée de façon marginale par quelques universités dans le cadre des licences professionnelles, dès lors que l'activité exercée est en lien avec la formation suivie.

En tout état de cause, s'il est admis que ces activités rémunérées permettent l'acquisition de compétences, il est opéré une distinction formelle selon qu'il s'agit d'emplois en lien plus ou moins direct avec la formation suivie, ou à l'inverse des « petits boulots » purement alimentaires, jugés sans valeur ajoutée, comme par exemple, pour prendre deux cas fréquemment cités, la restauration rapide ou la livraison de pizzas. Or, ces emplois n'en permettent pas moins de développer des compétences en termes d'organisation, de relations avec la clientèle, de travail en équipe ou de gestion de situations particulières, qui sont intéressantes pour d'autres types d'emplois⁹⁵.

⁹² Les crédits ECTS expriment la quantité de travail que chaque unité de cours requiert par rapport au volume global de travail nécessaire pour réussir une année d'études complète dans l'établissement, c'est-à-dire : les cours magistraux, les travaux pratiques, les séminaires, les stages, les recherches, le travail personnel et les examens ou autres modes d'évaluation éventuels. Une année académique est fixée à 60 crédits, soit 30 crédits par semestre d'études. Les crédits sont capitalisables, compensables et transférables dans toutes les universités européennes (décret n° 2002-482 du 8 avril 2002).

⁹³ Même si la nouvelle réglementation impose le versement d'une indemnité pour les stages d'au moins trois mois (Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances).

⁹⁴ Proposition figurant dans le Schéma national de l'orientation et de l'orientation professionnelle des jeunes, Pierre Lunel, mars 2007.

⁹⁵ Notamment, audition devant la section du travail du CES de Pierre Lunel, déjà précitée.

Le moyen de valoriser les compétences acquises au cours de la formation universitaire, tant sur le plan des savoirs qu'en termes d'expériences professionnelles, existe pourtant au travers de l'instauration des suppléments aux diplômes, conçus pour permettre à un étudiant européen de faire valoir son diplôme et ses compétences auprès d'un employeur ou d'une université dans n'importe quel pays. En effet, depuis 2002⁹⁶, les diplômes doivent être transcrits en termes de référentiel de compétences, dans une annexe descriptive. La reconnaissance académique et professionnelle des qualifications doit favoriser la capacité d'insertion professionnelle des étudiants en facilitant la relation avec le marché de l'emploi. Cependant, cette pratique est loin d'être généralisée⁹⁷ alors que des démarches de « portefeuille de compétences » se développent dans les sphères du monde du travail et de l'orientation, en s'appuyant sur l'ensemble des expériences professionnelles et en visant l'analyse et la valorisation des compétences acquises au cours de ces activités.

3.2. *Le projet professionnel de l'étudiant*

Le développement qui précède, dont la tonalité peut sembler sévère, ne doit cependant pas occulter le travail conséquent fait dans un grand nombre d'universités françaises autour du projet personnel et professionnel de l'étudiant.

En particulier, de nombreuses universités proposent pour les étudiants de première année des unités ou des modules d'enseignement « Projet professionnel de l'étudiant ». L'objectif est de favoriser l'acquisition par l'étudiant d'outils de professionnalisation et de leur permettre d'ajuster ses orientations dans la perspective des emplois qu'il vise tout en tenant compte des compétences acquises. En outre, alors qu'une majorité d'étudiants n'ont pas d'idée vraiment précise quant à leur avenir professionnel, la construction progressive d'un projet professionnel est de nature, le cas échéant, à accroître le sens donné à leurs études et partant, leur motivation. La généralisation d'un tel module a été préconisée par la commission présidée par le recteur Hetzel⁹⁸ qui proposait de la rendre obligatoire dans toutes les licences, pour l'année universitaire 2007-2008.

Certaines universités enrichissent le contenu du module par des enseignements sur la connaissance du marché de l'emploi, la stratégie de recherche d'emploi et les outils utiles (*curriculum vitae*, courriers et entretiens d'embauche), le cas échéant en lien avec les bureaux stages-emplois.

⁹⁶ Article D. 123-13 du Code de l'éducation.

⁹⁷ En 2006, seuls quatre établissements d'enseignement supérieur français ont obtenu le label de la Commission européenne.

⁹⁸ Commission du débat national université-emploi, Rapport de mai 2006.

Encadré 2 : L'aide à l'insertion professionnelle à l'Université de Paris 12

Aux côtés des services Emplois-Stages existant au sein de chacun des UFR et des IUT, l'antenne Emplois-Stages-Job intervient de façon transversale pour toutes les filières de formation et s'adresse à l'ensemble des étudiants de l'université de Paris 12.

Son rôle recouvre quatre domaines :

- la prospection des offres (envoi d'informations sur les formations, rencontre avec les professionnels) ;
- le conseil aux étudiants et aux jeunes diplômés (techniques de recherche d'emploi, aide à la rédaction du CV et de la lettre de motivation, préparation à l'entretien, aide à l'émergence du projet professionnel) ;
- le placement (vérification de l'adéquation CV-offre affichée « en aveugle », amélioration du CV et de la lettre de motivation en fonction de l'offre, présentation au professionnel de la candidature) ;
- le suivi des offres et des candidats.

Ainsi, plus qu'un simple interface entre les offres d'emploi, de stages ou de jobs, et les candidatures des étudiants, il a pour double objectif d'aider les étudiants et les jeunes diplômés dans leur démarche de recherche d'emploi et de stage et les professionnels dans leur recrutement des jeunes diplômés et futurs diplômés de l'université.

Un modèle d'offres de stage, d'emploi ou de job a été formalisé afin d'apporter toutes les précisions utiles aux étudiants intéressés.

Il convient, à ce sujet, de noter que les enseignants qui consacrent du temps à la professionnalisation, au suivi de l'étudiant et à son encadrement, semblent ne pas avoir de réel retour de la part de l'institution en ce qui concerne leur évolution de carrière et ne sont pas valorisés par le système universitaire, davantage centré sur les activités de recherche et leur évaluation que sur la pédagogie. Un récent rapport⁹⁹ pointe cependant l'enjeu que représente l'appropriation par tous les enseignants de la dimension insertion professionnelle dans la mesure où « *ils sont des relais d'information et d'influence décisifs auprès de leurs étudiants* ».

⁹⁹ *L'information des étudiants sur les débouchés des formations et leur accompagnement vers l'insertion professionnelle*, rapport n° 2007-054, Inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la recherche, juin 2007.

Le dernier colloque de la CPU¹⁰⁰ a élargi la problématique du module de projet professionnel en l'intégrant dans une démarche plus globale d'accompagnement de l'étudiant au travers de la mise en place d'un « contrat individualisé de réussite » défini par l'équipe pédagogique et l'étudiant. Ce contrat, concernant chaque étudiant à la fin du premier semestre de la licence, et quelle que soit la filière universitaire suivie, inclurait ainsi un suivi personnalisé, un module de projet professionnel, un stage obligatoire hors du milieu universitaire, des projets personnels encadrés et une organisation des enseignements privilégiant les petits groupes.

