

• RAPPORT D'ÉTUDES •

MARS 2022  
N° 26

# Mondes de l'Emploi Étudiant à l'heure Numérique

**Équipe :**

Marie Trespeuch, (responsable scientifique)  
Sorbonne-Université, GEMASS

Elise Tenret,  
Université Paris Dauphine, IRISSO

Elise Verley,  
Sorbonne-Université, GEMASS  
Feres Belghith,  
OVE

Alexandra Frenod-Dunand,  
GEMASS

Jean-François Giret,  
Université de Bourgogne, IREDU

# Projet MEENU – Mondes de l'Emploi Étudiant à l'heure Numérique

Rapport final -Septembre 2021



## APR Formes d'économie collaborative (DARES-DREES)

### Rédacteurs du rapport

Marie **Trespeuch**, Sorbonne-Université, GEMASS (Responsable scientifique)

Elise **Tenret**, Université Paris Dauphine, IRISSE

Elise **Verley**, Sorbonne-Université, GEMASS

&

Feres **Belghith**, OVE

Alexandra **Frenod-Dunand**, GEMASS

Jean-François **Giret**, Université de Bourgogne, IREDU



# Plan du rapport

PLAN DU RAPPORT	3
INTRODUCTION GENERALE	7
<b>L'emploi à l'heure de la consommation collaborative</b>	<b>9</b>
<b>Les enjeux de l'emploi étudiant aujourd'hui</b>	<b>11</b>
<b>Questions de recherche</b>	<b>14</b>
Une uberisation du jobbing étudiant ?	14
De (nouveaux ?) intermédiaires du marché du jobbing étudiants ?	15
Les étudiants ayant recours aux plateformes : profils et motivations	15
Travailler avec/sur les plateformes numériques	15
<b>Terrains et méthodes</b>	<b>16</b>
• <b>Observations</b>	<b>16</b>
• <b>Entretiens</b>	<b>16</b>
• <b>L'enquête Conditions de vie (CdV) de l'Observatoire de la Vie Etudiante (OVE)</b>	<b>17</b>
<b>Enquêter dans le contexte de Covid-19</b>	<b>18</b>
PRESENTATION DU PLAN DU RAPPORT	18
PARTIE 1. CARTOGRAPHIE ET PROMESSES DES INTERMEDIAIRES NUMERIQUES D'EMPLOI DESTINES AUX ETUDIANTS	20
<b>1. Une variété d'intermédiaires</b>	<b>20</b>
<b>2. Une cartographie analytique de l'offre d'emploi étudiant en ligne</b>	<b>23</b>
2.1. Des formats variables de mise en relation de l'offre et de la demande de travail	23
2.2. Les intermédiaires numériques vus par les étudiants (Enquête CdV 2020)	26
<b>3. Pourquoi s'adresser à des étudiants ? Une population aux multiples atouts</b>	<b>29</b>
3.1. Disponibilité	30
3.2. Flexibilité	31
3.3. Malléabilité	32
3.4. Compétences et savoir-être	32
<b>4. Micro-entrepreneuriat et étudiants : un « perfect match » ?</b>	<b>33</b>
4.1. Les avantages supposés pour les étudiants	34
4.2. Les avantages avancés pour les employeurs	35
4.3. La neutralisation du débat par les plateformes	36

<b>PARTIE 2. PROFIL DES ETUDIANTS PASSES PAR LE NUMERIQUE : LES ENSEIGNEMENTS DE L'ENQUETE CONDITIONS DE VIE 2020 DE L'OVE</b>	<b>40</b>
<b>1. Le recours à des intermédiaires numériques, principalement pour les activités « secondaires » ?</b>	<b>41</b>
<b>2. Une hétérogénéité des usages et des emplois selon le type d'intermédiaires numériques</b>	<b>43</b>
<b>3. L'expérience des plateformes</b>	<b>45</b>
<b>4. Des espaces segmentés : caractéristiques sociales des utilisateurs du numérique</b>	<b>47</b>
<b>PARTIE 3. ENTRER SUR LES PLATEFORMES ET SE FAMILIARISER : LA CARRIERE DES ETUDIANTS PASSES PAR INTERNET POUR TRAVAILLER</b>	<b>51</b>
<b>1. Un recours au numérique médié par des tiers</b>	<b>51</b>
<b>2. Tester et comparer les fonctionnalités des plateformes</b>	<b>52</b>
<b>3. Ouvrir les horizons et renverser le rapport de force dans le processus de recherche</b>	<b>54</b>
<b>4. Savoir se présenter et devenir visible</b>	<b>56</b>
4.1. Construire un profil attractif	57
Évaluer la « concurrence » et comprendre le fonctionnement de l'algorithme	57
Le guidage de la plateforme	58
L'observation des autres annonces	59
Le conseil des pairs	60
4.2. Se vendre en ligne : gérer la présentation de soi sur les plateformes électives	60
Mettre en avant ses compétences, rassurer les employeurs	61
Multiplier les annonces	63
Faire bonne impression : le choix de la photo du profil	63
4.3. Une professionnalisation de l'usage de la plateforme	64
4.4. S'évaluer pour définir la juste tarification	66
<b>PARTIE 4. CHOISIR ET ETRE CHOISI : LES DEUX FACES DE L'APPARIEMENT</b>	<b>69</b>
<b>1. Sélectionner sans embaucher : l'appariement selon les concepteurs de plateformes</b>	<b>70</b>
1.1. L'élimination par l'écrit : le rôle du CV	71
1.2. L'entretien : une visée formative plus que sélective ?	72
1.3. La « boîte noire » du matching	75
1.4. Un coup de pouce pour l'emploi ? Algorithmes et pratiques antidiscriminatoires	77
<b>2. Trouver sa mission : l'appariement guidé par le choix des étudiants</b>	<b>78</b>
2.1. Privilégier la proximité et la rentabilité plus que les contenus	80
2.2. Réduire l'incertitude et éviter la mise en danger	82
2.3. Le rôle de la notation dans l'algorithme	84

<b>PARTIE 5. DES STATUTS D'EMPLOI PLUS FLEXIBLES POUR UNE POPULATION PLUS FAIBLEMENT DEPENDANTE DES REVENUS D'ACTIVITE ?</b>	<b>89</b>
<b>1. Du « travail » à l'« emploi » de la jeunesse étudiante</b>	<b>89</b>
<b>2. La fonction sociale de l'emploi étudiant : un provisoire « qui n'engage à rien »</b>	<b>91</b>
<b>3. Quelques nuances de statuts...</b>	<b>92</b>
<b>4. Un plébiscite de la souplesse des statuts « précaires » par les étudiants... qui autorise un faible engagement moral à l'égard des recruteurs</b>	<b>96</b>
<b>5. La micro-entreprise, une souplesse qui a ses revers</b>	<b>99</b>
5.1. Le travail administratif autour du statut de micro-entrepreneur	99
5.2. La micro-entreprise, une trappe à précarité pour les étudiants des plateformes algorithmisées ?	102
5.3. Des enjeux de protection sociale secondaires, identifiés à plus long terme	105
<b>PARTIE 6. LES BUDGETS ETUDIANTS : DES REVENUS MAIS POUR QUELLES DEPENSES ?</b>	<b>107</b>
<b>1. Des revenus générés relativement limités par rapport au <i>jobbing</i> étudiant classique</b>	<b>107</b>
<b>2. Deux figures d'étudiants en « travailleurs de plateformes »</b>	<b>110</b>
<b>3. « Gagner sa vie étudiante » : les usages sociaux de l'argent des activités de plateformes</b>	<b>113</b>
<b>PARTIE 7. LE RECOURS AUX PLATEFORMES D'EMPLOI, UNE POSSIBLE CONCILIATION FORMATION/EMPLOI ?</b>	<b>118</b>
<b>1. La quête du « temps », un enjeu du recours aux intermédiaires numériques</b>	<b>118</b>
1.1. Les plateformes numériques, des outils au profit d'un ajustement au plus près des contraintes temporelles des étudiants ?	119
1.2. La quête du temps, une quête de « proximité » : les mobilités quotidiennes au cœur des processus décisionnels	120
<b>2. Gérer au mieux ses emplois du temps</b>	<b>121</b>
2.1. Une priorité donnée aux temps d'études facilitée par la faible dépendance aux revenus d'activité	121
2.2. Un ajustement au plus près des contraintes d'études	122
<b>3. L'intensification de l'activité de travail au « risque » des études et/ou de la fragilisation psychologique</b>	<b>124</b>
3.1. La tentation du travail et la quête permanente de l'optimisation	124
3.2. Le risque de pénalisation des études	125
3.3. Le risque de fragilisation psychologique	127
<b>4. Travailler via un intermédiaire numérique ou pas : quelles influences sur les manières d'étudier et la réussite des études ?</b>	<b>129</b>
<b>4.1. L'emploi du temps des étudiants</b>	<b>130</b>

<b>4.2. Des emplois qui perturbent plus ou moins les études</b>	<b>133</b>
<b>CONCLUSION GENERALE</b>	<b>142</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>144</b>
<b>Récapitulatif des entretiens avec les étudiants</b>	<b>144</b>
<b>Récapitulatif des entretiens avec les intermédiaires numériques</b>	<b>146</b>
<b>Récapitulatif des entretiens avec les employeurs</b>	<b>146</b>
<b>GUIDES D'ENTRETIEN</b>	<b>147</b>
<b>Guide d'entretien : étudiants</b>	<b>147</b>
<b>Guide d'entretien plateforme</b>	<b>151</b>
<b>FOCUS SUR LES CONDITIONS DE CONFINEMENT DE CERTAINS ETUDIANTS INTERROGES</b>	<b>154</b>
<b>TABLE DES ILLUSTRATIONS</b>	<b>170</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	<b>172</b>

## Introduction générale

La montée en puissance de plateformes numériques d'emploi a, depuis quelques années, suscité de nombreux débats, dont les plus archétypaux concernent les plateformes de VTC (Uber en premier lieu) et de livraison de repas (Frichti, Deliveroo...). L'arrivée de ces intermédiaires illustre l'émergence de formes d'emplois indépendants qui tranchent avec les protections sociales historiquement associées au salariat et qui déstabilisent des secteurs d'activités régulés, comme les transports de personnes, l'hôtellerie, ou les services bancaires. La « plateformesisation » progressive des activités c'est-à-dire « le mouvement par lequel les acteurs numériques formatent en retour l'environnement dans lequel elles s'inscrivent » (Beuscart & Flichy, Plateformes numériques, 2018) produit des inquiétudes qui n'ont pas épargné le monde de l'emploi étudiant. Différents médias<sup>1</sup> se sont ainsi fait l'écho, depuis 2018, d'une « uberisation » des jobs étudiants, que nous proposons d'analyser en détails dans le présent rapport : **les usages et l'engagement des étudiants<sup>2</sup> sur les plateformes d'emploi, ainsi que les effets de ces activités sur leurs conditions de vie sont au cœur de ce travail.**

Le choix d'étudier la population des étudiants s'est imposé pour trois raisons : 1) il s'agit d'une population jeune, censément familière des outils numériques, 2) les étudiants occupent, pour une large partie d'entre eux, une activité rémunérée en marge de leurs études, enfin 3) la population étudiante est connue comme relativement précaire et en proie à des difficultés économiques parfois importantes. Détaillons ces trois aspects :

- 1) Les enquêtes sur les usages du numérique des Français montrent d'abord que l'accès à internet fait partie des routines de la plupart des enquêtés, en particulier chez les 18-24 ans:

---

<sup>11</sup> En voici une liste évocatrice, quoique non exhaustive : <https://www.letudiant.fr/jobsstages/etudiant-et-coursier-deliveroo-c-est-tres-fatigant-de-marier-etudes-la-journee-et-velo-le-soir.html> ; <http://www.leparisien.fr/economie/deliveroo-ubereats-les-livreurs-a-velo-appelles-a-la-greve-pendant-le-mondial-07-07-2018-7810941.php> ; <https://www.alternatives-economiques.fr/jobs-etudiants-rattrapes-luberisation/00089789> ; [https://www.lemonde.fr/campus/article/2019/04/09/la-vague-de-l-uberisation-deferle-aussi-sur-le-marche-des-jobs-etudiants\\_5447637\\_4401467.html](https://www.lemonde.fr/campus/article/2019/04/09/la-vague-de-l-uberisation-deferle-aussi-sur-le-marche-des-jobs-etudiants_5447637_4401467.html) ; <https://www.franceinter.fr/emissions/histoires-economiques/histoires-economiques-14-mai-2019> ; <https://www.lavoixdunord.fr/578927/article/2019-05-06/ils-travaillent-grace-une-appli-internet>

<sup>2</sup> Par commodité, nous n'employons pas l'écriture inclusive dans le présent rapport.

leurs usages sont quotidiens et passent désormais le plus souvent par un smartphone : 89 % des 18-24 ans utilisent un smartphone comme équipement privilégié pour se connecter à internet (Baillet, Croutte, & Prieur, 2019). Le baromètre du numérique établi par le CREDOC analyse les différents usages d'internet, en particulier ceux liés à la recherche d'emploi. En 2017, 70 % des jeunes de 18 à 24 ans avaient recherché des offres d'emploi sur internet contre 26 % de l'ensemble de la population en moyenne (Croutte, Lautié, & Hoibian, 2017, p. 99). Un volet de questions était par ailleurs dédié aux « transactions entre pairs ». La catégorie des 18-24 ans était là encore la plus nombreuse à recourir à « l'économie du partage » : 23 % de ces jeunes avait proposé à des particuliers l'usage d'un de leur bien ou service contre rémunération (contre 13% de la population en moyenne) (*ibid*), résultat que l'on retrouve sous une formulation proche<sup>3</sup> dans l'enquête Ifop/France Digitale de 2018.

- 2) Comme les étudiants recourent pour près de la moitié d'entre eux à des activités rémunérées pour financer leurs études (Belghith, Ferry, Patros, & Tenret, 2020, 2021), la plateformes de ces activités a laissé craindre une précarisation plus importante de cette population, car les missions qui y sont proposées sont souvent placées sous le régime du micro-entrepreneuriat. Le recours à internet interroge sur la place qu'occupent ces plateformes dans le paysage de l'emploi puisqu'en tant qu'intermédiaires, elles récusent le plus souvent le statut d'employeur et les exigences que cela implique en matière de cotisations sociales et de protection des travailleurs (Terrasse, Barbezieux, & Herody, 2016). Les étudiants représentant des populations relativement plus touchées par la précarité et la pauvreté (Chérèque, Abrossimov, & Khennouf, 2015), ils réclament une attention plus particulière de ce point de vue.
- 3) Toutefois, deux arguments nuancent d'entrée de jeu la piste d'une précarisation massive engendrée par les plateformes : d'une part, le recours au micro-entrepreneuriat peut apparaître comme un moindre mal car ce statut offre des protections minimales aux étudiants qui sont *a priori*<sup>4</sup> largement concernés par le travail « au noir ». En outre, s'ils accèdent de plus en plus difficilement à des emplois salariés stables, les jeunes demeurent

---

<sup>3</sup> Approchée par la formulation « mise à disposition d'un service ou d'un bien »

<sup>4</sup> Car aucun chiffre appréhendant ce travail informel dans la population étudiante n'est disponible à ce jour

relativement optimistes quant à leur avenir professionnel (Grobon & Portela, 2016)<sup>5</sup>. Comme le montre la dernière enquête Génération du CEREQ, les perspectives de l'entrepreneuriat et de l'indépendance constituent un horizon de plus en plus valorisé par les jeunes enquêtés (Bonnet & Verley, 2017), que la création du statut d'auto-entrepreneur a largement contribué à valoriser (Abdelnour, 2017). Les emplois trouvés via les plateformes sont-ils par conséquent des opportunités pour réaliser ces aspirations ou de simples trappes à précarité ?

Pour aborder l'articulation entre emploi étudiant et plateformes numériques, ce rapport se situe à la croisée de trois champs de la sociologie : la sociologie du numérique (Beuscart, Dagiral, & Parasio, 2016 ; Boullier, 2019), la sociologie de l'éducation et la sociologie de la jeunesse, en particulier des étudiants.

### **L'emploi à l'heure de la consommation collaborative**

L'expression « consommation collaborative » s'est imposée, au cours des dernières années, pour désigner un ensemble de pratiques de consommation reposant sur la mise en relation des consommateurs entre eux pour s'échanger des biens et services (Botsman & Rogers, 2011). L'intermédiation entre les particuliers y est assurée par des plateformes numériques, plus ou moins outillées, qui permettent *a minima* la rencontre entre des offreurs et des demandeurs non professionnels. Ces échanges concernent, depuis longtemps, les biens de seconde main (eBay, Leboncoin), mais aussi les biens d'artisanat (Etsy) et, depuis quelques années, une gamme croissante de services : hébergement (Airbnb), transports (BlaBlaCar, Getaround), location de matériel (Zilok), menus travaux et services (Taskrabbit, Youpijob), etc. Le périmètre de cette consommation varie bien sûr selon les auteurs et les définitions, de même que le terme retenu pour la désigner (certains mettant par exemple l'accent sur la notion de « partage » (Novel, 2013). Il n'en reste pas moins que s'est rapidement développée une sphère de consommation spécifique, caractérisée par des échanges entre particuliers médiatisés par des plateformes numériques.

