

L'emploi étudiant

RAPPORT N° 2019-075
Septembre 2019

Rapport à
madame la ministre de l'enseignement supérieur,
de la recherche et de l'innovation



igaenr
Inspection générale
de l'administration
de l'Éducation nationale
et de la Recherche

**MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE
ET DE LA JEUNESSE**

**MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION**

*Inspection générale de l'administration
de l'éducation nationale et de la recherche*

L'emploi étudiant

Septembre 2019

Amine AMAR

Olivier REY

*Inspecteurs généraux de l'administration
de l'éducation nationale et de la recherche*

Laure VAGNER-SHAW

Pierre VALLA

*Chargés de mission à l'inspection générale de l'administration
de l'éducation nationale et de la recherche*

SOMMAIRE

Synthèse	1
Liste des préconisations	3
Introduction	4
1. Quelques éléments de contexte relatifs à l'activité rémunérée des étudiants en France et à l'étranger	5
1.1. Le travail salarié des étudiants en France	5
1.1.1. <i>Le travail étudiant est devenu une modalité normale de la vie universitaire</i>	<i>5</i>
1.1.2. <i>Le travail étudiant doit être considéré dans sa diversité et au sein de la dynamique des parcours universitaires.....</i>	<i>5</i>
1.1.3. <i>Travailler pour financer ses études mais aussi pour construire son parcours professionnel</i>	<i>7</i>
1.1.4. <i>La concurrence emploi-études provoque notamment un étirement des parcours</i>	<i>8</i>
1.1.5. <i>Trouver des emplois adaptés aux études et rendre les études plus compatibles à l'emploi : des pistes d'amélioration des politiques universitaires</i>	<i>9</i>
1.2. Une situation internationale contrastée de l'activité rémunérée des étudiants	10
1.2.1. <i>Un fait social général qui recouvre des déclinaisons nationales diverses</i>	<i>10</i>
1.2.2. <i>En Europe, majoritairement un enjeu social de financement des études</i>	<i>10</i>
1.2.3. <i>Des effets fortement dépendants de l'adéquation effective de l'emploi aux études</i>	<i>11</i>
2. Un cadre législatif et réglementaire spécifique pour l'emploi étudiant	12
2.1. Un fondement législatif relativement récent.....	12
2.2. Des dispositions réglementaires qui affirment le caractère spécifique de l'emploi étudiant .	12
3. L'emploi étudiant bénéficie d'une image positive mais correspond à une part marginale de l'activité rémunérée des étudiants	14
3.1. Une image positive de l'emploi étudiant	14
3.2. Une réalité quantitative modeste	15
3.3. Les données disponibles ne permettent pas un suivi rigoureux de l'évolution du dispositif..	18
4. Les résultats de l'enquête 2019 et les éléments de comparaison avec l'enquête de 2011	19
4.1. Les champs et le périmètre retenus.....	19
4.2. La politique de l'emploi étudiant, un sujet indéniablement présent mais peu fréquemment évoqué	19
4.3. Une évolution marginale du volume et de la typologie de l'emploi étudiant	20
4.4. Une mise en œuvre encore faiblement supportée par les plateformes internet trop peu connues	22
4.5. Une stabilité des modes de recrutement et de gestion du contrat de travail.....	22
4.6. Une marge de progression encore importante pour améliorer la compatibilité emploi / études et fluidifier le recours à cet emploi.....	23

5. Le développement de l'emploi étudiant est conditionné par un abondement des moyens que les établissements y consacrent et par une mutualisation des pratiques les plus efficaces	26
5.1. La nécessité de dégager des moyens financiers supplémentaires et de gagner en efficacité dans la prise en charge de l'emploi étudiant au sein des établissements	26
5.1.1. <i>Accroître les moyens consacrés à l'emploi étudiant</i>	26
5.1.2. <i>Améliorer l'efficacité de la gestion des contrats étudiants</i>	28
5.1.3. <i>Améliorer les délais de paiement des contrats étudiants</i>	28
5.2. La nécessité pour le ministère d'affirmer davantage une ambition nationale en faveur du développement de l'emploi étudiant.....	32
5.2.1. <i>Mieux intégrer le travail salarié dans le parcours des étudiant</i>	32
5.2.2. <i>Assurer la promotion de la singularité de l'emploi étudiant dans les universités par rapport aux autres voies de recrutements</i>	33
5.2.3. <i>Diffuser des outils et des pratiques susceptibles de faciliter le recours à l'emploi étudiant et d'en assurer une forme d'homogénéité</i>	34
Conclusion	35
Annexes	37

SYNTHÈSE

La ministre de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation a saisi l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR) pour conduire une mission relative à l'emploi étudiant.

La demande portait sur l'actualisation de l'état des lieux établi en 2011 par l'IGAENR¹ sur ce sujet et sur l'analyse d'une suggestion formulée dans ce rapport visant à étudier les conditions de mise en œuvre d'un « chèque mission étudiant » intégrant un allègement des charges sociales. Enfin, la mission était invitée à présenter toutes les préconisations susceptibles de favoriser le développement de l'emploi étudiant dans les établissements d'enseignement supérieur.

En Europe comme en France, une part élevée de la population étudiante (entre un quart et plus de la moitié selon les pays) conjugue études et emploi de façon plus ou moins régulière. Cette réalité massive recouvre cependant des situations très différentes, et l'emploi étudiant dans les établissements d'enseignement supérieur – formant un dispositif spécifique encadré par les articles D. 811-1 à D. 811-9 du code de l'éducation² – ne représente qu'une faible proportion des étudiants exerçant une activité rémunérée.

Le rapport de 2011 avait permis, à partir d'une enquête systématique réalisée auprès des établissements d'enseignement supérieur français, d'établir le nombre d'étudiants recrutés par le biais de ce dispositif ainsi que les conditions dans lesquelles ils effectuaient leur mission. Depuis, aucune enquête équivalente n'a été réalisée. Afin de combler le déficit de données quantitatives et qualitatives disponibles sur le sujet, la nécessité de conduire une nouvelle enquête sur des bases proches de celle de 2011 s'est imposée à la mission. Elle a également rencontré les responsables des directions et services concernés du ministère et effectué huit visites d'établissement permettant de confronter les résultats de l'enquête à la perception et l'action des opérateurs.

Le constat général est celui d'une faible évolution, au moins quantitative, de l'emploi étudiant dans les établissements d'enseignement supérieur entre 2011 et 2019 qui s'établit toujours aux alentours de 1,4 % de la population étudiante. Le dispositif ne parvient pas à monter en puissance de façon significative, alors que tant auprès des gouvernances d'établissement que des étudiants, il bénéficie, du fait de la compatibilité qu'il permet entre les exigences de la formation et l'exercice d'une activité rémunérée, d'une image positive et que des mesures réglementaires visant à faciliter le recours à l'emploi étudiant ont été adoptées en 2017.

Plusieurs éléments permettent d'expliquer une telle situation. Les établissements consacrent de façon plus ou moins contrainte des moyens relativement limités au recrutement d'étudiants. De plus, les conditions d'emploi (constitution des dossiers, horaires, valorisation de l'expérience professionnelle dans les cursus) et de rémunération (délai de traitement) demeurent, en dépit d'un cadre réglementaire désormais plus souple, une source de complexité qui peut dissuader les établissements de recruter et les étudiants de se porter candidat à un emploi étudiant.

La mission a donc formulé des préconisations contribuant à lever, en tout ou partie, les différents freins au développement de l'emploi étudiant identifiés.

Elle considère avant tout nécessaire que l'administration centrale et les établissements se dotent d'outils simples et communs permettant de disposer d'une connaissance à la fois précise et régulière de ce que représente, en termes quantitatifs et qualitatifs, l'emploi étudiant.

En matière de reconnaissance de ces activités, des marges de progrès existent. Au sein de chaque établissement, la mission recommande l'adoption par les instances d'une charte de l'emploi étudiant affirmant les principes et les finalités sur lesquels il repose. Il s'agit également de prévoir les modalités de la

¹ Rapport n° 2011-036, *l'emploi étudiant dans l'enseignement supérieur : bilan et perspectives*, mai 2011.

² Dans sa version consolidée au 10 mai 2017, les activités exercées au titre de l'emploi étudiant sont les suivantes : 1° Accueil des étudiants ; 2° Assistance et accompagnement des étudiants handicapés ; 3° Tutorat ; 4° Soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies ; 5° Appui aux personnels des bibliothèques et des autres services ; 6° Animations culturelles, artistiques, scientifiques, sportives et sociales ; actions dans le domaine de la promotion de la santé et du développement durable ; 7° Aide à l'insertion professionnelle ; 8° Promotion de l'offre de formation.

valorisation de ces expériences professionnelles dans le parcours de formation. L'emploi étudiant au sein des établissements peut également être un levier et une référence pour les activités rémunérées exercées à l'extérieur par les étudiants tendant à assurer la meilleure compatibilité possible entre les études et l'emploi.

Par ailleurs, la mission encourage la mobilisation de leviers financiers complémentaires destinés à abonder les ressources consacrées au financement de l'emploi étudiant, notamment auprès des collectivités territoriales particulièrement concernées par la réussite et la vie étudiante. Certaines régions sont d'ores et déjà engagées dans un tel processus de partenariat avec des universités (région Hauts-de-France).

Sur un plan opérationnel, l'un des enjeux du développement de l'emploi étudiant porte sur la simplification de la gestion de ce cadre d'emploi. Cela passe par la prise en compte de sa spécificité et la mise en place d'organisation et de processus adaptés. Il en va ainsi de la rémunération des étudiants dont toutes les parties prenantes conviennent que les délais doivent être raccourcis (elle est en moyenne de plus de deux mois actuellement) grâce à l'instauration de régies dédiées à brève échéance et, à moyen terme, d'un circuit automatisé de paye distinct de celui des personnels permanents.

Le ministère et les conférences d'établissements ont un rôle essentiel d'impulsion et de soutien dans le déploiement de ces recommandations. Le développement largement souhaité de l'emploi étudiant dépend, dans une large mesure, du dynamisme des établissements en la matière mais aussi de l'intensité du portage politique au niveau national.

Liste des préconisations

Recommandation n° 1a : Inviter les établissements d'enseignement supérieur et les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires à réaliser l'évaluation annuelle qualitative et quantitative du dispositif emploi étudiant prévue par les dispositions de l'article D. 811-8-1 du code de l'éducation.

Recommandation n° 1b : Inviter les établissements d'enseignement supérieur et les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires à transmettre au ministère, selon un canevas prédéfini, les données de leur évaluation annuelle du dispositif emploi étudiant, et réaliser une synthèse nationale annuelle de l'emploi étudiant au sein des établissements.

Recommandation n° 2 : Encourager les établissements à diversifier les ressources consacrées au financement des emplois étudiants, notamment par la conclusion avec les collectivités territoriales partenaires d'accords pluriannuels relatifs au développement et l'amélioration de la vie étudiante.

Recommandation n° 3 : Mobiliser les ressources de la contribution vie étudiante et de campus pour développer l'emploi étudiant au service de l'amélioration des conditions de vie des étudiants.

Recommandation n° 4 : Inviter les établissements à identifier les difficultés internes de gestion des contrats emploi étudiant et à procéder à un examen des processus opérationnels en vue de leur simplification et d'une plus grande efficacité, notamment en termes de délais de traitement.

Recommandation n° 5 : Réduire les délais externes de paiement des emplois étudiants – et des vacataires – liés aux contraintes pesant sur la chaîne de la paie des établissements en instaurant dans ceux dont le volume des emplois étudiants et des vacations le justifie, une régie d'avances dédiée au paiement des salaires des emplois étudiants et, le cas échéant, des vacataires.

Recommandation n° 6 : Étudier au niveau central, avec le concours des conférences d'établissement, la possibilité de créer une plateforme nationale déployée dans les établissements permettant une gestion spécifique du processus de rémunération des emplois étudiants et des vacataires.

Recommandation n° 7 : Utiliser la politique des emplois étudiants dans les universités comme un levier pour développer une stratégie plus large favorisant le développement d'emplois, privés et publics, vers les étudiants, qui puissent s'intégrer dans un parcours normal d'études universitaires, en respectant certains critères gages de qualité de cet emploi et de meilleure disponibilité de l'étudiant pour ses études.

Recommandation n° 8 : Mener au sein des établissements et de leurs composantes une réflexion sur le développement des missions de tutorat, induites par la mise en œuvre de la loi relative à l'orientation et à la réussite des étudiants, incluant la dimension relative au développement de l'emploi étudiant.

Recommandation n° 9 : Inciter les établissements qui n'en sont pas encore pourvus à adopter une charte sur la base de recommandations nationales diffusées sous la forme d'une circulaire.

Recommandation n° 10 : Inviter les établissements à définir des orientations nationales communes en matière de valorisation de l'emploi étudiant au sein des cursus.

Recommandation n° 11 : Réaliser et diffuser des bonnes pratiques de nature à optimiser la prise en charge administrative des emplois étudiants.

Introduction

Par lettre de mission en date du 14 février 2019³, la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI) a saisi l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR) aux fins de réaliser une mission relative à l'emploi étudiant. Il s'agit en substance d'actualiser un état des lieux établi à l'occasion d'une mission de l'IGAENR en 2011⁴ et, le cas échéant, de formuler les recommandations utiles au développement de l'emploi étudiant au sein des campus.

Par emploi étudiant, il faut entendre les recrutements réalisés par les établissements d'enseignement supérieur et les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires⁵ en application des dispositions D. 811-1 à D. 811-9 du code de l'éducation.

En 2011, l'IGAENR avait établi un état des lieux sur la base d'une enquête soumise à tous les établissements d'enseignement supérieur relevant de la tutelle du MESRI et a effectué des visites dans vingt universités et cinq écoles.

Les préconisations formulées à l'occasion de cette mission s'articulaient autour de trois catégories :

- des propositions de nature réglementaires tendant à lever les obstacles au recrutement d'étudiants par les établissements ;
- des mesures d'accompagnement et d'incitation au recrutement d'étudiants sur les campus ;
- des orientations pour valoriser l'emploi étudiant dans le cadre des parcours de formation.

La question se pose de savoir comment l'emploi étudiant a évolué depuis 2011 et quelles suites ont été données à ce rapport et à ses recommandations. Hormis sur les aspects réglementaires, il est difficile d'établir, à partir des informations et données disponibles, un bilan de la mise en œuvre de ces recommandations. La mission a donc réalisé une nouvelle enquête, dans des termes proches de celle menée en 2011, auprès de l'ensemble des universités⁶ et, fait nouveau, en incluant des centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (CROUS) afin de pouvoir prendre la mesure des évolutions intervenues au cours de ces huit dernières années.

Par ailleurs, la mission s'est appuyée sur des études et des enquêtes, notamment celles de l'observatoire de la vie étudiante (OVE), pour contextualiser son analyse.

Elle a également rencontré les différents services centraux du MESRI concernés par le sujet ainsi que les instances nationales représentant les établissements.

La mission a enfin procédé à des visites d'établissements⁷ destinées à apprécier concrètement la manière dont ces derniers s'emparent de ce sujet et à mesurer les difficultés ou les obstacles auxquels le développement de l'emploi étudiant peut se trouver confronter.

À partir des constats dressés, la mission formule une série de recommandations susceptibles de favoriser le développement de l'emploi d'étudiants sur les campus.

³ Annexe 1.

⁴ Rapport n° 2011-036, *l'emploi étudiant dans l'enseignement supérieur : bilan et perspectives*, mai 2011.

⁵ Le décret n° 2017-1915 du 10 mai 2017 modifiant les dispositions du code de l'éducation relative à l'emploi des étudiants étend aux directrices et directeurs généraux des centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires la possibilité de recruter des emplois étudiants.

⁶ Les délais contraints de réalisation de la mission n'ont pas permis d'inclure dans le champ de l'enquête les autres établissements d'enseignement supérieur et notamment les écoles.

⁷ Voir la liste des établissements visités en annexe 2.

1. Quelques éléments de contexte relatifs à l'activité rémunérée des étudiants en France et à l'étranger

1.1. Le travail salarié des étudiants en France

1.1.1. Le travail étudiant est devenu une modalité normale de la vie universitaire

Le fait que des étudiants s'engagent dans une activité salariée pendant leur parcours universitaire n'est pas une nouveauté. Depuis longtemps, des étudiants recourent au travail salarié pour financer tout ou partie de leurs études. De même, il a toujours existé de nombreux dispositifs qui prévoient des activités rémunérées d'étudiants en relation plus ou moins étroite avec leurs études, généralement dans des filières professionnalisées ou à des niveaux élevés des cursus (internat, monitorat, attaché temporaire d'enseignement et de recherche, etc.).

En revanche, la mission constate, au niveau français comme au niveau international, une attention nouvelle envers l'emploi étudiant à la faveur de l'élargissement de l'accès à l'enseignement supérieur, du développement de la formation tout au long de la vie et des attentes de meilleure prise en compte de la dimension professionnelle dans les parcours universitaires.

Les études disponibles⁸ montrent que le fait de combiner ses études avec l'occupation, régulière ou temporaire, d'un emploi rémunéré non seulement n'est plus une situation marginale au sein de l'enseignement supérieur mais concerne même une part largement majoritaire des étudiants : que ce soit en France, en Europe ou dans la plupart des pays occidentaux, il apparaît que ce sont environ trois étudiants sur quatre qui connaissent une activité salariée (hors vacances d'été) durant au moins une partie de leur parcours universitaire. Une de ces études⁹ a ainsi montré que sur une période de trois ans, seuls 26 % des étudiants français n'avaient jamais exercé d'activité rémunérée, qu'elle soit régulière ou ponctuelle.

Autrement dit, le travail étudiant n'est plus une modalité marginale ou accidentelle, par rapport à un standard qui serait un emploi du temps étudiant tout entier dédié aux études (cours et travail personnel) à côté des moments de loisir.

Il reste à se demander si les établissements d'enseignement supérieur ont tiré toutes les conséquences de cet état de fait sur l'organisation de la scolarité.

1.1.2. Le travail étudiant doit être considéré dans sa diversité et au sein de la dynamique des parcours universitaires

Depuis la fin des années 90, le thème de l'emploi étudiant a été porté au cœur du débat public dans des termes mettant en exergue l'obligation de travailler pour financer ses études pour une partie des étudiants et parallèlement les effets négatifs invoqués de ce travail sur les parcours universitaires.

Certains cas de figure ont alors été fortement popularisés voire caricaturés, comme celui d'étudiants obligés de mettre entre parenthèses leurs études du fait d'emplois du temps surchargés par des heures de travail dans des chaînes de restauration rapide.

⁸ Notamment les études récentes suivantes :

- Beduwe C., Berthaud J., Giret J. et Solaux G. (2019), *Salariat étudiant, parcours universitaires et conditions de vie*. Paris : La documentation française.
- Eurostudent : Masevičiūtė K., Šaukeckienė V., Ozolinčiūtė E. (2018), *Combining studies and paid jobs*, Eurostudent Thematic Report.
- Observatoire national de la vie étudiante (2017), *L'activité rémunérée des étudiants : enquête 2016*, OVE, Enquête conditions de vie des étudiants, avril 2017.
- Sanchez-Gelabert A, Figueroa M, Elias M. (2017). *Working whilst studying in higher education : The impact of the economic crisis on academic and labour market success*. European Journal of Education, vol. 52, n° 2, p. 232-245.
- Zilloniz, S. (2017), *L'activité rémunérée des étudiants et ses liens avec la réussite des études*, Travail et Emploi, n° 152, p. 89-117.

⁹ Selon Beduwe et al., (article mentionné dans la note précédente) « (...) Seuls 26 % des étudiants de cet échantillon [panel de départ de 5 000 étudiants environ interrogé durant trois années successives en 2014, 2015 et 2016] n'ont jamais exercé d'activité rémunérée parallèlement à leurs études ».

En 1999 déjà, des chercheurs¹⁰ soulignaient pourtant, dans l'un des premiers ouvrages publiés sur la vie étudiante, que l'impact du travail salarié étudiant n'a pas de signification « en soi », s'il n'est pas considéré en fonction de sa quantité et de ses relations aux études (différence entre le job alimentaire et le stage de préprofessionnalisation).

Depuis, les études se sont multipliées pour observer, quantifier et caractériser l'emploi étudiant. Il ressort un tableau largement plus complexe que ne le laissent penser certains reportages médiatiques.

Il apparaît ainsi qu'il est abusif d'amalgamer des formes de travail salarié étudiant qui recouvrent des réalités contrastées en termes de rythmes, de volumes horaires, de financement des études, de relations avec les études et bien évidemment d'effets sur les parcours universitaires. Entre les étudiants qui travaillent pendant des vacances scolaires pour financer des projets personnels, ceux qui sont en alternance ou en apprentissage, ceux qui ont un job d'appoint de quelques heures mensuelles et ceux qui financent une grande part de leur existence par un travail salarié intense, nous sommes en présence de configurations sociologiques et économiques largement différentes.

L'importante porosité entre situations d'études et situations d'emploi dans le temps, la succession et l'intensité des périodes, induit la nécessité d'une approche dynamique des parcours plutôt qu'une vision statique qui biaise l'analyse de la réalité.

Combien d'étudiants sont concernés ?

L'emploi salarié concerne une majorité des étudiants depuis une vingtaine d'années, mais dans des proportions très variables au regard de l'intensité et de la durée des emplois. Il est donc nécessaire de garder à l'esprit l'hétérogénéité de la catégorie « étudiants qui travaillent » pour comprendre les disparités des chiffres parfois invoqués.