Au total, il s'agirait, comme le formule Michel Lussault, vice président de la CPU, de dépasser l'actuelle prise en compte « *a minima* » du travail étudiant qui, en ce qu'elle repose essentiellement sur la dispense d'assiduité, n'est plus satisfaisante. Elle correspond, en effet, à une conception passée de l'enseignement supérieur, faisant du cours magistral l'essentiel et des travaux dirigés et du contrôle continu le superflu. Il conviendrait de s'orienter vers un système d'enseignement s'inspirant d'un modèle intégrant « *a maxima* » cette problématique, à savoir les filières professionnelles et l'apprentissage, afin que l'activité rémunérée soit potentiellement considérée comme un élément du parcours de formation de l'étudiant.

B - PAR LES GRANDES ÉCOLES

Les grandes écoles se distinguent des universités par une sélection à l'entrée, qui se fait par concours ou sur dossier. Par ailleurs, les effectifs étudiants, à taille humaine, sont sans commune mesure avec ceux de certaines filières universitaires, de même que les moyens financiers. En outre, la sociologie des étudiants des grandes écoles diffère de celle des jeunes accueillis par les universités, même si certaines d'entre elles ont engagé des programmes favorisant l'ouverture sociale et la diversité, telle l'Institut d'études politiques de Paris (Sciences-Po).

Il ne s'agit cependant pas ici de chercher à opposer les deux systèmes de l'enseignement supérieur, ni d'ouvrir un débat récurrent entre démocratisation et élitisme, mais bien de regarder la façon dont les grandes écoles intègrent la problématique du travail étudiant.

En concentrant l'analyse sur le champ de la présente saisine, il s'avère que ce sont essentiellement les modalités de fonctionnement pédagogique, qui reposent sur une intégration des apprentissages académiques et professionnels, qui caractérisent les grandes écoles.

¹⁰⁰ Conférence des présidents d'université, Metz, 15 et 16 février 2007.

À titre d'illustration, il apparaît intéressant de s'appuyer sur l'exemple de l'Essec dont le directeur général du groupe, par ailleurs vice-président de la Conférence des grandes écoles, a été auditionné devant la section du travail¹⁰¹ et qui semble représenter la logique de fonctionnement pédagogique et d'approche du monde du travail commune aux grandes écoles. Il ressort ainsi que la problématique du travail des étudiants au sein des grandes écoles ne se pose absolument pas dans les mêmes termes que dans les universités.

1. Savoirs académiques et expériences professionnelles intégrées

L'Essec accueille chaque année 3 700 étudiants, dont 900 étrangers sur trois sites : Cergy-Pontoise, Paris (pour la formation continue) et Singapour. Elle intègre de façon conjuguée dans l'ensemble des programmes à la fois la dimension conceptuelle et l'expérience professionnelle dont l'importance est constitutive du projet pédagogique.

Ainsi, parmi les trois familles de programmes diplômants les plus importants, celle du Bachelor, qui se déroule sur quatre années après le baccalauréat, inclut une période d'expérience professionnelle de deux mois en fin de première année, puis de trois mois et six mois, en fin de deuxième et troisième années. Il est, en outre, obligatoire de passer un an à l'international et de maîtriser trois langues étrangères.

Au niveau du MBA¹⁰², le cursus d'études est d'une durée variable selon les profils, de quinze mois à quatre ans selon l'expérience professionnelle antérieure. L'expérience professionnelle intégrée dans le déroulé du cursus doit être de dix-huit mois minimum, avec une expérience internationale de six mois. Les formes d'intégration et d'alternance sont totalement personnalisées. Enfin, dans les Masters spécialisés qui sont au niveau bac + 6, il faut six mois d'expérience obligatoires, ainsi que la soutenance d'une thèse.

L'exigence de ces périodes en entreprise a conduit à modifier sensiblement le profil des étudiants qui sortent de l'Essec. S'il y a quinze ans, ils avaient 22,5 ans et une expérience professionnelle moyenne de six à neuf mois, ils sont aujourd'hui âgés de 25 ans et ont suivi cinq années d'apprentissage académique et deux années d'apprentissage professionnel intégré.

Cette expérience alternée école et entreprise peut se faire par le biais de cinq statuts professionnels reconnus et validés dans le cursus d'études : stage, apprentissage, création d'entreprise, association étudiante, contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée ou volontariat international en entreprise.

Il est, à cet égard, important de souligner que l'expérience professionnalisante et pédagogique de l'étudiant en situation d'apprendre dans l'entreprise est, de fait, dissociée du statut social sur lequel il réalise son travail puisque ces statuts peuvent être variés.

¹⁰¹ Audition devant la section du travail de Pierre Tapie, précitée.

¹⁰² *Master business administration* ou maîtrise en administration des affaires.

En premier lieu, la période de stage peut se dérouler à temps plein ou à temps partiel, la modularité du cursus permettant, par exemple, une présence de trois jours par semaine à l'école et deux jours en stage ou l'inverse.

Par ailleurs, le contrat d'apprentissage, conclu pour une durée de deux ans, organise l'emploi du temps de l'étudiant/apprenti entre son entreprise et l'école et permet au jeune de percevoir une rémunération. Dans la mesure où les enseignements ont lieu plusieurs fois dans l'année, les étudiants disposent d'une « scolarité à la carte » et peuvent choisir et organiser leur emploi du temps eux-mêmes. La répartition de la présence école/entreprise peut se faire, au choix de l'étudiant, sur la semaine, sur le trimestre ou sur le semestre. La modularité est complète sur la manière d'organiser le cycle au cours du contrat.

La troisième option du statut professionnel est celle de l'expérience entrepreneuriale qui est validée sous des conditions bien précises et sur la base d'un projet sérieux. Douze mois peuvent être ainsi validés pour la création d'une entreprise sur la totalité du cursus, de façon progressive en fonction de l'avancée du projet, sachant que l'objectif culturel est de permettre à un étudiant de se projeter dans un avenir d'« entrepreneur ». Aujourd'hui, les étudiants de l'Essec créent en moyenne une entreprise chaque mois.

Les expériences professionnelles qualifiantes au sein d'associations caritatives, culturelle ou professionnelles sont également fortement valorisées dans le cursus pouvant aller jusqu'à six mois sur les dix-huit mois d'expérience professionnelle requis. Pierre Tapie a en particulier mentionné l'intérêt des « Junior entreprises », associations d'étudiants qui proposent des services aux entreprises, sous forme d'études ou de projets rémunérés, mettant en œuvre le savoir-faire de l'école ou de l'université dans laquelle elles sont implantées.

Enfin, les contrats de travail à durée déterminée ou indéterminée, ainsi que le volontariat international en entreprise, qui sont surtout concentrés en fin de scolarité, donnent également droit à validation dans le cursus. Deux tiers des étudiants sont embauchés avant d'être disponibles et diplômés.

2. Un accompagnement individualisé, en lien avec les entreprises

La plupart des grandes écoles ont mis en place un accompagnement personnalisé de l'étudiant tout au long du cursus. Le parcours du jeune se construit de manière cohérente et pertinente, au travers d'une série de rencontres formalisées, permettant des échanges sur le projet personnel et professionnel de l'étudiant et son évolution.