---

5 « En France, les jeunes sont toujours plus optimistes pour l'avenir que leurs aînés selon le Baromètre d'opinion de la DREES, quelle que soit leur situation professionnelle. Parmi les jeunes, ceux en études et les actifs diplômés du supérieur sont les plus optimistes (72 % et 78 % sont optimistes), tandis que les moins diplômés et les plus précaires le sont moins. » (Grobon & Portela, 2016, p.29)

La réussite économique des plateformes de consommation collaborative s'illustre tant par le nombre croissant d'internautes qui y ont recours, que par les revenus engrangés par leur biais<sup>6</sup>. Cette montée en puissance de la consommation collaborative est associée, au moins dans le discours de ses promoteurs, à un certain nombre de promesses sur la nature et la portée des échanges qui y sont réalisés. Un premier argument met en avant une meilleure utilisation des biens, un rapport plus raisonnable à la consommation, qui aurait des retombées écologiques positives (Peugeot, Beuscart, Pharabod, & Trespeuch, 2015). Une seconde promesse met l'accent sur les relations entre particuliers suscitées par la consommation collaborative : l'échange entre pairs est potentiellement plus authentique, porteur d'une sociabilité plus enrichissante que l'échange commercial ordinaire (Pharabod, 2017). Pour reprendre un terme abondamment utilisé par les responsables des plateformes, la consommation collaborative, par les rencontres et échanges qu'elle suscite, est inscrite dans une économie "sympa", faite de relations chaleureuses, de rencontres et d'entraide (Trespeuch, Beuscart, Pharabod, & Peugeot, 2019).

Pour les observateurs plus critiques de ces services (Slee, 2017 ; Casilli, 2019), cet argument est susceptible d'être renversé : en organisant des relations commerciales entre particuliers, la consommation collaborative augmente un peu plus encore l'étendue des eaux glacées du calcul égoïste. En transformant des individus en petites entités marchandes, et en prélevant une commission au passage, les sites participent à la colonisation du monde vécu, à l'extension de l'exploitation du travail à la sphère privée (Jourdain & Naulin, 2019). Le concept de *digital labor* (Cardon & Casilli, 2015 ; Scholz, 2013) renforce aussi cette idée d'un accaparement par les plateformes d'une valeur produite par les individus sans qu'ils n'aient conscience de leur exploitation. Des analyses récentes (Abdelnour & Bernard, 2018 ; Abdelnour & Méda, 2019) ont décrit les conséquences néfastes de la montée en puissance du « capitalisme de plateformes » en soulignant le retour en arrière qu'une généralisation du micro-entrepreneuriat représenterait pour l'encadrement du travail. Alors que le salariat avait marqué la fin du « louage d'ouvrage » et du marchandage de la force du travail, au fondement d'une « entre-exploitation ouvrière » propre aux XVIII<sup>e</sup> et XIX<sup>e</sup> siècles (Didry, 2016), on assisterait aujourd'hui, avec des plateformes comme Uber,

---

<sup>6</sup> BlaBlaCar, site français de covoiturage lancé en 2004, revendique, en 2021, 90 millions d'utilisateurs dans 22 pays. Son chiffre d'affaires est estimé (en 2015) à 88 millions d'euros. AirBnb propose à la location 3 millions de logements répartis dans 191 pays, et l'entreprise était valorisée à 31 milliards de dollars en mars 2017 pour un chiffre d'affaires annuel de 900 millions de dollars. En France, un site comme Leboncoin génère un chiffre d'affaire annuel de 214 millions d'euros, et est visité chaque mois par 26 millions d'internautes, qui y passent en moyenne 2h30 par mois.

à un retour de l'émiettement du travail sous forme de sous-traitance, où la concurrence entre travailleurs précaires devient la règle générale.

Comme le montrent les différents rapports d'information remis ces cinq dernières années aux pouvoirs publics<sup>7</sup>, les plateformes collaboratives reflètent ces inquiétudes et soulèvent des questions spécifiques sur la place et les effets qu'elles produisent sur la fiscalité et l'emploi. Des recherches récentes permettent d'apporter un regard plus optimiste sur ces enjeux. L'ouvrage récent de P. Flichy (Flichy, 2017) mobilise ainsi la notion de « travail ouvert » pour désigner ces activités qui ne sont pas réalisées dans le cadre de l'entreprise mais qui suscitent un engagement fort des individus. Pour l'auteur, le numérique a renouvelé les possibilités de réalisation de soi et les plateformes d'emploi offrent à ce titre des opportunités en termes de flexibilité et de liberté pour s'engager dans des activités à la frontière du travail et des passions. De leur côté, Beauvisage et ses collègues (Beauvisage, Beuscart, & Mellet, 2018) montrent qu'au-delà des inquiétudes à propos de « l'ubérisation de la société », il est nécessaire de se pencher sur la variété des réalités que la consommation collaborative produit sur les situations d'emploi, en étant attentif, d'une part aux divers modèles économiques choisis par les plateformes, et d'autre part aux types d'engagement que les individus investissent dans ces activités. Il ressort de ces travaux qu'en général, les revenus générés sur les plateformes restent limités, complémentaires d'autres activités salariées, et que le temps qui est consacré reste faible dans la majorité des cas. On serait donc loin encore d'assister au remplacement massif, *via* internet, d'emplois salariés par des occupations indépendantes. Il est notable toutefois que pour les chômeurs et les inactifs – dont les étudiants – la situation soit un peu différente : non mobilisés par une activité rémunérée à plein temps, ils peuvent être séduits par les avantages que comportent les activités d'emploi offertes en ligne, au risque de s'enfermer dans des situations économiques précaires. Encore à l'état de réflexion générale, il semblait important d'analyser les effets spécifiques que ces plateformes produisent sur cette population *a priori* à risque que représentent les étudiants en France.

### **Les enjeux de l'emploi étudiant aujourd'hui**

Les étudiants n'ont jamais été aussi nombreux en France. La démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur est une réalité qui se mesure d'abord en chiffres : à la rentrée 2018, 2,7 millions d'inscriptions ont été enregistrées, dont plus de 1,6 million à l'université (DEPP, 2019).

---

<sup>7</sup> Consignés en fin de rapport

Les effectifs d'inscrits dans l'enseignement supérieur en France augmentent pour la dixième année consécutive, grâce en particulier, à l'augmentation du nombre d'étudiants étrangers. La détention du statut d'étudiant renvoie toutefois à des situations contrastées et l'on observe une variété de façons de vivre ce statut, plus ou moins satisfaisantes d'un point de vue intellectuel, matériel, financier ou professionnel. Un ensemble de recherches a analysé les expériences vécues pendant cette période (Galland, Verley, & Vourc'h, 2011 ; Giret, Van de Velde, & Verley, 2016). Il ressort qu'elles varient en fonction des caractéristiques des étudiants (origine sociale, scolarité antérieure, genre...), de facteurs inhérents aux études (durée, niveau, organisation pédagogique, types d'établissement, investissements studieux) mais aussi de facteurs externes (ressources, (in)dépendance familiale, salariat, engagements...). Les étudiants sont ainsi exposés de façon différenciée à des situations susceptibles de les rendre vulnérables d'un point de vue économique, psychologique et pédagogique (Cordazzo, 2017). Des étudiants peuvent notamment être confrontés à des situations où le « métier d'étudiant » (Coulon, 1997), auquel ils sont censés consacrer un temps important de leur vie, cesse d'être leur occupation principale. Certaines situations les pénalisent dans leur investissement studieux et nuisent à l'accomplissement de leur rôle d'étudiant (impossibilité d'assister aux cours, ou de fournir le travail personnel attendu...) au risque d'échouer (Belghith, Beswick, & Verley, 2020). L'occupation d'un emploi pendant le temps d'étude représente à ce titre un facteur de risque important.

Aujourd'hui, près de la moitié des étudiants exercent un emploi durant leurs études (Belghith, Ferry, Patros, & Tenret, 2020, 2021). Ces emplois sont souvent précaires, peu rémunérés, susceptibles de devenir de véritables trappes à précarité dans la mesure où ils risquent d'augmenter sensiblement l'échec et le décrochage dans l'enseignement supérieur (Sarfati, 2013 ; David & Melnik-Olive, 2014). La décision de travailler en cours d'études est largement dépendante du temps disponible que l'étudiant est susceptible d'y consacrer et de la possibilité de concilier les temps sociaux (études, loisirs, engagements, activités rémunérées). Le choix d'activités à temps partiel est donc largement favorisé, comme le montre l'enquête emploi de l'INSEE (Zilloniz, 2017) :

Tableau 1: Principales raisons du temps partiel chez les jeunes

**Principales raisons du temps partiel** En %

	Étudiants actifs occupés de 18-29 ans	Jeunes de 18-29 ans actifs occupés ne suivant pas d'études dans le supérieur	Actifs occupés ne suivant pas d'études dans le supérieur
N'a pas la possibilité de travailler davantage avec l'emploi actuel .....	7	66	38
Pour exercer une autre activité professionnelle	1	3	4
Pour suivre des études ou une formation .....	83	8	2
Pour compléter d'autres revenus (retraite par exemple).....	0	0	3
Pour des raisons personnelles ou familiales .....	1	16	45
Ne se prononce pas .....	8	7	8

NB : aux 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> trimestres 2013, les personnes exerçant une activité temporaire ou d'appoint étaient exclues du champ de la question.  
 Lecture : en moyenne de 2013 à 2015, 83 % des étudiants de 18 à 29 ans à temps partiel (hors apprentis et stagiaires), 8 % des actifs non étudiants de 18 à 29 ans à temps partiel et 2 % de l'ensemble des actifs non étudiants à temps partiel déclarent principalement être à temps partiel pour suivre des études ou une formation.  
 Champ : personnes occupant un emploi à temps partiel au moment de l'enquête.  
 Source : Insee, enquête Emploi, 2013-2015.

Dans cette perspective, l'identification de seuils temporels au-delà desquels le recours à une activité rémunérée est susceptible de précariser les investissements studieux (généralement au-delà d'un mi-temps) constituent un invariant de la recherche sur ce thème (Giret, 2016 ; Beffy, Fougère & Maurel, 2009 ; Body, Bonnal & Giret, 2014). La nature de l'activité est également considérée comme déterminante : les activités intégrées aux études (en lien avec les études, parfois sur le lieu même des études) ne sont pas, en général, pénalisantes alors que les activités déconnectées le sont beaucoup plus.

La recherche sur le travail rémunéré des étudiants s'est ainsi focalisée sur le lien entre exercice d'une activité rémunérée en cours d'études (selon son intensité, sa nature) et réussite/échec universitaire. D'autres travaux portent sur l'utilité professionnelle (en termes d'insertion) de ces expériences menées au cours des études (Beduwé & Giret, 2018). Enfin, d'autres recherches, plus qualitatives, analysent les usages sociaux par les employeurs de cette main-d'œuvre étudiante qui a « tous les traits d'une main-d'œuvre idéalement adaptée à certains secteurs » (Pinto, 2014) puisqu'elle est flexible, disponible à des horaires ou pendant des temps sociaux inhabituels, accepte les temps partiels... Olivia Chambard (Chambard, 2020) montre bien, de son côté, l'injonction à la professionnalisation dans le monde étudiant et les usages sociaux différenciés qui sont faits du

« petit boulot » : celui-ci sera plus ou moins lié aux études, plus ou moins valorisé ensuite dans le monde du travail. La chercheuse souligne par ailleurs le contexte d'encouragement des étudiants à l'entrepreneuriat dans une perspective d'insertion professionnelle. Cette incitation se traduit de deux manières : par une transformation opérée au sein des établissements d'enseignement supérieur qui sont incités à proposer des dispositifs de sensibilisation à l'« esprit d'entreprendre » mais aussi à « accompagner les étudiants dans des projets réels ». Cette démarche s'appuie par ailleurs sur la création d'un statut d'étudiant-entrepreneur depuis mai 2014. Ce statut n'est pas celui du micro-entrepreneuriat, mais nous y lisons une rhétorique proche où l'autonomie et l'esprit d'initiative sont valorisés, aux dépens d'un statut de salarié obligé d'en référer à un supérieur hiérarchique et devant respecter des horaires imposés. Les travaux de Pinto comme ceux de Chambard permettent de comprendre le potentiel succès du statut de micro-entrepreneur dans la population étudiante, car cela combine à la fois l'injonction à la professionnalisation et la valorisation de l'esprit d'entreprendre.

Ces travaux sont des points d'appui essentiels mais présentent aussi un angle mort de la recherche que nous chercherons à éclairer avec ce rapport, à savoir le rôle spécifique que jouent les plateformes numériques sur les activités rémunérées des étudiants, à deux échelles : celle, macro, de l'emploi en général : comme le mouvement de plateformes est relativement récent, il est difficile d'approcher ces activités qui échappent la plupart du temps à l'univers du salariat proprement dit. Placées sous le régime de l'indépendance et diversement déclarées, ces activités prenant appui sur des plateformes, sont difficiles à quantifier statistiquement (Amar & Viossat, 2018). Il semblait donc important de décrire et cartographier ce monde numérique et de mesurer la portée de cette transformation qui touche de plus en plus de jeunes. Par ailleurs, nous avons à une échelle plus micro, pris en compte les promesses des offreurs (les plateformes) et les avons confrontées aux discours des étudiants interviewés tout au long de cette recherche, dont nous détaillons ci-dessous les questions structurantes.

## **Questions de recherche**

### ***Une uberisation du jobbing étudiant ?***

Le premier volet de la réflexion concerne l'offre de travail proposée par les plateformes numériques et son inscription dans le paysage des jobs étudiants traditionnels :

- que représentent, en volume, les activités rémunérées proposées en ligne par rapport aux autres voies d'accès classiques aux jobs étudiants ?
- comment appréhender et mettre de l'ordre dans le foisonnement de propositions d'intermédiation trouvées en ligne à destination des étudiants ?
- quelles sont les activités proposées de manière privilégiée aux étudiants ?
- quels types de statuts, de rémunération, de conditions de travail et de protection sociale sont proposés en ligne ?

### ***De (nouveaux ?) intermédiaires du marché du jobbing étudiants ?***

Le deuxième volet de notre réflexion porte sur les promesses et le travail des plateformes en tant qu'intermédiaires du marché du travail :

- quelles sont les discours portés par les promoteurs des plateformes en ligne et destinés aux étudiants ?
- comment s'organise le recrutement, l'appariement entre les employeurs et les étudiants ?
- quel rôle jouent les algorithmes dans ce travail d'intermédiation ?

### ***Les étudiants ayant recours aux plateformes : profils et motivations***

Le troisième volet de la réflexion vise à mieux cerner le profil des étudiants recourant aux plateformes numériques pour travailler : loin d'en rester au constat d'une génération « naturellement » connectée, nous soulignons l'hétérogénéité des situations socio-économiques des étudiants, l'intensité variable de leur recours aux plateformes numériques, ainsi que leurs motivations :

- quels sont les caractéristiques sociodémographiques de cette population ?
- pourquoi recourent-ils à ces plateformes ?

### ***Travailler avec/sur les plateformes numériques***

- comment les étudiants gèrent-ils au quotidien la recherche d'emploi via internet ?
- la promesse de flexibilité est-elle tenue ? à quel prix ?
- les plateformes permettent-elles de mieux concilier temps d'étude et temps d'activité rémunérée ?

- les revenus et les conditions de travail sont-ils meilleurs ou moins avantageux qu'avec des jobs « classiques » ?

## **Terrains et méthodes**

Ce travail de recherche s'appuie sur une méthodologie à la fois qualitative et quantitative, en mobilisant des observations, des entretiens et l'exploitation d'une enquête quantitative.

- **Observations**

- **En ligne** : les observations en ligne ont permis de dessiner le paysage de l'emploi étudiant sur internet et d'identifier les principaux acteurs à suivre sur le projet. Une exploration systématique des résultats du moteur de recherche de Google sur les jobs étudiants puis des observations plus approfondies de chacun des sites ont permis d'identifier qui étaient les initiateurs, leurs objectifs principaux, leur fonctionnement, et ainsi de catégoriser les différents intermédiaires en quatre types distincts.
- **Plateforme (start-up)** : Une des plateformes de jobs étudiants (PF1), nous a ouvert ses portes en septembre et octobre 2019 pour réaliser des observations (douze heures au total, par deux membres de l'équipe). Deux moments ont été observés : d'abord le processus de recrutement d'étudiants sous la forme d'« entretiens de personnalité » d'une quinzaine de minutes chacun (dix entretiens ont été observés) ; ensuite une après-midi de formation (gratuite) dispensée par des employés de la PF1 auprès d'étudiants volontaires inscrits sur la plateforme sous la forme d'ateliers (écrire un CV, valoriser son statut de micro-entrepreneur,..)

- **Entretiens<sup>8</sup>**

Des entretiens ont été menés d'abord avec des responsables de treize plateformes proposant des emplois à des étudiants (voir Tableau récapitulatif en annexe).

---

<sup>8</sup> Nous tenons ici à remercier Morgan Kitmann (Sorbonne-Université, GEMASS), postdoctorant sur le projet et Hélène Malmey, doctorante à l'Université Paris Dauphine, IRISSO, pour leur précieuse aide dans la conduite d'une partie des entretiens et leur participation plus générale au projet.

Concernant les étudiants, nous avons d'abord réalisé une dizaine d'entretiens avec des étudiants travaillant sur des plateformes via un recrutement dans nos réseaux. Cela a permis d'affiner les grilles d'entretien (en annexe) et de poser quelques pistes de réflexion.

Nous nous sommes ensuite appuyés sur les relations nouées avec trois des plateformes interviewées pour recruter des étudiants par leur biais. PF6 (généraliste) et PF3 (cours particuliers) ont ainsi accepté d'envoyer un email à un large échantillon de leur base pour nous faciliter la négociation d'entretiens. Cette voie d'accès a permis de conduire six entretiens supplémentaires. Toutefois, la plupart des entretiens ont été conduits pendant le confinement du printemps 2020 avec des étudiants qui avaient répondu à l'enquête OVE (voir *infra*) et consenti à être recontactés pour discuter avec un membre de l'équipe. Enfin, d'autres enquêtés ont été recrutés via des annonces sur Facebook et Twitter.

Au final, 57 entretiens ont été menés avec des étudiants dont les caractéristiques sont synthétisées dans le tableau en annexe.

Enfin, à l'automne 2020, nous avons rencontré cinq particuliers employant des étudiants pour des cours particuliers et/ou du babysitting pour avoir quelques compléments côté employeurs. Difficiles à négocier, ces entretiens n'ont été réalisés qu'avec cinq personnes mais offrent un aperçu des enjeux d'appariement que certaines plateformes soulèvent.