Selon l'enquête « conditions de vie » 2016 de l'OVE¹¹, qui constitue une photographie à un moment donné, 46 % des étudiants ont eu une activité rémunérée durant l'année universitaire, dont 55 % à temps plein ou à mi-temps. Seuls 15 à 20 % des étudiants travaillent de façon continue et régulière durant leurs études, mais 45 % exercent une activité rémunérée ponctuelle durant leur année universitaire, et ce sont près de trois quarts des étudiants qui ont une activité salariée à un moment ou un autre sur une année complète si l'on inclut la période estivale¹².

La direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)¹³, à partir de l'enquête « Emploi » de l'institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) en 2007, n'identifie que 23 % des étudiants actifs occupés en moyenne entre 2013 et 2015, selon la définition du bureau international du travail (BIT), c'est-à-dire qui ont travaillé au moins une heure au cours d'une semaine donnée. On retrouve ici plutôt cette proportion d'étudiants qui travaillent de façon régulière durant toute l'année, autour de 20 %, mais qui omet les périodes d'emploi ponctuel qui sont centrales dans la configuration étudiante.

Si on complète cette approche « annuelle » par une considération du parcours des étudiants sur plusieurs années, la vision du travail étudiant évolue. En prenant ainsi en compte le travail sur trois années consécutives d'un panel étudiant représentatif, ce sont trois étudiants sur quatre inscrits en Licence qui ont travaillé parallèlement à leurs études pendant un semestre et 36 % qui ont travaillé régulièrement au moins deux années de suite. Le suivi d'un panel longitudinal par Béduwé et al. (2019) sur trois ans a permis de caractériser une typologie qui souligne la diversité des configurations de parcours, qui vont des étudiants qui suivent pendant trois ans des études à temps plein longues jusqu'à ceux qui combinent les études avec un travail à mi-temps ou inférieur à un mi-temps, de façon successive ou parallèle aux études.

¹⁰ Grignon C., Gruel L. (1999), *La vie étudiante*, Paris : PUF.

¹¹ Enquête de l'Observatoire national de la vie étudiante, constituée de 46 340 questionnaires exploitables après dépouillement de 60 700 réponses sur 220 000 étudiants sollicités.

¹² Selon l'enquête OVE CDV 2016, 51,8 % des étudiants ont déclaré avoir exercé une activité rémunérée durant l'été précédent.

¹³ Zilloniz S. (2017), *Les activités rémunérées des étudiants : quelles formes et quelle organisation ?* Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, DARES Analyses, 46, juillet.

Quels sont les étudiants qui travaillent ?

En fonction de la nature des emplois, la population étudiante est logiquement différente. On ne trouvera pas les mêmes profils sociologiques chez les étudiants qui exercent un emploi « alimentaire » en premier cycle et chez ceux qui bénéficient d'un emploi professionnalisant en master.

Les inégalités sociales résident essentiellement dans la différenciation des emplois occupés, entre ceux qui sont compatibles avec les études ou qui au contraire, du fait du nombre d'heures hebdomadaires supérieur à 20 heures par exemple, se révèlent en concurrence avec le suivi des études. Ainsi, « *l'importance des revenus des parents et de leur capacité financière à aider leur enfant a une traduction directe dans l'exercice d'une activité rémunérée : parmi les étudiants exerçant une activité rémunérée très concurrente des études, 29 % ont des parents dont les revenus sont inférieurs ou égaux à 1 500 euros et 68 % déclarent ne recevoir aucune aide financière de leurs parents* »¹⁴.

L'âge est un autre élément différenciant. La part des étudiants qui occupent un emploi croît rapidement avec l'âge, pour des raisons multiples : autonomie plus grande vis-à-vis de la famille, besoins financiers croissants, opportunités d'emploi plus importantes liées aux études, maîtrise de son emploi du temps, etc. Selon l'OVE, c'est à partir de 22 ans qu'une majorité des étudiants déclare l'exercice d'une activité rémunérée pendant l'année universitaire.

Enfin, la filière d'études pèse fortement dans la probabilité, voire même la possibilité, d'occuper un emploi salarié en parallèle aux études. On peut distinguer ainsi :

- les filières, souvent sélectives et professionnelles, qui prévoient des périodes d'emploi obligatoires (stages, apprentissage, alternance, etc.) faisant office de préprofessionnalisation. C'est le cas des parcours d'écoles d'ingénieurs, de commerce, des formations en santé (dont l'internat) et plus modérément des filières préparant à l'enseignement scolaire (assistants d'éducation, masters métiers de l'éducation, de l'enseignement et de la formation) ou supérieur (attachés temporaires d'enseignement et de recherche) ;
- les filières, à emplois du temps denses et contraints, qui n'autorisent qu'un rôle marginal à l'emploi étudiant, comme dans les classes préparatoires aux grandes écoles, à un degré moindre les filières scientifiques, mais aussi les sections de technicien supérieur (STS) et la plupart des instituts universitaires technologiques (IUT), lorsqu'ils ne comptent pas de mentions en alternance ou apprentissage ;
- les autres filières universitaires, notamment en lettres et sciences humaines et sociales, qui comptent un nombre important d'étudiants occupant des emplois salariés rarement en lien avec les études, ce qui peut constituer un facteur d'aggravation des différences entre étudiants face aux études et à l'insertion professionnelle.

1.1.3. Travailler pour financer ses études mais aussi pour construire son parcours professionnel

Les enquêtes convergent pour souligner que la recherche d'un financement ou d'un co-financement de ses études est le premier motif à la source des activités rémunérées des étudiants, soit qu'il s'agisse d'assurer un financement que les parents n'assurent pas (moyens insuffisants, rupture familiale...), soit pour améliorer son niveau de vie car l'aide familiale ou la bourse ne couvrent qu'une partie des dépenses.

Certains étudiants connaissent en effet des difficultés financières et la « vie universitaire » leur apparaît largement incomplète et source de frustration du fait du décalage entre des moyens qui assurent le strict minimum (logement, alimentation, vêtements, santé, transport) et un standard universitaire de socialisation culturelle, amicale ou professionnelle impliquant d'autres moyens qu'ils ne peuvent mobiliser (sorties, concerts, musées, livres, cinémas, voyages...). Dans ces cas-là, il faut paradoxalement choisir entre ne se consacrer qu'à ses études mais avec une « vie étudiante » incomplète ou prendre un emploi étudiant pour vivre de façon moins contrainte mais en y consacrant une partie de son temps de loisir et de sociabilité étudiante.

¹⁴ Belgith F. (2015), *L'activité rémunérée des étudiants. Une diversité de situations aux effets contrastés*, OVE Infos, 30.

Les enquêtes qualitatives ont montré des témoignages qui illustrent ce dilemme et les diverses réponses adoptées par les étudiants, certains choisissant néanmoins de supporter des difficultés financières récurrentes (en rognant sur l'alimentation par exemple) pour se consacrer à leurs études à plein temps.

La seconde motivation de l'emploi étudiant est l'acquisition d'une expérience professionnelle, cette expression pouvant recouvrir l'apprentissage d'un métier préfigurant son futur emploi, mais aussi la découverte d'un domaine ou d'un secteur professionnel ou encore l'acquisition de compétences sans rapport avec ses études mais caractéristiques d'une situation professionnelle (ponctualité et régularité, autonomie d'organisation, collaborations professionnelles, compréhension des consignes et règlements, travail en mode projet, utilisation d'outils...) , qu'on désigne parfois à travers les termes de compétences transversales.

Dès 2007, un rapport du conseil économique et social, sans négliger les effets négatifs de certaines formes de travail étudiant, soulignait qu'il pouvait revêtir « *des atouts du point de vue de l'accès à l'autonomie, de l'expérience et de l'insertion professionnelle (...)* »¹⁵.

Inscrits dans des filières professionnalisées qui prévoient des stages et des emplois liés aux études dans leurs parcours (internat, master en alternance...), ces étudiants peuvent ainsi bénéficier à la fois d'un revenu et d'une expérience professionnelle valorisable et reconnue. *A contrario*, les étudiants d'autres filières académiques plus classiques sont amenés à devoir chercher des emplois alimentaires dans des conditions plus difficiles, avec des activités moins bien articulées à leurs études et moins reconnues : bien que souvent négligé, c'est un facteur d'inégalité important entre étudiants.

De l'avis des étudiants interrogés par l'OVE, si 17,7 % des étudiants qui travaillent estiment que leur activité rémunérée a un impact négatif sur leurs résultats d'études, 70,8 % estiment qu'elle leur permettra d'acquérir une expérience professionnelle. Une majorité des étudiants qui exercent une activité salariée très concurrente aux études (plus de 20 heures par semaine) partage cette appréciation positive s'agissant de l'expérience professionnelle.

Pour la DARES, 56 % des étudiants ayant exercé un emploi à quelque titre que ce soit, l'ont fait dans une activité liée aux études (stages et apprentissage compris) et 44 % sans lien avec les études. Pour l'OVE, 30 % des étudiants perçoivent une rémunération dans le cadre d'un stage ou d'une formation en alternance et 14,4 % dans des activités liées aux études.

1.1.4. La concurrence emploi-études provoque notamment un étirement des parcours

Il y a un consensus dans la littérature scientifique pour considérer que l'effet du travail étudiant sur la réussite ne peut être appréhendé de manière globale.

En premier lieu, le dépassement d'une certaine durée hebdomadaire de travail (de 8 à 16 h selon les recherches¹⁶) constitue un seuil de basculement pour des effets négatifs sur les études, mais avec une courbe en U inversée : travailler un peu est plutôt favorable à la réussite universitaire, probablement car cela favorise une meilleure auto-organisation de son emploi du temps et de l'articulation entre ses différentes activités (cours, travail personnel, loisirs, travail rémunéré), travailler beaucoup plus devient en revanche préjudiciable aux études.

Lorsque l'activité rémunérée étend son emprise sur l'emploi du temps de l'étudiant, il s'opère une sorte d'inversion par laquelle l'étudiant salarié devient progressivement un salarié étudiant, son activité rémunérée prenant le pas sur ses études (Belgith, 2015).

En second lieu, c'est la nature des activités qui est déterminante pour apprécier les effets sur la réussite : quand l'emploi est en relation avec les connaissances et compétences liées aux études suivies, son effet est tendanciellement neutre ou positif sur la réussite universitaire.

¹⁵ Bérail L. (2007), *Le travail étudiant*, rapport et avis du Conseil économique et social. Paris : les Journaux Officiels, p. 5.

¹⁶ Voir à ce sujet une synthèse d'études existantes sur les effets de seuil constatés dans Body, K. M., Bonnal, L. & Giret, J. (2017), *Mesurer l'effet du travail salarié sur la réussite : une analyse statistique sur les étudiants d'une université française. Mesure et évaluation en éducation*, 40, (3), 69-103.

Si les effets négatifs d'un emploi intensif et sans lien avec les études sont avérés, et peuvent favoriser des situations de décrochage universitaire, il convient de relever que l'exercice d'une activité rémunérée, notamment récurrente, rallonge les études plus qu'elle ne génère des changements d'orientation brusques.

La corrélation entre travail salarié et échec universitaire n'est parfois pas à sens unique : le manque de motivation pour les études (orientation par défaut) peut aussi amener les étudiants à préférer préparer une insertion professionnelle. L'activité rémunérée n'est alors plus la cause mais la conséquence de problèmes universitaires.

A contrario, l'exercice d'un travail salarié, même intense, peut, pour certains étudiants (qui ont un travail de façon récurrente dans leurs études), favoriser ou consolider un projet personnel et contribuer à développer les compétences de maîtrise de son autonomie, en conciliant travail personnel universitaire et travail rémunéré (environ 8 % des étudiants). Il s'agit ici plutôt des étudiants, souvent déjà avancés dans leurs études, qui ont survécu à l'épreuve de conciliation de l'emploi et des études.

1.1.5. Trouver des emplois adaptés aux études et rendre les études plus compatibles à l'emploi : des pistes d'amélioration des politiques universitaires

Les résultats des enquêtes successives de l'OVE ne permettent pas de lier insatisfaction par rapport aux études et travail étudiant : même si les étudiants qui ont un travail salarié important en subissent une gêne dans leur parcours universitaire, ils ne manifestent pas une plus grande insatisfaction par rapport aux études que les étudiants à temps plein. Il ne semble pas y avoir de conflit de nature entre le fait d'être étudiant et celui d'avoir un emploi rémunéré. En revanche, de nombreux étudiants se plaignent de difficultés rencontrées en raison de contraintes incompatibles entre les deux activités. D'après l'étude de Bédoué et al. (2019), plus d'un étudiant salarié sur quatre a pu ou dû aménager ses horaires de travaux dirigés ou ses cours, mais les témoignages recueillis font état de plaintes récurrentes sur la rigidité des emplois du temps ou le manque de compréhension des enseignants concernant les règles d'assiduité.

Une monographie dans une université française a également mis en lumière que les aménagements d'emplois du temps permettant de mieux concilier emploi et études contribuent à neutraliser une grande part des effets négatifs de l'emploi salarié sur la réussite étudiante¹⁷.

Une double interpellation peut ainsi être formulée. D'une part en direction des universités pour intégrer la situation des étudiants salariés au sein des parcours et des règles d'organisation de la scolarité, d'autre part en direction des employeurs pour prendre en compte la spécificité étudiante de certains de leurs salariés et proposer des emplois en ce sens.

Parmi ceux qui n'ont pas exercé d'activité rémunérée pendant l'année universitaire, 22 % déclarent qu'ils souhaitaient travailler mais n'ont pas trouvé d'emploi et 39 % qu'ils n'ont pas eu assez de temps pour le faire. Si 60 % des étudiants déclarent avoir préféré se consacrer à leurs études, ils sont seulement 30 % à estimer avoir des ressources suffisantes ou des jobs de vacances leur permettant de ne pas travailler durant l'année. La mission considère donc qu'une majorité d'étudiants actuellement sans emploi seraient susceptibles de travailler durant l'année s'ils en avaient l'opportunité (temps ou emploi).

La question se pose donc non seulement de mieux adapter les parcours à ceux qui ont un emploi mais aussi de susciter de façon active des offres d'emploi vers les étudiants désireux d'en trouver.

Faut-il aller plus loin et chercher les voies d'une reconnaissance académique de l'emploi salarié des étudiants ? C'était le sens des préconisations du rapport du CESE en 2007 qui suggérait de valoriser pédagogiquement l'activité professionnelle par des crédits ECTS, des aménagements de conditions d'obtention de diplômes, des modules de type « projet professionnel » ou à travers le supplément au diplôme.

Il faut remarquer ici qu'une reconnaissance pédagogique de certaines activités professionnelles pourrait aggraver les inégalités existantes, les étudiants n'ayant pas tous un égal accès, de par leur réseau social et familial, aux mêmes emplois. En l'absence d'une offre large d'emplois étudiants liés aux études, on court alors le risque de mieux reconnaître les emplois qualifiants (souvent occupés par les étudiants les mieux

¹⁷ Body, K. M., Bonnal, L. & Giret, J. (2017), *Mesurer l'effet du travail salarié sur la réussite : une analyse statistique sur les étudiants d'une université française. Mesure et évaluation en éducation*, 40, (3), 69-103.

insérés socialement) que les emplois « alimentaires » (souvent occupés par les étudiants issus de milieux culturellement et socialement plus éloignés de l'enseignement supérieur).

1.2. Une situation internationale contrastée de l'activité rémunérée des étudiants

1.2.1. Un fait social général qui recouvre des déclinaisons nationales diverses

L'étude réalisée en 2018 par le réseau Eurostudent¹⁸ montre que, en moyenne, un peu plus de la moitié des étudiants en Europe combine études et travail salarié, soit de façon régulière durant tout leur parcours universitaire soit à un moment ou un autre de leur parcours. Ce phénomène se retrouve dans d'autres pays occidentaux, comme les États-Unis ou l'Australie.

Au-delà de cette caractéristique commune, il subsiste des modèles nationaux assez contrastés entre par exemple des pays dans lesquels plus de 50 % des étudiants travaillent régulièrement tout au long de leurs études, comme en Allemagne, et ceux dans lesquels cette proportion ne concerne qu'une minorité d'étudiants (moins de 15 %), comme en Italie.

De même, le nombre moyen d'heures travaillées hebdomadaire est assez variable. On distingue trois grands groupes de pays de ce point de vue : en Europe centrale et orientale, les étudiants qui travaillent régulièrement le font souvent de façon intensive (plus de 30 heures hebdomadaires) ; en Europe de l'Ouest, la tendance est de travailler une vingtaine d'heures par semaine, tandis que dans un troisième groupe de pays (Danemark, Allemagne, Pays-Bas et Suisse) les étudiants travaillent en majorité moins de 20 heures par semaine.

On voit ainsi se dessiner un modèle qui distingue des pays dans lesquels les étudiants travaillent régulièrement mais de façon peu intensive (moins de 15 heures par semaine) et des pays dans lesquels moins d'étudiants travaillent régulièrement durant l'ensemble de leur parcours mais ceux qui le font déclarent des semaines intensives (plus de 25 heures hebdomadaires). La France se situe à un niveau intermédiaire (comme la Suède ou l'Irlande), avec une part modérée d'étudiants travaillant tout au long de leur cursus et des emplois occupés d'intensité modérée (moins de 25 heures hebdomadaires).

Les politiques publiques en la matière sont diverses en fonction du marché du travail (plus ou moins grande offre de jobs à temps partiels par exemple), de l'origine socioéconomique des étudiants ou encore des modes d'organisation des études avec des parcours plus ou moins souples, longs, etc.

En Estonie, par exemple, la réforme de 2013 a privilégié les étudiants qui se consacrent à plein temps à leurs études, en leur réservant les aides financières publiques, alors qu'auparavant tous les étudiants pouvaient en bénéficier.

En Slovénie, autre exemple, des agences spécialisées dans la fourniture de jobs aux étudiants ont été mises en place dès l'indépendance. Elles fonctionnent aujourd'hui comme des plateformes électroniques qui mettent en relation les employeurs et les étudiants et fournissent des services juridiques voire assurent, dans certains cas, le paiement du travail effectué. Pour bénéficier des principaux services étudiants subventionnés (repas, transport, logement), les étudiants doivent passer par ces agences pour avoir un emploi : l'occupation d'un emploi ordinaire à plein temps ne permet pas de bénéficier de ses droits étudiants.

1.2.2. En Europe, majoritairement un enjeu social de financement des études

Les étudiants qui travaillent durant leurs études forment donc un groupe significatif mais très hétérogène, tant du point de vue du temps consacré au travail, des motivations qui y conduisent et de ses effets sur les parcours universitaires. Leur situation constitue un enjeu du point de vue des politiques d'éducation tout au long de la vie comme de leur dimension plus ou moins inclusive en termes de démocratisation d'accès à l'enseignement supérieur et d'équité dans la réussite universitaire.

Le profil des étudiants qui s'engagent plus que les autres dans un travail parallèle à leurs études est marqué par des caractéristiques permettant de dresser le profil-type suivant de l'étudiant qui travaille :

¹⁸ Eurostudent : Kristina Masevičiūtė, Vaida Šaukeckienė, Eglė Ozolinčiūtė (2018), *Combining studies and paid jobs*. Le réseau européen Eurostudent regroupe des chercheurs et statisticiens issus de 28 pays européens sur les questions des conditions sociales et économiques de vie étudiante en Europe.

- les étudiants âgés plus que les jeunes ;
- les étudiants de niveau master plus que les étudiants de niveau licence ;
- les étudiants venant de milieux peu familiers de l'enseignement supérieur plutôt que ceux issus de familles comptant déjà des diplômés universitaires ;
- les étudiants qui sont "en retard" dans leurs études ;
- les étudiants qui n'étudient pas à temps plein ;
- les étudiants dans le domaine des sciences humaines et sociales.

Au-delà de ces différences, la mission constate que la généralisation de l'enseignement supérieur a partout amené des étudiants d'un profil social et économique nouveau qui sont davantage susceptibles de travailler durant leurs études soit par nécessité financière, soit qu'ils inscrivent leurs études dans le développement en cours de leur carrière professionnelle.

La répartition du temps entre les principales occupations (cours, travail personnel, travail salarié et loisirs) bascule au-delà des 20 heures hebdomadaires de travail salarié : alors que les étudiants prennent sur leur temps de loisir en deçà des 20 heures, ils empiètent sur leurs cours et/ou leur travail personnel studieux au-delà. Les formes d'organisation des études influent sur cette allocation différentielle du temps : selon que l'assiduité est requise ou non à certains cours, les étudiants sacrifient plutôt leur temps de travail personnel ou la présence aux cours.

La majeure partie des étudiants qui travaillent avancent comme principale motivation la recherche d'un financement de leur vie d'étudiant (69 % en moyenne en Europe) avec une moitié qui affirme ne pas pouvoir étudier sans cet apport financier. À côté de ces raisons financières, presque 60 % affirment chercher également un gain d'expérience professionnelle. Les étudiants issus de familles à bas revenus et peu familières de l'enseignement supérieur sont les plus nombreux à affirmer travailler pour payer leurs études, alors que les étudiants issus de familles plus favorisées et les étudiants avancés dans leurs études sont plus nombreux à avancer une motivation liée à l'expérience professionnelle et à la préparation de leur futur métier.

L'Italie constitue un cas à part. Le fait qu'un étudiant sur quatre réside encore au domicile familial et les pratiques d'autonomisation moins grande de la jeunesse italienne¹⁹ amènent la grande majorité des étudiants à travailler dans des emplois à temps partiel pour acquérir de l'expérience et entrer dans des réseaux professionnels, plutôt que pour financer leurs études.

1.2.3. Des effets fortement dépendants de l'adéquation effective de l'emploi aux études

Travailler durant son parcours universitaire peut entraîner des interruptions d'études : presque un quart des étudiants qui ont précédemment interrompu leurs études pendant au moins deux semestres indique que ces interruptions sont directement liées à leur travail salarié.