Ainsi, outre une grande souplesse et une modularité importante dans l'organisation des cursus, la pédagogie mise en place par l'Essec s'appuie sur un accompagnement personnalisé assuré par 210 tuteurs et un service des relations entreprises d'une vingtaine de personnes. Des outils et procédés d'évaluation et de progression, de tutorat individualisé, d'accompagnement et de suivi et de valorisation des expériences ont ainsi été créés ou renforcés et déclinés de façon différenciée pour chaque programme, en partenariat avec les entreprises concernées.

Par ailleurs, l'association, voire le partenariat, avec des entreprises qui peuvent intervenir sur le plan pédagogique, conduisent à disposer d'offres d'expériences professionnelles véritablement qualifiées et en lien avec la formation suivie. Ainsi, à l'Essec, ce sont 15 000 offres de stages et d'emploi en 2006, dont 1 500 à l'étranger. Les indemnités de stage sont importantes ; elles varient considérablement, autour d'une moyenne située à 1 000 euros. Dans la mesure où les étudiants bénéficient en moyenne de vingt à vingt-quatre mois d'expérience professionnelle, le revenu qu'ils en tirent est de l'ordre de 20 à 24 000 euros sur l'ensemble de la scolarité, ce qui permet aux moins favorisés d'entre eux de bénéficier d'un apport non négligeable pour leurs études.

Les grandes écoles sont également de plus en plus nombreuses à prévoir dans le cursus d'études, souvent à la fin de la 2^{ème} année du cycle, une année de césure permettant à l'étudiant de travailler en entreprise en France ou à l'étranger. Cette année a pour objectif de comprendre le fonctionnement de l'entreprise. Encadrée et contrôlée pédagogiquement, elle doit permettre une mise en perspective des enseignements des deux premières années.

Les éléments qui précèdent démontrent que le travail des étudiants des grandes écoles pendant leurs études se pose dans des termes sensiblement différents de celui des universités. Il s'agit, en effet, ici moins de devoir prendre en compte le travail étudiant concurrent des études que de penser les études de façon conjuguée avec les expériences professionnelles. L'intégration dans les cursus de périodes importantes d'immersion dans le monde du travail et la proximité des entreprises qui permet des expériences professionnelles en lien direct avec les formations suivies et assez largement qualifiées et rémunérées, sont de nature à répondre davantage aux préoccupations financières des étudiants. Cependant, si ces modalités conduisent de fait à limiter les cas de recours au travail concurrent des études, il convient de ne pas occulter la situation de certains étudiants, boursiers ou non, dont les ressources restent malgré cela insuffisantes.

Enfin, sur le plan du partenariat avec les entreprises et de l'ouverture sur le monde du travail, il peut être quelque peu réducteur d'opposer la logique des universités et celles des grandes écoles, compte tenu à la fois de l'histoire de chacune et des évolutions qui sont en cours. Il convient à ce sujet de relever la place originale qu'occupent les universités technologiques¹⁰³ au sein de l'enseignement supérieur français. Elles réunissent, en effet, les atouts des grandes écoles d'ingénieurs et ceux des universités, grâce à leurs activités conjointes et coordonnées d'enseignement, de recherche et de valorisation des technologies au travers du transfert de leurs travaux vers les entreprises. En particulier, elles réalisent des partenariats scientifiques et technologiques avec les entreprises, dans des domaines de compétences très spécifiques, adossés à leurs thèmes de recherche. Elles associent également de façon très étroite à

¹⁰³ Le réseau des universités technologiques comporte actuellement trois établissements : Compiègne, Troyes et Belfort-Montbéliard.

l'enseignement et à la recherche des professionnels issus du monde de l'industrie.

C - PAR LES ENTREPRISES

Un grand nombre d'entreprises, qu'il s'agisse du secteur concurrentiel, de l'administration ou de l'économie sociale, ont recours à des étudiants que ce soit tout au long de l'année universitaire ou de façon plus ponctuelle, en particulier pendant l'été. L'abondance des offres d'emplois à destination des étudiants, la multitude de sites internet qui leur sont spécifiquement consacrés, témoignent de l'importance d'une demande de la part des entreprises.

Il semble, à cet égard, intéressant de comprendre les raisons pour lesquelles certaines entreprises font appel aux étudiants et de voir dans quelle mesure elles mettent en place des dispositifs particuliers pour ces salariés, en s'appuyant plus précisément sur l'exemple de Carrefour Hypermarchés, qui emploie environ 5 000 étudiants tout au long de l'année sur un total de 78 000 collaborateurs, et McDonald's France, chez qui les 15 000 étudiants représentent 44 % des effectifs¹⁰⁴.

1. Les motivations des employeurs

Nombre d'entreprises emploient des étudiants pour faire face à des besoins ponctuels d'activités ou pour renforcer leurs équipes à des horaires ou des périodes déterminées ou encore pour allonger les possibilités d'amplitude horaire.

L'utilisation d'une main-d'œuvre peu revendicative, à la fois qualifiée et à moindre coût présente un intérêt bien compris pour les employeurs. Toutefois, les motivations des employeurs dans le recours au travail des étudiants ne peuvent pas s'envisager sous ce seul angle. Il convient même plutôt de regarder en quoi l'embauche d'étudiants constitue une réponse aux besoins des entreprises sur le plan de l'organisation du travail ou, sur un plus long terme, en termes de vivier de compétences futures.

En dehors de la spécificité des « jobs » d'été, le recours à du personnel étudiant se trouve de fait privilégié, moins, semble-t-il, par choix délibéré des employeurs de faire appel à cette catégorie de salariés, que par le rapprochement de deux intérêts : d'une part, la recherche de souplesse et de flexibilité des entreprises et la nature des postes proposés, d'autre part, une forte demande émanant des jeunes en cours d'études et leur disponibilité. Les situations sont diverses, allant de besoins ponctuels ou pour une courte période, pour des travaux d'inventaire par exemple, à une activité plus régulière sur la semaine. Elles varient également selon les secteurs professionnels et sont liées aux rythmes mêmes de l'activité comme dans la grande distribution ou la restauration rapide.

¹⁰⁴ Audition devant la section du travail du CES de Muriel Bolteau, directrice des ressources humaines MRH de Carrefour hypermarchés France et Hubert Mongon, vice-président RH McDonald's France, le 4 juillet 2007.

Ainsi, chez Carrefour, la présence des étudiants est relativement forte dans les magasins, généralement les vendredis et samedis. Elle permet de mieux accueillir les clients et d'alléger les obligations de travail du personnel à temps complet, notamment celles des agents de caisse qui ont les contraintes les plus lourdes en matière d'horaires, de coupures, de travail nocturne et de samedis travaillés.

De la même façon, chez McDonald's, la grande amplitude de service et, partant, des horaires de travail, conduisent à un besoin de flexibilité importante. L'emploi de salariés étudiants permet de faire face aux variations de fréquentation tout au long de la journée et de disposer ainsi d'un maximum de personnels aux heures de forte affluence.