Pour faciliter le travail collectif d'analyse de **l'ensemble des entretiens (N=77)** nous avons utilisé le logiciel F4 Analyse, qui nous a permis de coder leur contenu par thématiques.

- **L'enquête Conditions de vie (CdV) de l'Observatoire de la Vie Etudiante (OVE)**

L'enquête Conditions de Vie (CdV) est réalisée par l'Observatoire de la vie étudiante (OVE), tous les trois ans depuis 1994, auprès d'un échantillon aléatoirement sélectionné au sein de la population étudiante en France. Afin de quantifier et identifier socialement les étudiants qui travaillent spécifiquement via des plateformes, nous avons mené, en amont de sa passation, une réflexion sur le volet du questionnaire intitulé « Activités rémunérées », de manière à actualiser les anciennes catégories d'activités proposées (question D46), et soumettre des questions spécifiques sur le recours aux plateformes d'emploi sur Internet, notamment sur quels types d'activités (D48, D49), et sur la perception des expériences d'emplois réalisées par ce biais, par rapport à leurs autres

expériences d'emploi (D50). Les questions de ce volet « activités rémunérées » ne permettent pas d'être comparées à des résultats passés car elles ont été posées pour la première fois en 2020, mais elles permettent de dresser de premiers constats qui pourront ensuite servir d'étalon de comparaison dans les années à venir.

Pour la dernière édition de l'enquête, réalisée au printemps 2020, un échantillon aléatoire de 250 000 étudiants dans l'enseignement supérieur français (IUT, STS, Universités, Ecoles, CPGE) ont été contactés pour répondre à un questionnaire en ligne et **les réponses de 60 014 étudiants ont pu être exploitées.**

### **Enquêter dans le contexte de Covid-19**

Une partie des phases de notre projet s'est donc déroulée pendant le confinement du printemps 2020 et ses suites, ce qui a ralenti notre travail et eu des conséquences sur les résultats de l'enquête. En effet, concernant le volet quantitatif, les étudiants devaient répondre aux questions en prenant comme référence une semaine normale de cours, pour éviter de biaiser les résultats. Mais il n'est pas hasardeux de penser qu'une partie d'entre eux a été influencée par le caractère très atypique de la période de confinement qui a mis un coup d'arrêt à une partie des activités rémunérées (voir (Belghith, Ferry, Patros, & Tenret, 2020)). Par ailleurs, les entretiens menés pendant cette phase n'ont pu écarter ce contexte : confinés dans leur chambre du Crous, chez leurs parents ou dans leur appartement, leur quotidien était comme celui de tout un chacun bouleversé par la situation sanitaire. Nous les avons donc interrogés aussi spécifiquement sur leurs activités, revenus et aides dans ce contexte : cela nous a permis de dessiner en creux le profil de ceux qui avaient le plus souffert de la crise en raison de statuts précaires, dont ceux proposés par certaines plateformes d'emploi. Ces analyses ont été portées dans une partie à part, figurant en annexe.

### **Présentation du plan du rapport**

Le rapport comprend sept parties.

La première propose une mise à plat du monde des emplois étudiant médiés par les plateformes et propose une typologie utilisée par ailleurs dans l'ensemble du document. La deuxième rend compte

des résultats tirés de l'enquête CdV sur les profils des étudiants et les raisons avancées pour passer par des plateformes numériques en vue de travailler.

Nous entrons avec les parties 3 et 4 dans les carrières des étudiants passant par le numérique : comment s'y prennent-ils pour chercher un job, comment sont-ils recrutés, comment s'opèrent les appariements avec les employeurs ?

Les parties 5 et 6 sont consacrées à l'analyse de leurs conditions d'emploi et des statuts occupés pour travailler, ainsi que des usages qu'ils font de leurs rémunérations.

Enfin, nous abordons, dans la dernière partie, les enjeux de conciliation temporelle qui sont au cœur des activités rémunérées proposées par les intermédiaires numériques.

## **Partie 1. Cartographie et promesses des intermédiaires numériques d'emploi destinés aux étudiants**

---

Cette partie cherche à cartographier le monde de l'emploi étudiant sur internet en identifiant les différents types d'intermédiation proposés en ligne. Les étudiants qui cherchent un travail le font désormais pour 20 % sur Internet (CdV 2020, voir *infra*) : à quels espaces accèdent-ils ? Quels jobs leur sont proposés et quel rôle joue l'intermédiaire numérique dans la relation d'emploi qui adviendra ?

Comme l'ont montré (Bessy & Chauvin, 2013) les « intermédiaires de marché » jouent un rôle non neutre dans la définition des conventions d'évaluation des biens, des services, et des personnes sur un marché. Les sites, applications, ou plateformes d'emploi présentent ainsi des fonctionnalités qui guident les protagonistes du marché du *jobbing* étudiant dans diverses configurations d'emploi. Il est donc intéressant d'identifier leurs caractéristiques par l'observation des interfaces numériques mises à la disposition des utilisateurs.

### **1. Une variété d'intermédiaires**

Suivant un processus de recherche en ligne comparable à celui d'un étudiant souhaitant trouver une activité rémunérée, nous avons relevé les résultats offerts sur les deux premières pages du moteur de recherche Google pour trois catégories d'emploi classiquement occupés par des étudiants. En tapant « job étudiant » et l'activité en question ou simplement le job. Les données collectées avec le plugin Moz pour Chrome nous indiquent le classement des sites qui apparaissaient dans les résultats. Des observations plus approfondies de chacun des sites ont permis d'identifier qui en étaient les initiateurs, les objectifs principaux et ainsi de les catégoriser.

En tapant des mots clés généraux (« job étudiant »), apparaissent d'abord dans les résultats les agrégateurs de petites annonces, tels que StudentJob ou JobEtudiant.net destinés spécifiquement au public étudiant, mais aussi des sites de petites annonces d'emploi généralistes et tous publics comme Indeed ou Jooble. Bien référencés, ces *job boards* canalisent fortement l'offre d'emplois (étudiants).

Apparaissent ensuite des sites qui publient de petites annonces mais en complément d'autres contenus sur la vie étudiante : l'emploi étudiant peut alors être conçu sous l'angle de l'aide à

l'insertion professionnelle (apprendre à faire un CV...). Ces sites sont gérés par des médias spécialisés (le magazine L'Étudiant par exemple), ou par des acteurs institutionnels comme le CIDJ ou le CROUS (Jobaviz). Dans ces derniers cas, les annonces sont relativement rares, en raison des objectifs initiaux de ces espaces qui ont surtout vocation à renseigner et conseiller les étudiants sur une vaste palette de sujets. Par ailleurs, le rôle d'intermédiaire se limite à donner des informations sur les postes puis charge à l'étudiant.e de postuler via le site pour ensuite être mis en relation avec l'employeur.

Un troisième type d'espace est constitué des plateformes d'annonces spécialisées et destinées tendanciellement à des étudiants (Superprof, Yoopies,...) : le système d'annonces est ici renversé puisque ce sont les étudiant.e.s qui proposent leurs services de cours particuliers, de garde d'enfants ou autres travaux, à la manière des propositions qu'on pourrait trouver chez son boulanger mais en version numérique.

D'autres espaces numériques comme Studentpop ou Staffme, apparaissent enfin, de manière moins visible, mais ils sont originaux car dans ces cas, les sites jouent un rôle plus crucial encore dans la relation d'emploi, en appariant des étudiants avec des entreprises en demande de main-d'œuvre pour des missions ponctuelles. Ces plateformes sont récentes (moins de 6 ans) et proposent à des étudiants sélectionnés par internet sur CV puis reçus en entretiens (voir Partie 4) de réaliser des activités rémunérées pour diverses entreprises, en restant toutefois indépendants, grâce au statut de micro-entrepreneur. Si un employeur souhaite réserver de la main-d'œuvre pour une mission, il deviendra le client de la plateforme qui, de son côté, se charge de trouver les personnes *ad hoc* pour assurer la mission.

Enfin, un cinquième type d'intermédiaire, quasiment invisible dans les résultats Google mais qui ne doit pas être laissé dans l'ombre est celui des réseaux sociaux relationnels comme LinkedIn, qui sont des pourvoyeurs d'emplois désormais classiques sur internet (Marchal, Mellet, & Rieucan, 2007 ; Georgy, 2017).

Tableau 2: Première catégorisation des intermédiaires numériques d'emploi étudiant à partir de l'exploration en ligne

Types d'intermédiaires	Sites web bien référencés
Agrégateurs de petites annonces	Jobetudiants.net, indeed, leboncoin
Annonces au sein de sites éditorialisés	<a href="http://jobs-stages.letudiant.fr">jobs-stages.letudiant.fr</a>
Sites d'annonces spécialisées	Yoopies, Superprof, ...
Plateformes d'emploi	Studentpop, Staffme
Réseaux relationnels	LinkedIn

Les premières observations en ligne montrent donc que le paysage des intermédiaires d'emplois destinés aux étudiants est contrasté et ne soulève pas toujours les mêmes enjeux selon leurs caractéristiques, notamment lorsqu'on s'intéresse aux statuts, aux conditions de travail et à la protection sociale des travailleurs qui y transitent. En s'appuyant sur la typologie réalisée par l'IGAS (Amar & Viossat, 2018), Olivia Montel (Montel, 2018) propose une typologie visant à clarifier où se situent les enjeux d'emploi les plus importants des plateformes en ligne. Au sein des plateformes de biens et de services marchands (par opposition à l'économie du partage), elle choisit d'exclure les plateformes de petites annonces. L'autrice montre bien en effet que dans cette configuration des petites annonces, les enjeux de protection sociale sont moins prégnants que ceux qui entourent les véritables « plateformes d'emplois ». Dans la constellation des sites offrant des emplois à la population étudiante, une grande partie repose sur des petites annonces. Qu'il s'agisse de jobetudiants.net, studentjob.com, ou de sites plus généralistes comme leboncoin, l'intérêt du site repose sur l'information mise à disposition des partenaires de l'échange, mais les intermédiaires numériques n'interviennent pas dans l'échange (ni dans l'appariement, ni dans la définition de la prestation, son prix...) : ces plateformes sont donc moins impliquées dans la relation d'emploi et soulèvent effectivement moins d'enjeux sur la notion de dépendance des travailleurs. Toutefois, nous ne les avons pas complètement exclues de notre enquête car ces intermédiaires, nombreux sur la toile, sont incontournables pour les étudiants et dessinent des modalités de sélection sur le marché du travail intéressantes à mettre en regard de celles proposées par des plateformes plus innovantes, comme nous le montrons ci-dessous.

## 2. Une cartographie analytique de l'offre d'emploi étudiant en ligne

### 2.1. Des formats variables de mise en relation de l'offre et de la demande de travail

Comme l'ont montré de Larquier et Rieucan, les modalités de la sélection sur le marché du travail dépendent de la forme du canal employé : passer par une agence pour l'emploi ou un site web, déposer une candidature spontanée, ou mobiliser ses réseaux relationnels (personnels ou d'école) définissent avant même l'entretien d'embauche des modalités singulières d'appariement entre offre et demande : « à chaque type de mise en relation *via* un canal, est associée une façon de mettre en forme et de véhiculer l'information sur les qualités du candidat et les exigences de l'employeur » (de Larquier & Rieucan, 2014, p. 99). Suivant les travaux de l'économiste A. Rees dans les années 1960, les autrices distinguent les canaux de recherche dite « extensive » des canaux de recherche « intensive ». Dans le premier cas, comme pour les annonces d'offre d'emploi (Pôle emploi ou les petites annonces en ligne), « les canaux procurent un grand nombre de candidatures et une information limitée sur les candidats », alors que dans le second cas, les canaux comme les réseaux relationnels (numériques, mais pas seulement) « fournissent des informations approfondies et détaillées sur un petit nombre de candidats » (*ibid*). Dans notre travail de cartographie du monde de l'emploi étudiant en ligne, nous nous employons à la fois à réaliser une mise en ordre de ce monde pléthorique et à prendre également au sérieux le rôle du « format » (Thévenot, 1985, 1997 cité par de Larquier & Rieucan, 2014) dans lequel l'information est présentée et diffusée sur le marché du travail.

Si l'on regroupe toutes les petites annonces dans une même catégorie, nous obtenons quatre formats d'intermédiation que nous détaillons ci-dessous dans un tableau et un schéma qui guideront la lecture des résultats de notre rapport.

En effet, deux lignes de tension se dégagent pour dessiner le monde de l'emploi étudiant en ligne : le degré d'intervention de la plateforme et la personnalisation de la relation d'emploi.

Tableau 3 : Récapitulatif de l'offre d'emplois étudiants proposée en ligne

<b>Degré d'intervention de la plateforme</b>	<b>Faible</b>	<b>Forte</b>
	<b>Personnalisation de la relation</b>	
<b>Faible</b>	<i>Job Boards</i> Ex : StudentJob, Jobaviz	<i>Plateformes d'emploi algorithmisées</i> Ex : StudentPop, Staffme
<b>Forte</b>	<i>Plateformes relationnelles</i> Ex : Babysittor, GensdeConfiance	<i>Plateformes électives</i> Ex : Yoopies, Superprof

En ligne est représenté le degré d'intervention des sites dans la relation d'emploi. Est considérée comme une **intervention forte** la situation où une plateforme réalise l'appariement entre candidats et employeurs, fait transiter les rémunérations, impose un statut d'emploi, définit les contrats de travail, assure les prestations... alors qu'une intervention faible consistera simplement à établir une mise en relation entre des employeurs et des candidats qui postulent.

En colonne, apparaissent ensuite les éléments de présentation de soi : le candidat doit-il construire un profil, décrire ses compétences, afficher une photographie, ou son identité est-elle masquée ?

Ainsi quatre grands cas de figure se dessinent :

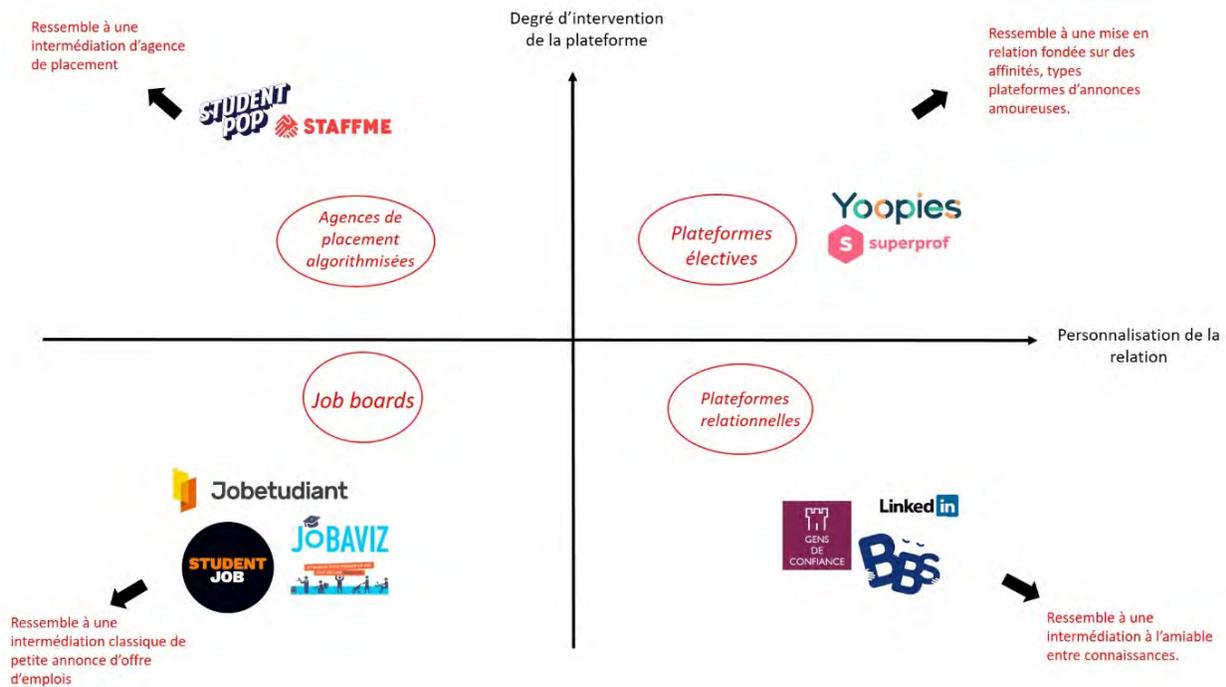
- **Les agrégateurs de petites annonces d'emplois, ou « job boards »** (Marchal, Mellet, & Rieucan, 2007). Les candidats peuvent activer des filtres pour trouver l'activité qui leur convient et postulent ensuite via le site, par le biais d'un CV et d'une lettre de motivation le plus souvent mais sans afficher publiquement leur identité ou leurs compétences.
- **Les plateformes relationnelles** : il s'agit des réseaux numériques d'annonces généralistes type GensDeConfiance, ou spécialisées, type Babysittor consacré à la garde d'enfants, qui fonctionnent comme des réseaux sociaux où la confiance naît de l'entre-soi ou de connaissances communes qui doivent rassurer sur les compétences des postulants (Georgy,

2017). Sur ces sites, on trouve à la fois des annonces d'emplois et des annonces de candidats cherchant un job et remplissant un profil pour vanter leurs compétences. Un travail de mise en scène de soi est nécessaire. En revanche la plateforme ne se charge que de l'affichage des annonces et n'entre pas dans la relation d'emploi.