La crainte de perdre son travail salarié représente également un obstacle à la mobilité internationale : les expériences de mobilité tendant à être plus réduites parmi les étudiants qui travaillent plus de 20 h par semaine et pour deux tiers de ces étudiants, la perte de leur travail est évoquée comme un obstacle important à une éventuelle mobilité.

En revanche, l'expérience d'un travail peut procurer des avantages dans ses études, notamment en termes d'acquisition de compétences transversales²⁰. Dans deux tiers des pays, au moins 45 % des étudiants qui travaillent, occupent un emploi proche des études suivies, particulièrement au niveau master et dans les domaines de la santé, des services à la personne (dont l'éducation) et des technologies numériques.

Très logiquement, les étudiants qui travaillent dans des emplois proches de leurs sujets d'études sont plus satisfaits de leur travail que ceux qui évoluent dans des secteurs professionnels éloignés de leur cursus.

¹⁹ Van de Velde, Cécile (2008), *Devenir adulte. Sociologie comparée de la jeunesse en Europe*, Paris : Presses Universitaires de France.

²⁰ À voir notamment, une monographie en Catalogne qui distingue des effets négatifs sur les résultats universitaires mais plutôt positifs sur le devenir professionnel final des étudiants : Sanchez-Gelabert A, Figuerola M, Elias M. (2017), *Working whilst studying in higher education : The impact of the economic crisis on academic and labour market success. European Journal of Education*, vol. 52, n° 2, p.232-245.

2. Un cadre législatif et réglementaire spécifique pour l'emploi étudiant

Ces éléments de contexte du travail salarié étudiant étant précisés, il convient d'aborder maintenant le cadre juridique particulier de l'emploi étudiant dans les universités françaises.

2.1. Un fondement législatif relativement récent

L'emploi étudiant est encadré par des dispositions législatives et réglementaires spécifiques, désormais codifiées. Au plan législatif, ce sont les dispositions de l'article L. 811-2 du code de l'éducation qui fondent, depuis 2007, cette catégorie spécifique que sont les emplois étudiants. En effet, jusqu'en 2007 cet article disposait seulement que « *Les étudiants sont associés à l'accueil des nouveaux étudiants, à l'animation de la vie des établissements d'enseignement supérieur et aux activités d'aide à l'insertion professionnelle* ».

La loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) a complété cet article par deux alinéas précisant les modalités de la participation des étudiants à ces activités. Le premier de ces alinéas autorise les chefs d'établissement à « *recruter, dans des conditions fixées par décret, tout étudiant, notamment pour des activités de tutorat ou de service en bibliothèque* ». Il précise par ailleurs que ces recrutements sont opérés « *sous réserve que l'étudiant soit inscrit en formation initiale dans un établissement d'enseignement supérieur* ». Le deuxième alinéa mentionne que ces recrutements doivent tenir compte de critères académiques et sociaux. Le législateur a ainsi fixé le périmètre de l'emploi étudiant.

L'article 37 de la loi 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté modifie les dispositions de l'article L. 811-2 du code de l'éducation en offrant aux centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires la possibilité de recruter, dans les mêmes conditions que les établissements d'enseignement supérieur, des étudiants « *pour contribuer à l'animation de la vie étudiante* ».

2.2. Des dispositions réglementaires qui affirment le caractère spécifique de l'emploi étudiant

Le décret n° 2007-1915 du 26 décembre 2007, pris en application des dispositions de l'article L. 811-2 du code de l'éducation, fixe le cadre réglementaire de l'emploi étudiant. La nature des activités exercées, les conditions de recrutement et les modalités d'exercice sont précisées par ce texte codifié²¹ aux articles D. 811-1 à D. 811-9 du code de l'éducation.

Dans une réponse ministérielle²², la ministre chargée de l'enseignement supérieur a indiqué que le décret du 26 décembre 2007 « *n'a pas entendu faire de ces étudiants des agents contractuels au sens* » du décret du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de l'État²³ et qu'ils « *ne sont pas davantage des vacataires* ». Pour autant, les établissements d'enseignement supérieur ne sont pas tenus de recruter des étudiants exclusivement sur la base des dispositions de ce décret : selon la ministre, ils peuvent « *par ailleurs recruter un étudiant sur le fondement des dispositions du décret du 17 janvier 1986* ». Dans cette dernière hypothèse, les activités exercées ne peuvent en principe être celles prévues à l'article D. 811-1 du code de l'éducation²⁴. Autrement exprimé, les établissements concernés ont l'obligation de faire application du statut d'emploi étudiant dès lors qu'ils recrutent des étudiants pour remplir une ou plusieurs des huit catégories d'activités à l'article D. 811-1 précité.

En 2011, le rapport de l'IGAENR consacré à l'emploi étudiant recommande de faire évoluer ce cadre réglementaire sans en modifier la philosophie et l'équilibre. L'objectif de ces propositions est, pour l'essentiel, de faciliter le recours à ce type de recrutement en élargissant les activités éligibles et en levant

²¹ Décret n° 2015-652 du 10 juin 2015 relatif aux dispositions réglementaires des livres VIII et IX du code de l'éducation.

²² Réponse n° 21161 AN, journal officiel du 18 juin 2013, p. 6414.

²³ Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

²⁴ Dans sa version consolidée au 10 mai 2017, les activités exercées au titre de l'emploi étudiant sont les suivantes : 1° Accueil des étudiants ; 2° Assistance et accompagnement des étudiants handicapés ; 3° Tutorat ; 4° Soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies ; 5° Appui aux personnels des bibliothèques et des autres services ; 6° Animations culturelles, artistiques, scientifiques, sportives et sociales ; actions dans le domaine de la promotion de la santé et du développement durable ; 7° Aide à l'insertion professionnelle ; 8° Promotion de l'offre de formation.

certaines contraintes ou conditions excessives au recrutement et à l'exercice des activités. L'interdiction absolue du cumul de contrats d'emploi étudiant n'est ainsi pas justifiée lorsque le volume total horaire plafond n'est pas atteint par l'étudiant. De même, ne pas accorder la possibilité de travailler pendant les heures d'enseignement obligatoire ne relève pas toujours de la mesure pertinente, en particulier lorsqu'il s'agit de l'accompagnement d'étudiants handicapés, précisément pendant les heures d'enseignement.

En 2015, le gouvernement présente un plan national de la vie étudiante (PNVE)²⁵ qui reprend à son compte l'essentiel des recommandations formulées dans le rapport de l'IGAENR en proposant notamment que « *le décret sur l'emploi étudiant n° 2007-1915 du 26 décembre 2007 pris en application de l'article L. 811-2 du code de l'éducation sera rénové pour simplifier les démarches de l'employeur et assouplir les conditions de recrutement : simplifier la rédaction du contrat entre l'établissement et l'étudiant pour qu'il puisse couvrir plusieurs activités sur l'année, autoriser l'étudiant à effectuer des emplois dans plusieurs établissements du même site, autoriser les missions d'appui occasionnel aux personnes des autres services, permettre aux étudiants accompagnant des étudiants handicapés d'effectuer leurs activités pendant les enseignements pour permettre la prise de note, interdire les emplois étudiants qui dépasseraient un mi-temps d'ETP* ».

La plupart de ces mesures trouveront leur traduction réglementaire dans le décret n° 2017-962 du 10 mai 2017 modifiant les dispositions du code de l'éducation relative à l'emploi des étudiants. La liste des activités entrant dans le champ d'application de l'article D. 811-1 est élargie en permettant aux étudiants d'être recrutés pour venir en appui, non plus aux seuls personnels des bibliothèques, mais également à ceux des autres services. Les actions dans le domaine de la promotion de la santé et du développement durable complètent celles déjà à l'œuvre en matière d'« *animations culturelles, artistiques, scientifiques, sportives et sociales* ».

Les dispositions de l'article D. 811-4 du code de l'éducation aux termes desquelles les étudiants ne sauraient « *être astreints à une obligation de travail pendant leurs enseignements obligatoires et pendant leurs examens* », ont fait l'objet d'un aménagement pour tenir compte des fonctions particulières « *d'appui aux étudiants handicapés assurées par un étudiant inscrit dans la même formation* ».

Le gouvernement a souhaité que le développement de l'emploi étudiant constitue un objectif permanent des établissements d'enseignement supérieur et des CROUS. Dans cette perspective, un article D. 811-8-1 a été inséré et dispose que dans « *chaque établissement, une évaluation qualitative et quantitative des contrats conclus en application de l'article D. 811-1 est établie annuellement et présentée au conseil d'administration ou à l'organe en tenant lieu* ». Les visites d'établissement réalisées par la mission et les résultats de son enquête montrent que cette obligation, certes récente, est encore très peu mise en œuvre. Force est de constater que, depuis son entrée en vigueur, le décret du 10 mai 2017 n'a fait l'objet d'aucune circulaire d'application, ni d'instruction particulière du ministère chargé de l'enseignement supérieur. Le ministère a néanmoins communiqué plus particulièrement en direction des étudiants²⁶ afin de les informer non seulement des conditions d'emploi au sein des campus mais aussi sur les possibilités offertes de valoriser ces expériences professionnelles dans le cadre de leur cursus²⁷.

La mission considère que la présentation d'une évaluation annuelle de la politique d'emploi étudiant devant le conseil d'administration des établissements est, au-delà de son caractère réglementaire, une démarche utile pour développer la dynamique au sein même de chaque établissement.

Recommandation n° 1a : Inviter les établissements d'enseignement supérieur et les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires à réaliser l'évaluation annuelle qualitative et quantitative du dispositif emploi étudiant prévue par les dispositions de l'article D. 811-8-1 du code de l'éducation.

Outre les règles spécifiques qui les régissent, les emplois étudiants peuvent, depuis le 1^{er} janvier 2016 et sous certaines conditions, être éligibles à la prime d'activité. À l'origine destinée uniquement aux salariés, elle a finalement été étendue à tous les étudiants, qu'ils aient le statut d'étudiant salarié, d'apprenti ou de stagiaire, à condition qu'ils soient majeurs et qu'ils aient perçu au minimum 78 % du salaire minimum de

²⁵ Le plan national de la vie étudiante a été présenté le 1^{er} octobre 2015 par le Président de la République. Il comporte 35 mesures destinées à améliorer la qualité de vie des étudiants et leur réussite dans les études.

²⁶ Notamment par la publication d'articles dédiés sur le site internet du ministère le 22 mai et le 25 juillet 2017.

²⁷ En application des articles D. 611-7 à D. 611-9 du code de l'éducation relatifs à « La reconnaissance de l'engagement des étudiants dans la vie associative, sociale ou professionnelle ».

croissance (soit actuellement 932 € nets par mois) au cours des trois derniers mois. Il est difficile d'estimer combien parmi les étudiants recrutés par les établissements sur le fondement des articles D. 811-1 et suivants du code de l'éducation sont susceptibles d'être concernés. Le nombre d'étudiants éligibles est vraisemblablement faible dans la mesure où, aux termes des entretiens menés par la mission avec les établissements visités, les rémunérations servies sont en moyenne comprises entre 200 et 300 € mensuels, loin des 932 € requis.

3. L'emploi étudiant bénéficie d'une image positive mais correspond à une part marginale de l'activité rémunérée des étudiants

3.1. Une image positive de l'emploi étudiant

Les chefs d'établissement et les équipes de gouvernance rencontrés par la mission saluent unanimement le dispositif emploi étudiant auquel ils reconnaissent plusieurs vertus. La première est d'assurer, pour les étudiants assurant ces emplois, une bonne articulation temporelle entre les exigences liées à la formation et l'activité rémunérée, condition *sine qua non* de la poursuite d'études pour une part non négligeable de la population étudiante. L'emploi sur le campus minimise le temps perdu en déplacements et le plafonnement de son volume horaire limite le risque d'effets négatifs sur la réussite dans les études. Le seuil en deçà duquel les effets négatifs sont négligeables varie suivant les analyses et fait l'objet de débats : une étude récente (Body & al., 2017) portant sur les étudiants d'une université française place ce seuil à 8 heures hebdomadaires, plus bas que des analyses antérieures le situant entre 15 et 25 heures. La seconde vertu réside dans la possibilité de développer ainsi des services nouveaux ou complémentaires au bénéfice de l'établissement et de ses usagers, services permis par ce type de recrutements et qui ne pourraient être assurés, en raison de leurs caractéristiques, par des emplois permanents : une part de ces emplois est réalisé à des horaires atypiques (ouverture élargie des bibliothèques universitaires) ou suppose d'être exercé par des étudiants (tutorat par les pairs). De plus, comme d'autres activités, rémunérées ou bénévoles, les emplois étudiants apportent des compétences, relationnelles ou techniques, utiles pour la future activité professionnelle des étudiants qui les réalisent. Un effet bénéfique complémentaire de l'emploi étudiant est aussi de faciliter l'intégration des étudiants concernés dans la communauté universitaire au sens large (enseignants, administratifs). Sa fonction sociale a d'ailleurs été soulignée par la plupart des interlocuteurs de la mission.

Si les établissements s'accordent à reconnaître l'utilité et parfois la nécessité de l'emploi étudiant, sa valorisation dans les cursus ne fait toujours pas consensus, malgré les prescriptions du code de l'éducation au titre des dispositions sur l'engagement²⁸. Certains établissements opposent activités bénévoles et activités professionnelles et réservent les dispositifs de valorisation de l'engagement aux seules activités de bénévolat. D'autres laissent les composantes libres de définir leurs pratiques tout en recommandant la conduite systématique, pour l'emploi étudiant, d'entretiens de fin de contrat entre l'étudiant, le service employeur et l'équipe pédagogique. D'autres encore ont fait le choix de considérer *a priori* l'emploi étudiant comme une des formes possibles de l'engagement à valoriser.

La perception positive de l'emploi étudiant est bien partagée par les étudiants eux-mêmes ainsi qu'en témoigne le nombre souvent élevé de candidatures pour la plupart des missions proposées dans le cadre des emplois étudiants. Les fonctions d'accueil dans les bibliothèques sont traditionnellement attractives (accélération de l'apprentissage de recherche documentaire, travail studieux personnel en parallèle) mais elles ne sont pas les seules. Quelques missions moins connues des étudiants (enquêteurs pour le compte des observatoires des établissements) ou nouvelles (développement du tutorat lié à la mise en œuvre de la loi ORE) connaissent un succès réel en termes de candidatures, les premières pour la flexibilité d'organisation du travail qu'elles permettent, les secondes pour la rémunération un peu supérieure dont elles bénéficient (souvent 1,5 fois le SMIC).

²⁸ Les dispositions des articles L. 611-9 et D. 611-7 et suivants du code de l'éducation prévoient en substance que les compétences, connaissances et aptitudes acquises par un étudiant dans le cadre d'un engagement dans la vie associative, sociale ou professionnelle puissent être validées, au titre de la formation suivie par l'étudiant et sur sa demande, sous la forme notamment de l'attribution d'éléments constitutifs d'une unité d'enseignement, de crédits du système européen d'unités d'enseignement. Capitalisables et transférables (« système européen de crédits-ECTS »), d'une dispense, totale ou partielle, de certains enseignements ou stages relevant du cursus de l'étudiant.

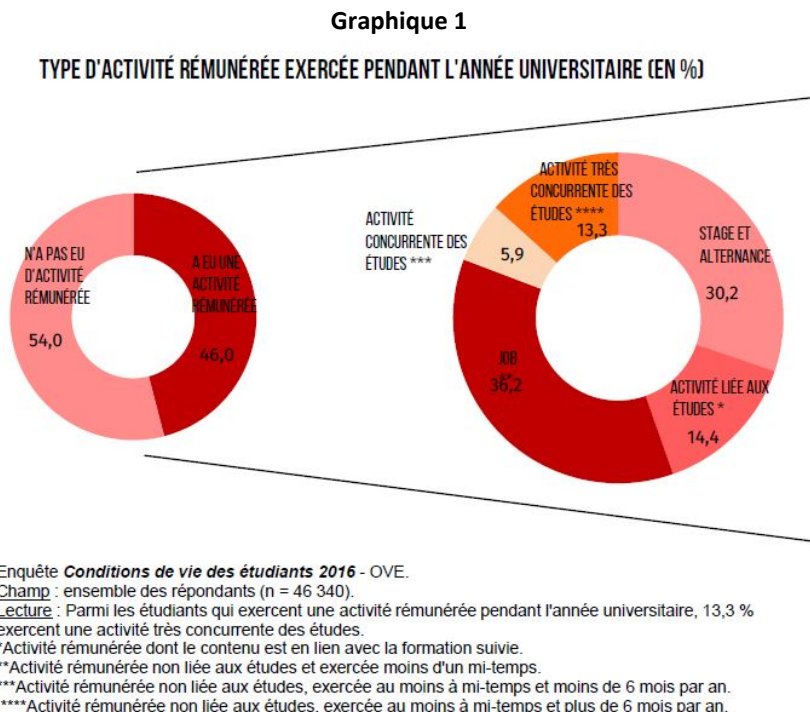
Les représentants étudiants rencontrés par la mission confirment l'intérêt pour de tels emplois jugés généralement compatibles avec les exigences liées à la préparation d'un diplôme (économie de déplacements, meilleure prise en compte des contraintes d'emploi du temps, notamment lors des périodes d'examen). D'une façon générale, s'ils plébiscitent les emplois étudiants, les étudiants regrettent toutefois, d'une part les moyens limités consacrés par les établissements à l'emploi étudiant qui ne peut concerner qu'un faible nombre d'étudiants, d'autre part les délais de rémunération jugés trop longs et peu adaptés aux réalités économiques difficiles que connaissent une partie d'entre eux.

3.2. Une réalité quantitative modeste

Les enquêtes triennales sur les conditions de vie des étudiants réalisées par l'OVE donnent un éclairage quantitatif global sur leurs activités rémunérées. Pour l'enquête 2016, les résultats sur ces activités rémunérées ont été publiés en avril 2017²⁹ : à partir d'un échantillon représentatif de l'ensemble des étudiants suivant une formation supérieure (dont tous ceux en universités et grands établissements), la proportion d'étudiants ayant exercé une activité rémunérée au cours de l'année universitaire est évaluée à 46 % ; ce chiffre était également de 46 % en 2006, de 50 % en 2010 et de 45 % en 2013 (ces variations illustrent probablement plus l'aléa statistique que de réelles évolutions).

Ces activités rémunérées se répartissaient de la façon suivante :

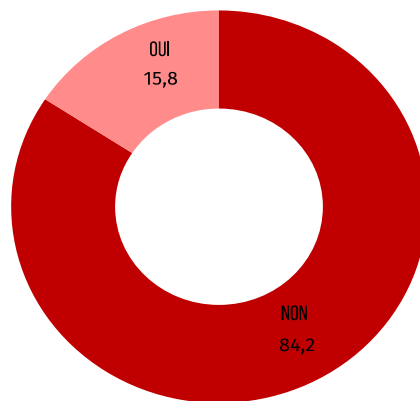
- 36,2 % pour des jobs (activité rémunérée non liée aux études et exercée moins d'un mi-temps) ;
- 30,2 % pour des stages et des activités en alternance ;
- 14,4 % pour des activités liées aux études (internes ou externes des hôpitaux, allocataires d'enseignement...) ;
- 13,3 % pour des activités très concurrentes des études (activité rémunérée non liée aux études, exercée au moins à mi-temps et plus de six mois par an) ;
- 5,9 % pour des activités concurrentes des études (activité rémunérée non liée aux études, exercée au moins à mi-temps et moins de six mois par an).



Les activités au sein de l'établissement dans lequel l'étudiant poursuit ses études ne sont identifiées que pour les deux dernières enquêtes, celles de 2013 et 2016. Parmi les étudiants exerçant une activité rémunérée pendant l'année universitaire, la part de ceux qui l'exercent au sein de l'établissement d'études était évaluée à 10,8 % en 2013 et à 15,8 % en 2016.

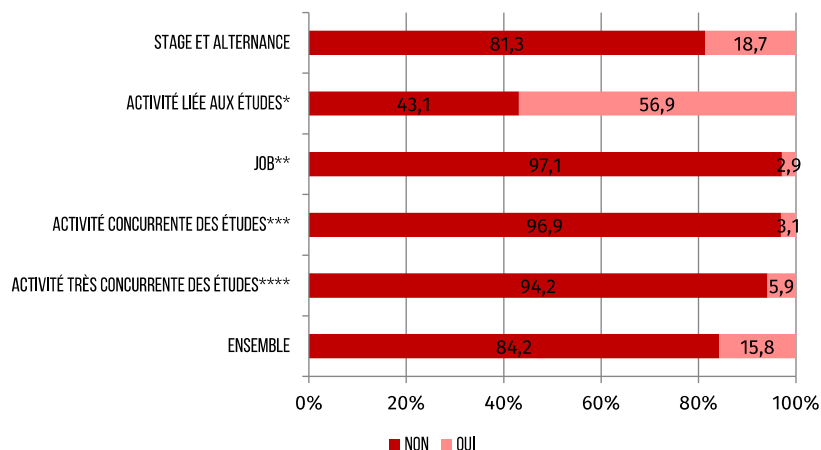
²⁹ L'activité rémunérée des étudiants : enquête 2016, OVE, avril 2017.

Graphique 2
EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ RÉMUNÉRÉE AU SEIN DE
L'ÉTABLISSEMENT D'ÉTUDES (EN %)



Enquête **Conditions de vie des étudiants 2016** - OVE.
Champ : étudiants exerçant une activité rémunérée (n = 20 548).
Lecture : Parmi les étudiants qui exercent une activité rémunérée pendant l'année universitaire, 15,8 % l'exercent au sein de leur établissement d'études.

