

DOSSIER DE PRESSE

SALARIAT ÉTUDIANT

ARES

FAGE
LES ASSOS ÉTUDIANTES

FÉDÉRATION DES ASSOCIATIONS REPRÉSENTATIVES
DES ÉTUDIANTS EN SCIENCES SOCIALES

EDITO

Plus que jamais, les étudiants salariés se retrouvent en situation de grande précarité et les solutions qui leurs sont proposées ne suffisent pas.

La crise de la COVID-19 a pu mettre sur le devant de la scène des stigmates profonds restés jusqu'alors invisibles, sinon mal considérés ou ignorés. On ne peut que regretter une prise de conscience généralisée forcée par l'exposition médiatique de signaux alarmants concernant la précarité des jeunes dans leurs ensembles.

L'uberisation du monde de l'emploi étudiant, causée en partie par la recrudescence des plateformes en ligne, vient enfoncer les problématiques des étudiants salariés.

L'enquête IPSOS du 09/05/2021, demandée par la Fédération des Associations Générales Étudiantes (FAGE), a fini de tirer la sonnette d'alarme, montrant une situation dramatique exacerbée par les effets de la crise.

> *"Ce sont **82%** des étudiants avec un emploi rémunéré qui ont rencontrés des **difficultés financières** depuis le début de la crise sanitaire en mars 2020. **40%** de ces étudiants ont eu des **pensées suicidaires** depuis le début de la crise sanitaire, soit 11 points de plus que les étudiants n'étant pas salariés."*

C'est en plein cycle de travail de la mission d'information sur les conditions de vie étudiante et après la fin d'un cycle d'élections régionales que la Fédération nationale des Associations Représentatives des Etudiants en sciences Sociales (ARES) dresse un portrait actualisé des solutions pouvant apporter les changements attendus par 46%* des étudiants trop souvent en souffrance lors de leurs cursus universitaires.

Loin des idées reçues entourant le salariat étudiant, nous souhaitons par la présente, être vecteur de mesures pragmatiques qui sauront avoir comme uniques objectifs l'aide et l'épanouissement d'un public trop longtemps resté en souffrance.

Le salariat étudiant doit rejoindre une place centrale dans les préoccupations de tous les représentants nationaux comme territoriaux, place trop négligée lors d'une période de sortie de crise nous poussant à réfléchir aux nouvelles priorités des jeunesses françaises.

*(Selon une étude de l'Observatoire de la vie étudiante, 46% des étudiants travaillent pendant leurs études)

SOMMAIRE

Partie I : Le salariat étudiant face à la précarité : comment pallier les besoins engendrant les recherches d'emplois alimentaires ? 4

Partie II : L'université, actrice centrale de l'emploi des jeunes 6

Partie III : Pour des politiques publiques en faveur de l'emploi des jeunes 9

Revendications en bref 12

ILS NOUS SOUTIENNENT











































PARTIE 1

LE SALARIAT ÉTUDIANT FACE À LA PRÉCARITÉ : COMMENT PALLIER LES BESOINS ENGENDRANT LES RECHERCHES D'EMPLOIS ALIMENTAIRES ?

Après avoir beaucoup entendu parler de la question de la précarité étudiante durant la crise de la COVID-19, une question plus générale s'est posée aux représentants de l'ARES et de la FAGE :

⟶ Comment est traitée la thématique du salariat étudiant en France par les différents organismes et personnalités politiques concernés ?

Les différents avis sur la question s'opposent fortement, jusque dans la vision même de la problématique. Certains se positionnent en expliquant que le salariat étudiant ne devrait tout simplement pas exister puisqu'il est symptôme d'une précarité croissante et que les aides financières publiques devraient empêcher ce mécanisme. Au contraire de cette vision, on trouve ceux qui considèrent, peut-être excessivement, l'aspect professionnalisant, enrichissant, positif en somme du salariat étudiant.

A ce sujet, beaucoup dénoncent des employeurs trouvant auprès du public étudiant un vivier de main d'œuvre en pleine croissance, peu coûteux, qualifié et volatile (limitant de *facto* les éventuelles actions collectives). En recoupant les derniers rapports livrés à ce sujet aux données de terrain, on découvre vite une réalité nuancée et plus complexe.