- Parmi les intermédiaires qui jouent un rôle plus important dans la relation d'emploi, se trouvent d'abord les sites comme Yoopies ou SuperProf, qu'on pourra appeler les *plateformes électives*, où les étudiants construisent un profil, travaillent sur leur présentation, font un choix de photographie raisonné, imaginent les compétences souhaitées par les parents qui seront leurs employeurs. Ces plateformes conseillent d'utiliser le statut de micro-entrepreneur sans l'imposer mais assurent un travail d'intermédiation sous la forme de formulaires administratifs pré-remplis, de guides pour obtenir des aides de la CAF (services d'aide à la personne), de proposition de prendre en charge le paiement. L'appariement se fait manuellement et repose sur un principe d'affinités électives, à la manière d'un site de rencontres amoureuses (Bergström, 2019).
- Enfin, emblématiques d'une intervention forte dans la relation d'emploi, *les plateformes algorithmisées* assurent l'appariement, via un algorithme, entre des candidats et des employeurs aveugles en conséquence aux caractéristiques personnelles des étudiants qui ont été pré-sélectionnés par la plateforme auparavant. Le travail de mise en scène de soi est ici allégé, voire inexistant. Le rôle de la plateforme est ici particulièrement fort et prend la forme le plus souvent d'une application, qui gère les propositions d'emploi, les « poussent » aux pools d'étudiants disponibles, fait transiter les rémunérations, fait évaluer les deux parties à la fin de la mission.

Ces quatre figures de l'intermédiation numérique dessinent des contraintes, des appropriations et des compétences variables pour les étudiants. Pour plus de clarté nous proposons la cartographie suivante :

Illustration 1: Cartographie des intermédiaires numériques d'emploi étudiant



## 2.2. Les intermédiaires numériques vus par les étudiants (Enquête CdV 2020)

Comment les étudiants perçoivent-ils cet univers ? Dans le questionnaire Conditions de vie des étudiants (OVE) nous avons ajouté dans le volet dédié aux activités rémunérées, la question suivante : « Etes-vous passé par une application ou une plateforme numérique d'emploi pour cette /ces activité(s) (ex : Deliveroo, Yoopies, Leboncoin...) ? » (question D48\_X), puis ils étaient invités à préciser, dans une question ouverte, le nom de la (ou des) application(s) ou plateforme(s) numérique(s) utilisée(s),

Cette question a été interprétée de diverses manières par les étudiants qui ont fourni des réponses en clair intéressantes à analyser car au-delà des exemples que nous leur avons soumis, ils étaient libres d'écrire ce qu'ils entendaient eux-mêmes par « plateformes numériques ». L'enquête a d'abord permis d'estimer que **20 % des étudiants qui travaillent sont passés par une « application ou une plateforme numérique d'emploi »<sup>9</sup> pour leur activité professionnelle**, que nous appellerons dans toute la suite de ce rapport « intermédiaire numérique ».

<sup>9</sup> Terme utilisé dans le questionnaire de l'enquête CdV 2020 (question D48\_X).

L'enquête révèle par ailleurs une **grande diversité d'intermédiaires numériques cités par les étudiants**. Comme le montre le tableau ci-après, recensant les sites internet les plus souvent cités, les réponses vont de « Pôle emploi » à « Studentpop ».

L'enquête a ainsi permis de recueillir les réponses (qualitatives) de 3762 étudiants (soit 90 % des utilisateurs de plateformes) et de 4305 noms de plateformes. Après recodage (pour les plateformes citées par plus de 9 étudiants, 26 plateformes ont été identifiées (qu'elles correspondent à l'activité principale des étudiants ou non). 88% des étudiants n'ont donné qu'un nom de plateforme, 10% d'entre eux ont donné deux noms et 2% ont donné 3 ou 4 noms différents de plateformes. Nous avons classé les plateformes citées par les étudiants dans les quatre catégories principales présentées dans la cartographie (voir Illustration 1) : les job boards (1), les plateformes relationnelles (2), les plateformes électives (3), les plateformes algorithmisées (4) ainsi que dans celle des agences de placement sans algorithme (5).

Tableau 4 : classification des plateformes citées par les étudiants

De quelle(s) plateforme(s) ou application(s) numérique(s) s'agit-il ?			
Nom plateforme	Effectif	Pourcentage	TYPE
<i>Indeed</i>	697	18,51	Job board
<i>Le bon coin</i>	539	14,32	Job board
<i>Pôle Emploi</i>	88	2,34	Job board
<i>Baby sitor</i>	180	4,78	Plateforme relationnelle
<i>Facebook</i>	142	3,76	Plateforme relationnelle
<i>Gens de confiance</i>	111	2,96	Plateforme relationnelle
<i>LinkedIn</i>	54	1,43	Plateforme relationnelle
<i>Superprof</i>	217	5,76	Plateforme élective
<i>Yoopies</i>	217	5,76	Plateforme élective
<i>Yoopala</i>	66	1,76	Plateforme élective
<i>Allovoisin</i>	20	0,54	Plateforme élective
<i>Animaute</i>	9	0,23	Plateforme élective
<i>Uber/Ubereats</i>	173	4,61	Plateforme algorithmisée
<i>StaffMe</i>	98	2,61	Plateforme algorithmisée
<i>Deliveroo</i>	80	2,13	Plateforme algorithmisée
<i>Student Pop</i>	67	1,79	Plateforme algorithmisée
<i>Nounoutop</i>	186	4,95	Agence
<i>Kinougarde</i>	136	3,61	Agence
<i>Completude</i>	73	1,95	Agence
<i>Hotesse connexion</i>	55	1,46	Agence
<i>Adecco</i>	52	1,37	Agence
<i>Aide au Top</i>	40	1,08	Agence
<i>Academia</i>	30	0,81	Agence
<i>Babychou</i>	13	0,35	Agence
<i>Anacours</i>	10	0,25	Agence
<i>Alphaeducation</i>	9	0,24	Agence
<i>Autre</i>	942	25,05	

Source : Enquête CdV 2020

Champ : étudiants passés par un intermédiaire numérique (N = 4 190)

Les effectifs quand ils sont rangés par catégorie de plateformes telles que nous les avons définies sont les suivants :

Tableau 5 : Les effectifs par type de plateforme

	Type	Effectifs	Part usagers
1	<i>Job boards</i>	1259	30%
2	Plateformes relationnelles	443	11%
3	Plateformes électives	511	12%
4	Plateformes algorithmisées	341	8%
5	Agence de placement	585	14%

Source : Enquête CdV 2020 ; champ : étudiants passés par un intermédiaire numérique (N = 3818, hors valeurs manquantes sur le type de plateformes)

En suivant Montel (2018), la suite du rapport évoque *a minima* les *job boards*, et les agences de placement « classiques » type Acadomia ou Kinougarde qui n’ont en ligne qu’une vitrine web mais sans annonces visibles ou propositions d’appariement, pour se concentrer essentiellement sur les plateformes relationnelles, électives et d’emploi algorithmisé. Cela concerne dans notre échantillon 31% des étudiants qui travaillent via internet, soit environ 1300 étudiants.

### 3. Pourquoi s’adresser à des étudiants ? Une population aux multiples atouts

Toujours en nous intéressant au paysage des offreurs d’emplois étudiants en ligne, nous nous sommes demandé pourquoi certains acteurs s’adressaient spécifiquement à des étudiants et non à des « jeunes » en général. Les attraits de cette population ont déjà été décrits dans d’autres travaux et sont ainsi résumés dans cette étude de cas sur la grande distribution par G. Rieucan et M. Salognon : « les étudiants sont appréciés dans le secteur pour être peu chers, productifs, flexibles, mobiles, disponibles pour travailler le week-end et en soirée et peu revendicatifs (Bernard & Chappaz, 2007) » (Rieucan & Salognon, 2013). Nous avons peu ou prou retrouvé les mêmes qualificatifs dans notre enquête. Nous nous appuyons ici sur 13 entretiens réalisés avec des responsables de plateformes et l’observation des messages publicitaires affichés sur les sites pour attirer des étudiants<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Nous avons repris la majorité des plateformes relationnelles, électives et algorithmisées citées par au moins 9 étudiants dans la question D48\_X de l’enquête CdV et ajouté Side, site de jobs pour étudiants créé en 2016 mais qui a basculé en 2019 vers un modèle de plateforme d’intérim.

Tableau 6: Récapitulatif des slogans publicitaires adressés sur les plateformes en ligne

Nom plateforme	TYPE	Slogan
<b>Baby sitor</b>	<i>relationnelle</i>	Deviens babysitor et garde des enfants près de chez toi
<b>Superprof</b>	<i>élective</i>	Donner des cours, vivre de sa passion ! Étudiants, enseignants, autodidactes, passionnés, diplômés, professionnels... Rejoignez la communauté des Super Professeurs ! On vous attend 😊.
<b>Yoopies</b>	<i>élective</i>	Jobs de garde d'enfants, soutien scolaire, ménage, aide à domicile. Trouvez un emploi flexible en 24h et soyez aidé dans vos démarches.
<b>Yoopala</b>	<i>élective</i>	La garde d'enfants en toute confiance.
<b>Allovoisin</b>	<i>élective</i>	Prestation de services et location de matériel
<b>Animaute</b>	<i>élective</i>	Trouvez votre gardien idéal ! Parmi nos 200 000 pet-sitters certifiés.
<b>Uber/Ubereats</b>	<i>algorithmisée</i>	Livrez avec Uber Eats en France. Vous pouvez maintenant générer des revenus en sillonnant les rues de votre ville pour livrer de délicieux repas avec Uber Eats.
<b>StaffMe</b>	<i>algorithmisée</i>	Les jobs que tu veux, quand tu veux. StaffMe te propose des jobs flexibles et bien payés, partout en France selon tes disponibilités.
<b>Deliveroo</b>	<i>algorithmisée</i>	Roulez avec Deliveroo. Vous décidez où et quand vous livrez.
<b>Student Pop</b>	<i>algorithmisée</i>	Finance tes études avec des missions adaptées à ton emploi du temps.
<b>Side</b>	<i>algorithmisée</i>	Travaille sur Side. Gagne de l'argent et de l'expérience selon ton emploi du temps

Au cœur des messages publicitaires, on identifie la possibilité d'un accès tout particulièrement souple à des emplois rémunérés. Le tutoiement et la mention parfois explicite du statut d'étudiants (comme StudentPop, Staffme) montrent un intérêt pour une population jeune, diplômée ou en voie de l'être, dont on a cherché à mieux cerner les atouts ci-dessous.

### 3.1. Disponibilité

Une des premières caractéristiques de la population étudiante qui est mise en avant par les plateformes est sa disponibilité. Avec 21 heures de cours par semaine en moyenne (20 heures pour les étudiants en activité rémunérée) et 16 heures de travail personnel (13 heures pour les étudiants

salariés) (Observatoire de la vie étudiante, 2020), les étudiants ont la possibilité de consacrer quelques heures par semaine à une activité rémunérée, notamment dans les filières universitaires où les emplois du temps sont les moins chargés en heures de cours, comme nous l'explique le responsable d'un site agrégateurs d'annonces d'emplois :

*« Aujourd'hui on intervient sur quatre types de postes : le job étudiant, le stage, l'alternance et le premier emploi. Pour le job étudiant ce qui nous intéresse le plus ce sont les universités. Pourquoi ? C'est leur disponibilité. Un étudiant en école a beaucoup plus d'heures qu'un étudiant en université. Et dans les universités ce qui va nous intéresser ce sont les filières de sociologie, lettres modernes, qui ont peu d'heures de cours et sont plus disponibles (...) **La qualité première d'un étudiant c'est pas forcément ses compétences mais c'est sa disponibilité.** »*

*(entretien avec PF2)*

### **3.2. Flexibilité**

Cette disponibilité s'accompagne d'une certaine flexibilité que les créateurs de plateforme identifient précisément : en effet, mises à part les heures de cours qui n'occupent qu'une partie de leur emploi du temps, les étudiants, qui par ailleurs ont très rarement des enfants – seuls 4,5% des étudiants sont parents (Regnier-Loilier, 2017) ou autres obligations familiales, semblent ainsi pouvoir organiser leur temps de travail personnel et leur temps de loisirs un peu plus librement que d'autres catégories de la population :

*« Si je suis étudiant, grâce à [PF1], j'ai pas besoin de choisir entre étudier et travailler. C'est ce que je vous disais, c'est que, les semaines où j'ai du temps, je taffe à fond, et les semaines où j'ai moins de temps, bah je dis non aux missions. Mais je suis pas comme, quand je travaille chez McDo, où la semaine où j'ai des examens je dois choisir entre perdre mon boulot et réussir mes exams »*

*(entretien avec le co-fondateur de PF1)*

*« PF6 vous vous inscrivez, vous rentrez un certain nombre de caractéristiques, ce que vous voulez faire comme type de mission, là où vous habitez, la zone dans laquelle vous voulez travailler autour de chez vous, vos disponibilités : est-ce que vous ne voulez travailler que le mardi après-midi ou toute la semaine ? voilà. À partir de ça, nous on va vous envoyer des offres qui correspondent. C'est-à-dire que vous n'avez pas un job board où vous allez commencer à postuler à des offres. Vous allez **recevoir** l'offre... »*

*(entretien avec les fondateurs de PF6)*

La contrepartie de ces qualités, c'est le caractère peu engagé des étudiants : comment anticiper les « faux plans », les « lapins » ? C'est une problématique pour ces plateformes dont elles parlent aussi et qu'elles cherchent à contrecarrer, par des incitations ou de la surveillance (voir Partie 4).

### **3.3. Malléabilité**

Moins expérimentés et peut-être moins informés, les étudiants sont également moins exigeants sur les rémunérations, et donc plus malléables pour les employeurs :

*« Mais juste pour répondre à « pourquoi l'étudiant ? »... eh bien, il est beaucoup plus maniable, il accepte une rémunération moindre... »*

*(Entretien avec PF2)*

En outre, le fait que les parents aident très souvent leurs enfants étudiants, induit une perception du salaire touché pendant les études comme un salaire d'appoint, venant simplement compléter d'autres ressources (aides publiques, aides familiales notamment). Ainsi, dans la dernière enquête OVE sur les conditions de vie des étudiants, 63% des étudiants déclarent recevoir une aide financière de leur famille et cette aide représente 42% des ressources mensuelles moyennes des étudiants<sup>11</sup>, tandis que les aides publiques représentent 23% des ressources des étudiants.

### **3.4. Compétences et savoir-être**

Par rapport à de jeunes travailleurs peu ou pas diplômés, les étudiants représentent une population attractive pour les employeurs et les plateformes car, par définition, leur statut d'apprenant le reste de la semaine les dessine comme vifs et réactifs. Dans la grande distribution, Rieucan et Salognon notaient en 2013 : « Leur implication dans la sphère des études est présentée comme signe de leur capacité à apprendre : "L'avantage c'est que les étudiants captent tout de suite. Pourquoi ? Parce qu'ils sont toujours en activité au niveau mental" (directeur, supermarché intégré). De ce point de vue, la concurrence est rude pour les jeunes qui ne sont pas étudiants et qui sont au chômage : "C'est sûr qu'à côté d'une fille lambda, mignonne, mais qui cherche depuis longtemps, un étudiant pige tout, tout de suite..." (directeur adjoint, supermarché indépendant) » (Rieucan & Salognon, 2013).

Ces mêmes compétences des étudiants sont, sans surprise, mises en avant par les plateformes pour justifier de cibler cette catégorie particulière de la population, comme le détaille ici un employé de la PF2 :

*« Et surtout [l'étudiant] a des compétences que des actifs qui seraient prêts à prendre le job proche du SMIC n'ont pas. Par exemple la maîtrise des langues. Sur les plateaux téléphoniques notre plus gros client c'est Europe Assistance où chaque année ils ont besoin de cent cinquante personnes pour les plateaux été de juin à septembre parce qu'ils ont un*

---

<sup>11</sup> Voir aussi (Observatoire de la vie étudiante, 2020) et (Le Pape & Tenret, 2016)

*pic d'activité. Et ils souhaitent avoir quelqu'un qui parle anglais. Et d'autres langues européennes. »*

*(Entretien avec PF2)*

Pas toujours explicitées, ces compétences peuvent aussi renvoyer à des aspects plus généraux, des « *soft skills* ». Ainsi, les étudiants seraient capables de « bien s'exprimer », de « bien présenter », ou de rassurer les employeurs potentiels (notamment pour les entreprises de cours particuliers ou de garde d'enfant) véhiculant ainsi une image de sérieux. Cela n'empêche pas les plateformes de prévoir, pour certains, une sélection des étudiants parmi les candidats aux jobs qu'elles proposent, voire des temps de formation pour améliorer les compétences de ceux qu'elles recrutent, en particulier sur ce volet du « savoir-être » qui paraît central dans le discours de la PF1 :

*« C'est les caractères un peu qu'on essaye d'identifier chez les étudiants...de « savoir-être ». Est-ce qu'il est hyper social ? Hyper actif ? Hyper punchy ? Hyper pro ? Ces trucs-là. On aimerait bien que en fait... C'est ça qui va nous aider en fait, sur les étudiants. Et en fait, nous, toute la réflexion chez PF1, c'est de se dire : en fait, PF1 c'est une école du savoir-être. Et que, dans les boîtes, maintenant on valorise vachement les jobs étudiants, et la capacité à réagir parce que en fait, la connaissance, bah, elle évolue tout le temps, et donc on a envie de gens qui savent s'adapter. Que, les jobs étudiants, ce qu'on voit chez PF1, bah, c'est cette capacité à... À faire plein de trucs différents, et à être apprécié. »*

*(Entretien avec le co-fondateur de PF1)*

Au terme de cette courte analyse des discours des plateformes, retenons que les étudiants sont présentés comme une population disponible, flexible, relativement malléable, mais également compétente.

#### **4. Micro-entrepreneuriat et étudiants : un « perfect match » ?**

Le droit du travail impose des durées légales de travail (plancher et plafond) qui s'imposent à tous les salariés. Le statut d'étudiant permet toutefois d'y déroger en proposant des durées plus courtes : en effet la durée minimale de 24 heures par semaine n'est pas applicable pour les salariés de moins de 26 ans poursuivant des études<sup>12</sup>, rendant les étudiants très attractifs pour les employeurs, en particulier dans certains secteurs comme la restauration rapide et la grande distribution (Pinto, 2014 ; Rieucan & Salognon, 2013). Le micro-entrepreneuriat représente un saut encore plus grand de flexibilisation du travail puisque le travailleur devient un indépendant pouvant moduler le

---

<sup>12</sup> <https://www.etudiant.gouv.fr/fr/contrats-de-travail-reperes-juridiques-1720>

nombre d'heures de travail rémunéré en fonction des opportunités qui se présentent et/ou de ses besoins.