Graphique 3
EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ RÉMUNÉRÉE AU SEIN DE
L'ÉTABLISSEMENT D'ÉTUDES (EN %)



Enquête **Conditions de vie des étudiants 2016** - OVE.
Champ : étudiants exerçant une activité rémunérée (n = 20 548).
Lecture : Parmi les étudiants qui exercent une activité rémunérée très concurrente des études, 5,9 % l'exercent au sein de leur établissement d'études.
 *Activité rémunérée dont le contenu est en lien avec la formation suivie.
 **Activité rémunérée non liée aux études et exercée moins d'un mi-temps.
 ***Activité rémunérée non liée aux études, exercée au moins à mi-temps et moins de 6 mois par an.
 ****Activité rémunérée non liée aux études, exercée au moins à mi-temps et plus de 6 mois par an.

La segmentation est reprise dans le tableau ci-après où les pourcentages mentionnés, recalculés à partir des données publiées, sont relatifs aux étudiants ayant une activité rémunérée pendant l'année universitaire³⁰ :

³⁰ Par exemple les stages et l'alternance correspondent à 30,2 % des activités rémunérées et sont à 18,7 % réalisées au sein de l'établissement d'études : les stages et l'alternance au sein de l'établissement représentent donc 5,6 % de l'ensemble des activités rémunérées.

Tableau 1 : Les différentes catégories d'activités rémunérées

	2013	2016
Part des étudiants dont l'activité rémunérée est exercée au sein de l'établissement d'études	10,8 %	15,8 %
- activité liée aux études (en lien avec la formation suivie, dont internat, ATER,...)	6,5 %	8,2 %
- stages et alternance	3,2 %	5,6 %
- job (non lié aux études et moins d'un mi-temps)	0,5 %	1 %
- activité très concurrente des études (au moins à mi-temps et plus de six mois)	0,3 %	0,8 %
- activité concurrente des études (au moins à mi-temps et moins de six mois)	0,1 %	0,2 %

Source : Enquêtes conditions de vie des étudiants 2013 et 2016 – OVE

Compte tenu de leur nature et des limites horaires qui leur sont fixées, les activités d'emploi étudiant encadrées par les articles D. 811-1 et suivants du code de l'éducation relèvent du segment « job », donc ont bénéficié au maximum à 1 % des étudiants ayant eu une activité rémunérée en 2016. Cet ordre de grandeur, montrant que **l'emploi étudiant en établissement représente une fraction très modeste des activités rémunérées des étudiants**, est corroboré par l'enquête réalisée par la mission auprès des universités, d'où il ressort qu'environ 1,4 % des étudiants bénéficient d'un emploi étudiant en 2019.

D'autres formes d'activités pour les étudiants existent au sein des établissements :

- les vacations (missions plus ponctuelles) qui relèvent également du segment « job » de l'enquête OVE ;
- les missions de service civique dont la durée hebdomadaire doit se situer entre 24 h et 48 h sur une période qui est moyenne de huit mois ; ces missions relèvent donc du segment « activités très concurrentes des études » ;
- l'entrepreneuriat étudiant dans le cadre du dispositif PEPITE qui n'est pas un contrat mais un statut permettant à un étudiant d'élaborer et de développer un projet entrepreneurial en bénéficiant d'un accompagnement ; il ne donne pas lieu à rémunération par l'établissement d'enseignement.

Sans doute le paradoxe entre un dispositif largement plébiscité et sa faible traduction en termes d'emplois n'est-il qu'apparent. Plusieurs raisons peuvent expliquer cette situation. Le coût associé à ces emplois constitue une première limite à leur développement dans un contexte budgétaire contraint. Relativement récent, l'emploi étudiant ne fait l'objet d'aucune dotation particulière de la part de l'État (ce qui est en cohérence avec l'autonomie des établissements et un dispositif de dotation globale de fonctionnement). Il appartient donc à chaque établissement de dégager, en son sein, les moyens nécessaires au financement de ces emplois³¹ ou de trouver des financements externes, par exemple auprès des collectivités territoriales ou dans le cadre de projets soumis à des appels à projets du programme d'Investissements d'avenir. Le volontarisme des établissements (et de leurs composantes) en la matière trouve ainsi sa traduction concrète dans le montant dédié au financement des emplois étudiants. De ce point de vue, force est de constater qu'il est modeste dans l'écrasante majorité des universités et qu'au total le pourcentage du nombre d'étudiants qui bénéficient d'un emploi étudiant reste stable (autour de 1,4 %) entre 2010 et 2018.

À cette première limite en termes de moyens, s'ajoute une deuxième explication qui a trait à la possible « concurrence », notamment en termes de visibilité, d'autres formes d'activités rémunérées des étudiants mises en œuvre par les universités. Un nombre plus important d'étudiants (5,6 %) sont ainsi amenés à réaliser un stage rémunéré ou une activité en alternance dans le cadre de leur parcours de formation. Par ailleurs, des dispositifs spécifiques tel que le service civique peuvent se révéler plus attractifs pour les étudiants intéressés par une activité rémunérée de long cours même si elle apparaît moins compatible avec la préparation d'un diplôme ; il faut cependant préciser que le nombre des emplois pourvus dans ces cadres

³¹ Dans les établissements rencontrés par la mission, la part de masse salariale consacrée au financement de l'emploi étudiant n'excède jamais 0,5 %.

particuliers reste à ce jour lui aussi très modeste, même si une montée en puissance de ce dispositif, qui bénéficie d'un soutien financier de l'État, est possible.

Un dernier frein au développement de l'emploi étudiant peut être évoqué même s'il n'est pas aisé d'en évaluer l'importance. Il s'agit des conditions d'exercice et de rémunération des étudiants recrutés sur le fondement des articles D. 811-1 et suivants. Les critiques les plus régulièrement émises par les étudiants concernent d'une part les volumes horaires considérés comme trop restrictifs au cours des périodes d'enseignement³² et, d'autre part, les délais de rémunération jugés trop longs et ne tenant pas suffisamment compte des réalités économiques vécues par certains étudiants pour lesquels la rémunération perçue au titre de l'emploi étudiant correspond à un complément indispensable pour l'équilibre de leur budget. Sur la limitation des volumes horaires, certains interlocuteurs au sein des établissements appuient les critiques relatives aux rigidités de la réglementation applicable tout en étant conscients que la limitation du nombre d'heures travaillées pendant la période universitaire traduit la volonté largement partagée de concilier au mieux formation et activité salariée. S'agissant des délais de paiement des rémunérations, la mission a rapidement acquis la conviction que la norme actuelle de paiement via la direction régionale des finances publiques impose *de facto* un paiement à plus de deux mois dès lors que la certification du nombre d'heures effectivement réalisées est nécessaire chaque mois. Ce délai peut être plus long si l'établissement n'optimise pas, par un effort d'organisation, le processus de traitement et si les étudiants ne constituent pas dans les temps impartis leur dossier initial. Cette difficulté est également fréquemment rencontrée pour les vacataires administratifs ou d'enseignement, qui peuvent être des étudiants. La mission formule par conséquent des recommandations visant à réduire ces délais (voir *infra*).

3.3. Les données disponibles ne permettent pas un suivi rigoureux de l'évolution du dispositif

La rareté des données disponibles concernant l'emploi étudiant est l'une des difficultés à laquelle a été confrontée la mission de 2011. Cette réalité l'avait conduit à réaliser une enquête auprès des établissements d'enseignement supérieur afin d'évaluer ce que représentait, en termes quantitatif et qualitatif, l'emploi étudiant. La présente mission a, huit années plus tard, fait le même constat de carence s'agissant des données et a été amenée à recourir de nouveau à l'enquête pour disposer de données à la fois comparables à celles de 2011, récentes et fiables.

Cette situation n'est pas satisfaisante car elle ne permet pas une évaluation régulière et rigoureuse du dispositif emploi étudiant. Les travaux de l'OVE ne comblent que très partiellement cette lacune. En premier lieu car l'enquête nationale « conditions de vie des étudiants » n'est réalisée que tous les trois ans³³. En second lieu, parce que l'activité rémunérée des étudiants au sein des établissements (dont l'emploi étudiant n'est qu'un volet) n'y occupe, de façon fort compréhensible au regard du caractère généraliste de l'enquête, qu'une place réduite. Les principales informations recueillies sur ce point, mentionnées plus haut, concernent le pourcentage d'étudiants exerçant une activité au sein de l'établissement, parmi tous ceux qui déclarent travailler, et le type d'activité rémunérée exercée au sein de l'établissement. Aucune donnée n'est recueillie spécifiquement sur l'emploi étudiant.

Quelques études régulières³⁴ ou ponctuelles³⁵ s'intéressent à la question des étudiants salariés et traitent, de façon périphérique ou allusive, du sujet de l'emploi étudiant et ne constituent donc pas des sources essentielles pour un travail de suivi et d'évaluation.

L'emploi étudiant ne pourra être un élément d'une politique nationale de la vie étudiante avec un pilotage conséquent dans les établissements que s'il fait l'objet d'un suivi qualitatif et quantitatif régulier. L'évaluation annuelle par les établissements de leurs contrats d'emploi étudiant, prévue par

³² Les dispositions de l'article D.811-3, « Les contrats sont conclus pour une période maximale de douze mois entre le 1^{er} septembre et le 31 août. La durée effective de travail ne peut excéder 670 heures entre le 1^{er} septembre et le 30 juin et 300 heures entre le 1^{er} juillet et le 31 août ».

³³ L'enquête prévue en 2019 a été par ailleurs exceptionnellement reportée d'un an et se déroulera en 2020.

³⁴ Sandra Zilloniz, *Les activités rémunérées des étudiants : quelles formes et quelle organisation ?* DARES analyses, N° 046, juillet 2017.

³⁵ Ekaterina Dmitrijeva, Yannick L'horty, Loïc du Parquet, Pascal Petit, *Comment améliorer la qualité des emplois salariés exercés par les étudiants ?*, rapport de recherche n° 2013-05, université du Maine.

l'article D. 811-8-1 du code de l'éducation, devrait pouvoir être une source d'information pour le suivi national du dispositif de l'emploi étudiant, à la condition cependant qu'un canevas type de présentation des données soit défini par le ministère afin de pouvoir les consolider et les exploiter sous la forme d'une synthèse nationale annuelle.

Recommandation n° 1b : Inviter les établissements d'enseignement supérieur et les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires à transmettre au ministère, selon un canevas prédéfini, les données de leur évaluation annuelle du dispositif emploi étudiant, et réaliser une synthèse nationale annuelle de l'emploi étudiant au sein des établissements.

4. Les résultats de l'enquête 2019 et les éléments de comparaison avec l'enquête de 2011

4.1. Les champs et le périmètre retenus

L'étude de 2011 portait sur les universités (73 répondants) et quelques écoles (20 répondants), celle de 2019 porte sur les universités (58 répondants) et les CROUS (26 répondants). Le taux de réponse est respectivement de 78 % et 90 %. La population étudiante couverte par les universités ayant répondu à cette enquête est d'environ 1,4 million d'étudiants. Elle a été menée au moyen d'un questionnaire en ligne, administré par la mission, de mi-avril à fin mai 2019. L'outil ayant quelques limites, les réponses ont également été collectées pour certains répondants via un questionnaire rédigé par outil de traitement de texte, comme cela avait été le cas en 2011.

Les données sont complexes à exploiter dans la mesure où certaines questions ont pu être comprises différemment par les répondants (notamment sur les contrats à inclure ou non dans le total des contrats observés). Les outils utilisés par les établissements sont visiblement insuffisants pour permettre une identification simple des fonctions occupées par les étudiants et très souvent, ils ne permettent pas non plus de les répartir immédiatement entre les niveaux licence, master et doctorat. Comme cela est évoqué dans le rapport (partie 5), la mise en place d'un outil de pilotage des actions des établissements en matière d'emploi étudiant est nécessaire et il ne sera possible que si les données relatives à cet emploi sont correctement identifiées et disponibles dans le système permettant la gestion de ces contrats.

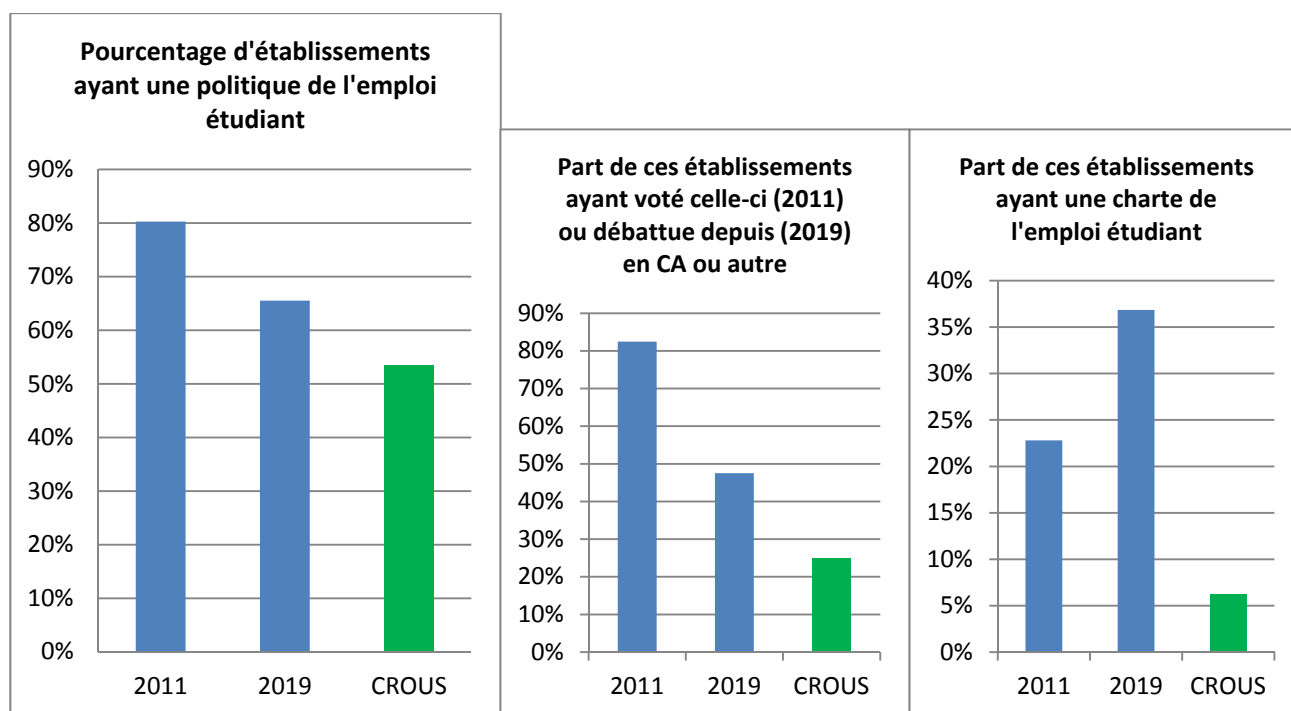
4.2. La politique de l'emploi étudiant, un sujet indéniablement présent mais peu fréquemment évoqué

À la différence de 2011, les établissements répondants déclarent tous avoir employé des étudiants (ils étaient 93 % en 2011).

Le nombre d'établissements déclarant avoir défini une politique de l'emploi étudiant est significativement plus faible qu'en 2011, et seulement la moitié parmi ceux-ci en ont débattu depuis 2012. Le débat a eu lieu pour un peu plus de la moitié d'entre eux en conseil d'administration (CA) et pour un tiers en commission formation et vie universitaire (CFVU) ou équivalent. En 2011, le CEVU (devenu CFVU) était l'instance où le débat a eu très majoritairement lieu (pour 89 % des établissements déclarant avoir eu un débat) : la visibilité de ce sujet, quand il est pris en compte par l'établissement, est donc plus forte qu'en 2011. Parallèlement, le nombre de chartes de l'emploi étudiant a augmenté, (de six points pour la totalité des répondants, de treize points pour ceux déclarant avoir une politique de l'emploi étudiant) qu'une politique en la matière ait été définie ou pas par les instances de l'établissement.

Pour la moitié d'entre eux, les CROUS déclarent avoir une politique de l'emploi étudiant et un peu moins d'un tiers en a débattu devant leur CA. Ils sont très peu nombreux à avoir adopté une charte de l'emploi étudiant.

Graphique 4 : Politique d'établissement en matière d'emploi étudiant



Source : Enquêtes Emploi universitaire étudiant IGAENR 2011 et 2019

4.3. Une évolution marginale du volume et de la typologie de l'emploi étudiant

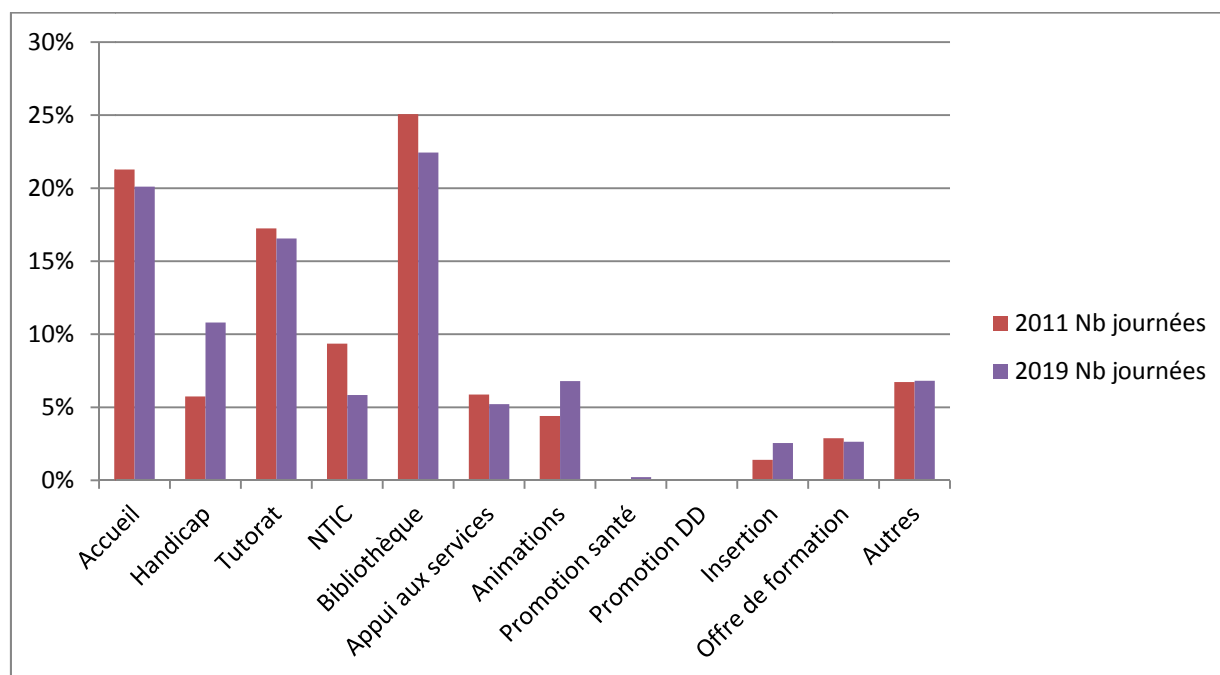
Les données sont très similaires à celles de 2011, marquant une relative atonie de ce secteur d'emplois, mais il faut noter que les mesures qui ont fait suite au rapport de 2011 n'ont été prises qu'en 2015 puis 2017. Certains établissements ont toutefois signalé que les données de 2018-2019, non stabilisées au moment de l'enquête, marquent une évolution à la hausse significative.

Pour l'année 2017-2018 (ou l'année civile 2018 ou 2017, selon le choix des répondants), l'emploi étudiant reste stable en proportion de la population étudiante soit autour de 1,4 %. Cette part augmente pour les universités à dominante sciences humaines et sociales, elle est significativement plus faible pour les universités de droit, d'économie et de gestion et marginale pour les universités de sciences et santé, tendant à illustrer la difficulté à concilier des emplois du temps chargés avec un emploi étudiant, mais l'échantillon sur lequel se fonde ce constat est peu représentatif. La proportion de contrats sous le régime de l'article D. 811-1 par rapport au nombre total de contrats signés avec des étudiants (hors contrats doctoraux), augmente cependant de seize points à 95 %, marquant une prise en compte de l'élargissement des missions possibles pour ce type de contrat, et l'affirmation d'un usage généralisé de cette réglementation, déjà nettement amorcé en 2011.

Confirmant la perception d'une certaine complexité de gestion et contrairement à ce qui été recommandé dans le rapport de 2011 (un seul contrat par étudiant puis des avenants), la règle de plusieurs contrats par étudiant reste vraie (1,3 contrat par étudiant en 2019). Le nombre moyen annuel de journées de travail par contrat reste faible (autour de quinze jours). Il est cependant de plus du double pour les CROUS (37 jours). Le total des journées de travail déclaré par les universités répondantes représente environ **1 370 ETP** et **920 ETP** pour les CROUS. En extrapolant à la totalité des établissements, le nombre d'ETP occupés par l'emploi étudiant serait d'environ **2 750 ETP**.

Dans les universités, les fonctions relatives à l'accompagnement du handicap ont significativement augmenté mais au détriment semble-t-il de celles relatives au support informatique et au service en bibliothèque. La rubrique « autres » recense, pour une majorité des contrats, des missions transversales ou des missions qu'il n'a pas été possible de répartir entre les différentes fonctions identifiées.