Une aide financière diminue mathématiquement la proportion de salariat alimentaire ou au moins le nombre d'heures de travail effectuées. Ceci dit, **la précarité et les inégalités ne disparaissent pas pour autant, et le salariat non plus.** Une aide financière seule ne serait qu'un palliatif de circonstance, perdant de son efficacité sur le long terme. Sans compter que les étudiants ne sont pas les seuls jeunes dans le besoin et que les organisations étudiantes, dans leurs positionnements, ont tendance à trop se renfermer sur ce microcosme.

> *La proposition historique de "salaire étudiant" émane d'une bonne volonté qui tient davantage du combat idéologique portant sur la nature même du statut de l'étudiant. Le débat qui en découle s'éloigne donc paradoxalement du besoin pressant des étudiants salariés.*

Il est donc aujourd'hui plus que primordial de sortir du champ purement étudiant et de proposer un accompagnement humain et social complet en plus d'une aide financière. Cela rejoint la revendication commune de l'ARES et de la FAGE d'obtenir un modèle unique de garantie jeune universelle, système allant plus loin que le RSA 18-25 ans.

Ces positions se mêlent à une volonté de réforme en profondeur du système de bourses sur critères sociaux. Concrètement, cela équivaut à couvrir un jeune durant toute sa période d'insertion, et à s'adapter à sa situation pour qu'il ne se retrouve jamais sans couverture.

La FAGE demande :

→ La mise en place d'un **guichet unique** des aides et dispositifs sociaux étudiants afin d'agir face au taux important de non-recours.

→ **La mise en place d'un système de bourses ne prenant pas en compte le revenu salarial dudit étudiant dans le calcul de son montant.**

Le traitement de la thématique du salariat étudiant est aujourd'hui avant tout un phénomène culturel. En Europe, la France occupe la **25ème place des pays ayant le plus de salariés étudiants** comme le mettent en avant les études Eurostudent de 2016-2018.

Il devient urgent de se saisir de cette partie des politiques d'emploi des jeunes.

Il existe au moins une forme de consensus autour du **caractère hautement néfaste** d'une charge de travail salarial dépassant 8h de travail par semaine pour un étudiant, la courbe d'échec augmentant davantage à partir de 12h.

Rappelons que selon le site du gouvernement "étudiant.gouv" (Types de logements universitaires | Étudiant.gouv (etudiant.gouv.fr)), la moyenne des prix des logements étudiants conventionnés se situe aux alentours de 400 euros pour 350 euros en moyenne pour les étudiants habitant en résidence universitaire traditionnelle.

*En somme, si l'on prend en compte la hauteur du SMIC au 1er janvier 2021 (10,25€ brut de l'heure), pour que son emploi ne devienne pas un vecteur d'échec statistiquement identifiable, **un étudiant salarié ne peut payer un loyer de résidence universitaire traditionnelle avec ses revenus.***

***328 euros par mois via son emploi étudiant**, c'est donc "statistiquement" le seuil à ne pas dépasser pour garantir l'égalité des chances de réussite d'un étudiant précaire dans l'obligation de se salarier pour subvenir à ses besoins vitaux.*

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.

Ainsi, la question de la dualité entre le statut d'étudiant et le statut de salarié se pose comme une lutte de domination sur le quotidien de l'étudiant, qui débouche inexorablement sur le choix entre l'un des deux statuts.

L'ARES demande à ce que le **défi du salariat étudiant soit relevé par l'Etat,** les **corps intermédiaires** mais également les **universités** au travers de leur mission d'intérêt général. Ces dernières doivent remplir de nouvelles missions s'éloignant de plus en plus de leur étau académique, notamment en **garantissant un équilibre et un ajustement réel entre travail et études**.

PARTIE 2

L'UNIVERSITÉ, ACTRICE CENTRALE DE L'EMPLOI DES JEUNES

Près d'un étudiant sur deux se salarie durant son cursus.

Loin d'être isolé, le phénomène est davantage une norme que l'exception, ainsi **son traitement au sein des universités doit être adapté en conséquence**.

Portées par leurs valeurs d'ouverture et d'humanisme, les universités doivent réinvestir la question du salariat étudiant et devenir un acteur de premier plan dans l'amélioration du quotidien de vie et d'études de son public.