Sans revenir dans les détails de l'histoire de la création de ce statut d'indépendant qui émerge en 2008 (Abdelnour, 2017), soulignons simplement la grande plasticité du dispositif qui permet à des salariés, comme à des chômeurs ou des étudiants de prétendre à des compléments de revenus, en devenant micro-entrepreneur. La simplification du calcul des cotisations sociales et des impôts (pourcentage du chiffre d'affaires) a été pensée pour faciliter l'entrée dans le statut, dont les chiffres d'affaires sont plafonnés. Aujourd'hui, ce statut concerne plus d'un million de personnes en France. L'enquête CdV 2020 permet de dire que parmi l'ensemble des étudiants salariés, 4 % sont micro-entrepreneurs (pour leur emploi principal). En revanche, si l'on regarde les seuls étudiants passés par une plateforme algorithmisée, ils sont 62% de micro-entrepreneurs (qui représentent 8% des étudiants exerçant une activité rémunérée). Cette sur-représentation montre le recours très massif de ces plateformes particulières au statut de micro-entrepreneur. Quels sont les intérêts et les difficultés représentés par ce statut aux yeux des différents acteurs engagés dans la relation d'emploi ?

#### ***4.1. Les avantages supposés pour les étudiants***

Au-delà des atouts décrits *supra* pour les employeurs potentiels, les étudiants représentent aussi une population dont le statut est attractif : bénéficiant d'une sécurité sociale attachée à leur statut d'étudiant, ils peuvent toutefois cumuler ce statut avec celui de micro-entrepreneur. Requis ou fortement conseillé par les plateformes étudiées, le statut d'indépendant est d'abord vanté comme une manière de travailler en gardant de grandes marges de liberté : « *C'est un gage de flexibilité et d'indépendance car tu peux choisir avec qui, quand et où tu travailles ce qui te permet d'assurer une gestion parfaite de ta vie étudiante et professionnelle*<sup>13</sup>. » Par ailleurs, l'argument de la rémunération est aussi mis en avant : « *Avec un tarif qui défie toute concurrence nous rémunérons pourtant nos étudiants 30% de plus que le smic. Tout le monde est gagnant !* », trouve-t-on plus loin sur le site.

Enfin, la possibilité de réaliser plusieurs types d'activités, d'ouvrir ses horizons selon ses envies et d'augmenter son employabilité à moyen terme sont d'autres arguments apportés dans les entretiens.

---

<sup>13</sup> Site de StudentPop

Chez Studentpop comme chez Staffme, les activités proposées sont des missions ciblées sur l'événementiel (hôtes et hôtesse), l'animation commerciale, la logistique, la vente, le *streetmarketing*... et les étudiants peuvent potentiellement naviguer de l'une à l'autre facilement. Pour l'un des fondateurs de la PF6, ce sont autant de « lignes de CV » que pourraient faire valoir les étudiants auprès d'un employeur stable à l'issue de leurs études :

*« On ne l'aurait probablement pas fait il y a un an ou deux, si nous n'avions pas des convictions fortes de la réussite potentielle de ce modèle, pour notamment travailler contre le chômage. C'est un des grands credo intérieurs chez nous. Moi je suis père d'enfants et je vois en plus qu'ils ont des difficultés et je vois comme c'est difficile. Au fond peut-être que la formation par le job est l'une des solutions (...) En fait c'est par la multiplication de ces expériences... En fait c'est ce qu'on constate quand on fait des focus groups avec des [usagers de PF6]. C'est en fait la multiplication de ces petites expériences qui ajoute des lignes au CV et du coup l'effet gagnant en employabilité et leur permet très rapidement, enfin beaucoup plus rapidement, de trouver l'emploi dont ils avaient besoin. (...) C'était ça la grande réflexion qu'on a conduite. C'était non seulement offrir aux jeunes la possibilité de financer leur vie, mais aussi de s'enrichir et d'enrichir leur CV. C'est le tremplin vers l'emploi. »*

*(Entretien avec PF6)*

#### **4.2. Les avantages avancés pour les employeurs**

Embaucher des étudiants micro-entrepreneurs représente finalement différents avantages que les intermédiaires numériques mettent en valeur auprès de leurs clients, qu'ils soient des entreprises ou des particuliers. Dans le cas des plateformes algorithmisées, la promesse consiste à proposer une main-d'œuvre flexible pré-sélectionnée (« briefée ») et à prendre en charge toutes les contraintes administratives afférentes à l'embauche d'un travailleur, sans toutefois le salarié. Dans le cas des plateformes électives et relationnelles, les employeurs sont le plus souvent des particuliers (des parents en quête de babysitter ou de professeurs particuliers pour leurs enfants, notamment). Les étudiants sont présentés comme des employés compétents, sérieux et flexibles, dont le statut de micro-entrepreneur est avantageux fiscalement (« moins de charges »). Cela représente des atouts importants qui sont mis en valeur, comme ici sur le site Yoopies, plateforme de services à domicile :

**En travaillant avec un auto entrepreneur via Yoopies:**

- Vous bénéficiez d'un tarif horaire recommandé de 12,90€/heure sans aucune charge (à titre de comparaison, en tant que particulier-employeur, vous payez 16,64€ brut chargé pour un salaire net de 9€)
- Votre baby-sitter est quant à elle rémunérée 11,74€ brut de l'heure grâce à ce dispositif (soit 11,09€ net si elle bénéficie de l'aide de l'ACRE, 9,15€ net sinon)
- Vous bénéficiez d'aides plus importantes (le CMG structure habilitée de la CAF dont les seuils de remboursement sont plus élevés même si vous avez des revenus élevés).

Exemple : la famille Martin peut bénéficier jusqu'à 305,16€ de CMG en passant par ce dispositif ». Sans ce dispositif, elle n'aurait bénéficié que de 87€.

- Vous bénéficiez d'un crédit d'impôt de 50% - Yoopies vous fournit automatiquement à la fin de l'année une attestation fiscale
- Vous n'avez AUCUNE démarche administrative (pas de déclaration PAJE, CESU ou autre).
- Vous ajustez chaque semaine sur Yoopies le nombre d'heures réellement effectuées par votre baby-sitter.

Yoopies se charge de prélever le montant correspondant aux heures effectuées et de reverser à la baby-sitter les sommes correspondantes (pas de liquide, chèque, etc.).

Yoopies édite au nom et pour le compte de la baby-sitter une facture mensuelle. Vous recevez cette facture à la fin de chaque mois directement par email.

Le cas de la garde d'enfant étant assez emblématique des jobs étudiants (c'est de loin l'activité la plus occupée par les étudiants, les filles en particulier), nous avons consacré un livrable dédié entièrement aux enjeux de ce secteur de l'emploi étudiant (voir livrable annexé, rédigé par M. Kitzmann).

#### ***4.3. La neutralisation du débat par les plateformes***

Les entretiens avec les intermédiaires numériques ont fait émerger les avantages propres du statut de micro-entrepreneur adossé à celui d'étudiant. Si ce statut n'est jamais imposé, il est bien souvent

conseillé et conditionne, sur certaines plateformes, l'accès aux missions proposées. Dans ce cas, certains intermédiaires numériques se présentent comme « neutres », des « intermédiaires de confiance », entre des employeurs et des étudiants qu'elles « accompagnent » toutefois par des formations, des tutoriels ou de la documentation en ligne, comme la vidéo réalisée par Staffme pour expliquer les avantages et les contraintes du micro-entrepreneuriat :

*Illustration 3: copie d'écran d'une vidéo Youtube présentant le statut de micro-entrepreneur par un membre de la plateforme staffme*



S'il est présenté comme très avantageux, ce statut est aussi revendiqué par les plateformes comme attaché, pour les étudiants, à des activités secondaires, limitées dans le temps et dont les rémunérations seront insuffisantes pour vivre de manière complètement indépendante :

*« Nous, on garantit pas un nombre d'heures par... Par semaine. Donc les étudiants qui ont vraiment besoin de gagner de manière conséquente, on leur dit : va postuler chez... Zara. Va postuler chez truc. Tu as besoin de plus que ce qu'on est capables de te garantir. Si ça marche bien et tout ça, tu vas avoir plein de missions, mais nous, on peut pas s'engager donc... Nous, tout le truc, c'est d'être vachement transparent sur le statut autoentrepreneur, sur ce qu'on est capables d'apporter aux étudiants sur le nombre de missions et tout ça. »*

*(Entretien avec le co-fondateur de PF1)*

Pour le cofondateur de PF1, les enjeux de précarisation de l'emploi soulevés par Uber ne peuvent donc s'appliquer concernant la population étudiante que sa start-up cible exclusivement :

*« Je veux dire, on les respecte [les étudiants]. Il n'y a pas de problème. Mais par exemple il y a... Il ne faut pas qu'ils soient en dépendance financière. Dépendance financière... **Un chauffeur Uber, est-ce qu'il est en dépendance financière d'Uber ? Plus que nos étudiants. Il travaille. C'est son job à plein temps. Nous, il a une double activité. Il est étudiant.** Nous, il a pas envie d'être requalifié en CDI parce qu'en fait il n'a pas envie de faire le distributeur de flyers toute sa life, ou d'être vendeur en magasin. Donc c'est bien aussi que ce soit une activité secondaire. Nous, on est vraiment... Nous, le fait qu'on soit avec des étudiants, on est très, très à l'aise sur le fait... Parce que moi, et je trouve que c'est un modèle pour la société que d'avoir des autoentrepreneurs qui travaillent en vente en magasin, en service, ou pas, bah non. Quand on a terminé ses études, et moi je vous souhaite d'avoir un CDD, un CDI. Par contre, je pense que pour les étudiants, c'est vachement pratique »*

*(Entretien avec le co-fondateur de PF1)*

Lors de nos observations dans les bureaux de la PF1, les employés rencontrés ont insisté sur le caractère secondaire des missions proposées aux étudiants. D'ailleurs, lors des entretiens de personnalité – préalable à leur sélection – la question « Pourquoi PF1 ? » est toujours posée aux postulants en donnant des exemples : « gagner de l'argent », « acquérir des compétences professionnelles », ... ? Les étudiants observés ont tous répondu qu'ils avaient des revenus par ailleurs et que les missions chez PF1 allaient représenter un complément, un « extra ». Ce passage semblait nécessaire pour vérifier que les étudiants n'auraient pas besoin de la plateforme pour payer leur loyer ou manger tous les jours. L'objectif est aussi de protéger de potentiels scandales comme Uber en a suscités.

Par ailleurs, la PF6 souligne le travail accompli pour mieux protéger les indépendants par des systèmes d'assurances déléguées qu'ils promeuvent auprès de leur base d'utilisateurs, avant d'ajouter que les étudiants bénéficient de protections par ailleurs, en lien avec leur condition d'étudiant justement :

*« En fait ce qu'on constate c'est qu'il y a tout un écosystème qui se met en place de protection des indépendants avec le développement du travail indépendant. Et par exemple nous on pousse une boîte qui s'appelle [X], qui a un modèle de mutuelle pour les indépendants à 50 euros par mois, ce qui vous permet d'avoir la mutuelle comme vous pourriez avoir dans une entreprise. (...) Alors après nous ce que l'on constate, c'est que comme 85% sont étudiants, c'est vraiment pour une toute petite partie de la population. [les personnes qui pourraient souscrire à cette assurance supplémentaire] »*

*(Entretien avec la PF6)*

Par ailleurs, le modèle économique des plateformes électives et *a fortiori* des plateformes algorithmisées, repose sur le micro-entrepreneuriat. Simple intermédiaire, la plateforme n'est

pas l'employeur et se rémunère sur la base de commissions. Par exemple, PF1 et PF6 proposent à leurs clients des coûts horaires du travail entre 13 et 15 euros : « *C'est 15 euros qui se découpent en 12 pour l'auto-entrepreneur et 3 pour nous. On prend 20% de commission* » (PF6). Interrogé sur leur modèle économique, il répond « *C'est une commission assise sur le taux horaire et la durée* ». Ce système, largement répandu ailleurs sur les plateformes de consommation collaborative, permet de ne pas payer les charges sociales afférentes habituellement aux employeurs de salariés, une « révolution », selon un responsable d'une plateforme de petites annonces :

*« Deuxième révolution pour moi, la révolution la plus importante : elle est sur le type de statut d'auto-entrepreneur. Aujourd'hui toutes les plateformes qui ouvrent, utilisent et détournent ce contrat. Comme Uber l'a fait. Aujourd'hui c'est « Comment payer moins cher quelqu'un ? » Et le statut d'auto-entreprise qu'est-ce qu'il apporte ? Il apporte de la souplesse, vous avez moins de risque social, vous le mettez pas en contrat, c'est une prestation de services. **Et vous avez surtout un coût horaire bien inférieur à si vous l'embauchez en CDD ou CDI.** Aujourd'hui les discussions qu'il y a entre les organisations syndicales sur est-ce qu'on va pénaliser le CDD alors ça existe pour les actifs mais les étudiants ça va pas les toucher parce qu'aujourd'hui on va utiliser de plus en plus le statut d'auto-entrepreneur. »*

*(Entretien avec PF2)*

La rencontre entre statut étudiant et statut de micro-entrepreneur apparaît ainsi comme un « perfect match », où les étudiants bénéficient de la flexibilité du statut pour concilier leurs études avec leurs activités rémunérées, à des coûts horaires supérieurs au SMIC, tout en bénéficiant de la protection sociale étudiante. On comprend ainsi pourquoi cette population par ailleurs reconnue pour ses compétences attire tant d'intermédiaires en ligne.

Ainsi, la première partie établit une cartographie du monde numérique de l'emploi étudiant en distinguant les intermédiaires selon leur degré d'intervention dans la relation d'emploi et le travail de présentation de soi plus ou moins imposé du côté des étudiants pour vendre leurs compétences. Nous allons maintenant entrer dans la description des profils des étudiants qui ont recours à ces intermédiaires divers, en nous appuyant sur les résultats de l'enquête Conditions de vie des étudiants de l'OVE.

## Partie 2. Profil des étudiants passés par le numérique : les enseignements de l'enquête Conditions de vie 2020 de l'OVE

---

Après avoir dessiné le paysage et les promesses des intermédiaires numériques à destination des étudiants, ce rapport cherche à mieux identifier les profils d'étudiants passant par internet pour travailler. Pour ce faire, nous nous appuyerons dans cette partie sur les résultats de l'enquête Conditions de vie (CdV) 2020 réalisée par l'Observatoire national de la vie étudiante. Cette enquête permet, pour la première fois depuis la première enquête de 1994, d'estimer, à un niveau national, le rôle des intermédiaires numériques pour l'accès à l'emploi des étudiants, les motivations de ces derniers pour rechercher un emploi sur le web et les statuts d'emploi associés aux activités étudiantes.

Tableau 7 : les effectifs par type de plateforme

Type	Effectif	Part usagers
1 Job boards	1259	30%
2 Plateformes relationnelles	443	11%
3 Plateformes électives	511	12%
4 Plateformes algorithmisées	341	8%
5 Agence de placement	585	14%

Source : Enquête CdV 2020 ; Champ : étudiants passés par un intermédiaire numérique (N = 3 818, hors valeurs manquantes sur le type de plateformes)

Comme évoqué dans la partie 1, l'enquête a d'abord permis d'estimer que **20 % des étudiants qui travaillent sont passés par une « application ou une plateforme numérique d'emploi »**. La majeure partie des étudiants mobilise les outils numériques pour des mises en relation traditionnelles sur le marché du travail, que ce soit par les *job boards* qui opèrent comme des agrégateurs d'annonce (30 % des intermédiaires cités par les étudiants) ou par des agences de placement (14 % des intermédiaires cités par les étudiants) qui se sont développées en dehors du numérique. Viennent ensuite les plateformes électives et relationnelles, avec respectivement 12 % et 11 % des intermédiaires cités par les étudiants, tandis que les agences avec matching algorithmisé ne représentent que 8 % des plateformes citées, **nuançant l'idée d'une uberisation massive du travail étudiant**. Au-delà de ces proportions, le type d'activité proposé par ces plateformes est-il sensiblement différent des activités traditionnellement occupées par les

étudiants ? Les étudiants ayant mobilisé des intermédiaires numériques pour accéder à une activité rémunérée présentent-ils eux-mêmes des spécificités sociales ? Les différents types d'espaces en ligne identifiés s'adressent-ils à des étudiants présentant des profils différents ? Quelle expérience les étudiants retirent-ils du passage par ces intermédiaires numériques ?