Par ailleurs, les étudiants sont considérés comme ayant une rapidité et une capacité d'apprentissage généralement très bonnes, couplées à une volonté de s'intégrer rapidement et à une grande rigueur et un fort professionnalisme. Ces aptitudes sont en particulier appréciées au regard du *turn over* important que connaissent les enseignes McDonald's¹⁰⁵.

Les qualités des jeunes en termes de dynamisme, d'apport extérieur d'idées et de cultures différentes représentent un atout reconnu également chez Carrefour qui indique rechercher des profils « passionnés » pour faire la différence sur le marché.

En termes d'enjeux, l'emploi des étudiants peut aussi constituer un vivier de ressources humaines pour l'avenir. Les temps d'adaptation et de formation sont réduits et les compétences du jeune diplômé ont déjà pu être évaluées. À l'issue de leurs études, les jeunes diplômés peuvent directement intégrer les entreprises en qualité de cadre.

Cette stratégie se développe dans un contexte d'évolution démographique et de nombreux départs de salariés seniors. Elle répond, par ailleurs, aux préoccupations de secteurs confrontés à une pénurie de main-d'œuvre comme celui des hôtels cafés restaurants qui y trouvent le moyen de faire découvrir leurs métiers et d'attirer, voire de fidéliser, des jeunes¹⁰⁶.

¹⁰⁵ *Turn over* pour une grande partie d'ordre structurel. En effet, sur l'ensemble des « équipiers », qui sont tous employés à temps partiel (maximum 20 heures hebdomadaires), 44 % sont des étudiants qui n'ont pas vocation à poursuivre cette activité à la fin de leurs études, les autres privilégiant dès que possible un contrat à temps plein dans une autre entreprise.

¹⁰⁶ Rencontre du rapporteur avec André Daguin, président de l'union des métiers et de l'industrie de l'hôtellerie et Didier Chenet, président du Syndicat national des hôteliers, restaurateurs, cafetiers et traiteurs (Synhorcat).

2. Les politiques mises en place au sein des entreprises

L'emploi des étudiants au sein des entreprises n'est pas régi par un statut particulier. Ils sont, en effet, des salariés au même titre que les autres et bénéficient des mêmes dispositions légales et conventionnelles en ce qui concerne aussi bien les questions de rémunération ou de conditions de travail, que celles de formation professionnelle ou de représentation du personnel. Une disposition spécifique du Code du travail prévoit toutefois que l'indemnité de précarité prévue pour les CDD n'est pas due dans le cas de contrats conclus avec des jeunes pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires¹⁰⁷.

Tant chez Carrefour que chez McDonald's, les contrats proposés aux étudiants sont, dans une large majorité, des CDI : 95 % dans le premier cas, plus de 90 % dans le second. Cependant, les entreprises qui emploient des étudiants connaissent leurs contraintes d'horaires de cours et d'examen et, pour une partie d'entre elles au moins, tiennent compte de ces spécificités, de façon plus ou moins formalisée, dans l'organisation du temps de travail. Ainsi, à la Fnac, les plannings sont aménagés en fonction des possibilités des étudiants et les absences pour examen accordés sur simple demande, sans que rien ne soit formellement prévu par un texte. Au-delà, certaines prévoient même des possibilités de gestion de carrière sur un plus long terme, même si de telles mesures restent encore relativement peu répandues.

2.1. Sur le plan de l'organisation du temps de travail et des plannings

Si aucune mesure du Code du travail ne prévoit un aménagement spécifique de l'emploi du temps des étudiants salariés¹⁰⁸, des entreprises ont intégré cette problématique dans leur aménagement global du travail, le plus souvent au moment du recrutement du jeune qui est invité à préciser ses disponibilités. Certaines organisent leurs plannings sur cette seule base comme les entreprises de soutien scolaire à domicile, par exemple.

Les emplois offerts aux étudiants sont, de façon générale, sur des horaires à temps partiel pouvant aller de 10 à 20 heures¹⁰⁹, ce qui permet de pouvoir concilier l'activité salariée avec les heures de cours et d'offrir suffisamment de souplesse aux entreprises.

Sur ce plan, McDonald's est attentif au type de filière que suivent les étudiants. En effet, certaines d'entre elles demandent plus ou moins d'assiduité. Les filières scientifiques demandent beaucoup d'assiduité alors que dans les filières littéraires, les disponibilités sont plus importantes, de même que les possibilités de s'organiser. Alors que la convention collective de la restauration

¹⁰⁷ Article L. 122-3-4 du Code du travail.

¹⁰⁸ Seules peuvent être utilisées les dispositions relatives aux absences et congés pour préparer et passer un examen, sous condition qu'il s'inscrive dans le cadre d'un congé formation (articles L. 931-1 et R. 931-1 du Code du travail).

¹⁰⁹ 14 heures en moyenne chez Carrefour.

rapide oblige à proposer des contrats de 20 heures minimum par semaine, l'étudiant est sensibilisé par l'entreprise sur le fait qu'une durée de travail supérieure à 10 ou 15 heures par semaine est difficilement conciliable avec le suivi des études dans des conditions satisfaisantes. Il est également demandé aux étudiants de choisir entre une activité le week-end ou la semaine, afin qu'ils gardent du temps pour travailler et réviser leurs cours. Par ailleurs, la planification des heures de travail est faite en fonction des plannings de cours afin que les deux soient compatibles. Les prévisions d'horaires de travail sont respectées dans la mesure du possible et sont de toutes façons confirmées tous les quinze jours. Tous les salariés, y compris les étudiants, bénéficient de deux jours de repos consécutifs, quelle que soit l'organisation du travail. Enfin, des congés sans solde sont accordés au moment des examens. Ainsi, pendant dix ou quinze jours, le salarié est disponible avec ou non, en fonction de ses souhaits, une possibilité de récupération, notamment pendant les vacances scolaires.

2.2. Sur le plan de la gestion de carrière

Les emplois occupés par les étudiants sont le plus souvent des tâches d'exécution, requérant peu de qualifications. Leur niveau de formation est peu pris en compte par rapport à l'emploi qu'ils occupent. Il est également assez rarement envisagé une progression dans les tâches confiées et la qualification, y compris lorsque l'étudiant conserve son emploi dans l'entreprise pendant un cursus complet de trois années. En effet, malgré la réussite universitaire, les entreprises ont tendance à maintenir les étudiants sur des postes peu qualifiés, même si l'on constate des situations différentes, comme par exemple dans les métiers des hôtels café restaurants qui offrent des possibilités de progression et d'accès à des postes d'encadrement. Cet écart entre le niveau de qualification et le niveau de responsabilité atteint par l'étudiant au cours de ses études peut notamment s'expliquer par le manque de prévisibilité pour l'employeur de la durée de l'engagement de l'étudiant dans l'entreprise. Par ailleurs, la formation initiale de l'étudiant salarié ne semble pas véritablement ressentie comme un enjeu pour l'entreprise. Or, la prise en compte, dans l'entreprise, des compétences acquises à l'université pourrait présenter un double intérêt : l'entreprise disposerait ainsi d'une main-d'oeuvre qualifiée pour des postes de niveau intermédiaire ; l'étudiant, de son côté, pourrait bénéficier d'une rémunération et d'un emploi plus enrichissant qui lui permettent de vivre et de faire des études décemment.