L'ARES demande la **création d'une nouvelle mission d'identification et de suivi personnalisé des étudiants salariés pouvant souffrir du non-recours au droit.**

A l'heure actuelle, c'est à l'étudiant de faire la démarche lui permettant de se faire reconnaître comme travailleur étudiant auprès de l'université, beaucoup n'ont pas recours au statut d'étudiant salarié car ils ne correspondent pas aux critères.

Au-delà de cette question, le **statut est souvent lacunaire et n'offre pas l'accompagnement nécessaire à la réussite de l'étudiant** comme a pu le confirmer Mme Pinto lors de l'audition menée par le Sénat le jeudi 30 mai 2021 sur la question de l'emploi étudiant, du salariat et de l'apprentissage.

L'ARES demande que les universités s'investissent pleinement dans la mise en place d'**aménagements d'emploi du temps**, de modes et périodes d'examens offrant une solution concrète aux étudiants salariés.

De plus, l'ARES demande à ce qu'un **suivi d'application complet** de ces mesures soit effectué et que la question de la **modification du statut étudiant salarié** soit posée.

Plusieurs expérimentations de valorisation et d'aménagement du salariat étudiant ont d'ores et déjà été menées au sein des établissements de l'enseignement supérieur, toujours précédées d'une dynamique intégrée au sein de leur schéma directeur de la vie étudiante.

L'ARES demande la **démocratisation de ces innovations académiques encore trop isolées en créant un référentiel national de compétences transversales qui faciliterait la mise en place de ces ECTS "professionnalisation" auprès des enseignants**.

Regrouper en une seule forme de valorisation toutes les activités professionnalisantes comme le salariat, l'engagement étudiant et l'entrepreneuriat faciliterait l'accessibilité et la lisibilité de cette mesure.

Selon les bassins d'emplois et en l'absence d'une grande offre liée au cursus suivi, on aggrave le risque de seulement reconnaître les emplois qualifiants au détriment des emplois alimentaires (la première catégorie de postes étant souvent pourvu par les candidats les mieux insérés socialement). Il sera donc important de prendre en compte tous les cas particuliers possibles lors de l'élaboration de ce référentiel.

Dans cette mesure, un **accompagnement à la recherche d'emploi qualifiant serait nécessaire afin d'assurer plus d'égalité à ce système de valorisation.**

Ainsi, l'ARES demande l'**adaptation des modules de professionnalisation dispensés par les universités** (Projet personnel et professionnel) afin que ces derniers accueillent des blocs de 3 à 5h axés sur les démarches d'insertion professionnelle.

Cette mission d'**aide à la recherche d'emploi** rejoint la nécessité d'**accompagnement du public d'étudiants salariés des universités**.

Des établissements organisent déjà des manifestations avec des employeurs publics et privés dans le cadre d'une politique générale pour l'emploi des étudiants.

L'Université de Lille propose des évènements 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 ou aménagement automatique de l'emploi du temps par exemple).

Un filtrage des offres d'emplois s'effectue alors, assainissant tout ou en partie les choix proposés aux étudiants en recherche d'emploi.

L'ARES demande le **soutien et le développement des projets de job dating "conscient" au sein de toutes les universités.**

Au-delà des responsabilités morales et citoyennes que l'université apporte aux étudiants salariés, pour les jeunes, l'université doit également représenter un employeur sûr et sain.

Les emplois proposés par les universités offrent un cadre de développement personnel favorable aux étudiants lorsque les mesures d'accompagnement du personnel encadrant et des étudiants eux-mêmes sont mises en place.

Il apparaît donc naturel que les emplois contractés auprès de l'université d'affiliation de l'étudiant soient la configuration permettant, *in fine*, le plus de chances d'adaptation et donc de réduction des risques.

Cependant le développement de ce type d'emploi est aussi prometteur qu'instable et si une montée en puissance de ce dispositif, qui bénéficie d'un soutien financier de l'Etat, est possible, le manque de suivi des politiques d'emplois étudiants au sein des universités a d'ores et déjà dégradé son potentiel. (voir enquêtes emploi universitaire et étudiant I GAERN 2011 et 2019).