### 1. Le recours à des intermédiaires numériques, principalement pour les activités « secondaires » ?

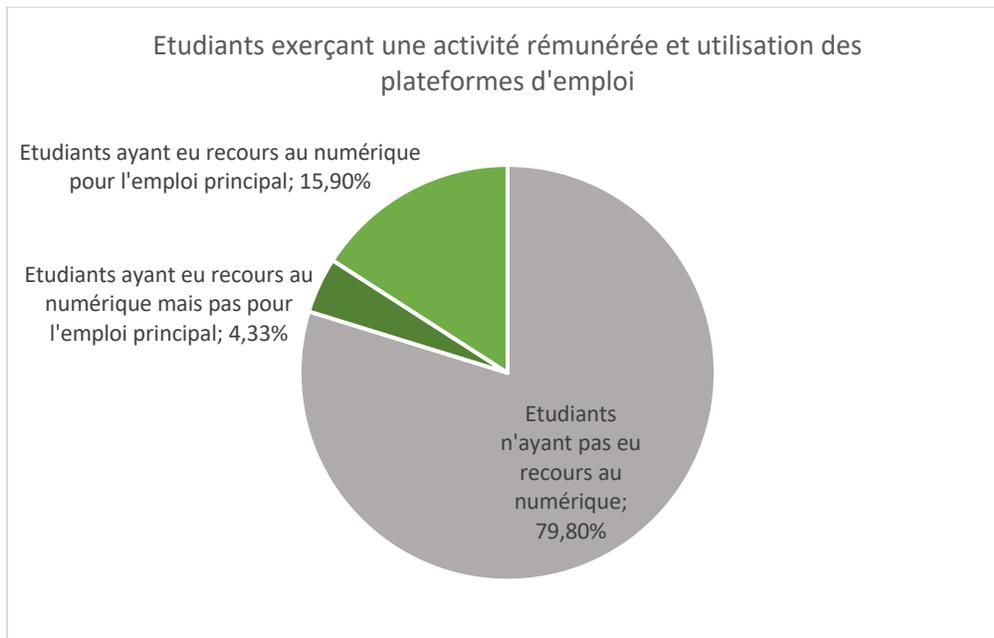
Plus de 3 étudiants sur 4 passés par un intermédiaire numérique exercent l'activité trouvée par ce biais comme une activité **principale** (5% de l'ensemble des étudiants exerçant une activité rémunérée) (voir Tableau 8) : **les activités trouvées grâce au numérique ne sont donc pas en majorité des activités d'appoint**. Néanmoins, les étudiants passés par le numérique pour trouver un emploi sont davantage sujets à la polyactivité (mesurée par le nombre d'activités de nature différente déclarées dans l'enquête CdV 2020). En effet, dans l'enquête CdV 2020, les trois quarts (76 %) des étudiants ayant déclaré une activité rémunérée (quelle qu'en soit la nature) n'en déclarent qu'une seule, alors qu'ils ne sont que la moitié (56 %) parmi les étudiants utilisateurs des « applications ou plateformes numériques d'emploi » (voir Tableau 8).

Tableau 8 : nombre d'activités rémunérées déclarées par les étudiants selon le mode d'accès à l'emploi

Nombre d'activités	Parmi étudiants qui déclarent une activité rémunérée	Parmi les étudiants utilisateurs de plateformes
1	76%	56%
2	17%	26%
3	5%	12%
>4	2%	6%

Source : Enquête CdV 2020

Figure 1 : utilisation des intermédiaires numériques parmi les étudiants exerçant une activité rémunérée



Source : Enquête CdV 2020

Champ : Etudiants exerçant une activité rémunérée pendant l'année universitaire (N = 22 492)

Les étudiants ayant mobilisé des intermédiaires numériques pour accéder à l'emploi se distinguent également des autres étudiants exerçant une activité rémunérée par le fait qu'ils **déclarent un nombre d'heures de travail par semaine moins élevé** : en effet, la médiane du temps consacré aux activités rémunérées est de 8h contre 10h30 en médiane parmi les étudiants qui travaillent. **Ils tirent également un revenu moins élevé de ces activités**, puisqu'ils gagnent en moyenne 300 € contre 500 € pour l'ensemble des étudiants exerçant une activité rémunérée.

Comparés à ces derniers, les étudiants passés par des intermédiaires numériques ont des **statuts d'emploi plus précaires** (voir Partie 5.) : ils sont moins fréquemment en CDI (15 % contre 24 %) ou en CDD (22 % contre 26 %), et plus fréquemment en contrat d'intérim (16 % contre 10 %), micro-entrepreneurs (11 % contre 4 %) ou sans contrat de travail (25 % contre 17 %).

## 2. Une hétérogénéité des usages et des emplois selon le type d'intermédiaires numériques

Ces caractéristiques générales des jobs étudiants, pour ceux qui sont passés par des intermédiaires numériques, varient selon le type de plateformes mobilisé. Ainsi, **les étudiants passés par les *jobs boards* et les plateformes algorithmisées sont ceux qui exercent le plus d'heures** : les étudiants passés par ces intermédiaires ont en effet déclaré travailler 10h en médiane contre 6h en médiane pour les étudiants passés par les plateformes relationnelles ou les agences de placement et 5h en médiane pour les étudiants passés par les plateformes électives.

Les étudiants passés par les *job boards* ou par les plateformes algorithmisées sont également les étudiants les plus susceptibles de n'exercer qu'une seule d'activité (58% des étudiants passés par les *job boards* et 54% des étudiants passés par les plateformes algorithmisées) comparés aux étudiants passés par les plateformes relationnelles (45%), électives (47%) ou par les agences (50%) ; toutefois, **les étudiants passés par les plateformes algorithmisées sont également les plus nombreux à déclarer plus de deux activités (28%)**, révélant un possible « empilement » des missions d'emploi à travers ces plateformes, qui proposent généralement des missions très ponctuelles dans des domaines variés.

Les revenus tirés des activités dépendent également du type de plateformes : ils sont plus élevés pour les étudiants passés par les *jobs boards* (350 € de revenu médian) et les plateformes algorithmisées (360 € de revenu médian), comparés aux étudiants passés par les plateformes électives (200 € de revenu médian), relationnelles (289 € de revenu médian) ou les agences (200 € de revenu médian).

Tableau 9: Nombre d'activité rémunérée déclarée par les étudiants selon le type de plateforme

	Etudiants passés par une pf	Etudiants passés par une pf pour emploi principal	Job board	PF relationnelle	PF élective	Plateformes algorithmisées	Agences	Etudiants salariés
<b>Une activité</b>	56%	70%	58%	45%	47%	54%	50%	76%
<b>Deux activités</b>	26%	20%	26%	33%	30%	18%	30%	17%
<b>Plus de deux</b>	18%	10%	16%	22%	23%	28%	20%	7%

Source : enquête CdV 2020

Le statut d'emploi varie également : **les étudiants passés par les plateformes algorithmisées sont fréquemment micro-entrepreneurs** (62% contre moins de 5% parmi les étudiants passés par les autres plateformes), tandis que **les étudiants sans contrat de travail sont surreprésentés dans les plateformes relationnelles et les plateformes électives**<sup>14</sup>.

Tableau 10 : caractéristiques des activités les plus fréquemment exercées par les étudiants

De quelle(s) activité(s) rémunérée(s) s'agit-il (que vous ayez un contrat de travail ou non, que cette (ces) activité(s) soi(ent) déclarée(s) ou non) ?					
Activités (exercées par plus de 10% des étudiants)	%	Part d'étudiants passés par PF	Part d'étudiants n'exerçant que cette activité	Part des étudiants sans contrat de travail	Part de femmes
Soutien scolaire, cours particuliers	15%	38%	45%	48%	61%
Baby-sitting, garde d'enfants	18%	36%	44%	41%	88%
Serveur, cuisinier, réceptionniste, concierge (restauration, hôtellerie, particuliers)	13%	15%	64%	9%	58%
Vendeur, caissier dans le commerce ou la distribution	16%	11%	69%	5%	66%
Ensemble étudiants exerçant une activité rémunérée		<b>20%</b>		<b>17%</b>	<b>58%</b>

Source : enquête CdV 2020

En outre, les étudiants passés par un intermédiaire numérique soulignent moins fréquemment que l'ensemble des étudiants exerçant une activité l'importance de l'activité pour acquérir une expérience professionnelle (64 % contre 73 %) ou le caractère indispensable de cette activité pour vivre (48 % contre 51 %), ce qui montre **le caractère plus alimentaire des activités trouvées par ce biais**. De nouveau, le type de plateforme est associé à des usages différents du travail étudiant : tandis que les étudiants passés par les *job boards* et les plateformes algorithmisées sont plus nombreux à souligner le caractère indispensable de leur activité pour vivre (en lien avec le nombre d'heures plus élevé), les étudiants passés par les plateformes électives ou relationnelles y voient davantage la possibilité d'améliorer leur niveau de vie.

<sup>14</sup> Nous revenons en détails sur la question des statuts dans la Partie 5.

Tableau 11 : caractéristiques des jobs étudiants selon le type de plateforme

	Etudiants exerçant une activité rémunérée	Etudiants passés par le numérique	job boards	pf relationnelles	pf électives	pf algorithmisées	agence de placement
<b>Nombre d'heures travaillées (médiane, ensemble des activités)</b>	10h30	8h	10h	6h	5h	10h	6h
<b>Revenu médian</b>	500 €	300 €	350 €	289 €	200 €	360 €	200 €
<b>Part d'étudiants dont c'est l'activité principale</b>	-	79%	82%	74%	77%	82%	76%
Caractéristiques du contrat de travail (activité principale)							
<b>Part de microentrepreneurs</b>	4%	9%	3%	4%	3%	62%	2%
<b>Part d'étudiants sans contrat</b>	17%	23%	25%	39%	44%	5%	24%
<b>Part d'étudiants en CDI</b>	24%	17%	25%	12%	16%	8%	14%
<b>Part d'étudiants en CDD</b>	26%	24%	24%	16%	19%	9%	32%
<b>Part d'étudiants en contrat d'intérim</b>	10%	14%	14%	11%	6%	7%	18%
Caractéristiques du type de travail							
<b>Part de cours particuliers (activité unique ou qui rapporte le plus d'argent)</b>	7%	17%	21%	14%	30%	4%	20%
<b>Part de baby sitting (activité unique ou qui rapporte le plus d'argent)</b>	9%	19%	8%	39%	40%	1%	39%
<b>Part d'hotessariat (activité unique ou qui rapporte le plus d'argent)</b>	3%	5%	4%	4%	2%	10%	7%
% d'accord avec la proposition							
<b>Mon activité m'est indispensable pour vivre</b>	51%	48%	55%	35%	40%	51%	43%
<b>Mon activité me permet d'améliorer mon niveau de vie</b>	78%	79%	79%	81%	84%	80%	78%
<b>Mon activité m'assure l'indépendance vis-à-vis de mes parents</b>	65%	63%	65%	59%	57%	74%	58%
<b>Mon activité me permet d'acquérir une expérience professionnelle</b>	73%	64%	66%	60%	59%	60%	70%

Source : Enquête CdV 2020

### 3. L'expérience des plateformes

L'enquête CdV2020 posait des questions spécifiques sur l'expérience des étudiants passés par les « applications ou plateformes numériques d'emploi ». **La majorité des utilisateurs de ces**

**dernières souligne que celles-ci permettent de « travailler selon ses disponibilités » (72 %) ; un étudiant sur deux souligne également la possibilité qu'il/elle a de diversifier ses expériences par ce biais.** Plus de 40 % des étudiants soulignent également trouver rapidement du travail par les « applications ou plateformes numériques d'emploi » (41 %) et gagner de l'argent en fonction de ses besoins du moment (40 %). Cette flexibilité permise par les plateformes ne va pas sans contrepartie : plus d'un étudiant sur deux déclare qu'il doit être connecté et réactif aux propositions d'emploi faites en ligne (67 %) et prêter attention aux évaluations le concernant (51 %).

Les questions posées dans l'enquête CdV2020 permettaient également de recueillir les opinions des étudiants sur **les relations professionnelles et les collectifs de travail**, qui apparaissent assez réduits dans l'ensemble pour les étudiants utilisateurs de plateformes numériques, même si l'enquête ne permettait pas de comparer avec les opinions des étudiants exerçant des activités rémunérées et n'ayant pas eu recours à des intermédiaires numériques. Ainsi, un peu moins d'1 étudiant sur 3 déclare avoir des contacts réguliers avec ses collègues de travail et près d'1 étudiant sur 2 (44 %) n'identifie pas clairement son employeur. Près d'1 étudiant sur 3 également considère être contrôlé dans son travail sur l'application/la plateforme (29 %). Enfin, **16 % des étudiants passés par un intermédiaire numérique déclarent avoir été obligés de se déclarer comme micro-entrepreneurs.**

Les expériences varient selon le type de plateforme, comme le montre le tableau 12 suivant : les **étudiants passés par les plateformes algorithmisées soulignent notamment bien davantage que les autres la nécessité pour eux de se déclarer comme micro-entrepreneurs** ; ils sont également moins nombreux à identifier clairement leur employeur, se sentent plus fréquemment contrôlés dans leur travail et sont plus attentifs aux évaluations qui les concernent. **Ce sont les étudiants passés par les plateformes relationnelles qui soulignent davantage la nécessité d'être connectés et réactifs aux propositions d'emploi qui leur sont faites en ligne**, tandis qu'ils sont, avec ceux passés par les agences de placement, plus nombreux (en fréquence) à souligner la diversification des expériences professionnelles et des employeurs que les plateformes permettent. Les relations avec les collègues sont moins fréquentes pour les étudiants passés par les plateformes relationnelles ou les plateformes électives, sans doute en lien avec le type d'emploi exercé sur ces

plateformes (*baby-sitting* ou cours particuliers), où la relation se fait surtout avec les parents employeurs et est, à ce titre, davantage individualisée.

Tableau 12 : perception des plateformes par les étudiants selon le type de plateforme

% d'accord avec la proposition	Job boards	Pf relationnelles	Pf électives	Pf algorithmisées	Agence de placement	Ensemble utilisateurs numérique
Je peux travailler selon mes disponibilités	69%	78%	83%	84%	79%	<b>72%</b>
Je peux diversifier mes expériences et/ou les employeurs	50%	58%	55%	47%	57%	<b>50%</b>
Je suis obligé·e de me déclarer comme auto(ou micro)-entrepreneur/euse)	6%	8%	8%	79%	8%	<b>16%</b>
Je gagne de l'argent en fonction de mes besoins du moment	36%	47%	38%	62%	36%	<b>40%</b>
Je trouve rapidement du travail	35%	53%	42%	49%	44%	<b>41%</b>
Je dois être connecté·e et réactif/ve aux propositions de travail faites en ligne	66%	78%	69%	70%	77%	<b>67%</b>
J'identifie clairement qui m'emploie	54%	63%	57%	46%	62%	<b>56%</b>
Je suis contrôlé·e dans mon travail par la plateforme/l'application	15%	24%	27%	66%	42%	<b>29%</b>
Je prête attention aux évaluations (notes et/ou commentaires) qui me concernent	44%	63%	52%	70%	60%	<b>51%</b>
J'ai des échanges réguliers avec mes collègues de travail	34%	28%	15%	31%	18%	<b>31%</b>

Source : Enquête CdV 2020

#### 4. Des espaces segmentés : caractéristiques sociales des utilisateurs du numérique

Comparés à l'ensemble des étudiants exerçant une activité rémunérée, ceux passés par le numérique pour trouver un emploi sont **plus fréquemment des femmes** (64% contre 58%). Cette féminisation plus importante peut être liée au type d'activités, notamment le baby-sitting ou les cours particuliers, activités où la part des étudiantes est particulièrement élevée (88% d'étudiantes parmi les babysitters et 61% d'étudiantes parmi les professeurs particuliers). Les étudiants passés par le numérique sont également plus fréquemment **boursiers** (36% contre 29%) **et de nationalité étrangère** (21% contre 15%). Ce sont des étudiants plus urbains, avec une sous-représentation d'étudiants issus des communes de moins de 100 000 habitants (19% contre 23%) et une surreprésentation d'étudiants parisiens (18% contre 13%) et franciliens (11% contre 9% d'étudiants de la petite couronne et 7% contre 5% d'étudiants de la grande couronne). Ils sont plus

fréquemment d'origine immigrée (10% contre 7% des étudiants ont deux parents immigrés et 8% contre 5% ont un parent immigré). Ce sont plus souvent des étudiants en premier cycle (60% contre 54%) et ils sont surreprésentés dans les filières universitaires (hors santé) et dans les écoles de commerce et d'ingénieur. Sans surprise, les étudiants passés par le numérique sont un peu plus connectés, puisqu'ils consacrent 3h en temps médian sur internet pour leurs loisirs contre 2h30 pour l'ensemble des étudiants exerçant une activité rémunérée.

Les caractéristiques sociales des étudiants varient également selon le type de plateforme. Les **plateformes électives et relationnelles, qui font une grande place au réseau personnel et favorisent l'entre soi, accueillent un public plus favorisé et féminisé** : les femmes sont ainsi nettement surreprésentées sur les plateformes relationnelles et électives (en lien avec les activités exercées), de même que les enfants de cadres et professions intellectuelles supérieures et les étudiants parisiens (voir Tableau 13). **A l'opposé, les plateformes algorithmisées et les *job boards* accueillent un public plus diversifié et moins favorisé**, ce qui semble aller dans le sens d'une moindre discrimination de certains profils sur ces espaces en ligne (voir Partie 4) : les étudiants boursiers, les étudiants ayant une ascendance migratoire et les étudiants étrangers sont ainsi surreprésentés sur les *job boards* et les plateformes algorithmisées. Les étudiants issus de communes de moins de 200 000 habitants sont également surreprésentés, alors qu'ils sont sous représentés sur les plateformes électives et relationnelles. Enfin, les étudiants des écoles de commerce sont particulièrement présents sur les plateformes algorithmisées.