Graphique 5 : Université : comparaison entre 2011 et 2019 de la répartition des journées de travail par fonction dans les universités (en %)

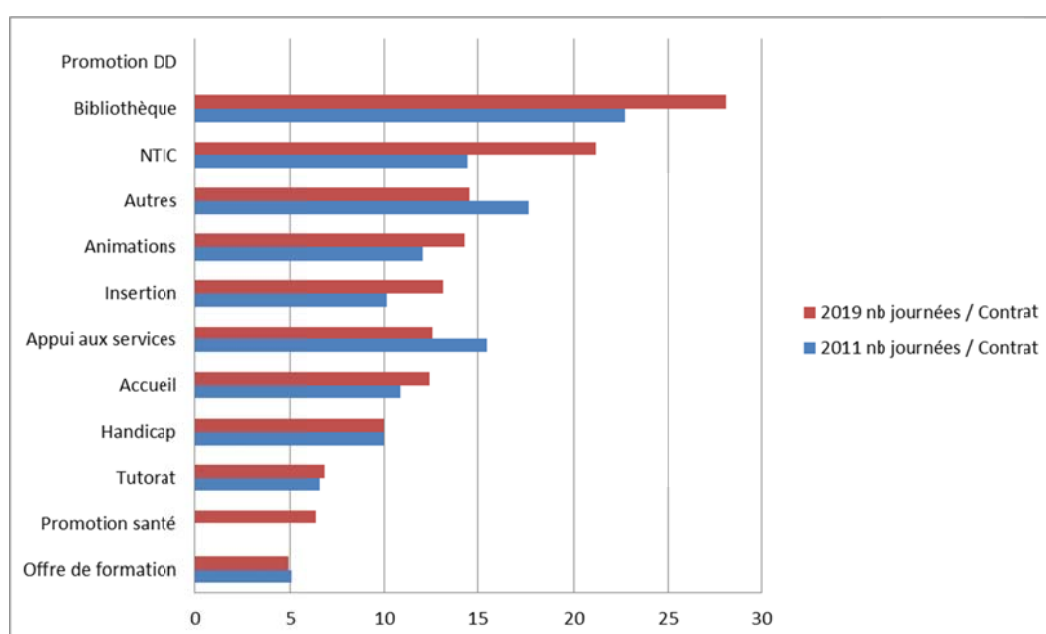


Source : Enquêtes emploi étudiant universitaire IGAENR 2011 et 2019

Les services des bibliothèques, premières structures d'accueil en termes de nombre de journées de travail sont aussi les premiers en termes de volume horaire par contrat. Ils tirent avec le soutien informatique cette moyenne vers le haut. La répartition des volumes moyens de journées entre les fonctions est très comparable à 2011, à l'exception de l'appui administratif aux services qui descend à la sixième place de ce classement.

Concernant les CROUS, les fonctions occupées par les étudiants se répartissent pour la grande majorité entre les fonctions d'accueil des étudiants et le fonctionnement de l'hébergement et de la restauration (très souvent classées dans la rubrique « autres »).

Graphique 6 : Comparaison du nombre moyen de journées par contrat et par type de fonction dans les universités



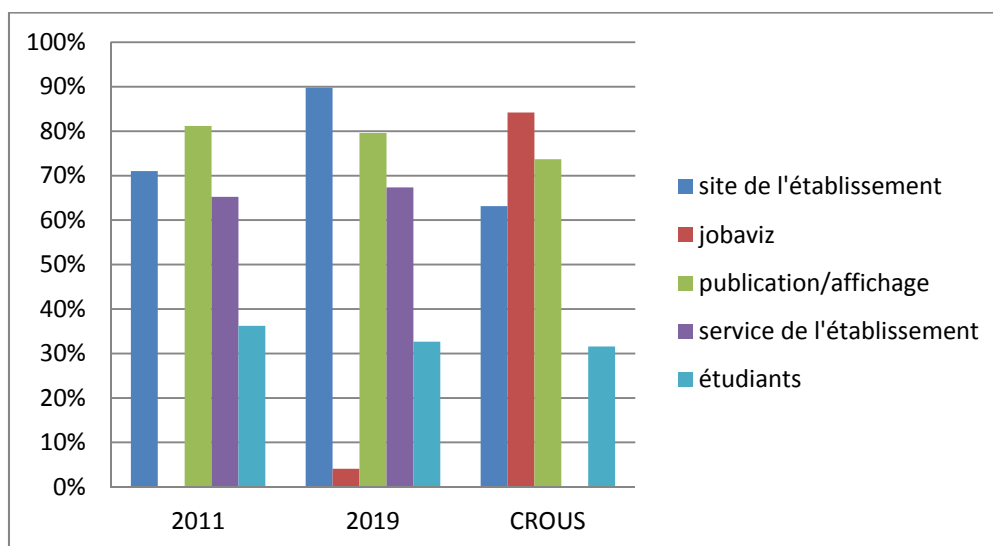
Source : Enquête emploi étudiant universitaire IGAENR 2011 et 2019

4.4. Une mise en œuvre encore faiblement supportée par les plateformes internet trop peu connues

L'information relative à l'emploi étudiant n'a pas significativement progressé : dans environ 15 % des établissements, elle est inexistante. Les CROUS sont 76 % à déclarer faire des campagnes de diffusion en la matière.

Les canaux d'information se sont diversifiés mais leurs taux d'utilisation déclarés par les établissements ont peu évolué, à l'exception du site internet de l'établissement qui est plus fréquemment cité en matière de diffusion d'annonces qu'en 2011. Un rapide test sur plusieurs d'entre eux montre cependant que le lien vers les annonces d'emploi n'est pas toujours d'un accès aisé. Quelques établissements ont développé ou s'appuient sur des plateformes dédiées à cet emploi (type *jobaviz*, le site de petites annonces des CROUS) ou mises en place dans le cadre du développement des politiques d'insertion (plateforme d'insertion professionnelle *PROFIL*, plateforme emploi job stage *RPRO*, plateforme *U3e*). Les étudiants rencontrés ont cependant déclaré que les emplois sont plutôt transmis par le bouche-à-oreille, les plateformes, quand elles existent, n'étant pas suffisamment connues ou peu ergonomiques. Les communications faites sur leur adresse de messagerie universitaire se perdent du fait de la faible utilisation de ces dernières par les étudiants. L'université de Strasbourg s'appuie à titre principal sur les associations étudiantes – très actives – pour relayer des offres d'emplois avec un certain succès, en complément du site internet de l'établissement qui propose un accès simple et clair aux annonces d'emploi.

Graphique 7 : Usage des différents canaux d'information sur l'emploi étudiant



Source : Enquête emploi étudiant universitaire IGAENR 2011 et 2019

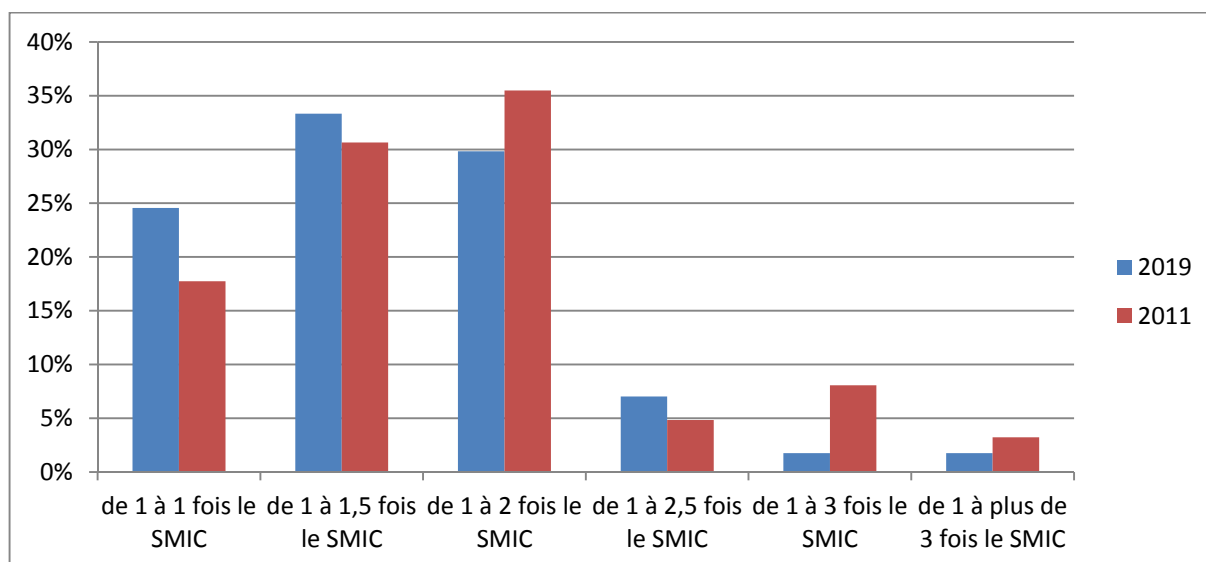
Le service utilisateur est le plus souvent à l'origine de l'information (dans les trois quarts des cas pour les universités et deux tiers pour les CROUS) devant la direction ou le service des ressources humaines, qui occupe malgré tout encore une place importante.

4.5. Une stabilité des modes de recrutement et de gestion du contrat de travail

Les services en charge des contrats étudiants et les modalités de gestion de ces derniers n'évoluent pas de 2011 à 2019. La direction des ressources humaines reste dans la plupart des établissements le service qui gère les contrats, parfois de manière partagée avec le service utilisateur. Les universités, de manière générale, déclarent que cette gestion est particulièrement chronophage, du fait du nombre de pièces à collecter auprès de l'étudiant, des circuits de signature et du déficit de système d'information performant pour gérer les flux associés. Certains établissements déclarent mobiliser un équivalent temps plein (ETP) pour assurer la gestion de ces contrats. Aucun progrès n'est donc noté sur ce thème depuis 2011.

Les critères sociaux entrent moins fréquemment en ligne de compte dans les recrutements (en baisse de 12 points par rapport à 2011) et de ce fait ne sont plus majoritairement utilisés. Il est encore plus étonnant de constater que les CROUS ne sont que 44 % à en tenir compte.

Graphique 8 : Répartition des universités par amplitude d'échelle salariale des emplois étudiants utilisée



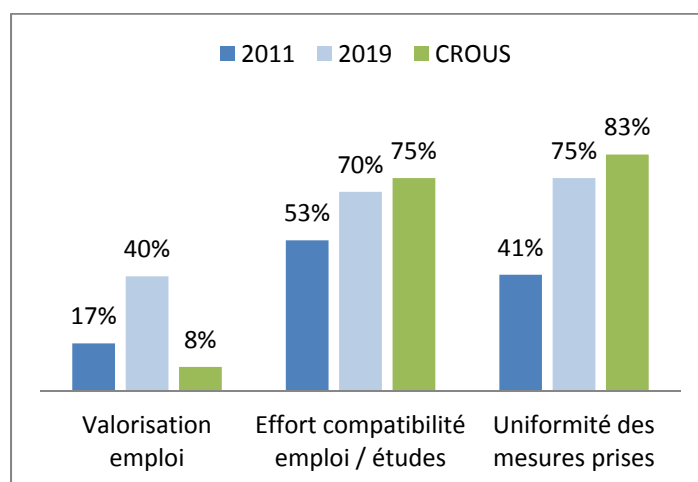
Source : Enquête emploi étudiant universitaire IGAENR 2011 et 2019

La différenciation salariale est moins fréquente qu'en 2011 (66 % en 2019 contre 70 % en 2011) et très peu pratiquée par les CROUS qui ne dépassent pas une fois et demie le SMIC en matière d'échelle salariale. La répartition de cette différenciation s'est homogénéisée de 2011 à 2019 sur les trois premiers niveaux. Les universités déclarent être attentives à rendre les grilles de rémunération plus homogènes entre composantes et entre les différents dispositifs (service civique, vacations).

4.6. Une marge de progression encore importante pour améliorer la compatibilité emploi / études et fluidifier le recours à cet emploi

Un effort significatif a été fait en matière de compatibilité des études et de l'emploi étudiant et la valorisation de l'emploi étudiant a été nettement améliorée, très majoritairement via le dispositif engagement étudiant. Elle reste cependant très faible pour les CROUS qui ne disposent évidemment pas des outils de valorisation des établissements de formation. Pour cela, il faudrait qu'ils travaillent en liaison avec les établissements d'enseignement supérieur.

Graphique 9 : Intégration de l'activité rémunérée dans le cursus



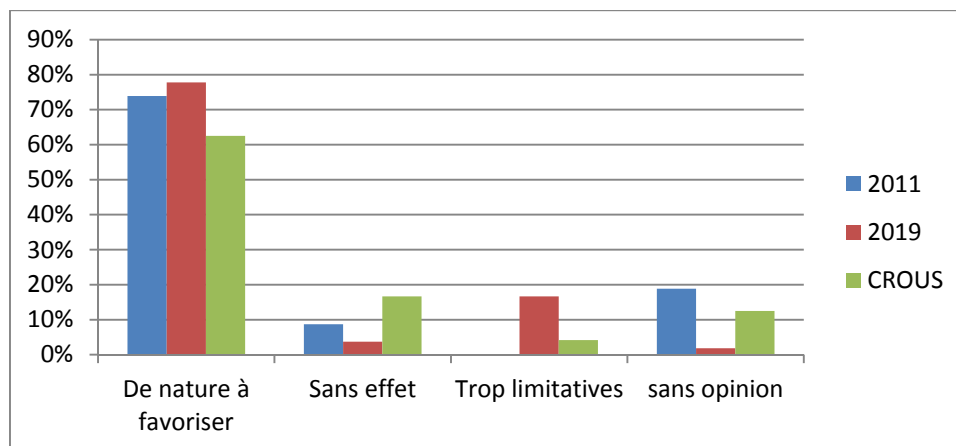
Source : Enquête emploi étudiant universitaire IGAENR 2011 et 2019

L'uniformisation des mesures au sein de l'établissement (entre composantes, entre services) fait un net bon, attestant d'une meilleure lecture transversale de la politique de l'emploi étudiant. En revanche l'emploi étudiant semble moins fréquemment qu'en 2011 permettre le développement de services nouveaux (cette question ayant été majoritairement comprise comme services nouveaux par rapport à

ceux offerts par les personnels de l'établissement), mais les répondants sont tout de même 70 % à répondre que c'est le cas.

La perception des dispositions de l'article D. 811-1 s'est légèrement améliorée. Cependant, interrogés en 2019 sur les effets éventuellement trop limitatifs des textes, ils sont 17 % à l'affirmer.

Graphique 10 : Perception du dispositif par les établissements

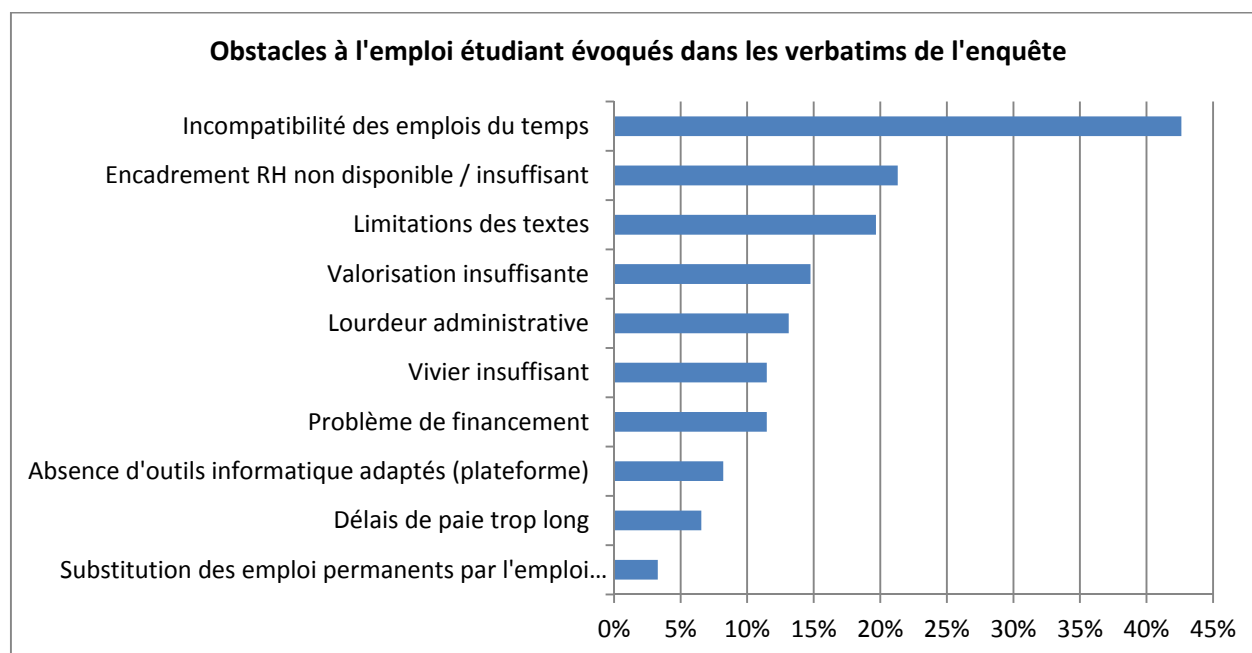


Source : Enquête emploi étudiant universitaire IGAENR 2011 et 2019

Les obstacles au développement des emplois étudiants sont par ordre décroissant du nombre de citations :

- en premier lieu, de façon unanime : l'incompatibilité emploi / études ;
 - les emplois du temps des cours ne sont généralement pas connus au moment où l'étudiant dépose sa candidature, et ils varient beaucoup dans l'année ;
 - les pauses méridiennes sont trop courtes, trop aléatoires ;
 - la charge est très inégalement répartie dans l'année et complique les recrutements sur certaines missions plus régulières et donc plus intéressantes pour l'étudiant en terme de stabilisation des revenus ;
- le manque de capacité d'encadrement de ces emplois, pour former et accompagner les étudiants qui travaillent de petits volumes horaires ;
- le caractère trop limitatif de l'article D. 811-1 (missions / heures) ;
- la valorisation insuffisante : l'emploi est plus alimentaire qu'effectivement utile dans le CV et valorisé dans les études ;
- la lourdeur des démarches administratives et le manque de temps pour insérer et encadrer convenablement l'étudiant dans son emploi ;
- la difficulté à recruter, notamment à certaines périodes de l'année ;
- le problème budgétaire, qui est plus fréquemment cité à l'oral qu'à l'écrit ;
- l'information insuffisante des parties prenantes, le manque de plateforme pour faciliter les recrutements et le partage des informations ;
- les délais de paiement trop longs qui rebutent les étudiants ;
- la substitution d'emploi permanent par des emplois étudiants, mal perçue des personnels (cité deux fois dans les verbatims, sur les 61 commentaires relevés).

Graphique 11



L'université de Clermont-Auvergne dresse une bonne synthèse des services possibles à travers leur propre liste d'emplois étudiants :

- aide supplémentaire à la réussite, pour les étudiants aidant au tutorat ;
- facilitation de l'accès aux services de vie universitaire pour les étudiants recrutés par les services interuniversitaires et de vie étudiante en général ;
- accès élargi, en termes d'horaires, aux bibliothèques universitaires ;
- aide aux démarches d'inscription qui sont de plus en plus dématérialisées ;
- amélioration de l'accueil des étudiants, notamment étrangers ;
- aide à l'acquisition de compétences numériques ;
- aide à la communication sur les formations proposées par l'université ;
- soutien aux projets d'éducation pour la santé au sein du dispositif d'éducation par les pairs que sont les étudiants relais santé (ERS) et par leur participation à l'élaboration, la mise en place, la réalisation et l'évaluation des divers projets de préventions liés au bien être des étudiants (alimentation, activité physique, sommeil, stress,...), aux comportements à risques lors d'événements festifs dus aux substances psychoactives, à la sexualité des étudiants (moyens de contraception, comportements à risques, violences sexuelles, etc.) ;
- sécurisation de la pratique sportive, accueil et animation vers les étudiants inscrits au SUAPS ;
- animation d'un réseau d'étudiants relais dans les différentes composantes en matière culturelle ;
- accompagnement du handicap.

Les établissements proposent plusieurs pistes pour améliorer l'emploi étudiant, dont certaines sont déjà expérimentées en établissement :

- réflexion transversale sur l'adaptation du parcours d'étude en fonction du profil de l'étudiant, sous la coordination d'un référent pour les étudiants salariés qui les accompagne en cas de difficultés ;
- élargissement des missions de l'article D. 811-1 à l'appui aux travaux de recherche, modération de site internet, développement web ;
- meilleure organisation du traitement administratif des dossiers, avec une plus grande synergie des services de ressources humaines et de la scolarité ;

- organisation des plannings pour sanctuariser certains créneaux horaires (la pause déjeuner, certaines fin d'après-midi certains jours dans le mois, etc.) ;
- mise à disposition d'une plateforme d'emploi à destination des étudiants, qui ne soit pas forcément limité aux offres de l'établissement, mais qui soit ergonomique et visible et permette de gérer au moins les flux de candidatures ;
- fiche procédure simplifiée pour l'embauche d'étudiants ;
- autorisation de cumul d'un emploi d'accompagnant d'étudiant handicapé avec un contrat doctoral.

Les établissements soulignent unanimement que les emplois étudiants permettent de remplir une fonction spécifique de médiation entre les nouveaux étudiants et l'établissement. Cette fonction s'entend non seulement de l'accueil de ces étudiants à la rentrée, mais aussi en amont dès son inscription (aide au renseignement des dossiers et à la fourniture des pièces), et bien après la rentrée, avec le tutorat, la sensibilisation aux sujets de santé ou des ateliers d'aide à la rédaction de CV par exemple. Plus proches, plus au fait des types d'obstacles qu'ils rencontrent, les étudiants embauchés sur ces missions ont un contact privilégié avec les étudiants en première année, lesquels se confient plus volontiers à leurs pairs. Les établissements sont donc nombreux à développer ce type d'emploi.