Il convient également de souligner, comme le relève Valérie Cohen-Scali¹¹⁰, le rôle important des responsables d'entreprise dans l'émergence et la transformation des représentations du monde du travail chez les jeunes, sur lesquelles peuvent influencer des situations de travail mieux encadrées et plus diversifiées.

¹¹⁰ Audition devant la section du travail du CES de Valérie Cohen-Scali, précitée.

C'est plutôt pour les étudiants en fin d'études que les entreprises envisagent les perspectives d'emplois et de carrière des étudiants, en particulier celles dont la tradition de promotion interne est importante. Ainsi, chez McDonald's, 80 % du personnel d'encadrement est issu du métier d'équipier. 10 % des étudiants qui ont travaillé pendant leurs études font le choix d'intégrer ces métiers, quelle que soit la filière d'origine dans laquelle ils ont fait leurs études. Carrefour, de son côté, encourage également la promotion interne dans un objectif d'égalité des chances et de politiques de diversité. L'entreprise fait appel aux étudiants en priorité lorsqu'elle envisage de recruter par la suite, leur offrant l'opportunité de devenir cadres à l'issue de leurs études. Pas moins de 20 % des étudiants ayant exercé un emploi ou effectué un stage dans l'entreprise intègrent l'entreprise, surtout après un travail étudiant salarié.

2.3. Des initiatives intéressantes

Les auditions ont permis de mettre en lumière des initiatives intéressantes chez McDonald's et Carrefour au bénéfice des étudiants, ainsi que celle de la Ville de Paris autour d'une charte rassemblant des employeurs et des universités.

a) Le « passeport » McDonald's et la prise en charge des frais d'inscription

Les étudiants sont de plus en plus conduits à effectuer des stages à l'étranger. Compte tenu de l'implantation de McDonald's dans de nombreux pays, il existe une demande très forte de la part des étudiants de pouvoir aller travailler dans des restaurants du groupe à l'étranger et mener des études en parallèle. C'est la raison pour laquelle l'entreprise a lancé en 2006 le Mc Passeport qui offre la possibilité, sur la base des compétences acquises dans les entreprises en France, de pouvoir être embauché dans n'importe quel restaurant ou entreprise du groupe en Europe et de mener des études en parallèle, dans les mêmes conditions.

Une deuxième initiative a été mise en œuvre au niveau de la branche de la restauration rapide depuis 2006. Les salariés qui ont plus de neuf mois d'ancienneté dans une des entreprises de restauration rapide, peuvent bénéficier d'une participation forfaitaire aux frais d'inscription universitaire par le fonds d'action sociale. Enfin, à compter de l'année universitaire 2007-2008, McDonald's prévoit l'attribution de trente-trois bourses d'études d'un montant de 2 000 euros réparties sur l'ensemble de la France.

b) Le « concept étudiants » de Carrefour

Carrefour a créé en juin 2004 le « concept étudiant », considérant qu'il était nécessaire de structurer et d'harmoniser dans l'ensemble des hypermarchés de l'enseigne une démarche pour accueillir davantage d'étudiants et dans les meilleures conditions possibles.

Ce concept repose sur un engagement écrit, diffusé largement tant auprès des directeurs régionaux et des directeurs de magasins que de l'encadrement et de l'ensemble des salariés, en particulier à travers les modes de communication interne dont le magazine de l'enseigne. Le fait d'être largement connu est un moyen d'en garantir son respect et d'assurer à l'étudiant un accueil dans l'entreprise lui permettant de poursuivre ses études. Cet engagement est également diffusé à l'externe dans la presse et dans les campus universitaires, sous forme d'affiche reprenant les points essentiels du concept. Ainsi, les horaires de travail sont adaptés aux plannings des cours et l'étudiant est rendu disponible pour les examens ; son salaire mensuel est garanti sur 13,5 mois et il dispose des garanties prévues par la mutuelle de l'entreprise, ainsi que de la participation et de l'intéressement ; il bénéficie de 5 % de remise sur l'achat des produits, y compris alimentaires. Par ailleurs, le dispositif prévoit qu'il est prioritaire pour augmenter la durée hebdomadaire de travail lorsqu'il est plus disponible du point de vue de ses heures de cours ; il est également possible d'augmenter le nombre d'heures de travail pendant les vacances scolaires, jusqu'à un temps complet, s'il le souhaite. Carrefour travaille également avec les universités et les grandes écoles pour octroyer des bourses à des jeunes issus de milieux défavorisés.

c) La charte pour la réussite des étudiants salariés

Carrefour¹¹¹ est, au même titre que McDonald's, signataire de la « Charte pour la réussite des étudiants salariés », aux côtés d'autres employeurs d'étudiants¹¹² et des huit universités parisiennes, élaborée à l'initiative de la Ville de Paris en novembre 2005. Partant du constat que le salariat étudiant est très divers, entre le « job » d'appoint et le travail régulier sur un mi-temps, et appelle des réponses diversifiées, la charte pointe la nécessité de mesures permettant de concilier au mieux activités rémunérées et réussite scolaire. Elle a pour objectif de « rassembler tous ceux qui veulent concourir à améliorer la situation des étudiants salariés afin de combattre les inégalités sociales et d'accroître les compétences des jeunes diplômés ».

Par leur signature, les universités s'engagent à développer des liens avec les employeurs étudiants et à mettre en place des dispositifs pédagogiques (dispense d'assiduité, cours du soir, mise en ligne des cours, mise en place d'examens terminaux...). Les entreprises s'engagent, quant à elles, à permettre à leurs employés étudiants d'adapter leur rythme de travail à leurs études (choix des horaires en fonction des cours, congés pour les périodes d'examen...).

¹¹¹ Carrefour étend l'application de cette charte à l'ensemble de ses magasins en France et non à la seule région Île-de-France.

¹¹² Sont également signataires : la Ville de Paris, Monoprix, Quick, La mutuelle des étudiants, Acadomia, Radio France, Domicours, la RATP et le Syndicat national des hôteliers, restaurateurs, cafetiers et traiteurs (Synhorcat).

Cette initiative apparaît intéressante en ce qu'elle a conduit à réunir les universités et les entreprises autour d'un objectif commun et à formaliser une démarche en faveur des étudiants salariés. Ses effets restent cependant encore à mesurer, dans l'attente d'une évaluation du dispositif.

Il s'agit, au-delà, d'amener le monde du travail et l'université à réfléchir et œuvrer ensemble, en favorisant une meilleure connaissance mutuelle entre ces deux mondes où les intérêts et les exigences respectifs peinent à être appréhendés de part et d'autre. La difficulté va au-delà du salariat étudiant et touche l'insertion professionnelle, le stage, la recherche du premier emploi. La formation tout au long de la vie est au cœur de l'évolution nécessaire dans ce rapprochement entre ces deux mondes.

CONCLUSION

La réflexion ainsi menée sur le travail des étudiants nous conduit à quatre conclusions principales, sur la base desquelles des préconisations pourront être élaborées.