Trop d'universités n'ont à l'heure actuelle pas encore mis en place de charte de l'emploi étudiant ni de processus de suivi des étudiants salariés.



L'ARES demande à ce que la **mise en place d'une charte de l'emploi étudiant soit effective dans toutes les universités**, cette charte devant être **construite de concert avec tous les acteurs représentatifs concernés.**

En plus de cette charte, les **schémas directeurs de la vie étudiante doivent être adaptés afin de mieux saisir et traiter les problématiques rencontrées par les étudiants salariés ou en recherche d'emploi.**

De plus, **l'information à l'emploi étudiant est inexistante dans 15% des établissements**. Sur de nombreuses plateformes, il n'est pas facile de trouver les liens d'annonces d'emploi. Diversifier les canaux d'information n'a eu que très peu d'effets sur les taux d'utilisation.

Plusieurs témoignages d'étudiants révèlent que les emplois sont plutôt transmis par le bouche-à-oreille, les plateformes, quand elles existent, n'étant pas suffisamment connues ou peu ergonomiques.

En tant qu'employeur, l'université se doit d'être garante du suivi qualitatif et quantitatif des contrats qu'elle a conclus avec ses usagers : les étudiants.

Aussi, l'ARES demande à ce qu'une **évaluation annuelle soit réalisée et présentée aux instances directrices de l'université.**

Établie de concert avec **les élus étudiants**, cette évaluation permettra d'assurer un **développement durable des politiques d'emploi étudiant ainsi que le développement de leurs droits et accompagnements**.

Avec les moyens nécessaires, une évaluation similaire pourrait être mise en place pour l'intégralité des étudiants salariés.

Dans le but de permettre un accompagnement efficace au sein des universités, des "référents salariat étudiant" doivent être mis en place afin que les missions afférentes au suivi des étudiants salariés ne pèsent pas de manière exagérée sur la masse salariale préexistante.

Au-delà de la question du financement pur de l'emploi étudiant, une barrière de gestion se pose aux universités. Il n'est en effet pas toujours facile pour ces dernières de gérer les flux financiers constants des contractualisés, **il arrive souvent que les étudiants travaillant pour les universités aient beaucoup de retard dans leur salaire,** ce qui peut les handicaper et poser un problème de précarisation de ces emplois.
Dès lors, il semble nécessaire de **mettre en place des moyens de paiement plus fluides et ponctuels**, comme les régies d'avance, pour lutter contre la précarisation des postes d'emploi étudiant (article 5, arrêté du 19 janvier 1994).

Seules, sans le soutien des politiques publiques, les universités n'auront ceci dit pas les moyens de traiter convenablement la question du salariat étudiant.

PARTIE 3

POUR DES POLITIQUES PUBLIQUES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES

Le retard de la France en termes de traitement du salariat étudiant se ressent également dans **la disparité des dispositifs proposés au niveau européen.**

La Slovénie, par exemple, met d'ores et déjà en place des agences spécialisées dans la recherche de jobs aux étudiants. Ces derniers ont d'ailleurs l'obligation de passer par celle-ci.

Nous devons sans plus attendre impulser la mise en place de moyens innovants inspirés des différentes méthodes européennes ou recommandations déjà faites par les organismes experts de la question.

Aussi, l'ARES demande la **création d'une plateforme nationale unique**, par laquelle passerait toutes les demandes, faisant le **lien entre étudiants et employeurs** permettant de réguler plus facilement les emplois étudiants contractés.



Pour aller plus loin, une telle mesure nécessiterait des adaptations plus larges, de meilleurs partenariats pourraient être effectués entre les universités, collectivités territoriales et groupements d'employeurs pour mettre en place un réel cadrage de l'employabilité des étudiants.

Ce cadrage favorisera l'évaluation qualitative des emplois proposés par les partenaires du programme. Il représenterait un véritable label "Job étudiants" fondé sur des critères de bien-être et de facilitation à la reconnaissance universitaire.

De plus, afin d'inciter les étudiants à garder un rythme de travail raisonnable, une compensation pourrait être mise en place.