Concernant la valorisation de ces emplois, certains établissements ont intégré le sujet explicitement à leur schéma directeur de la vie étudiante, et ont notamment traduit les ambitions de ce schéma dans la construction des diplômes en créant des ECTS dédiés aux compétences transversales, qu'il est possible de valider par l'exercice d'un emploi étudiant. Ils sont plusieurs à suggérer l'élaboration d'un référentiel national de compétences transversales qui faciliterait la mise en place de ces ECTS auprès des enseignants. Les établissements soulignent également l'importance de l'accompagnement des étudiants en emploi qu'ils soient au sein de l'établissement ou ailleurs. Ils signalent un manque de ressources pour le faire, et parfois de compétences ou d'appétences des enseignants, considérant cette mission comme trop éloignée de leur mission principale de formation³⁶. En revanche, les emplois étudiants sont remarqués comme facilitant l'alimentation des viviers de candidats aux concours administratifs ou au recrutement de l'université.

La dématérialisation et l'automatisation de la gestion des contrats est aussi un levier identifié, en équipant cette gestion d'un système de pilotage qui permet un suivi qualitatif des emplois. Ce sujet est connexe à celui des plateformes sur lesquelles ces offres d'emploi sont publiées et les CV des étudiants déposés. L'ensemble de ces fonctionnalités ne sont que très rarement disponibles pour les services administratifs et les enseignants éventuellement impliqués dans les recrutements et le suivi de ces étudiants. Les systèmes utilisés pour gérer ces contrats sont souvent ceux qui gèrent les contractuels et/ou les vacataires et ne sont donc pas ou mal adaptés aux besoins de cette population spécifique.

5. Le développement de l'emploi étudiant est conditionné par un abondement des moyens que les établissements y consacrent et par une mutualisation des pratiques les plus efficaces

5.1. La nécessité de dégager des moyens financiers supplémentaires et de gagner en efficacité dans la prise en charge de l'emploi étudiant au sein des établissements

5.1.1. Accroître les moyens consacrés à l'emploi étudiant

L'un des freins au développement de l'emploi étudiant réside dans la difficile identification et mobilisation par les établissements de moyens supplémentaires significatifs au profit de ces recrutements. Quelques-uns bénéficient cependant de subventions conséquentes³⁷, notamment en région Hauts-de-France, destinées au financement de missions assurées principalement par des emplois étudiants.

³⁶ Dans le cadre des nouvelles dispositions favorisant et reconnaissant l'investissement pédagogique des enseignants-chercheurs, ce volet pourrait faire l'objet d'un signalement au titre des activités comprises dans les missions de formation.

³⁷ Au titre de l'année 2019, l'UPJV s'est vue attribuer 680 000 € par la région Hauts-de-France dans le cadre du programme régional de réussite en études longues (PRREL) pour financer des actions d'accompagnement, notamment sous forme de tutorat, pour assurer la poursuite d'études, la réussite ou l'aide à l'orientation.

Ces moyens sont précieux en ce qu'ils permettent d'abonder les ressources de l'université consacrées à ce type de recrutement mais conservent un caractère aléatoire³⁸ dans la durée. De plus, l'octroi de ces subventions est souvent soumis à des procédures administratives et financières lourdes et complexes pour les services de l'établissement, sources à la fois de renoncement ou de sous-consommation des crédits disponibles.

La recherche de financements extérieurs, en particulier auprès des partenaires privilégiés que représentent les collectivités territoriales, est un levier sur lequel les établissements d'enseignement supérieur doivent agir pour développer l'emploi étudiant. Il convient, dans le cadre d'un dialogue avec les collectivités, de rechercher une approche pluriannuelle des engagements et d'obtenir un cadre de gestion contractuel le plus simple possible ou en tous cas compatible avec les outils de gestion dont dispose l'établissement sans sacrifier à la nécessaire rigueur dans l'emploi des deniers publics. Ce double objectif peut être étendu à l'ensemble des financements extérieurs sollicités en la matière.

La participation des collectivités territoriales au financement des emplois étudiants trouve sa justification dans l'intérêt de ces dernières (particulièrement les régions et les métropoles) au développement de la vie universitaire sur leur territoire et à l'amélioration des conditions de vie des étudiants. À travers leur participation au financement d'emplois étudiants sur des missions définies avec les établissements, les collectivités territoriales contribuent directement à une amélioration des conditions d'étude (en permettant à certains étudiants de financer tout ou partie de leurs études) mais aussi à l'amélioration des conditions de vie et de réussite des étudiants (missions de tutorat, d'aide à l'orientation, etc.).

Recommandation n° 2 : Encourager les établissements à diversifier les ressources consacrées au financement des emplois étudiants, notamment par la conclusion avec les collectivités territoriales partenaires d'accords pluriannuels relatifs au développement et l'amélioration de la vie étudiante.

La loi n° 2018-186 du 8 mars 2018 instaure, au profit des établissements publics d'enseignement supérieur, une contribution de vie étudiante et de campus (CVEC) destinée « à favoriser l'accueil et l'accompagnement social, sanitaire, culturel et sportif des étudiants et à conforter les actions de prévention et d'éducation à la santé réalisées à leur intention »³⁹. Cette contribution est susceptible d'offrir à la fois des moyens financiers nouveaux et d'élargir le spectre des missions relevant de l'emploi étudiant. Au titre de l'année universitaire 2018-2019, la collecte de la CVEC s'est élevée à 131 M€. Les établissements bénéficiaires de la contribution (à hauteur de 59 € par étudiant pour les universités) doivent orienter une part de ces crédits vers le développement de l'emploi étudiant.

Ainsi, l'université de Clermont-Ferrand entend s'appuyer sur cette ressource que représente la CVEC pour poursuivre le déploiement des étudiants relais santé (ERS). Leur mission est d'assurer un rôle d'information et d'orientation concernant les problématiques de santé et d'être un intermédiaire entre les professionnels de santé et sociaux du SSU et les étudiants.

Le caractère pérenne de cette ressource permet d'envisager d'inscrire les actions et dispositifs relevant de la vie étudiante sur le moyen et long termes.

Recommandation n° 3 : Mobiliser les ressources de la contribution vie étudiante et de campus pour développer l'emploi étudiant au service de l'amélioration des conditions de vie des étudiants.

Outre les financements directs, l'augmentation des moyens alloués à l'emploi étudiant pourrait également passer par des allègements de charges sociales. Dans son rapport de 2011, l'IGAENR avait suggéré d'étudier la possibilité de s'inspirer du modèle des associations junior entreprise pour laquelle les cotisations d'assurances sociales, d'accidents du travail et d'allocations familiales dues sont calculées sur la base d'une assiette forfaitaire « égale à quatre fois la valeur horaires du salaire minimum de croissance...pour chaque journée d'étude rémunérée par l'association... »⁴⁰, soit la moitié de l'assiette retenue pour les autres salariés. Cet allègement est accordé « pour tenir compte des spécificités des Junior Entreprises, notamment du caractère formateur de leurs activités et du statut étudiant des participants ». Le même fondement pourrait

³⁸ Exemple : région Île-de-France qui a interrompu les financements accordés à ce titre.

³⁹ Article L. 841-5 du code de l'éducation.

⁴⁰ Arrêté ministériel du 20 juin 1988 portant fixation de l'assiette forfaitaire des cotisations de sécurité sociale dues pour l'emploi rémunéré de certains élèves d'établissements de l'enseignement supérieur.

être invoqué pour justifier un allègement des cotisations sociales au bénéfice des contrats d'emploi étudiant. En effet, par construction, il est nécessaire d'être étudiant pour prétendre au statut d'emploi étudiant et le caractère formateur des activités exercées peut faire l'objet d'une reconnaissance a priori. D'un point de vue technique, il s'agit de vérifier si l'assiette sur la base de laquelle les cotisations sont calculées pour les salariés des associations junior entreprise est transposable, sous réserve des adaptations nécessaires, aux emplois étudiants relevant de contrats de droit public. Sur le fond, cela suppose également que le caractère formateur des emplois étudiants en université est toujours vérifié, hors, selon les établissements rencontrés, cela n'est pas toujours le cas, surtout au cours des premières années, où l'emploi est considéré avant tout comme « alimentaire ».

À l'instar des exonérations sur des publics prioritaires (apprentis, stagiaires, salariés en contrat de professionnalisation ou d'accompagnement vers l'emploi, etc.) déjà applicables, envisager une exonération au bénéfice des emplois étudiants implique un fondement législatif. Le MESRI pourrait engager, avec les ministères chargés de la fonction publique et des comptes publics, un dialogue visant à le mettre en œuvre. La mission attire toutefois l'attention sur deux points déterminants :

- la fragilité de l'argumentaire sur le gain budgétaire espéré pour les établissements : à titre d'exemple, pour deux établissements importants (Strasbourg et Nice), dont le taux d'emploi étudiant est nettement supérieur à la moyenne, la part de l'emploi étudiant ne représente que 0,3 % de la masse salariale totale ; l'effet signal serait donc symbolique ;
- la complexité des dispositions réglementaires à définir pour cerner un emploi qui s'inscrit dans la catégorie plus vaste des contractuels de droit public, sans donner l'impression d'introduire une exception discutable dans les règles de droits commun qui s'appliquent à ces contrats, et dans un contexte où la tendance dessinée par la loi pour la transformation de la fonction publique est plutôt de limiter le nombre de régimes particuliers.

5.1.2. Améliorer l'efficacité de la gestion des contrats étudiants

Le rapport de l'IGAENR de 2011 soulignait la lourdeur administrative de la gestion des contrats qui pouvait constituer un frein au développement de l'emploi étudiant. La difficulté ne semble pas avoir été totalement surmontée en 2019. La mission observe que la principale cause de celle-ci ne réside pas dans le caractère excessif de la réglementation applicable mais plutôt dans le fait que les moyens humains et organisationnels dédiés à l'emploi étudiant sont encore dans la plupart des établissements à la fois insuffisants et empiriques. Souvent plusieurs services interviennent dans les opérations de recrutement et de gestion de ces emplois ne favorisant guère une démarche globale et cohérente de leur prise en charge. Ce déficit d'organisation emporte des conséquences négatives à maints égards. Pour les services, l'élaboration et la gestion des contrats étudiants est perçue comme une charge accessoire s'ajoutant à leurs missions principales.

La mission considère que l'organisation gagnera en efficacité si les établissements consentent à un examen de leurs processus de prise en charge et de gestion des contrats emplois étudiants. Une démarche commune d'audit et de simplification des procédures par les services impliqués et l'agent comptable permettrait d'identifier les difficultés et les pistes d'amélioration possible.

Recommandation n° 4 : Inviter les établissements à identifier les difficultés de gestion internes des contrats emploi étudiant et à procéder à un examen des processus opérationnels en vue de leur simplification et d'une plus grande efficacité, notamment en termes de délais de traitement.

5.1.3. Améliorer les délais de paiement des contrats étudiants

Pour les étudiants concernés, domine le sentiment d'un traitement dégradé de leur situation. L'exemple systématiquement soulevé de trop longs délais de rémunération illustre cette perception. L'attractivité des emplois étudiants peut se trouver altérée du fait des difficultés rencontrées par les établissements pour rémunérer dans des délais raisonnables les étudiants recrutés. Ce constat, déjà formulé par la mission conduite en 2011, est toujours valable aujourd'hui. Il est partagé par les gouvernances des établissements et les représentants étudiants.

Conscients du caractère peu satisfaisant de cette situation, les établissements peinent cependant à trouver des réponses efficaces. La rémunération des emplois étudiants est traitée selon le même processus de paye à façon que celui applicable à l'ensemble des agents titulaires et non titulaires des établissements. La convention qui lie les établissements aux directions régionales des finances publiques (DRFIP) impose des procédures exigeantes et des délais contraints peu adaptés à la situation des emplois étudiants payés dans la quasi-totalité des cas sur une base horaire ou à la vacation. La certification du service fait ne peut dès lors intervenir qu'en fin de mois (alors que les éléments de paye du mois en cours sont déjà transmis par l'établissement à la DRFIP) et le paiement n'intervient, dans la meilleure des hypothèses, que deux mois plus tard. Ces délais sont perçus comme d'autant plus excessifs que pour beaucoup d'étudiants cette rémunération est indispensable à l'équilibre de leur budget.

Dans ces conditions, la préférence pour un emploi à l'extérieur de l'établissement, certes plus concurrent de leurs études mais plus rapidement et régulièrement payé, trouve tout son sens. Il est donc impératif d'améliorer rapidement et significativement les conditions de versement des rémunérations aux titulaires d'emplois étudiants pour éviter que ce qui n'est encore qu'une désaffectation marginale ne se transforme au fil du temps en un détournement plus massif.

La mission attire l'attention sur le fait que la question des délais de versement des salaires ne concerne pas seulement les emplois étudiants mais également une forte proportion des nombreux vacataires recrutés par les établissements pour, notamment, assurer des enseignements. Aussi, les efforts envisagés pour réduire ces délais doivent-ils intégrer l'ensemble des catégories confrontées à cette difficulté (vacataires administratifs et vacataires d'enseignement) ?

Deux hypothèses de travail complémentaires ont été examinées par la mission. La première, opérationnelle à court terme, consiste à se fonder sur les dispositions réglementaires applicables en matière de régie pour permettre le paiement, en marge de la chaîne de traitement de droit commun, des salaires des emplois étudiants et, le cas échéant, des vacataires.

La seconde plus ambitieuse suppose une phase préparatoire plus importante et vraisemblablement des ajustements réglementaires. Il s'agirait d'automatiser le processus de rémunération de tous les personnels payés sur une base horaire ou à la vacation, dont les emplois étudiants, pour permettre le versement des salaires au fil de l'eau et non dans un calendrier de paye contraint.

5.1.3.1 À court terme l'instauration d'une régie dédiée à la rémunération des emplois étudiants et des vacataires

Pour permettre d'apporter une réponse rapide et relativement efficace, il semble possible de mobiliser les outils juridiques disponibles, en l'espèce celui de la régie d'avances, afin de réduire les délais de paiement pour les bénéficiaires de contrats emploi étudiant et pour les autres catégories de vacataires.

Ainsi, l'instauration d'une régie d'avances, dédiée à la rémunération des emplois étudiants et des vacataires, ne semble soulever de difficulté majeure ni sur un plan juridique ni sur un plan pratique. Sans doute, la doctrine du ministère chargé des finances n'encourage-t-elle pas la création de régies mais elle ne la prohibe pas pour autant dès lors que cette dernière offre la possibilité de résoudre une difficulté de façon plus simple que ne pourraient le faire d'autres solutions éventuelles.

En effet, aux termes des dispositions de l'article 5 de l'arrêté du 19 janvier 1994⁴¹ les présidents ou directeurs des établissements d'enseignement supérieur ont la possibilité de mettre en place des régies d'avance. L'article 10 du décret n° 2019-798 du 26 juillet 2019 prévoit que peut être payée par l'intermédiaire d'une régie d'avances « la rémunération des personnels payés sur une base horaire ou à la vacation, y compris les charges sociales y afférentes, dès lors que ces rémunérations n'entrent pas dans le champ du paiement sans ordonnancement préalable des rémunérations ».

À la connaissance de la mission, aucune disposition du décret du 7 novembre 2012 relatif à la gestion comptable et budgétaire ne s'oppose à la mise en place de régies pour ces rémunérations car elles n'entrent pas dans son champ d'application.

⁴¹ Arrêté du 19 janvier 1994 portant habilitation des ordonnateurs des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel et des directeurs d'établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur à instituer des régies de recettes et des régies d'avances auprès de ces établissements.

Les conditions apparaissent alors réunies pour l'instauration d'une régie d'avances dans les établissements, placée par exemple auprès de la direction des ressources humaines, dont l'objet serait d'assurer, sous la responsabilité du régisseur, directement et par virement bancaire le paiement des rémunérations des emplois étudiants au vu des pièces justificatives, et notamment de la certification du service fait. Le délai de paiement serait alors considérablement raccourci par rapport à la situation actuelle.

En procédant ainsi, l'établissement internalise toutes les étapes du processus de paye pour cette ou ces catégories d'agents et maîtrise le calendrier de versement des rémunérations qui n'est pas contraint par une date fixe de virement sur le compte des agents mais peut intervenir à partir du moment où l'ensemble des pièces justificatives au paiement sont transmises.

Le montant fixé pour chaque régie par le chef d'établissement tel que prévu par le dernier alinéa de l'article 5 de l'arrêté du 19 janvier 1994 précité, peut être calculé sur la base des dépenses prévisionnelles pour la rémunération des emplois étudiants.

Processus de l'instauration d'une régie d'avances dédiée à la rémunération des emplois étudiants et, le cas échéant, des vacataires payés sur une base horaire ou à la vacation

- Décision par le président ou le directeur de l'établissement d'instaurer une régie d'avances en application des dispositions de l'article 5 de l'arrêté du 19 janvier 1994 modifié. La décision d'instauration de la régie doit mentionner :

- * l'objet de la régie qui serait, en l'espèce, la rémunération des personnels payés sur une base horaire ou à la vacation (tel qu'explicitement permis par l'article 10 du décret n° 2019-798 du 26 juillet 2019) ;
- * le montant maximal des dépenses susceptibles d'être payées par la régie, évalué sur la base des dépenses prévisionnelles.

- Nomination d'un régisseur, dans les conditions fixées à l'article 8 de l'arrêté du 19 janvier 1994 modifié, par l'ordonnateur principal dont il relève (par exemple le directeur des ressources humaines) avec l'agrément de l'agent comptable.

Pour atteindre l'objectif d'un versement plus rapide des rémunérations, la création d'une régie dédiée au paiement des dépenses de rémunération doit être intégrée dans une démarche plus large d'amélioration de la gestion des contrats étudiants. Le versement des salaires par le régisseur est conditionné par la qualité du processus en amont de production évoqué *supra*, dans des délais maîtrisés, des pièces justificatives présentées à l'appui du paiement. Il en va ainsi de la constitution des dossiers de recrutement des étudiants concernés mais également de la certification du service fait qui, dans l'hypothèse d'une activité régulière, est susceptible de devoir être établie mensuellement par le service ou la composante d'affectation.

Afin de faciliter et sécuriser la création de ces régies par les établissements, il serait pertinent d'envisager l'élaboration par la direction des affaires financières du ministère d'un *vadémécum* portant sur les conditions et modalités de création et de fonctionnement des régies.

Recommandation n° 5 : Réduire les délais externes de paiement des emplois étudiants – et des vacataires – liés aux contraintes pesant sur la chaîne de la paie des établissements en instaurant dans ceux dont le volume des rémunérations le justifie, une régie d'avances dédiée au paiement des salaires des emplois étudiants et, le cas échéant, des vacataires.

Si l'instauration d'une régie dédiée correspond à une réponse à court terme au problème des délais excessifs de versement des rémunérations, elle présente des limites qu'il convient de ne pas sous-estimer.

En premier lieu et comme indiqué ci-dessus, l'instauration de régies doit être envisagée avec prudence car elle constitue une atténuation du principe de séparation des ordonnateurs et des comptables et présente des risques. La multiplication des régies accroît mécaniquement les possibilités d'erreurs ou de fraude et impose *ipso facto* le renforcement des contrôles de la part de l'agent comptable assignataire de la dépense et de l'ordonnateur. De plus, le régisseur doit être en capacité de tenir une comptabilité rigoureuse et peut voir sa responsabilité pécuniaire mise en cause dans les mêmes conditions que celle de l'agent comptable.

En second lieu, la mise en place de telles régies représente un coût humain, financier et en termes d'organisation. Pour tout ou partie de leur temps de travail, des agents assureront les fonctions de régisseurs dont on vient de mentionner qu'elles sont exigeantes et nécessitent une sélection rigoureuse des candidats. Ces fonctions bénéficient sous certaines conditions d'indemnités, contrepartie de la responsabilité assumée dont le financement est à la charge des établissements. Les établissements d'enseignement supérieur qui, en substance, disposaient d'un processus unique de traitement des rémunérations devront accepter d'en gérer désormais un second. Il ne fait guère de doute que la plupart des établissements sont capables sans grande difficulté d'adapter leur organisation.

Ce constat plaide en faveur de la mise à l'étude d'une solution plus aboutie et plus pérenne de la prise en charge de la rémunération des emplois étudiants et des personnels vacataires des établissements d'enseignement supérieur.

5.1.3.2 À moyen terme : l'automatisation et la sous-traitance de la rémunération des emplois étudiants et des vacataires des établissements d'enseignement supérieur

Comme pour la régie, le principe reste ici celui d'une prise en charge spécifique des rémunérations des personnels payés sur une base horaire ou à la vacation, considérant que la paye à façon, conçue pour le traitement de la rémunération des personnels occupant des emplois permanents, n'est pas adaptée à leur situation.

Il s'agirait d'ouvrir l'accès pour tous les établissements d'enseignement supérieur à une plateforme de service assurant, pour leur compte, les opérations de calcul des rémunérations et des cotisations de ces personnels préalables à leur paiement, puis de paiement lui-même.

Le modèle de référence de cette plateforme est celui du chèque emploi service universel (CESU). Celui-ci permet de déclarer, par le biais d'un compte informatique, un salarié à domicile, les salaires versés et les heures effectuées conformément au contrat conclu entre l'employeur et l'employé. Sur la base de ces informations, le calcul des cotisations patronales et salariales est instantanément réalisé et l'employeur est prélevé du montant indiqué à une échéance prévue. L'employé sera, pour sa part, destinataire d'un bulletin de salaire transmis par le centre national CESU. Ce modèle bouscule fortement à la fois la chaîne de la paie des emplois publics, qui à ce jour repose sur un système de paie à façon fortement centralisé supporté par la DGFIP, et la chaîne de la dépense, qui repose sur la constatation du service fait. Il faudrait donc, *a minima*, prévoir un système de validation de la dépense entre l'ordonnateur (le service hébergeant l'emploi étudiant) et le comptable, et prévoir, spécifiquement pour ce type de contrat public, un calcul et une édition des éléments de paie en dehors de la chaîne de paie maîtrisée par la DGFIP.