Tableau 13 : caractéristiques des étudiants selon le type de plateforme (en % sauf mention contraire)

		Job board	PF relationnelle	PF élective	PF algorithmisée	agences	Etudiants passés par une pf	Etudiants salariés	Ensemble étudiants
	Effectifs	1259	443	511	341	585	4190	24085	60014
	Age médian (en années)	21	21	21	21	21	21	22	21
<b>Sexe</b>	Un homme	38	19	18	76	21	36	42	45
	Une femme	62	81	82	24	79	64	58	55
<b>Bourse</b>	Non boursier	64	70	68	63	60	64	71	64
	Boursier	36	30	32	37	40	36	29	36
<b>Nationalité</b>	Française (y compris double nationalité)	76	92	83	76	86	79	85	86
	Étrangère	24	8	17	24	14	21	15	14
<b>Taille commune résidence</b>	Paris	13	22	29	14	12	18	13	11
	Région parisienne : Petite Couronne	9	13	16	9	12	11	9	7
	Région parisienne : Grande Couronne	6	8	6	5	9	7	5	6
	Communes de plus de 300 000 habitants	15	15	10	14	12	14	14	13
	Communes de 200 001 à 300 000 habitants	13	12	11	13	14	12	12	12
	Communes de 100 000 à 200 000 habitants	25	14	13	23	22	19	24	26
	Communes de moins de 100 000 habitants	19	14	14	22	19	19	23	25
<b>Origine migratoire</b>	Deux parents immigrés	12	3	9	17	5	10	7	8
	Un parent immigré	9	9	7	8	5	8	5	5
	Aucun parent immigré	79	88	84	75	90	82	87	87
<b>Origine sociale*</b>	Agriculteurs exploitants	3	1	3	1	1	2	2	2
	Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	11	13	11	14	14	11	11	11
	Cadres et professions intellectuelles supérieures	26	40	32	30	24	28	27	28
	Professions intermédiaires	16	19	21	17	23	19	19	19

	Employés	17	13	13	16	16	16	15	14
	Ouvriers	18	8	12	14	16	15	16	16
<b>Cycle d'études</b>	Cycle 1 (Licence ou équivalent)	61	59	63	52	61	60	54	62
	Cycle 2 (Master)	33	37	35	43	37	36	37	32
	Cycle 3 (Doctorat)	1	4	0	3	0	2	5	3
	Capacité, DAEU...	4	1	2	2	2	3	4	3
<b>Filière d'étude*</b>	Lettres, Sciences Humaines et Sociales	29	22	30	16	31	28	24	21
	Droit, économie	22	21	21	25	21	21	19	17
	Sciences	18	6	13	17	13	14	14	15
	Santé	6	16	9	4	7	8	12	13
	IUT	3	2	2	2	2	3	5	5
	STS	4	4	2	5	5	5	6	6
	CPGE	0	2	1	1	0	1	1	3
	Ingénieurs	10	4	9	10	8	8	6	8
	Commerce	5	16	8	18	7	10	8	7
	Culture	2	2	3	1	2	2	2	2
	Enseignement / Inspe	1	1	1	0	3	1	1	1
<b>Temps médian passé sur internet pour...</b>	Études	2h	2h	2h	2h	2h	2h	2h	2h
	Loisirs	3h	2h	3h	2h30	3h	3h	2h30	2h30
	Autres usages	1h	45min	45min	1h	1h	1h	1h	1h

Source : enquête conditions de vie 2020 ; \* : hors parents décédés, inactifs ou impossibles à coder ; \*\* : hors grands établissements (effectifs trop faibles)

## **Partie 3. Entrer sur les plateformes et se familiariser : la carrière des étudiants passés par internet pour travailler**

---

Le marché de l'emploi (comme les autres marchés), en s'exportant sur internet à la fin des années 1990 a suscité de fortes attentes en termes d'optimisation : plus transparente sur internet, l'information serait plus à même, selon certains économistes de faire converger l'offre et la demande vers un point d'équilibre. Les promesses de marché parfait (Gadrey, 2001) n'ont pas été tenues mais la possibilité d'accéder à un nombre augmenté de propositions d'emplois demeure une réalité, que les étudiants soulignent dans les entretiens. Il convient toutefois de se repérer dans la multitude d'opportunités et de savoir y trier le bon grain de l'ivraie. Parmi la pluralité de propositions d'intermédiation identifiées par Mellet (2011), certains sites se sont progressivement munis de filtres pour distinguer les annonces par activité, rémunération, horaires, type de statut ou lieu géographique... et ainsi offrir aux postulants des boussoles dans ce monde pléthorique. Cela suppose toutefois de se familiariser avec ces outils au cours d'une socialisation numérique dont nous identifions ici les étapes clés.

### **1. Un recours au numérique médié par des tiers**

Les jeunes adultes ont l'habitude d'utiliser internet et d'articuler leurs usages du numérique avec leur vie hors ligne : qu'il s'agisse d'entretenir leurs sociabilités (Dagiral & Martin, 2016) ou de travailler pour leurs études (Flückiger, 2016), cette population poursuit en ligne ce qu'elle a entamé dans les échanges « IRL » (*In Real Life*) et inversement. L'utilisation d'outils numériques pour chercher un emploi semble relativement spontanée pour la plupart d'entre eux et le recours à un moteur de recherche pour trouver des petites annonces d'emploi est ainsi présentée comme un réflexe :

*« Toi, avant d'utiliser StaffMe, tu avais déjà le réflexe en fait de passer par internet, par le site dont tu me parlais pour trouver tes stages, c'est ça ?*

*Oui, exactement. Oui oui, bien sûr. De toute façon je ne sais pas quelle autre manière j'aurais pu utiliser pour trouver un stage, parce qu'il n'y a plus d'annonces maintenant dans les grands lieux ou quoi que ce soit. Maintenant tout se fait par internet. »*

*(Luce, 24 ans, Master de Management des activités culturelles, Staffme)*

L'inscription sur une plateforme d'emploi algorithmisée est plus minoritaire, peut-être parce que le référencement de ces sites est relativement moins bon que les sites de petites annonces et aussi parce qu'elle nécessite une procédure d'inscription. Connaître ces plateformes et s'y

inscrire sont des étapes très souvent suscitées et guidées par des tiers, montrant là encore que les usages du numérique sont fortement encastrés dans la vie sociale hors ligne de ces étudiants. Noémie, qui garde des enfants via l'application Babysittor, a découvert cette possibilité par l'intermédiaire de ses amies de prépa :

*« Comment vous en êtes venue à vous intéresser à l'appli Baby Sittor ?*

*Alors moi je t'avoue que je ne connaissais pas du tout. En fait le fonctionnement de l'application me paraissait hallucinant (...) Moi j'étais plutôt partie dans la version traditionnelle, c'est-à-dire mettre une petite annonce dans les immeubles, les boulangeries du quartier. Et puis j'ai commencé à faire ça, en cours, **à côté de mes amies**, sur l'ordinateur. Et les filles se sont un petit peu moquées de moi en disant « qu'est-ce que tu fais, pourquoi tu fais ça ? ». Je leur ai dit : « ben pour faire ce qu'on avait dit ». (Rires.) « Mais non, télécharge l'application, c'est plus simple. » Du coup j'ai découvert l'univers Baby Sittor. »*

*(Noémie, 21 ans, licence droit-économie, Baby Sittor et GensDeConfiance)*

Clémence s'inscrit également sur Babysittor sur les conseils de ses amies :

*« J'avais cherché un peu sur internet les différentes plateformes et en fait après il y avait trop d'annonces les unes sur les autres et je trouve que c'était moins clair, alors que Baby Sittor je sais pas... **toutes mes copines y étaient, tout le monde me le conseillait**... Enfin il y avait toujours des bons plans sur Baby Sittor, c'était pas mal. Les familles payaient bien. C'était toujours assez sympa. »*

*(Clémence, 22 ans, Master de psychologie, Superprof et Babysittor)*

Tessa, en classe préparatoire, découvre le site de cours particuliers Superprof via sa « marraine » de prépa alors qu'elle est en première année. Quant à Alessio, il saute le pas et s'inscrit sur la plateforme Deliveroo, poussé par un ami :

*« Quand j'ai commencé à faire Deliveroo, **c'est grâce à un ami à moi qui était déjà dans Deliveroo** et il m'a expliqué toutes les démarches à faire. Et lui il avait **un code de parrainage** qui aide pour faciliter les démarches si on veut s'inscrire sur Deliveroo et grâce à lui, à son code, j'ai réussi à avoir un entretien. J'ai envoyé des CV sur internet, sur la page de Deliveroo et après ça j'ai ouvert une microentreprise pour être microentrepreneur. »*

*(Alessio, 22 ans, licence d'espagnol, Indeed et Deliveroo)*

## **2. Tester et comparer les fonctionnalités des plateformes**

Nombreux sont les étudiants qui s'inscrivent sur plusieurs sites et en testent les fonctionnalités avant de s'y installer véritablement, ou d'arrêter, puis de reprendre à nouveau. Laura a ainsi fait des baby sitting sur Yoopies, puis s'est tournée vers StaffMe, a déposé des annonces sur Indeed, puis essayé Side mais sans succès. Antoine, de son côté, avait testé Side, délaissé ensuite pour

Staffme, pour trouver finalement que le modèle de Side orienté à partir de 2019 vers l'intérim, l'intéressait davantage :

*« C'est mon copain qui s'est mis sur Side et qui du coup m'en a parlé. Et pourquoi pas ? Je me suis inscrit. Honnêtement j'en avais même... Je l'avais téléchargé au moment où j'avais téléchargé StaffMe. Vu que j'avais été pris sur StaffMe, je n'avais pas cherché à aller sur Side. Puis après j'avais supprimé l'application et puis après quand on m'en a reparlé, ça a fait tilt et je l'ai re-téléchargé et en fait j'avais déjà un compte là-bas, parce que j'avais déjà dû commencer à le créer. Et puis je n'avais pas donné suite. Et en fait ils avaient complètement muté de modèle entre-temps et vu qu'ils sont passés sur un modèle de boîte intérim, ils demandaient beaucoup plus de documents que StaffMe »*

*(Antoine, 24 ans, Master de science politique, Staffme et Side)*

Les étudiants qui s'en tiennent à une activité, comme les cours particuliers, tendent à étrener différents intermédiaires, avant de privilégier celui qui leur semble le plus fonctionnel. C'est le cas de Léa et de Grégoire :

*« Alors j'ai cherché sur internet : « Donner des cours à Paris ». Et c'est un des premiers sites qui était tombé. **Donc j'en ai testé justement plusieurs.** C'est celui-là qui m'a plu le plus (...) Un moment je m'étais inscrite sur d'autres plateformes pour donner des cours, mais elles marchent moins bien. Je les trouve moins pratiques pour la mise en contact avec des nouveaux élèves vis-à-vis de Superprof. »*

*(Léa, 20 ans, licence de sciences sociales, Superprof)*

*« Comment t'as eu connaissance de la plateforme ? Comment t'es arrivé dessus ?*

*C'était en recherchant en fait. Je voulais donner des cours, j'ai cherché sur Internet comment en donner. Je **me suis inscrit sur plusieurs plateformes du coup**, et y a vraiment que celle-ci qui a fonctionné. Sinon y en avait une c'est kelprof.com, un truc comme ça, mais ça ça avait pas... Je crois que j'ai eu des demandes mais je pouvais pas les voir. Voilà. »*

*(Grégoire, 21 ans, école d'ingénieur en alternance, Superprof)*

Sophie de son côté, a essayé de postuler à des annonces via Jobaviz, a été salariée un temps de Familisphère pour réaliser des gardes d'enfants, avant de se tourner vers l'escorting en s'inscrivant sur une plateforme de sugardating :

*« J'avais fait Jobaviz seulement. J'avais... Le Bon Coin, y avait des trucs, des trucs de Job étudiant. Y avait une espèce d'application, je ne sais même plus comment ça s'appelle. C'était pour faire part de son expérience universitaire à des gens et ça ne marchait pas vraiment. Je ne comprenais pas le fonctionnement. Donc j'ai lâché l'affaire très vite de ce truc-là.(...) En fait, ce que j'aurais dû faire, c'est d'aller dans une agence d'intérim, mais c'est pareil il y avait tout le truc de se préparer et vu que je suis une grosse phobique administrative, j'avais la flemme de faire tout le bordel de dossier (...) Et puis il y a la solution des... Alors heureusement que c'est anonyme, mais on est beaucoup à le faire. Je sais que j'ai une pote aussi qui le fait... Appelons un chat un chat, c'est de la prostitution. C'est les sites de Sugar Baby et dans ces cas-là on a*

*l'argent facile et ça se fait assez facilement et voilà. Ce n'est pas un truc qui me dérange donc... »*

*(Sophie, 21 ans, LLCE, Familysphère et RichMeetBeautiful)*

### **3. Ouvrir les horizons et renverser le rapport de force dans le processus de recherche**

L'emploi n'étant *a priori* pas l'activité principale de l'étudiant (il est censé exercer principalement son « métier d'étudiant » (Coulon, 1997), ni toujours un impératif social ou matériel, les étudiants n'attendent pas passivement d'être « choisis », mais sont actifs dans le processus décisionnel. Dans nos entretiens, nous avons relevé des refus réguliers d'offres d'emploi sur la base de critères objectifs et subjectifs, en particulier par les étudiants des plateformes électives. Sans occulter les inégalités de conditions de vie des étudiants, cette position singulière des étudiants sur le marché du travail est alors susceptible de réduire l'asymétrie qui pèse d'ordinaire sur la relation d'emploi. Comme le souligne Hugo « *pour être efficace dans la recherche de travail, (les PF) c'est trop bien parce que tu fais des demandes à foison* » (22 ans, Bachelor de Marketing, Indeed). Postuler sur Internet à des petites annonces ou s'inscrire sur une plateforme d'emploi conduit en effet à ouvrir les horizons de possibilité des étudiants, en termes de types d'activités rémunérées proposées, de localisation et de rémunération.

Clémence explique ainsi diversifier les activités potentielles, et faire selon ses envies, en s'inscrivant sur plusieurs plateformes :

*« Et ensuite je me suis inscrite sur Superprof pour l'aide aux devoirs et les cours de piano. Donc là j'ai posté une annonce et puis j'ai eu pas mal de demandes. Sinon sur GensDeConfiance j'ai posté aussi une annonce d'aide aux devoirs et de cours de piano et j'ai eu pas mal de demandes aussi là-dessus. Et je crois que c'est tout pour les plateformes... oui. (...) C'est plus par rapport à ma demande... Enfin ça correspondait plus trop à ma demande, je n'avais plus trop envie de faire du baby-sitting. Et du coup j'ai dû trouver deux plateformes qui correspondaient plus à ma recherche donc aide aux devoirs. Dans Baby Sittor, c'étaient vraiment que des baby-sittings. Donc après j'ai cherché d'autres plateformes et là maintenant honnêtement j'aime bien GensDeConfiance. L'appli, elle est bien. C'est clair. Oui. »*

*(Clémence, Master de psychologie, SuperProf et Babysittor)*

Les opportunités d'emploi paraissent *a priori* faciles à saisir puisque les procédures pour candidater sont souvent présentées comme simples. Les modalités d'envoi de CV sur les sites d'annonces permettent d'abord de postuler plus massivement à différentes offres, parfois en dehors du périmètre géographique imaginé au départ :

*« C'est un ami. C'est un ami qui m'a poussé [à aller sur Indeed] parce que je lui ai parlé de ma frustration en fait d'être à Étampes, d'être aussi loin de tout. Il m'a dit : « vas sur ce site-là, postule et tu verras bien ».*

*(Tristan, 22 ans, bagagiste, études d'éducateur interrompues, Indeed)*

Les étudiants y voient une manière d'ouvrir des perspectives mais aussi de s'insérer à moindre coût sur le marché. Tristan exprime sa difficulté à faire le tour des employeurs pour déposer des CV, procédé long et qui engage davantage que le simple envoi de candidatures sur internet, qui sont autant de bouteilles à la mer lancées, en espérant un retour positif :

*« Les plateformes (...) c'est avantageux parce que ça permet en fait d'avoir moins l'angoisse, parce que je me rappelle d'une époque où on me disait : « pour cent CV envoyés tu vas avoir cinq candidatures ». J'en ai eu des discours comme ça. Et en fait c'est vrai que c'est plus compliqué d'aller directement pour un jeune qui ne connaît pas le monde du travail, d'aller faire la démarche, d'aller voir l'employeur, de lui remettre les choses. Déjà ça on ne peut le faire que dans son secteur donc ça limite déjà les entreprises, ça limite les perspectives de travail et en plus dans son secteur c'est aussi une pression à surmonter, c'est quelque chose de pas simple à affronter, je pense, pour un jeune.*

*E : De devoir aller rencontrer les gens de visu, de déposer son CV en main propre ?*

*Voilà. Et puis ça restreint aussi au niveau du choix, alors que déjà sur une plateforme c'est plus vaste, surtout en Île-de-France on a la chance d'avoir les transports, etcetera »*

*(Tristan, 22 ans, bagagiste, études d'éducateur interrompues, Indeed)*

Alice exprime aussi ce confort propre au numérique, de pouvoir se cacher derrière un écran, éventuellement pour pouvoir dire non à une proposition :

*« Comparé à quand on va directement chez un employeur et que c'est des papiers où là on s'investit vraiment et on a pour but... on sait qu'on veut aller là. Alors que là en soit, sur les applis, tu peux postuler à dix annonces au même moment en fait. Après c'est limite nous qui choisissons où c'est qu'on veut aller plutôt que... (...). Si on a trois réponses positives on se débrouille avec ça et on choisit celle qui nous plaît le mieux ou celle avec...*

*E : Et c'est moins engageant que de répondre à une vraie offre d'emploi ?*

*Oui parce que c'est derrière un écran donc même si on nous appelle on dit qu'on ne veut plus. Et au final même eux ça les dérange pas parce qu'ils doivent en recevoir tellement je pense (...) Après il doit y avoir aussi beaucoup de profils pas intéressants pour eux. Parce que vu que n'importe qui peut postuler, il y a des gens qui doivent postuler à tout pour avoir quelque chose. »*

*(Alice, 23 ans, BTS Communication, Corner Job)*

Ce « confort », cette « facilité » dans la recherche d'emploi rencontrent l'une des promesses des plateformes algorithmisées de simplification des démarches de recherche d'emploi : une

fois inscrit sur ce type de plateforme nul besoin de chercher des missions, elles sont proposées aux étudiants, qui ont le choix de les accepter ou de les refuser, comme l'explique ici un responsable de PF1 :

*« Et donc ce qui est cool, c'est qu'au lieu d'aller faire ce qui se passait jusqu'à présent, d'aller chercher du boulot, nous, on se présente comme des agents d'étudiants, et on va te trouver du boulot. Et donc on te pousse du boulot. Et on te dit : « tiens. Tu nous as dit que tu avais envie de faire ça. On te sent bien pour faire ça. Est-ce que tu veux faire ça ? Est-ce que tu as envie de faire l'accueil à la soirée BlaBlaCar de samedi soir ? » ; « Oui, ça me dit bien de faire l'accueil ». Bam. J'accepte. Et j'accepte. Je choisis... Bon là, il y a plusieurs dates. Je mets « suivant ». Et là, on te dit : « bam. Félicitations. Tu es bon pour la mission ! ». Tu dis « OK ». Et bam, la mission elle est pour toi »*

*(Entretien avec le co-fondateur de PF1)*

Un certain nombre d'étudiants, dont Apolline, expriment l'intérêt de se laisser le loisir de dire oui ou non, et ainsi de renverser le rapport de force habituel observé dans les phases de recherche d'un emploi où c'est le recruteur qui donne son aval ou non à une candidature :

*« En gros tu remplis ta semaine là où tu es dispo et là sur l'année tu peux mettre quand est-ce que tu pars, que tu es indisponible.*

*Ah tu as un calendrier annuel où tu peux dire : « là je suis en vacances » ?*

*Oui. Parce que sinon tu reçois des notifications en vacances, c'est un peu énervant. Et si tu dis que tu n'es pas disponible, tu ne reçois plus rien sur l'application. Moi par exemple, pour ne pas m'enlever de disponibilités, enfin en gros pour ne pas rater de missions, je dis tout le temps oui. Je dis que je suis dispo tout le temps et après je fais le tri en mode : « je prends celle-là ou je prends celle-là ».*

*(Apolline, 22 ans, Licence de sciences économiques et sociales, Staffme).*

Ainsi, les intermédiaires numériques apparaissent aux yeux des étudiants comme une manière de mieux appréhender la variété des offres d'emploi qui s'offrent à eux et d'en tirer parti en diversifiant les activités réalisées et en se donnant le choix d'accepter ou non des sollicitations.