En premier lieu, le phénomène du travail étudiant ne peut plus aujourd'hui être considéré comme minoritaire ou marginal : il touche un nombre substantiel de jeunes et appelle, à cet égard, des réponses adaptées. Celles-ci ne sauraient se limiter à des solutions ponctuelles à la faveur de réformes concernant indirectement le sujet.

Ensuite, la prise en compte actuelle de ce phénomène apparaît très largement insatisfaisante. Le travail étudiant n'est, en effet, pas encore appréhendé comme une réalité à part entière, ni par le monde universitaire, ni par les acteurs du monde du travail, notamment lorsque la notion de stage est évoquée de manière indifférenciée.

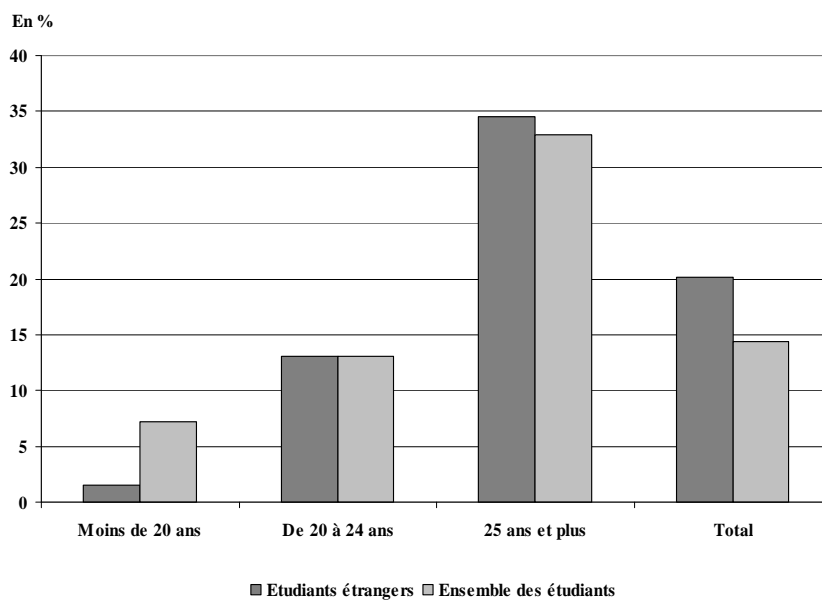
Il nous semble par ailleurs important de retenir une perspective nouvelle : souvent abordé sous le seul angle de la contrainte, le travail étudiant peut aussi être une donnée positive, dont les atouts doivent être considérés avec attention. Les situations de travail étudiant exercé par nécessité financière et conditionnant la poursuite même des études représentent une contrainte véritable qui ne saurait être minimisée et appelle des réponses adaptées. Mais le postulat que nous retenons à l'issue de ce rapport est bien celui que le travail étudiant, sous des conditions clairement précisées, ne doit pas être seulement considéré comme une réponse palliative, « à défaut » d'aides sociales, mais doit aussi faire l'objet d'une approche valorisante.

Enfin, l'analyse sur le travail étudiant, en abordant les conditions de la réussite scolaire, les modalités de l'orientation, les facteurs de l'insertion professionnelle, les liens entre Université et entreprises, ouvre sur un champ de réflexion extrêmement vaste. Celui-ci ne peut se limiter à un horizon technique ou de court terme, mais conduit à envisager plus globalement une synergie plus forte entre l'enseignement supérieur et le monde des entreprises.

Au total, la question du travail des étudiants est centrale dans le contexte actuel de l'enseignement supérieur en ce qu'elle révèle et met en lumière les difficultés actuelles dans les domaines essentiels de l'orientation, de la pédagogie, de la place de l'étudiant dans l'institution, de l'échec, ou encore de la situation sociale des étudiants. Elle l'est aussi en ce qu'elle suggère des changements nécessaires dans l'université, ses missions, son rôle, sa finalité et les mentalités qui s'y rapportent. Elle dépasse enfin le cadre de la formation initiale et s'inscrit dans les enjeux de la formation tout au long de la vie.

ANNEXES

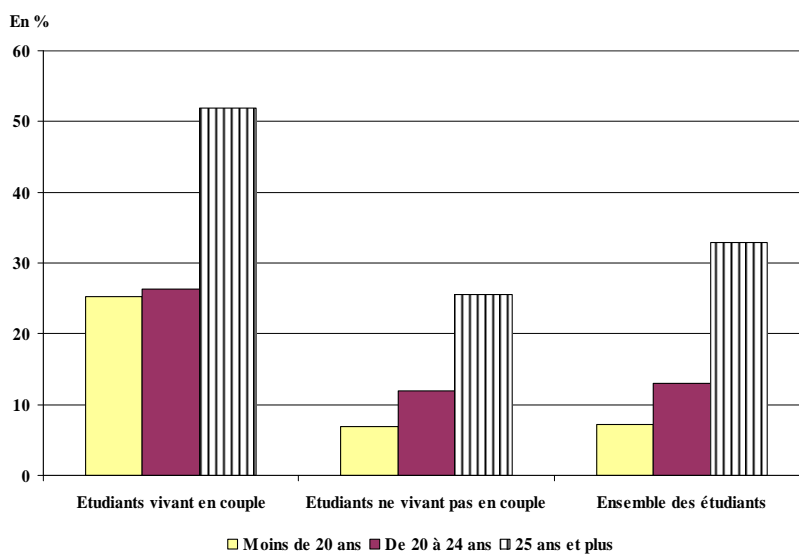
Annexe 1 : Graphiques illustrant les données statistiques de la partie I

Graphique 8 : Pourcentage d'étudiants ayant un emploi
parmi les étudiants étrangers et parmi l'ensemble des étudiants selon l'âge

Source : Insee/Enquête Emploi 2005. Calculs et graphique de la mission Insee du CES.

Les apprentis sont exclus du champ de l'étude.

Graphique 9 : Pourcentage d'actifs occupés parmi les étudiants selon le mode de vie et l'âge en 2005



Source : Insee/Enquête Emploi 2005.

Les apprentis sont exclus du champ de l'étude.

Annexe 2 : Les principales aides sociales étudiantes

➤ Aides « familiales »

• Bourse sur critères sociaux

Accordée en fonction des ressources et des charges de la famille appréciées selon un barème national qui détermine le montant annuel de la bourse, de l'échelon zéro à l'échelon 5.

Montant de la bourse pour 2007-2008 :

- échelon 0 : aucune bourse mais exonération des frais d'inscription et de la cotisation sociale ;
- échelon 1 : 1 389 euros ;
- échelon 2 : 2 093 euros ;
- échelon 3 : 2 682 euros ;
- échelon 4 : 3 269 euros ;
- échelon 5 : 3 753 euros.

Elles sont réservées aux étudiants en 1^{er} et 2^{ème} cycle, en DESS, en DEA ou dans les nouveaux cursus licence et master, avec des conditions d'âge, de nationalité et d'études suivies. Dans cette catégorie étaient incluses jusqu'en 1999-2000, les Aides individuelles exceptionnelles (AIE), supprimées à la rentrée 2000, avec la généralisation du principe de la bourse de cycle (possibilité de maintien de la bourse pendant la durée du cycle).