Le CESU répond à l'objectif de simplifier, pour un employeur peu averti, le calcul et le paiement des charges sociales, ainsi que l'édition des feuilles de paie. L'objectif pour l'emploi étudiant est différent : il s'agit de réduire le délai de paiement à l'étudiant de la rémunération versée pour des services rendus dans le cadre d'une activité non mensualisée. Le concept de plateforme de service pourrait cependant, sous réserve des adaptations nécessaires (notamment de l'accord de la DGFIP pour l'exclusion des étudiants et des vacataires du processus paie qu'elle gère en aval), être transposé pour répondre aux besoins des établissements d'enseignement supérieur. Il prendrait la forme d'un outil commun dans lequel sera saisi au fil de l'eau, par les gestionnaires de ressources humaines des établissements et de leurs composantes, les éléments du contrat emploi étudiant ou de vacataire nécessaires au calcul de la rémunération et des cotisations. Le gestionnaire intégrera la certification du service fait à la fin de chaque mois. Sur la base de ces informations, l'outil procédera, automatiquement et instantanément, au calcul de la rémunération brute et nette ainsi que du montant des cotisations liées à la rémunération, puis il initiera, après validation de l'ordonnateur et du comptable, le virement bancaire de paiement.

Encore dans sa phase « preuve du concept », ce dispositif nécessite des études de faisabilité préalables sur les plans technique, financier et juridique.

Du point de vue technique, ce projet exige une maîtrise d'ouvrage unique chargée, en amont, de formaliser l'expression des besoins des établissements d'enseignement supérieur, de choisir le mode le plus pertinent de développement (interne, externe) et d'assurer, en aval, l'implémentation de l'outil dans les établissements et la formation des personnels appelés à l'utiliser. L'agence de mutualisation des universités et établissements d'enseignement supérieur ou de recherche (AMUE) pourrait se voir confier,

conformément à son objet et au regard de son savoir-faire, un rôle au moins de conseil et d'accompagnement dans la définition du projet, la rédaction du cahier des charges. Le centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines (CISIRH) pourrait être en mesure d'apporter certaines briques du projet. La maîtrise d'ouvrage du projet devra accorder une attention particulière aux qualités ergonomiques de la plateforme au regard de la diversité de ses utilisateurs potentiels (services centraux des établissements, composantes, bibliothèques, CROUS).

Le projet aura un coût de développement et génèrera des économies de gestion qu'il convient d'évaluer avant d'envisager une clé de répartition du financement entre les financeurs possibles (État, établissements et autres partenaires éventuels).

Enfin, la mise en place d'un outil de gestion des rémunérations des emplois étudiants et vacataires, commun aux établissements, ne peut faire l'économie d'un examen juridique minutieux. Le maître d'ouvrage devra notamment veiller à la bonne articulation entre l'application des règles de la comptabilité publique et la mise en place de ce processus automatisé de traitement des rémunérations des emplois étudiants et des vacataires. Par ailleurs, s'agissant de traitement automatisé de données nominatives, la prise en compte des lois et règlements en la matière doit être intégrée.

Recommandation n° 6 : Étudier au niveau central, avec le concours des conférences d'établissement, la possibilité de créer une plateforme nationale déployée dans les établissements permettant une gestion spécifique du processus de rémunération des emplois étudiants et des vacataires.

5.2. La nécessité pour le ministère d'affirmer davantage une ambition nationale en faveur du développement de l'emploi étudiant

5.2.1. Mieux intégrer le travail salarié dans le parcours des étudiant

Le recours au travail salarié par des étudiants a longtemps été regardé en France comme une anomalie ou un frein à leurs études. Il est vrai qu'il consiste, dans un certain nombre de cas, à pallier l'insuffisance de ressources pour financer ses études et qu'il peut, dans certaines conditions, constituer un facteur de moindre réussite, d'étiement de la durée des études voire d'échec universitaire.

Si le travail salarié représente encore trop souvent pour des étudiants un moyen de compenser l'insuffisance de ressources dont ils disposent, il représente aussi un complément de ressources et une expérience professionnelle pour d'autres étudiants qui, à côté des périodes de travail intégrées aux études (stages, apprentissage et alternance), peut être considérée comme une modalité envisageable de poursuite des études que les pouvoirs publics et les universités devraient considérer à ce titre à partir du moment où certaines conditions sont réunies.

Ces considérations incitent par conséquent à explorer les voies d'une meilleure conciliation entre les études et l'emploi pour faire de ce dernier une activité compatible avec les exigences universitaires autant que faire se peut. Diverses expériences et dispositifs existent déjà en la matière. Une expérimentation réalisée par des chercheurs entre 2010 et 2012 à l'université du Maine a ainsi montré qu'il était possible d'améliorer la réussite des étudiants salariés en leur proposant des emplois mieux adaptés à leurs études⁴².

En encadrant l'emploi étudiant sur un plan réglementaire, l'État a souhaité donner un outil réglementaire plus clair pour développer les emplois étudiants au sein des établissements d'enseignement supérieur, sans empiéter sur les emplois de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, de service et de santé (BIATSS). Ces dispositions, qui méritent d'être mises à jour au regard d'un certain nombre d'évolutions, devraient être intégrées dans une politique active de promotion d'emplois en direction des étudiants qui prennent en compte les contraintes de leur situation universitaire en termes de plafond de temps hebdomadaire, de périodes d'examen, de déplacements, etc. Au sein même des universités, des efforts restent à accomplir pour que toutes les structures et tous les acteurs pédagogiques considèrent les

⁴² Les chercheurs concluent notamment : « Au total, nos résultats suggèrent que l'innovation qui consiste à étendre la sphère de compétences des BAIP pour y inclure le travail salarié des étudiants dans le cadre de leurs études, est à même de produire des effets positifs du point de vue de la lutte contre l'échec en licence ». (Dmitrijeva, J., Du Parquet, L., L'Horty, Y. & Petit, P. (2014). Réussir à l'université avec un emploi salarié. *Revue française d'économie*, volume xxix(1), 155-187).

étudiants qui travaillent en sus de leurs études comme des étudiants « normaux » pour qui, sans diminution des exigences académiques, certaines modalités d'études pourraient être légitimement aménagées.

Il s'agit ainsi de nourrir une ambition nationale pour l'emploi étudiant qui s'adresse non seulement aux employeurs universitaires, mais implique également un dialogue et des incitations vers l'ensemble des employeurs du secteur public et du secteur privé.

Dans cette perspective, il serait pertinent d'envisager d'élargir les possibilités de recrutement d'étudiants en permettant des mises à disposition auprès d'autres personnes morales menant une activité sur les campus ou entretenant avec l'établissement des liens étroits (SATT, fondations, associations dont l'établissement est membre...).

Afin de mieux identifier et différencier les emplois ainsi proposés en fonction des contraintes particulières des parcours universitaires, il serait judicieux de réfléchir à la faisabilité d'un label « job étudiant », ou plus simplement à l'élaboration de chartes, qui permettraient de qualifier qualitativement les emplois proposés aux étudiants à proximité ou sur les campus par des partenaires de l'université. Des établissements organisent déjà des manifestations avec des employeurs publics et privés dans le cadre d'une politique générale pour l'emploi des étudiants. Ainsi, l'université de Lille propose des événements de « *job dating* » visant à présenter aux étudiants les emplois proposés par l'université mais aussi par des collectivités locales et des entreprises qui s'engagent sur certaines caractéristiques des emplois proposés (plafonnement horaire par exemple).

Recommandation n° 7 : Utiliser la politique des emplois étudiants dans les universités comme levier pour développer une stratégie plus large favorisant le développement d'emplois, privés et publics, vers les étudiants. Celle-ci pourrait s'intégrer dans un parcours normal d'études universitaires, en respectant certains critères, consignés dans une charte, gages de qualité de cet emploi et de meilleure disponibilité de l'étudiant.

5.2.2. Assurer la promotion de la singularité de l'emploi étudiant dans les universités par rapport aux autres voies de recrutements

Les missions assurées par les emplois étudiants sont complémentaires de celles réalisées par les emplois permanents. Les craintes de substitution potentielle entre les emplois permanents et les emplois étudiants, exprimées il y a quelques années, par les personnels BIATSS, ne sont, selon les équipes de gouvernance, plus aussi vives aujourd'hui. L'expérience a démontré qu'il existait davantage une relation de complémentarité que de concurrence entre ces deux catégories d'emplois.

Le débat est néanmoins susceptible de ressurgir à la faveur du développement de nouvelles missions confiées aux étudiants. Dans un contexte de tension sur la masse salariale que rencontrent certains établissements, le développement de l'emploi étudiant pourrait, à nouveau, susciter des craintes sur le risque de voir des fonctions considérées pérennes assurées par des personnels temporaires dont les qualifications peuvent être mises en doute ou qui seraient considérées comme précarisées par ce type d'emploi.

Pour prévenir ce risque, il est utile que toutes les décisions prises en matière d'emploi étudiant puissent être régulièrement présentées devant les instances (conseil d'administration, commission de la formation et de la vie universitaire, comité technique) sous l'angle de leur spécificité et de leur complémentarité avec les emplois permanents.

Les initiatives prises par les établissements d'enseignement supérieur en faveur de la réussite étudiante se déclinent à travers des dispositifs ambitieux mais qui n'ont pas tous vocation à être pris en charge, du point de vue opérationnel, par des emplois statutaires ou qui ne relèvent pas des missions et fonctions habituellement exercées par des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Il en est ainsi notamment des dispositifs qui recourent de façon partielle ou massive à des formes de tutorat, d'accompagnement ou d'apprentissage par les pairs, qu'il s'agisse d'aller vers les futurs étudiants en amont de l'université, de les accueillir lors de leur entrée dans l'enseignement supérieur ou de les accompagner tout au long de leur parcours pour les aider à s'approprier les méthodes, les outils et les

représentations constitutives de la réussite universitaire. Il convient également de mentionner dans ce cadre la montée en puissance des dispositifs d'accompagnement des étudiants porteurs d'un handicap. Le recours à des tuteurs de niveau d'enseignement proche ou équivalent est ici particulièrement précieux, qu'il s'agisse entre autres exemples de l'aide à la prise de notes ou de l'aide lors des examens.

Dans ces domaines-là, l'efficacité des processus à l'œuvre repose justement sur le fait que ce soit des pairs, des étudiants qui eux aussi ont rencontré à un moment donné les mêmes obstacles ou les mêmes défis, qui puissent les aider à les surmonter de la façon la plus positive possible. Il convient donc de bien expliciter la spécificité de l'intervention des étudiants comme tuteurs, pour prévenir toute confusion avec le rôle pédagogique des enseignants et des enseignants-chercheurs.

Recommandation n° 8 : Mener au sein des établissements et de leurs composantes une réflexion sur le développement des missions de tutorat, induites par la mise en œuvre de la loi relative à l'orientation et à la réussite des étudiants, incluant la dimension relative au développement de l'emploi étudiant.

Cette spécificité des emplois étudiants ne doit pas seulement être affirmée par rapport aux emplois permanents mais aussi vis-à-vis des nombreux autres modes d'accès, pour les étudiants, à des activités rémunérées au sein des établissements d'enseignement supérieur. La distinction est assez simple à opérer avec certains dispositifs d'apprentissage ou de stage qui répondent à des critères et des règles parfaitement identifiés et présentent, au surplus, une relation directe avec les formations suivies. Elle est certainement plus délicate à établir avec les contrats d'engagement de service civique dont les missions peuvent, en partie, recouvrir celles exercées au titre de l'emploi étudiant. Si un risque de confusion existe du point de vue des missions, il en va tout autrement sur le plan du régime juridique applicable à ces deux catégories de contrat. En réalité, le service civique ne semble pas convenir aux étudiants en quête d'une activité rémunérée accessoire aux études permettant de disposer d'un revenu d'appoint. Les exigences horaires du service civique (24 heures hebdomadaires éventuellement annualisées) sur une durée de six à douze mois ciblent de fait des étudiants désireux d'effectuer une année de césure même si la poursuite d'études en parallèle d'un service civique n'est pas exclue.

Les établissements comme les étudiants doivent avoir une claire vision des vocations, des avantages et des limites de chacun de ces deux dispositifs. Un débat devant les instances compétentes doit permettre de fixer leurs champs respectifs et définir les conditions dans lesquelles l'établissement aura recours à l'une ou l'autre forme de recrutement. Ces clarifications apparaissent comme des préalables à la définition d'une stratégie de l'emploi étudiant.

5.2.3. Diffuser des outils et des pratiques susceptibles de faciliter le recours à l'emploi étudiant et d'en assurer une forme d'homogénéité

Le rapport IGAENR de 2011 avait recommandé l'adoption d'une charte de l'emploi étudiant. Sans avoir de caractère réglementaire contraignant, la charte permet néanmoins de poser un cadre de référence et des principes utiles au déploiement du dispositif. Les services du ministère (DGESIP) ont proposé, en 2017 et sous la forme d'un projet de circulaire, des recommandations en ce sens dans le cadre du plan national de la vie étudiante de 2015 (projet de circulaire joint en annexe). La finalisation et la diffusion de la circulaire donnerait aux établissements l'occasion d'organiser, dans la perspective de l'adoption d'une charte, un débat sur l'emploi étudiant. L'organisation d'un tel débat est souvent, comme évoqué *supra*, de nature à désamorcer les tensions éventuelles ou à dissiper les craintes souvent infondées à l'encontre de l'emploi étudiant au sein des établissements.

Recommandation n° 9 : Inciter les établissements qui n'en sont pas encore pourvus à adopter une charte sur la base de recommandations nationales.

À l'occasion des débats organisés sur la politique de l'université en matière d'emploi étudiant, il conviendrait également d'examiner d'éventuelles formes de reconnaissance ou de validation des compétences acquises par les étudiants à l'issue de ces emplois. Certains établissements, à l'image de l'université Picardie Jules Verne, ont prévu des modalités de reconnaissance pédagogique (ECTS, bonification de point...) des emplois étudiants, dans le cadre de l'intégration des compétences transversales dans la réforme de l'offre de formation. La mise en place d'un référentiel (national ou local) qui liste les compétences susceptibles d'être développées par des emplois étudiants, faciliterait leur reconnaissance éventuelle dans les parcours universitaires. À l'heure où il est souvent prévu des modalités

de reconnaissance de l'engagement associatif et citoyen des étudiants, il serait paradoxal qu'en soient par principe écartées des expériences professionnelles qui se situent au cœur des processus d'éducation et de formation. Les conférences d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche pourraient utilement se saisir de cette question pour définir des éléments de référence communs.

Recommandation n° 10 : Inviter les établissements à définir des orientations nationales communes en matière de valorisation de l'emploi étudiant au sein des cursus.

La modestie quantitative des emplois et leur caractère hybride au regard des grandes catégories de gestion universitaire amènent de plus les services des établissements à adopter des réponses différentes et empiriques pour traiter ces dossiers, au dépend parfois d'une plus grande efficacité et d'un pilotage pertinent.

Il serait utile en la matière que les conférences d'établissement puissent favoriser la mutualisation des pratiques dans ce domaine afin de simplifier et d'optimiser le travail des services chargés dans les établissements de gérer ces dossiers. La mise à disposition d'un guide pratique et régulièrement mis à jour répondrait à l'évidence à une demande des universités, des écoles et des CROUS. Celui-ci rappellerait le cadre législatif et réglementaire, formulerait des recommandations relatives à la constitution et la validation des dossiers, décrirait le circuit de la dépense et les modalités de certification des services faits. Il proposerait en outre des outils de pilotage et de suivi du dispositif permettant de mesurer les effets de la politique engagée à travers quelques indicateurs simples mais pertinents (nombre d'emplois étudiants, volume horaire moyen par emploi, délais de paiement, rémunération moyenne, valorisation des emplois dans les cursus).

La Conférence des Présidents d'université a fait part à la mission de sa disponibilité pour une telle démarche.

Recommandation n° 11 : Réaliser et diffuser des bonnes pratiques de nature à optimiser la prise en charge administrative des emplois étudiants.

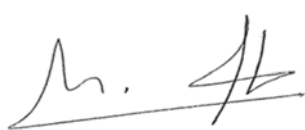
Conclusion

Le dispositif emploi étudiant est clairement identifié par les établissements d'enseignement supérieur. Il n'en demeure pas moins faiblement mobilisé malgré les ajustements réglementaires, destinés à en faciliter l'usage, opérés en 2017.

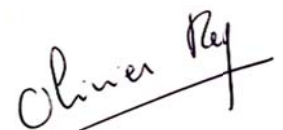
Si les freins au développement de l'emploi étudiant sont multiples, il convient dans le même temps de constater que le potentiel de ce dispositif, même loin d'être pleinement exploité, reste malgré tout limité pour des raisons objectives, tenant pour l'essentiel aux capacités d'absorption de ce type d'emploi par les établissements.

Dès lors, l'emploi étudiant ne doit pas être envisagé de manière isolée mais davantage comme une modalité parmi d'autres de l'activité rémunérée des étudiants, compatible avec la poursuite d'un cursus universitaire, voire intégré à la formation.

De ce point de vue il est susceptible d'offrir à la fois une perspective intéressante pour des étudiants en quête d'un financement partiel de leurs études mais aussi un modèle pour d'autres employeurs intéressés par le recrutement d'étudiants. Cette double ambition reste largement à construire par un travail conjoint des services concernés du ministère, des établissements et des autres employeurs extérieurs, intéressés par une démarche de recherche d'un équilibre entre les exigences académiques et une activité rémunérée.



Amine AMAR



Olivier REY



Laure VAGNER-SHAW



Pierre VALLA

Annexes

Annexe 1 :	Lettres de saisine et de désignation	39
Annexe 2 :	Liste des personnes rencontrées	41
Annexe 3 :	Projet de circulaire relative à l'adoption d'une charte relative à l'accompagnement et à la réussite des étudiants salariés dans les établissements d'enseignement supérieur	42

Lettres de saisine et de désignation



MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION

La Ministre
CAUJGM

Paris, le 14 FEV. 2019

À Monsieur Jean-Richard CYTERMANN
Chef du service de l'IGAENR

Objet : Mission sur l'emploi étudiant dans l'enseignement supérieur

En 2011, l'IGAENR avait remis un rapport sur l'emploi étudiant dans l'enseignement supérieur : bilan et perspectives.

Ce rapport considérait qu'il s'agissait d'un dispositif globalement apprécié. Il faisait des propositions d'amélioration : élargissement des fonctions concernées, simplification de la gestion de l'emploi étudiant, intégration de ce dispositif comme un instrument au service de la politique globale de l'établissement en matière de vie étudiante et de réussite, notamment en licence. Ce rapport recommandait également d'étendre à l'emploi étudiant les mesures d'allègement social et fiscal, dont bénéficiaient les « junior entreprises ».

Nous vous demandons de conduire une mission, afin d'actualiser cet état des lieux et de mesurer les obstacles qui subsistent au développement de cet emploi étudiant.

Je souhaite également que puissent être analysées les conditions de mise en œuvre de l'idée développée dans le précédent rapport « d'un chèque mission étudiant » avec allègement de charges sociales. Vous vous appuierez à cette fin sur toutes les expertises qui vous seront nécessaires en matière fiscale et/ou sociale.

D'une façon générale, vous formulerez toute proposition de nature à permettre qu'un nouvel élan soit donné au développement de l'emploi étudiant dans les établissements d'enseignement supérieur.

Il me serait agréable que les conclusions de vos travaux puissent m'être remises avant le 15 avril 2019.

Frédérique VIDAL

21 rue Descartes - 75231 Paris Cedex 05 - Tél. 01 55 55 90 90



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE LA JEUNESSE

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION

Paris le 1 AVR. 2019

Note

à l'attention de

Monsieur le directeur de cabinet
de la ministre de l'enseignement supérieur,
de la recherche et de l'innovation

Inspection générale
de l'administration
de l'éducation
nationale et de la
recherche

Le chef du service

n° 2019.068

Affaire suivie par
Manuèle Richard

Téléphone
01 55 55 12 49

Mél.
manuele.richard
@education.gouv.fr

110 rue de Grenelle
75357 Paris SP 07

Objet : L'emploi étudiant dans l'enseignement supérieur

Références : Courrier de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation date du 14 février 2019

Par lettre citée en référence, la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation a sollicité l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche pour conduire une mission portant sur l'emploi étudiant dans les établissements d'enseignement supérieur.

J'ai l'honneur de vous faire connaître que j'ai désigné M. Amine Amar, inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche, ainsi que Mme Laure Vagner-Shaw et M. Pierre Valla, chargés de mission, pour effectuer cette mission.