Un chèque d'accompagnement personnalisé (CAP) délivré aux étudiants salariés ayant été identifiés permettra à ces derniers de subvenir à leurs besoins et ce, sans chercher à atteindre le nombre d'heures nécessaire à l'acquisition de la prime d'activité.

Si le modèle d'emploi étudiant proposé par les universités représente un point positif de l'évolution du salariat étudiant en France, les emplois dans le secteur public semblent également moins handicapants, car ils permettent, au moins partiellement, de concilier les emplois du temps professionnels et universitaires, par rapport à d'autres emplois du secteur privé.

Le plan de lutte contre la précarité des jeunes présenté par Valérie Pécresse en Île-de-France présente un projet de région allant dans ce sens.



"La Région a donc décidé de mobiliser ses principaux partenaires de la transformation numérique des lycées afin de les sensibiliser au besoin de créer des jobs étudiants. Plusieurs prestataires ont d'ores et déjà proposé spontanément de prendre 100 jeunes sur de l'accompagnement numérique qui pourront intervenir dans les lycées et aider ainsi à la transition numérique, en complément de toutes les actions de maintenance et de formation entreprises par la Région"

Au titre de l'année 2019, l'Université de Picardie Jules Verne s'est vu attribuée **680 000 euros 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.

L'ARES demande la **démocratisation de ces formes d'emploi étudiant d'utilité sociale et publique** au sein de toutes les régions.

Ainsi, l'Université Clermont-Auvergne 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 Service de Santé Universitaire et les étudiants.

De nombreux appels à projets peuvent donc être impulsés ou saisis par les corps intermédiaires pour développer les offres d'emploi universitaires entrant en logique avec leurs cursus (Milieu médical pour ERS par exemple) ou étant en adéquation avec la bonne poursuite de ce dernier.

Outre le financement de l'emploi étudiant permis par la CVEC, encourager les partenariats entre les universités et les différents acteurs de la conduite des politiques publiques offrirait une solution d'envergure pour les étudiants et universités.
Les universités manquent de moyens pour financer des politiques d'emploi étudiant stable et viable.

Au sein de sa dernière contribution sur le salariat étudiant, comme le code du travail le prévoit pour la formation professionnelle, la FAGE demandait qu'**un «droit opposable» au repos pour les examens soit créé pour les étudiants.** Ce droit opposable consisterait à mettre en place des jours de congés favorisant les révisions à des moments clés de l'année universitaire, il devrait être de 2 jours en cas de contrôle continu et d'une semaine en cas de contrôle terminal.

La loi Macron a donc concrétisé une nouvelle victoire de la FAGE puisqu'elle instaure un droit complémentaire aux étudiants salariés : l'obligation pour les employeurs d'accorder aux étudiants salariés au moins 5 jours ouvrables en congés non payés par tranche de 60 jours ouvrables travaillés, 5 jours supplémentaires dans le cadre d'une alternance.

Bien que représentant une avancée concrète, cette mesure reste trop restrictive pour pouvoir réellement s'adapter à une réalité de terrain qui nécessiterait la seule prise en compte des calendriers universitaires pour l'obtention de congés non payés.

Ainsi, l'ARES demande à ce qu'**un étudiant salarié, quelle que soit la tranche de jours ouvrables travaillés, bénéficie d'un temps de travail académique non négligeable pour sa réussite personnelle.**

Les problèmes liés au salariat étudiant ne disparaîtront pas aisément, ils nécessitent un suivi d'application des mesures et une observation constante de la part du domaine de la statistique publique et des politiques pluriannuelles. Une prise en main urgente qui ne pourra passer que par la création de missions et d'organes spécialisés.

L'ARES demande la création d'un Observatoire du travail étudiant sous la cotutelle du Ministère du Travail et du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

L'ARES demande la création d'un baromètre du salariat chez les jeunes permettant le suivi de l'évolution de l'employabilité des différentes catégories d'âge en France.

Ce baromètre devra permettre le suivi de l'évolution de l'emploi étudiant par territoire dans l'optique d'adapter au mieux les politiques d'emplois à chaque ville et région.

L'ARES demande la nomination d'un délégué interministériel chargé du travail étudiant qui devra permettre de **déployer dans les années à venir une véritable « politique publique du travail étudiant »**, pilotée par le Ministère du Travail et le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Ce délégué interministériel pourrait également être en charge du développement de l'apprentissage.