• Bourses sur critères universitaires

Accordées sur proposition des présidents d'université, il s'agit :

- d'une part des bourses de service public (devenues pour la rentrée 2007-2008 allocations pour la diversité dans la Fonction publique). Soumises à niveau de ressources, elles peuvent aller jusqu'à 3 614 euros (2007-2008) ;
- d'autre part, des bourses de Diplôme d'études approfondies (DEA), de Diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) et d'agrégation. Leur montant s'élève à 3 953 euros pour un Master recherche, à 4 052 euros pour un Master professionnel et à 4 370 euros pour l'agrégation.

• Bourses de mérite

Mises en place à la rentrée 1998, elles sont attribuées à des étudiants remplissant les critères sociaux d'attribution d'une bourse d'enseignement supérieur, aux ressources familiales limitées, titulaires du baccalauréat mention « très bien », et s'engageant à préparer le concours d'entrée à l'ENA, l'ENM ou une grande école scientifique, ou à faire des études de médecine. Elles sont contingentées par académie. L'aide accordée est de 6 102 euros pour 2007-2008.

- Allocations d'études

Ce dispositif, mis en place en 1999, répond aux difficultés que peuvent rencontrer les étudiants confrontés à des situations personnelles ne leur permettant pas de se voir attribuer une bourse dans le cadre du droit commun. Il concerne aussi les étudiants inscrits pour la première fois en 1^{ère} année de 3^{ème} cycle, non bénéficiaires d'une bourse sur critères universitaires et qui ont précédemment obtenu une aide directe de l'État. Les candidats doivent remplir, par ailleurs, les conditions générales d'attribution des bourses sur critères sociaux. Ces bourses sont contingentées.

- Aides fiscales

Majoration d'une demi part fiscale du quotient familial et réduction d'impôts pour frais de scolarité pour les enfants inscrits dans le supérieur.

- Aides individuelles

- Aide personnalisée au logement (APL)

L'APL, créée en 1977, s'applique à un parc de logements déterminé, quelles que soient les caractéristiques familiales des occupants. Son financement est assuré par le Fonds national de l'amélioration de l'habitat (FNH).

- Allocation de logement à caractère social (ALS)

L'ALS concerne les logements non conventionnés (foyers, cités universitaires, studios...) et est destinée à toute personne ayant des ressources modestes et une charge de logement et ce, quels que soient son âge et sa situation familiale ou professionnelle. L'octroi de cette prestation est lié aux ressources personnelles du demandeur, ce sont, de fait, les étudiants qui en ont été les principaux bénéficiaires. Elle est financée par le Fonds national d'aide au logement (FNAL) par l'État et par une cotisation des employeurs.

- Aides Loca-Pass

Ces aides s'adressent en priorité aux étudiants de moins de 30 ans, salariés d'au moins trois mois ou boursiers d'État. Elles comprennent l'avance du dépôt de garantie sous la forme d'un prêt à taux zéro, et la garantie de paiement du loyer et des charges en cas de difficultés passagères du locataire.

- Allocation d'installation des nouveaux étudiants (ALINE)

Mise en place à la rentrée 2006, Aline est destinée aux étudiants boursiers qui quittent le domicile familial et louent un logement pour la première fois ; son montant est de 300 euros.

➤ Aides à la mobilité

- Stage individuel à l'étranger

Une aide au transport, sous forme de bourse de voyage, peut être accordée aux étudiants qui effectuent un stage individuel obligatoire hors de la métropole (stage en entreprise ou en laboratoire intégré aux études, lorsque celles-ci sont effectuées dans des établissements habilités à recevoir des boursiers).

- Complément Erasmus

Les étudiants titulaires d'une bourse Erasmus-Socrates (programme européen destiné à favoriser la mobilité étudiante entre les universités européennes) peuvent bénéficier d'un complément à cette bourse.

- Les bourses de mobilité

Les étudiants boursiers sur critères sociaux ou bénéficiaires d'une allocation d'études, préparant un diplôme national dans certains Établissements publics à caractère culturel, scientifique et professionnel (EPCSCP) peuvent recevoir une bourse de mobilité pour un séjour d'études à l'étranger dans un établissement d'enseignement supérieur. Son montant est équivalent au 5^{ème} échelon cumulable avec les bourses sur critères sociaux.

Annexe 3 : Liste des personnalités rencontrées ou consultées¹¹³

Belloti Catherine,	responsable développement ressources humaines, Adia
Caillot Laurent,	conseiller technique en charge de la sécurisation des parcours professionnels et des revenus du travail, cabinet du ministre du Travail, des relations sociales et de la solidarité
Chenet Didier,	président du Syndicat national des hôteliers, restaurateurs, cafetiers et traiteurs (Synhorcart)
Daguin André,	président de l'Union des métiers et de l'industrie de l'hôtellerie, membre du Conseil économique et social
Duharcourt Pierre,	ancien secrétaire général du syndicat national de l'enseignement supérieur FSU, membre du Conseil économique et social
Ferry Luc,	ancien ministre de l'Éducation nationale, philosophe, président du Conseil d'analyse de la société, membre du Conseil économique et social
Fougere Denis,	directeur de recherche au Cnrs-Crest-Insee, Ensae
Gratacos Mélanie,	déléguée générale Animafac
Kunian Florence	membre du conseil d'administration Animafac, membre de section du Conseil économique et social
Laborie Christophe,	responsable Adia recrutement, direction opérationnelle Nord - Île-de-France
Levrault Matthieu,	membre du bureau national de l'UNI - la droite universitaire
Lussault Michel,	professeur, président de l'Université François Rabelais à Tours, vice-président de la Conférence des présidents d'université
Madic Arlette,	service culture et vie de l'étudiant, antenne Emploi-stage/job, Université de Paris 12 Val-de-Marne
Maurel Arnaud,	Crest-Insee, Ensae
Moinard Carole,	conseillère Vie étudiante, ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche

¹¹³ Liste par ordre alphabétique avec indication des fonctions exercées au moment du contact ou de l'entretien.

Valmy Florian,	fédération des associations générales étudiantes (FAGE)
Vial Olivier,	délégué général de l'UNI - la droite universitaire
Sauveur Cécile,	directrice adjointe, Syndicat national des hôteliers, restaurateurs, cafetiers et traiteurs (Synhorcart)
Sylvestre René,	président directeur général, groupe l'Étudiant

LISTE DES RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Arnoult-Brill Édith, *La sécurisation des parcours professionnel*, avis et rapport du CES, brochure n° 12, 30 mai 2007

Béaud Stéphane, *80 % au bac... et après ? Les enfants de la démocratisation scolaire*, La découverte, octobre 2003

Béduwé Catherine et Jean-François Giret, *Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle ?*, Économie et statistiques, n° 378-379, 2004

Brin Hubert, *Famille et insertion économique et sociale des adultes de 18 à 25 ans*, avis et rapport du CES, brochure n° 5, 28 mars 2001

Centre d'analyse stratégique, *Autonomie et insertion des jeunes adultes, une comparaison France-Danemark*, Horizons stratégiques, n° 4, avril 2007 ; *Les dotations en capital pour les jeunes*, rapport n° 9, juin 2007