Jean-Richard CYTERMANN

CPI : Mme la directrice générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle
M. Bézagou, chef du groupe Sud-est
M. Amar, groupe Sud-est
Mme Vagner-Shaw, groupe Sud-est
M. Perritaz, chef du groupe Nord-ouest
M. Valla, groupe Nord-ouest

Liste des personnes rencontrées

Cabinet de la Ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

- Pauline Pannier, directrice adjointe du cabinet
- Graig Monetty, chef de cabinet, conseiller vie étudiante

Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

- Édouard Geffray, directeur général des ressources humaines
- Pierre Coural, chef de service en charge des enseignants-chercheurs et des chercheurs, adjoint au directeur général des ressources humaines
- Christophe Castell, sous-directeur vie étudiante, direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle
- Christine Lixi, cheffe du département des études statistiques, direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle, direction générale de la recherche et de l'innovation

CPU

- Philippe Vendrix, président de la commission de la vie de l'étudiant et des questions sociales
- Clotilde Marseault, Chargée de mission

Dans chaque établissement visité, la mission a notamment rencontré

- la cheffe ou le chef d'établissement ou son représentant
- la directrice générale ou le directeur général des services
- la vice-présidente ou le vice-président de la commission de la formation et de la vie universitaire
- la directrice ou le directeur des ressources humaines
- la ou le responsable du service en charge des études et de la vie universitaire
- des responsables de composantes et de services au sein desquels les emplois étudiants exercent leurs missions
- des représentantes et des représentants étudiants ainsi que des étudiantes et étudiants recrutés sur des contrats emploi étudiant

Universités visitées

- Université de Nice
- Université Claude Bernard – Lyon 1
- Université de Picardie – Jules Verne
- Université Paris – Nanterre
- Université de Strasbourg
- Université de Lille

Projet élaboré en 2016 et 2017 par les équipes de la DGESIP en concertation avec les acteurs concernés, dans la suite de la parution du plan national pour la vie étudiante.

**Projet de circulaire relative à l'adoption
d'une charte relative à l'accompagnement et à la réussite des étudiants salariés dans les établissements
d'enseignement supérieur**

La question de l'activité salariée des étudiants, parce qu'elle est au croisement des problématiques de la réussite étudiante, de la lutte contre les inégalités et de l'insertion professionnelle des diplômés, est au cœur du Plan national de vie étudiante, présenté par le Président de la République, la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et le secrétaire d'État chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche, le 1^{er} octobre 2015.

Les mesures 10 à 13 de ce plan visent en effet à améliorer la situation des étudiants salariés, notamment en limitant l'impact du travail étudiant sur la réussite des études, en informant mieux les étudiants salariés sur leurs droits et sur la compatibilité entre travail salarié et réussite des études et en valorisant et reconnaissant les compétences acquises par les étudiants salariés.

Près d'un étudiant sur deux déclare avoir exercé une activité rémunérée pendant l'année universitaire 2013⁴³. Cette moyenne recouvre des réalités diverses, aussi bien en terme de type de travail ou de durée que de motivations pour ceux qui l'exercent, depuis le « petit boulot » ponctuel jusqu'au travail proche du temps plein indispensable pour vivre, en passant par une activité rémunérée en cohérence avec les études.

Les expériences de travail ont non seulement des conséquences sur la vie des étudiants, notamment sur la santé et leurs rythmes de vie, mais également sur la réussite des études. En effet, lorsque l'étudiant travaille, ses chances de réussite dans les études sont fortement corrélées à la nature et à la durée de l'activité professionnelle.

La situation de l'étudiant qui travaille apparaît diversement prise en compte par les établissements d'enseignement supérieur, tant dans les mesures mises en place et leur formalisation que dans les étudiants visés. Il peut s'agir d'un régime spécial d'études qui concerne plusieurs catégories particulières d'étudiants comme les sportifs de haut niveau ou les étudiants en situation de handicap, de mesures mises en place au niveau d'une composante d'une université ou de modalités d'évaluation des connaissances spécifiques insérées dans la charte des examens de l'établissement. Le bénéfice des aménagements proposés afin de concilier travail et études reposent sur des critères qui varient d'un établissement à un autre. Il convient de généraliser l'accompagnement spécifique des étudiants salariés afin qu'ils bénéficient de manière homogène d'une politique volontariste des établissements.

Il paraît donc nécessaire que les établissements adoptent une charte spécifique relative à l'accompagnement et à la réussite des étudiants salariés, qui formalise la politique d'ensemble de l'établissement, en tenant compte des spécificités des différentes filières et diplômes au sein d'un même établissement.

Cette circulaire fixe le cadre et les principes auxquels les établissements doivent se référer pour élaborer, pour la rentrée 2017, une charte de l'étudiant salarié l'informant sur la compatibilité de son activité avec des études et proposant des modalités d'organisation de son cursus favorisant sa réussite.

La nécessité d'une charte relative à l'accompagnement et à la réussite des étudiants salariés dans les établissements d'enseignement supérieur

L'élaboration d'une charte relative à l'accompagnement et à la réussite des étudiants salariés vise à donner un cadre à la politique volontariste de l'établissement à l'égard des étudiants qui travaillent, au-delà de l'obligation réglementaire⁴⁴ qui incombe aux établissements de fixer des modalités pédagogiques spéciales

⁴³ Enquête « Conditions de vie des étudiants 2013 » de l'Observatoire de la vie étudiante (OVE).

⁴⁴ Arrêté du 22 janvier 2014 fixant le cadre national des formations conduisant à la délivrance des diplômes nationaux de licence, de licence professionnelle et de master.

prenant en compte les besoins spécifiques des étudiants salariés. Cette politique doit veiller plus globalement à mettre en place un environnement adapté permettant le cumul d'une activité salariée avec la réussite d'une formation de l'enseignement supérieur, afin de ne pas laisser l'étudiant dans une situation de cumul d'exigences ou d'injonctions contradictoires entre travail et études et d'en valoriser les apports.

L'adoption de la charte vise à mettre en place un accompagnement global de l'étudiant salarié, qui commence avec l'identification des étudiants-salariés au sein de l'établissement, l'information de ces étudiants sur leurs droits, et la sensibilisation des jeunes sur les conséquences de l'exercice d'une activité sur leurs études. Elle doit permettre ensuite d'offrir à l'étudiant une réponse ciblée, avec la possibilité d'aménager sa scolarité dans le temps, son emploi du temps, les modalités d'évaluation de ses connaissances. L'accompagnement de l'étudiant salarié passe également par un suivi pédagogique et une valorisation des compétences acquises dans le cadre de son activité salariée.

L'adoption de ce document de référence en faveur des étudiants salariés peut être envisagée au niveau des regroupements d'établissements, avec la mise en place d'une communication centralisée. Les établissements, qui disposent déjà d'un document de référence en la matière, peuvent le compléter le cas échéant. Ce document spécifique peut s'articuler avec les dispositifs transversaux d'accompagnement des étudiants ayant des besoins spécifiques, qui sont déjà en place dans les établissements.

Par ailleurs, l'adoption d'un document spécifique en faveur des étudiants salariés au niveau de l'établissement ou du regroupement d'établissements permet de rendre visible cet engagement non seulement auprès des étudiants qui travaillent, des futurs étudiants que sont les lycéens et des salariés qui souhaitent reprendre des études dans le cadre de la formation initiale, mais aussi des employeurs susceptibles de recruter des étudiants.

La charte doit comporter des dispositions concernant :

1 - LE PUBLIC CONCERNÉ

2 - LA POLITIQUE D'INFORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES ÉTUDIANTS SALARIÉS

3 - LES AMÉNAGEMENTS PÉDAGOGIQUES

4 - LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ACQUISES

5 - LE RAPPROCHEMENT ENTRE ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET MONDE PROFESSIONNEL

6 - LE BILAN DE LA POLITIQUE MISE EN ŒUVRE

1 - LE PUBLIC CONCERNÉ

1-1 Les étudiants salariés concernés

Les étudiants qui disposent d'un contrat de travail en dehors de leur cadre de formation sont concernés.

Ne sont pas concernés les étudiants dont l'activité salariée est intégrée à leur formation ou qui bénéficient d'un statut spécifique, comme notamment :

- les étudiants en apprentissage et les stagiaires de la formation continue ;
- les étudiants en stage intégré aux cursus ;
- les étudiants volontaires du service civique régi par les articles L. 120-1 et suivants du code du service national ;
- les étudiants recrutés comme assistants d'éducation régis par l'article L. 916-1 du code de l'éducation ;
- les internes en médecine, pharmacie et odontologie (cycle long) ;
- les doctorants.

1-2 L'intensité de l'activité salariée

Il se dégage un consensus global selon lequel une durée de travail importante réduit très fortement la probabilité de réussite.

Les étudiants qui exercent une activité d'une durée supérieure à **10 heures par semaine** sur un **semestre** de l'année universitaire doivent, à leur demande, bénéficier **de droit** des dispositifs fixés dans la charte de l'établissement.

En dessous de cette quotité de travail hebdomadaire, il appartient aux établissements de déterminer les conditions dans lesquelles les étudiants concernés peuvent bénéficier des mesures prévues par la charte.

2 - LA POLITIQUE D'INFORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES ÉTUDIANTS SALARIÉS

2-1 Informer et accueillir

En premier lieu, les établissements doivent porter à la connaissance des étudiants et futurs étudiants les éléments susceptibles d'influer sur leur décision de cumuler des études et une activité salariée. Les établissements doivent donc s'engager dans une démarche d'information qui s'adresse aux étudiants de l'établissement et également aux lycéens, sur les conditions dans lesquelles une activité salariée est compatible avec la réussite des études.

- Il paraît essentiel de faire connaître que l'effet estimé du travail salarié sur la réussite des études est notamment sensible au nombre d'heures hebdomadaires de travail (l'activité exercée plus de 10 heures par semaine peut pénaliser la réussite aux examens), au type d'activité (liée ou non aux études), au niveau d'enseignement, à la filière d'études.
- À ce titre, les établissements doivent promouvoir les emplois proposés sur les campus en application de l'article L. 811-2 du code de l'éducation, dans la mesure où ces emplois sont organisés de manière à tenir compte des exigences spécifiques de la formation suivie. Étudiants et lycéens doivent donc être informés des modalités d'accès aux emplois étudiants proposés au sein de l'établissement ou du regroupement d'établissements.
- Une information générale doit être donnée aux étudiants salariés concernant la protection dont ils bénéficient au titre du code du travail et des conventions collectives, au même titre que les autres travailleurs.
- Enfin, une information sur les droits spécifiques des étudiants salariés peut également les aider utilement à prendre leur décision d'exercer une activité salariée durant leurs études.
- Les étudiants salariés doivent être informés dans quelles conditions ils peuvent cumuler une activité salariée avec une bourse sur critères sociaux de l'enseignement supérieur et les aides au logement allouées par la caisse d'allocations familiale.
- Les étudiants salariés doivent également être informés qu'ils peuvent bénéficier du « crédit congé formation » de 5 jours voté dans le cadre de l'article 296 de la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques afin de pouvoir faire valoir un droit à la préparation des examens auprès des employeurs.

Ces informations sont disponibles sur le portail de la vie étudiante (etudiant.gouv.fr) et peuvent être accessibles sur le site de l'établissement ou sur d'autres supports.

En second lieu, les établissements doivent s'employer à faire connaître leur politique en faveur des étudiants salariés.

Ils doivent informer les étudiants des actions mises en place notamment par filière d'études et des conditions pour en bénéficier. Au moment de leur inscription, les étudiants exerçant une activité salariée ou envisageant de le faire doivent être invités à l'indiquer au service compétent, notamment afin d'être informés des démarches à accomplir pour bénéficier des différentes actions.

Pour les étudiants commençant à exercer une activité en cours d'année universitaire, il s'agit de prendre en compte leur situation pour le semestre suivant.

Afin de pouvoir renseigner au mieux les étudiants ainsi que les éventuels employeurs, il paraît utile de mettre en place dans l'établissement un point d'information qui puisse être identifié comme tel, y compris pour relayer l'information des CROUS, des collectivités locales, des organismes de sécurité sociale.

2-2 Accompagner

Les établissements doivent également offrir un accompagnement personnalisé des étudiants salariés inscrits en leur sein en vue de favoriser leur réussite et de faciliter leur intégration.

Ils se doivent d'élaborer un parcours de formation réalisable, en proposant divers aménagements en fonction des contraintes des étudiants, et, le cas échéant, un dispositif d'appui pédagogique.

Des modalités de suivi des mesures proposées doivent être envisagées. Il peut s'agir par exemple, dans les universités, d'un enseignant référent dans la filière où l'étudiant est inscrit.

3 - LES AMÉNAGEMENTS PÉDAGOGIQUES

3-1 Les principes régissant l'organisation des études et des examens des étudiants salariés

Aux termes des articles 10 et 13 de l'arrêté du 22 janvier 2014 fixant le cadre national des formations conduisant à la délivrance des diplômes nationaux de licence, de licence professionnelle et de master, les établissements d'enseignement supérieur doivent fixer « *les modalités pédagogiques spéciales prenant en compte les besoins spécifiques d'étudiants dans des situations particulières, notamment des étudiants salariés [...].* » et tenir compte de la diversité de ces publics dans les modalités d'évaluation des connaissances.

Au sein des établissements, cette compétence relève de la commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) du conseil académique ou du conseil de l'établissement qui a compétence en matière de formation.

Il convient donc de fixer pour chaque diplôme les aménagements pédagogiques particuliers et de les indiquer dans les descriptifs des modalités de contrôle des connaissances de chaque formation.

Dans les universités, chaque composante peut mettre en place ces dispositions en fonction de ses possibilités d'aménagement des études, qui doivent être validées par les CFVU.

Si les établissements doivent proposer des aménagements de leur régime d'études à tous les étudiants qui le souhaitent, il est important que les aménagements soient demandés par les étudiants salariés et relèvent ainsi d'une démarche volontaire des étudiants concernés.

Les modalités pédagogiques à mettre en œuvre en faveur des étudiants salariés sont variées (organisation spécifique de l'emploi du temps, aménagement de la durée des cursus, aménagement des examens) et leur combinaison doit permettre la plus grande souplesse dans l'articulation entre présence aux cours, travail personnel et travail salarié. En fonction des formations suivies, de l'emploi exercé, l'établissement peut privilégier les aménagements qui permettent aux étudiants salariés d'assister aux enseignements ou des mesures qui dispensent de leur présence.

L'ensemble des aménagements accordés peut faire l'objet d'un contrat pédagogique dans lequel sont précisées les mesures dont bénéficie l'étudiant salarié concerné ainsi que ses engagements.

3-2 L'organisation spécifique du cursus et de l'emploi du temps

Les étudiants salariés doivent pouvoir bénéficier d'aménagements de scolarité leur permettant de concilier les exigences liées à leur formation et les contraintes liées à l'exercice de leur activité salariée, dans l'objectif d'améliorer leur réussite.

L'organisation des cursus et les régimes d'études spécifiques pour les étudiants salariés peuvent, par exemple, comporter les mesures suivantes :

- proposer un **régime long d'études** (ou étalement du cursus) aux étudiants salariés dont les conditions d'activités sont particulièrement importantes, permettant d'organiser le parcours de formation (enseignements et examens) en bénéficiant d'une année supplémentaire. Mis en œuvre à la demande de l'étudiant salarié, après avis de l'équipe pédagogique, ce régime long d'étude doit être précisé dans un contrat d'engagements signé entre l'étudiant et l'équipe pédagogique de la formation ;

- **élaborer en début de semestre des emplois du temps fixes et stables des enseignements et des épreuves de contrôle des connaissances** et les diffuser dès le début de semestre afin de permettre aux étudiants salariés d'organiser leurs horaires de travail avec leur employeur ou de mettre en œuvre le « crédit congé formation » ;
- donner **une priorité aux étudiants salariés pour leur inscription pédagogique** (phase d'inscription réservée, autorisation de changements d'inscriptions...), sur simple présentation du contrat de travail, afin que leur choix des horaires des cours, TP et TD suivis corresponde le mieux à leurs possibilités ;
- **donner aux étudiants salariés la possibilité de suivre des cours, TP ou TD en soirée (19 h – 21 h) ou le samedi matin**, si le nombre d'étudiants concernés est suffisant ;
- **permettre aux étudiants salariés de bénéficier de dispenses d'assiduité aux cours, TD ou TP**, impliquant une évaluation par contrôle terminal. De manière intermédiaire, un nombre maximum d'autorisations d'absence aux séances de TP / TD peut être défini en fonction des particularités des enseignements dispensés.

- Mettre à disposition les supports pédagogiques

- **S'appuyer sur les potentialités offertes par les technologies numériques** : mise en ligne des supports de cours sous forme numérique, mise à disposition de ressources numériques complémentaires, accès à des enseignements à distance et à des cours en ligne...

- **Autoriser une durée de prêt plus longue et un nombre d'ouvrages empruntés plus important aux étudiants salariés** au sein des bibliothèques universitaires.

3-3 L'aménagement des modalités de contrôle des connaissances

Conformément à l'article 13 de l'arrêté du 22 janvier 2014 précité, les établissements doivent proposer des modalités d'évaluation des connaissances tenant compte des contraintes des étudiants salariés.

- Les étudiants salariés doivent ainsi avoir la possibilité d'opter pour un **contrôle des connaissances en régime terminal**, impliquant notamment des dispenses d'assiduité. Un enseignant référent peut être chargé de l'accompagnement des étudiants salariés inscrits en régime terminal.

- **Les étudiants salariés dispensés du suivi de certains enseignements peuvent bénéficier de modalités de contrôle terminal spécifiques.**

- Dans le cadre du **contrôle continu intégral**, les étudiants salariés peuvent bénéficier d'aménagements.

3-4 Le suivi pédagogique des étudiants salariés

La situation des étudiants salariés peut nécessiter d'accentuer leur suivi pédagogique.

Les dispositifs de tutorat existants dans les établissements accordent une place particulière aux étudiants salariés sous la forme, par exemple, du tutorat d'accompagnement méthodologique et pédagogique prévu dans l'arrêté du 18 mars 1998 relatif à l'organisation et à la validation du tutorat en premier cycle.

Il peut également s'agir de mettre en place des dispositifs de tutorat spécifiques.

Il s'agit aussi de renforcer le repérage des étudiants salariés exposés à un risque d'échec en raison de leur emploi, en appelant l'attention des équipes pédagogiques et des services d'information et d'orientation des établissements.

4 - LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ACQUISES AU COURS DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

L'accompagnement des étudiants dans une démarche d'identification et de valorisation des compétences acquises

Les établissements peuvent accompagner les étudiants pour les aider à développer leur capacité de réflexion sur l'identification et la valorisation des compétences acquises au cours de leur expérience professionnelle, notamment à travers la mise en place d'un portefeuille de compétences.

Un portefeuille d'expérience et de compétences est un support numérique conçu pour aider l'étudiant à réfléchir sur ses compétences et ses projets, en lui proposant :

- de décrire toutes ses expériences (ses formations professionnelles, universitaires, ses activités salariées, ou de loisir ...) ;
- de formaliser ses acquis, ses atouts et ses motivations ;
- des fiches de réflexion et de construction de ses projets ;
- une préparation de ses outils de communication comme le CV.

Les modalités de reconnaissance

Aux termes de l'article 9 de l'arrêté du 22 janvier 2014, « *les compétences acquises par un étudiant dans le cadre de son activité salariée ou bénévole peuvent être valorisées au sein de son parcours de formation* ».

Les modalités de reconnaissance peuvent se répartir en deux catégories : celles qui relèvent de la valorisation (certification, inscription à l'annexe descriptive au diplôme, délivrance d'une attestation, inscription dans un portefeuille de compétences) et celles qui consistent en une validation participant à l'obtention du diplôme suivi (attribution de crédits ECTS, d'une UE).

Dans le cadre de la politique d'établissement en faveur des étudiants salariés, il s'agit de renforcer les modalités de valorisation et de validation, à l'instar de ce qui est pratiqué en matière de reconnaissance de l'engagement associatif des étudiants⁴⁵.

L'activité salariée des étudiants peut, sous certaines conditions (durée de travail minimal, validation pédagogique...), être assimilée à des stages et donner lieu à dispense de stages pour les étudiants salariés.

De manière générale, la validation des compétences acquises par les étudiants dans le cadre de leur activité salariée implique une évaluation de celles-ci par l'équipe pédagogique de la formation (entretien oral, rapport d'activité...).

5 - LE RAPPROCHEMENT ENTRE ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET MONDE PROFESSIONNEL

Les établissements d'enseignement supérieur sont incités à développer des liens avec les employeurs privés et publics de leur bassin d'emploi, afin de recenser les offres d'emplois compatibles avec la réussite des études et de faciliter l'identification des compétences mises en œuvre dans le cadre de l'activité concernée.

Des bourses à l'emploi étudiant peuvent être mises en place dans les établissements sur la déclinaison locale du portail de vie étudiante, à partir du service Jobaviz du réseau des Crous, afin de regrouper les annonces d'emplois proposés aux étudiants.

Par ailleurs, 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.

6 - LE BILAN DE LA POLITIQUE MISE EN ŒUVRE EN FAVEUR DES ÉTUDIANTS SALARIÉS

Les établissements doivent procéder à un bilan de la mise en œuvre des dispositions de la charte relative à l'accompagnement et à la réussite des étudiants salariés, notamment en ce qui concerne ceux qui exercent une activité d'une durée supérieure à 10 heures par semaine.

Ce bilan est présenté annuellement au sein de l'instance compétente de l'établissement (commission de la formation et de la vie universitaire et conseil d'administration pour les universités).

⁴⁵ Cf. la circulaire n° 2011-1021 du 3 novembre 2011 relative au développement de la vie associative et des initiatives et la charte pour la dynamisation de la vie associative des universités, le développement et la valorisation de l'engagement étudiant du 26 mai 2011.

Les établissements sont donc invités à réfléchir sur la meilleure manière d'élaborer les moyens de suivre et de mesurer les effets de la politique mise en œuvre.

La désignation, au sein de l'établissement ou du site, d'une personne qui pilote la politique de l'établissement ou du site en matière d'accompagnement des étudiants salariés, est souhaitable.