NOS REVENDICATIONS EN BREF

La FAGE demande :

1. La mise en place d'un **guichet unique des aides et dispositifs sociaux étudiants** afin d'agir face au taux important de non-recours.
2. La mise en place d'un **système de bourses ne prenant pas en compte le revenu salarial dudit étudiant** dans le calcul de son montant.
3. La communication **exhaustive et définitive**, en début de semestre, des **emplois du temps**.
4. Une **information optimale** sur les droits des étudiants au sein de l'entreprise.

L'ARES demande :

5. La création d'une **nouvelle mission d'identification et de suivi personnalisé** des étudiants salariés pouvant souffrir du non-recours au droit au sein des universités.
6. La création de **postes de référent salariat étudiant** au sein des universités.
7. Que les universités s'investissent pleinement dans la **mise en place d'aménagements d'emploi du temps, de modes et périodes d'examens** offrant une solution concrète aux étudiants salariés.

8.1 L'**augmentation de l'accompagnement personnalisé** des étudiants salariés en fonction de la tranche horaire travaillée en moyenne par semaine pour éviter le dumping social.

8.2 Un **suivi d'application complet** de ces mesures doit être effectué, la question de la modification du statut étudiant salarié doit être posée.

9.1 La **démocratisation des innovations académiques** en créant un référentiel national de compétences transversales qui faciliterait la mise en place de ces ECTS "activités professionnelles" auprès des enseignants.

9.2 **Regrouper en une seule forme de valorisation toutes les activités professionnalisantes** comme le salariat, l'engagement étudiant, l'entrepreneuriat faciliterait l'accessibilité et la lisibilité de cette mesure.

10 **L'adaptation des modules de PPP** (Projet Personnel et Professionnel) afin que ces derniers accueillent des blocs de 3 à 5 heures axés sur les démarches d'insertion professionnelle et d'accompagnement à la recherche d'emploi étudiant.

11 **Encourager et mettre en place de nouveaux partenariats** entre les universités, les acteurs privés et les collectivités.

12 **Solliciter ou impulser les appels à projets** visant à développer les offres d'emplois universitaires entrant en logique avec le cursus suivi (Milieu médical pour ERS par exemple) ou étant en adéquation avec la bonne poursuite de ce dernier.

13 Le **soutien et le développement des projets de job dating** "conscient" au sein de toutes les universités et régions.

14 La **refonte et la mise en place d'une politique de suivi** stricte des chartes emploi étudiant, des régimes spéciaux d'études et plus généralement des politiques universitaires en termes de politiques de salariat étudiant.

15.1 Dans chaque établissement, une **évaluation qualitative et quantitative des contrats conclus** en application de l'article D. 811-1 doit être établie annuellement et présentée au conseil d'administration ou à l'organe en tenant lieu.

15.2 Établie de concert avec les élus étudiants, cette évaluation permettra d'assurer un **développement durable des politiques d'emploi étudiant** ainsi que le développement de leurs droits et accompagnements.

15.3 Avec les moyens nécessaires, une évaluation similaire pourrait être mise en place pour l'intégralité des étudiants salariés.

16 La mise en place des régies d'avance pour lutter contre la précarisation des postes d'emploi étudiant.

17.1 La **création d'une plateforme nationale unique** par laquelle passerait toutes les demandes et faisant le lien entre étudiants et employeurs permettant de réguler plus facilement les emplois étudiants contractés.

17.2 Pour aller plus loin, une telle mesure permettrait des adaptations plus larges, de meilleurs partenariats pourraient être effectués entre les universités, collectivités territoriales et groupements d'employeurs pour mettre en place un **réel cadrage de l'employabilité des étudiants**.

17.3 Ce cadrage permettrait l'**évaluation qualitative des emplois** proposés par les partenaires du programme.

18 La **création d'un Label "Jobs étudiants"** fondé sur des critères de bien-être et de facilitation à la reconnaissance universitaire.

19 La **compensation de la difficulté d'acquisition de la prime d'activité pour les étudiants salariés par le financement de chèques d'accompagnement personnalisé (CAP)** délivrés à ceux ayant été identifiés dans le besoin.