Céreq, *Quand l'école est finie*, enquête « Génération 98 », coll. Enquête génération, 2002

Charvet Dominique, *Jeunesse, le devoir d'avenir*, La Documentation française, 2001

Chauvel Louis, *La seconde explosion scolaire*, La revue de l'OFCE, juillet 1998

Cohen-Scali Valérie, *Travailler en étudiant : les enjeux pour l'insertion professionnelle*, Crédoc, Cahier de recherche n° 199, juillet 2004 ; *Quand les petits boulots des étudiants influencent leurs projets professionnels*, Consommation et modes de vie, n° 180, décembre 2004

Commission nationale pour l'autonomie des jeunes, *Pour une autonomie responsable et solidaire*, rapport, La Documentation française, 2002

Dagenais Marcel, Claude Monarquette, Daniel Parent et Nathalie Viennot-Briot, *Travail pendant les études, performance scolaire et abandon*, Économie publique, n° 05-2000/1

Deschavanne Éric, Pierre-Henri Tavoillot, *Philosophie des âges de la vie*, Grasset, avril 2007

Domingo Pauline, C. Firmin et Joëlle Cicchini, *Les activités rémunérées des étudiants de l'Université de Paris I : entre logique financière et professionnelle, résultats d'une enquête qualitative exploratoire*, rapport de recherche pour l'Observatoire des résultats de Paris I, juillet 2005

Dubet François, *L'égalité et le mérite dans l'école démocratique*, in L'année sociologique, vol. 50/2000

Duthilleul Anne, *Suivi de la situation de la France au regard des indicateurs de Lisbonne*, avis et rapport du CES, brochure n° 7, 13 février 2007

Eicher Jean-Claude et Gruel Louis, *Le financement de la vie étudiante*, Cahier de l'OVE, La Documentation française, 1996

Erlich Valérie, *Les nouveaux étudiants*, Armand Colin, 1998

Fischer Sally, *Stress in Academy life*, Buckingham, Open university press, 1994

Giret Jean-François et Éric Cahuzac, *Quand la vie professionnelle commence avant la fin des études : l'insertion des étudiants français*, Reflets et perspectives, XL, 2001

Gruel Louis, *Les conditions de réussite dans l'enseignement supérieur*, OVE Info n° 2, avril 2002

Hetzl Patrick, *De l'Université à l'emploi*, rapport, 2006

Insee, *L'économie française, comptes et dossiers*, édition 2007

Inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la recherche, *L'information des étudiants sur les débouchés des formations et leur accompagnement vers l'insertion professionnelle*, rapport n° 2007-054, juin 2007

Lassarre Dominique et Paty Benjamin, *Stress et conditions de vie et d'études des étudiants, enquête sur une année universitaire*, Laboratoire de psychologie appliquée, Stress et société, université de Reims Champagne Ardennes

Mairie de Paris, *Charte pour la réussite des étudiants salariés*, 17 janvier 2006

OCDE, *Regard sur l'éducation*, 2006 ; *Études économiques de l'OCDE France*, volume 2007/13, juin 2007

Perrin Georges, *L'emploi des étudiants dans les bibliothèques de l'enseignement supérieur*, rapport n° 2007-013, juin 2007, Inspection générale des bibliothèques

Thiphaine Béatrice, *Les étudiants et l'activité rémunérée*, OVE Info n° 1, 2002

Thiphaine Béatrice et Gruel Louis, *Formes, conditions et effets de l'activité rémunérée*, Éducation et Formation, n° 67, ministère de l'Éducation nationale, mars 2004

Vérollet Yves, *Le développement des services à la personnes*, avis et rapport du CES, brochure n° 4, 24 janvier 2007

Walter Jean-Louis, *L'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur*, avis et rapport du CES, brochure n° 12, 6 juillet 2006

Wauquiez Laurent, rapports de la mission parlementaire sur *Les aides aux étudiants : les conditions de la vie étudiante : comment relancer l'ascenseur social ?*, juillet 2006 ; *La santé et la protection des étudiants*, décembre 2006

TABLE DES SIGLES

AIE	Aides individuelles exceptionnelles
ALINE	Allocation d'installation des nouveaux étudiants
ALS	Allocation de logement à caractère social
APL	Aide personnalisée au logement
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CESU	Chèque emploi service universel
CPGE	Classe préparatoire des grandes écoles
CPU	Conférence des présidents d'universités
DEA	Diplôme d'études approfondies
DEPP	Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance
DESS	Diplôme d'études supérieures spécialisées
ECTS	<i>European Credit Transfer System</i>
EPCSCP	Établissements publics à caractère culturel, scientifique et professionnel
EPSE	Expertise et prévention pour la santé des étudiants
FNAL	Fonds national d'aide au logement
FNH	Fonds national de l'amélioration de l'habitat
HC3E	Haut comité éducation-économie-emploi
LMDE	La mutuelle des étudiants
OVE	Observatoire de la vie étudiante
STS	Section de technicien supérieur
TPE	Très petites entreprises
USEM	Union nationale des sociétés étudiantes mutualistes régionales

LISTE DES ILLUSTRATIONS

Graphique 1 :	Pourcentage d'étudiants ayant un emploi parmi les étudiants en moyenne en 2005 selon l'âge.....	20
Graphique 2 :	Pourcentage d'étudiants ayant un emploi parmi les étudiants selon l'âge et le genre en 2005	21
Graphique 3 :	Pourcentage des étudiants salariés, des salariés de moins de 30 ans et de l'ensemble des salariés suivant les principaux secteurs employeurs des étudiants salariés en 2005	23
Graphique 4 :	Pourcentage d'étudiants salariés, de salariés de moins de 30 ans et de l'ensemble des salariés dans certaines professions en 2005	24
Graphique 5 :	Répartition en pourcentage des emplois occupés par les étudiants salariés, les salariés de moins de 30 ans et l'ensemble des salariés selon le temps de travail en 2005	25
Graphique 6 :	Taux de temps partiel des personnes à temps partiel en 2005	26
Graphique 7 :	Répartition en pourcentage des étudiants salariés, des salariés de moins de 30 ans et de l'ensemble des salariés suivant le type de contrat de travail en 2005	27
Graphique 8 :	Pourcentage d'étudiants ayant un emploi parmi les étudiants étrangers et parmi l'ensemble des étudiants selon l'âge	81
Graphique 9 :	Pourcentage d'actifs occupés parmi les étudiants selon le mode de vie et l'âge en 2005	82
Encadré 1 :	Un accompagnement personnalisé à l'Université de Bordeaux 1	58
Encadré 2 :	L'aide à l'insertion professionnelle à l'Université de Paris 12	64

L'exercice d'un travail salarié pendant les études est aujourd'hui une réalité pour un grand nombre d'étudiants. Tout en reconnaissant que les situations de contrainte financière qui l'engendrent doivent être réduites, le Conseil économique et social considère qu'il peut être un atout en termes d'autonomie, d'expérience et d'insertion professionnelle dès lors que les moyens sont donnés de concilier études et emploi.

En ce sens, l'avis présente des propositions innovantes pour que le travail étudiant soit reconnu et valorisé par les universités, les entreprises et les politiques publiques.