20 La **démocratisation des formes d'emploi étudiant d'utilité sociale et publique** au sein de toutes les régions.

21 Un **droit opposable au repos** en vue des examens.

22 La **création d'un Observatoire du travail étudiant** sous la cotutelle du Ministère du Travail et du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

23 La **création d'un baromètre du salariat chez les jeunes** permettant le suivi de l'évolution de l'employabilité des différentes catégories d'âge en France.

24 La **nomination d'un délégué interministériel chargé du travail étudiant** qui devra permettre de déployer dans les années à venir une véritable «politique publique du travail étudiant», pilotée par le Ministère du Travail et le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Ce délégué interministériel pourrait également être en charge du développement de l'apprentissage.

POUR ALLER PLUS LOIN - SOURCES

- Dossier Salariat Étudiant (ARES - 2021)
- Dossier de Presse "Un an après : l'urgence d'agir pour ne pas sacrifier la jeunesse" (enquête IPSOS FAGE - 2021)
- Contribution FAGE : Salariat étudiant et étudiant salarié .
- 2020, Projection des effectifs dans l'enseignement supérieur pour les rentrées de 2019 à 2028, Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, coll. « Note d'information Enseignement Supérieur & Recherche ».
- Pinto V., 2010, « L'emploi étudiant et les inégalités sociales dans l'enseignement supérieur », Le Seuil - Actes de la recherche en sciences sociales
- Pinto V., 2014, À l'école du salariat - Les étudiants et leurs « petits boulots », PUF, coll. « Le lien social ».
- Béduwé C. et al., 2019, Salariat étudiant, parcours universitaires et conditions de vie, La Documentation Française, coll. « Études & recherche ».
- Zilloniz S., 2017a, « L'activité rémunérée des étudiants et ses liens avec la réussite des études. Les enseignements des enquêtes Emploi 2013-2015 », Travail et emploi, 152, p. 89-117.
- Zilloniz S., 2017, « Les activités rémunérées des étudiants : quelles formes et quelle organisation ? », 46, coll. « Dares Analyses ».

- OVE (Observatoire de la vie étudiante) "Enquête longitudinale sur le salariat étudiant"
- Audition Mission d'information Condition de vie étudiante en date du : Jeudi 20 mai 2021 "Table ronde sur l'emploi étudiant, salariat, apprentissage"
- Jeudi 15 avril 2021 " table ronde sur les thématiques territoriales"
- Jeudi 8 avril 2021 " Association et syndicat étudiant"
- Jeudi 18 mars 2021 " Audition de M.Alain Bui, Mme Laurence Canteri et M.Raphael Costambeys-Kempcynski de la CPU"
- Jeudi 25 mars " Table ronde : Santé psychologique des étudiants"
- Jeudi 11 mars " Audition de Mme Monique Ronzeau, présidente de l'observatoire national de la vie étudiante"
- Etude Eurostudent 2016-2018
- Etudiant.gouv
- Rapport de 2017 du conseil economique et social
- Cairn. Info "L'activité rémunérée des étudiants et ses liens avec la réussite des études
- Mesurer l'effet du travail salarié sur la réussite : analyse statistique sur les étudiants d'une universités française, Kady Marie-Danielle Body, Liliane Bonnal et Jean-François Gire)
- Article L.811 du code de l'éducation relatif aux emplois étudiants

- Circulaire CVEC - Fiche technique, séminaire CVEC 11/09/2019 (relatif au conditions de redistribution de la CVEC)
- Article 5 et 10 du décret n°2019-798 du 26 juillet 2019 (relatif aux régies d'avance)
- PNVE 2015 (plan national de la vie étudiante)
- Circulaire Ministérielle du 21 mars 2019 ("en complément des aides pérennes existantes comme les bourses, les étudiants peuvent avoir besoin d'un soutien social ponctuel auquel il est possible de répondre par divers moyens "attribution de tickets de restaurant universitaire, de chèques service, de tickets de transports en commun, de prets de matériel informatique etc...")
- Enquête Emploi étudiant universitaire IGAENR 2011 et 2019
- Programme régional de réussite en études longues (PRREL)

CONTACT



Alexandre IRAND
Président
presidence@fede-ares.org
06 38 75 02 96