#### **4. Savoir se présenter et devenir visible**

L'élargissement de l'univers des possibles offert par ces sites en ligne, s'accompagne toutefois d'une socialisation au numérique par les étudiants. S'ils ont plus d'opportunités en candidatant sur des espaces en ligne, les étudiants sont également soumis à une concurrence plus importante en raison de l'accès généralisé des employeurs aux différentes annonces – en particulier dans le cas où les étudiants sont directement mis en relation avec les clients<sup>15</sup>. Dans cet univers plus concurrentiel, il devient donc important, pour les étudiants, d'acquérir une certaine maîtrise des

---

<sup>15</sup> Dans le cas des plateformes relationnelles et électives

codes autour de leur identité numérique (Boyd, 2016). Ce que d'autres chercheurs ont étudié hors ligne comme la construction d'un « capital corporel » propre à maximiser les chances d'embauche (Hidri Neys, 2008) peut aisément s'exporter en ligne quand les étudiants, en quête d'un job, doivent construire un « profil » avec un descriptif et une photographie propre à convaincre de leurs compétences. Nos résultats sont proches de ceux établis sur les particuliers s'inscrivant sur de plateformes de consommation collaboratives pris dans des logiques de professionnalisation (Beauvisage, Beuscart, & Mellet, 2018) et permettent de rendre compte des façons de se présenter en ligne pour rendre son profil « attractif ». Une fois le profil conçu, il doit être vu.

Au cours des entretiens, des questions ont donc été posées sur la compréhension des algorithmes qui ordonnent les profils de candidats sur une page web donnée : comment apparaître sur la première page de résultats de Superprof ? Être visible sur la page d'accueil de Yoopies ? Quelle compréhension de l'algorithme manifestent les étudiants et quels leviers cherchent-ils à actionner pour améliorer leur mise en visibilité ?

#### ***4.1. Construire un profil attractif***

##### Évaluer la « concurrence » et comprendre le fonctionnement de l'algorithme

Avant de créer leur profil, un certain nombre d'étudiants passent par une phase d'apprentissage de la plateforme, qui consiste notamment à regarder l'offre disponible et l'état de la concurrence. Ces éléments sont particulièrement importants pour les étudiants qui présentent leur candidature pour des cours particuliers ou pour du baby-sitting, dans la mesure où la plateforme permet aux clients (les familles) d'accéder directement au profil des étudiants. Comme l'explique Alexandre, dans l'extrait d'entretien ci-dessous, la mise en scène de soi et la structuration de son annonce sont moins cruciaux pour des plateformes comme Staffme où l'étudiant n'est pas « maître de l'algorithme », et où le système de notation repose davantage sur les missions passées, au contraire des plateformes électives où les étudiants sont davantage « entrepreneurs de soi » et où le contenu même de leur présentation en ligne détermine leur capacité à se faire repérer :

*« Sur StaffMe il est quand même relativement simple. C'est-à-dire que toi de ton côté tu n'as rien à faire, alors que là quand même c'est toi qui es maître de l'algorithme en quelque sorte. Sur Baby Sittor, c'est à toi de faire en sorte d'être premier, alors que sur StaffMe c'est en fonction des notes que tu reçois. Les seules modifications que tu peux faire sur ton profil, c'est ajouter une description et mettre une seule photo. Après c'est les notes qui jouent. Tandis que la description, ils ne l'utilisent pas vraiment. Tandis que sur Baby Sittor pour le coup tu mets ta description et les parents vont prendre le temps de la lire. »*

*(Alexandre, 19 ans, école d'ingénieur intégrée, baby sitor et staffme)*

Pour Amir également, la présentation de soi est moins importante sur des plateformes où l'appariement est pris en charge par la plateforme elle-même. La mise en avant de certaines qualités du profil apparaît en effet inutile, dans la mesure où le client n'a pas accès aux différents étudiants potentiels, et que c'est la plateforme qui choisit les étudiants :

*« Par rapport à ton profil, le fait que tu sois en école de commerce, qu'est-ce que tu dirais que ça apporte pour tes candidatures ? (...)*

*Au début je pensais qu'il y avait un besoin de mettre ses formations en avant, mais rapidement je me suis rendu compte que ça n'avait aucune importance, parce que par exemple StaffMe, on peut remplir son profil avec autant d'informations qu'on veut, mais à partir du moment où quelqu'un a répondu oui avant toi sur une mission, tes formations passent après.*

*E: Tu penses qu'il n'y a rien de valorisé dans ton profil ?*

*Non, il n'y a rien.*

*E : À part le fait que tu sois étudiant et auto-entrepreneur ?*

*Voilà, exactement. Déjà dans un premier sens par rapport à ce que je t'ai dit et dans un deuxième sens par rapport au fait que les missions qui sont proposées sont rarement en adéquation avec les formations que tu as faites auparavant. Si je prends ma formation en bachelor marketing en école de commerce, il n'y a que le métier de conseiller en vente qui est proposé par StaffMe ou Side, qui correspond à cette formation. Sinon tout le reste, ça n'a rien à voir. »*

*(Amir, 22 ans, Master de Publicité, Side et Staffme)*

### Le guidage de la plateforme

Avant la création de leur annonce, les étudiants passent par une phase d'apprentissage, qui repose en partie sur les cadres prédéfinis par la plateforme. Sur la plateforme Superprof, par exemple, comme le détaille Grégoire dans l'extrait d'entretien ci-dessous, il y a des catégories à remplir qui lui ont permis de structurer son annonce : « titre de l'annonce », « méthodologie », « parcours », « tarifs » et « frais de déplacement ».

*« Le titre de l'annonce c'est « Étudiant école d'ingénieur donne cours de maths à proximité du [région dans le grand ouest] ». Ensuite ils demandent la méthodologie. Ce que je leur ai dit : « Ma méthode consiste à vérifier et bien inculquer les bases mathématiques nécessaires... l'objectif, notamment les fractions, entre parenthèses. Puis à monter petit à petit vers les notions les plus complexes. Tout cela doit bien sûr se faire avec pédagogie et une vraie communication doit s'instaurer entre l'élève et moi. Ça c'est au niveau de la méthodologie. Ensuite ils demandent le parcours. Je dis : « Issu de la formation scientifique du lycée [X], je suis polyvalent mais mon domaine favori reste les sciences, en particulier les mathématiques. DUT [X] en poche, je poursuis en alternance une formation d'ingénieur dans l'école des arts et métiers. Voilà. Et après ils me demandent les tarifs. Prix du cours quinze euros, frais de déplacement deux euros j'ai mis. Ça c'est quand je me déplace à au moins cinq kilomètres. Et après j'ai des*

*tarifs pour cinq heures de cours ou dix heures de cours mais ça j'ai jamais utilisé même si je crois qu'on est obligé de le noter. Voilà. »*

*(Grégoire, 21 ans, études d'ingénieur en alternance, Superprof)*

Sur certains sites, comme sur babysits, les étudiants ont même à cocher certaines qualités ou compétences qui sont pré remplies par la plateforme, comme l'explique Maéva, dans l'extrait ci-dessous :

*« Il me semble qu'il y avait aussi les qualités comme : « peut faire à manger », « peut s'occuper d'enfants petits », « premiers secours », enfin il y avait toute une liste de qualités qu'on pouvait cocher si on était capable de faire ces compétences.*

*E : C'étaient des choses qui étaient déjà existantes sur le site ou c'étaient des choses que tu rentrais ?*

*C'était existant et je cochais. Si j'aimais les activités manuelles, si j'aimais le foot, si je parlais d'autres langues aussi. C'est assez varié. »*

*(Maéva, 22 ans, Master de psychologie de l'enfant, Babysittor, Youpapala, Babysits, superprof)*

Les plateformes dispensent également des conseils aux étudiants pour augmenter leurs chances de trouver leurs premiers emplois : Hippolyte rapporte par exemple que sur le site « Superprof », la plateforme valorise « un prix assez attractif » et « un temps de réponse aussi très court », en plus des recommandations obtenues ou des notes mises par les parents. Sur d'autres plateformes comme Babysittor sont proposés des « badges de confiance » aux étudiants quand ils font vérifier leurs informations par la plateforme (en donnant par exemple une copie de leur carte d'identité), comme l'explique Noémie (étudiante en 3<sup>e</sup> année de droit) : « ... tu as une espèce de badge que tu peux gagner, des badges de confiance. C'est-à-dire que plus tu renseignes sur toi, plus tu t'identifies sur ton profil et plus tu as des badges de confiance ».

#### L'observation des autres annonces

Au-delà de ce guidage proposé par les plateformes, les étudiants sont nombreux à s'inspirer des autres annonces pour élaborer leur propre texte. Romane, par exemple, étudiante de 22 ans en M1 à l'IEP de Paris, explique avoir mis en avant les informations qui lui « *semblaient vendeuses entre guillemets au regard de ce que le site semblait mettre en valeur* ». Pour cela, elle a regardé au préalable les « *profils qui sont mis en avant sur le site, par le site ou par le fait qu'ils aient beaucoup de commentaires* ». Elle élabore ainsi une stratégie de présentation de soi en lien avec la progression espérée des élèves afin de mettre en confiance les parents et donner plus de chances de succès à son annonce.

*« On peut mettre : « mes élèves ont fait des progrès », « plus de points sur la moyenne », ça va être plus vendeur que « on revoit toute la grammaire du présent au present perfect » ou je sais pas quoi. Du coup quand je dis « vendeuses », c'est une espèce de preuve de résultat qui rendrait les gens plus en confiance, se dire « ah oui mon enfant va faire des progrès ». »*

*(Romane, 22 ans, M1 de Sciences politiques, Superprof)*

Cette phase d'observation est également décrite par Léa, qui explique avoir regardé les annonces en se faisant passer pour une élève pour voir celles qui apparaissaient en premier : c'est ainsi qu'elle en est venue à la conclusion que les annonces avec photo étaient les plus susceptibles d'apparaître en premier.

Cette phase d'observation permet également aux étudiants de définir un tarif, quand celui-ci n'est pas fixé à l'avance – principalement pour les cours particuliers ou le baby sitting.

#### Le conseil des pairs

Certains étudiants s'appuient sur les conseils qu'ils reçoivent parfois de la part d'amis ou de proches qui sont souvent à l'origine de leur inscription sur la plateforme. Hippolyte, par exemple, s'est fait conseiller par sa cousine qui l'a même recommandé pour augmenter ses chances de trouver ses premiers élèves.

*« Comment ça s'est passé ? Vous êtes allé sur le site ? Vous vous êtes fait tout de suite un profil ? Qu'est-ce que vous avez écrit ?*

*Je me suis fait un profil. J'ai créé les annonces pour des cours, pour des mathématiques, de l'informatique, parce qu'on fait aussi pas mal d'informatique dans mon domaine. Et donc voilà j'ai demandé à ma cousine de me recommander. C'est de la manipulation pour essayer d'apparaître chez les parents surtout. Ils recherchent des professeurs pour leurs enfants et donc voilà.*

*E: Et quels conseils elle vous a donnés justement pour être un peu plus vu ou apprécié ?*

*Pour être un peu plus vu elle m'avait dit qu'il fallait avoir des avis, des avis positifs donc pareil des recommandations, mais en fait sur le site il y a les recommandations des professeurs et les recommandations des élèves. Souvent ce sont les recommandations des élèves qui sont plus avantageuses mais en attente d'élèves, je me suis mis sur ses recommandations à elle. Sinon un prix assez attractif, un temps de réponse aussi très court. C'est ça qu'ils valorisent sur le site. »*

*(Hippolyte, 21 ans, Master de mathématiques appliquées, Superprof)*

#### **4.2. Se vendre en ligne : gérer la présentation de soi sur les plateformes électives**

Une fois cette phase d'observation faite, les étudiants des plateformes électives et relationnelles se constituent un profil en ligne afin de décrocher une première mission, assez déterminante pour progresser dans l'algorithme. En effet, la plupart des étudiants rapportent que les missions sont « cumulatives », et plus ils donnent satisfaction à un nombre important de clients, plus

leurs chances de trouver de nouvelles missions sont importantes. D'où l'importance pour eux de faire « bonne impression » dans la manière dont ils se présentent en ligne.

#### Mettre en avant ses compétences, rassurer les employeurs

De manière récurrente, les étudiants anticipent les attentes des familles qui cherchent des étudiants pour du soutien scolaire ou de la garde d'enfants, ce qui leur permet de mettre en avant certaines qualités qui leur semblent indispensables pour les missions auxquelles ils candidatent. Si plusieurs soulignent leur « motivation » ou leur « patience », ils appuient également leur profil sur des qualités certifiées par les diplômes ou l'expérience. Ainsi, la certification scolaire ou le parcours universitaire leur semblent importants, soit pour montrer leur spécialisation dans le domaine de l'enfance (c'est le cas par exemple des étudiants faisant du baby sitting lorsqu'ils font des études en psychologie de l'enfant ou des études pour devenir professeur des écoles) ou leur légitimité à dispenser des cours particuliers (c'est le cas des étudiants de CPGE ou de grandes écoles qui voient dans leur diplôme ou leur formation un gage de qualité). Le fait d'avoir obtenu le BAFA ou un examen de langue est également mis en avant par les étudiants comme gage de leur sérieux et de leur expérience. Grégoire, par exemple, met bien en avant qu'il est dans une école d'ingénieur, gageant que cela fait nécessairement bonne impression :

*« Oui je pense que quand même les gens ils vont beaucoup juger sur ça. Ouais parce que socialement c'est bien vu d'avoir fait une école d'ingé. Waouh, on paraît intelligent. Du coup je joue un peu sur ça pour essayer d'attirer. »*

*(Grégoire, 21 ans, école d'ingénieur en alternance, Superprof)*

Au-delà de ces qualités scolaires, les étudiants peuvent également mettre en avant certaines activités ou expériences qui leur semblent pouvoir mettre les familles en confiance : le scoutisme est ainsi cité par plusieurs étudiants, le fait de provenir d'une famille nombreuse et d'avoir gardé ses frères et sœurs ou nièces et neveux, mais aussi une expérience passée dans l'animation, comme dans le cas de Claire :

*« Et tu disais qu'il y avait certains trucs qui rassuraient les parents, par exemple le fait d'être scout. Tu disais que ta formation aussi en général elle rassure les parents. Où est-ce que tu l'affichais ça ? Dans le message que tu envoyais aux parents ou sur ton profil ?*

*J'écrivais toujours un peu le même message. Je me présentais, je disais que j'étais en telle année de psychologie, que j'avais mon BAFA, que j'étais aussi cheftaine aux scouts, que j'avais mon PSCI, que j'avais l'habitude des animations, que je faisais des colos, que j'étais animatrice périscolaire. **Enfin je rajoutais un peu toutes mes compétences en lien avec...** Aussi le nom de mon master c'est Psychologie de l'enfant et de l'adolescent **donc ça déjà les parents aimaient vraiment pas mal.** Voilà, je me*

*présentais comme ça, c'était toujours un peu le même message et après je laissais mes coordonnées : « si vous voulez m'appeler... »*

*(Claire, 18 ans, Licence de Sciences physiques, Yoopies et Superprof)*

Enfin, sur les plateformes de soutien scolaire ou de cours particulier, le type de pédagogie mis en œuvre (dont l'explicitation est encouragée par des plateformes comme superprof – voir *supra.*) est également une manière de « recruter » de nouveaux élèves, même si, comme le précise Claire, ce qui est fait dans la pratique n'est pas toujours ce qui est mis en avant dans l'annonce :

*« Alors ça a été super compliqué parce qu'en général je ne pratique pas du tout comme ce que j'écris sur mon annonce, **juste pour paraître attractive**. Ça se passe bien en général donc ça va. J'ai commencé par me décrire, un peu comme on a fait au début. Ensuite j'ai écrit que ce que je faisais, c'est que généralement je passe par des exercices d'application pour cibler où sont les difficultés de l'élève. Je demande plus généralement quelles sont les difficultés de l'élève, parce qu'en général il sait à peu près où c'est. Ensuite on revoit le cours en question et on repasse par des exercices d'application jusqu'à ce que ce soit bien acquis (...) C'est souvent une question de pratique plus que d'apprentissage du cours pour les élèves qui demandent à avoir des cours. En général ils travaillent déjà de leur côté et ils ont surtout besoin de faire plus d'applications (...) En tout cas, des gens que je connais qui passent par Superprof, **ce qu'on a écrit, ce n'est vraiment pas ce qu'on fait en pratique**. Ce serait le déroulement d'un cours idéal en fait. »*

*(Claire, 18 ans, Licence de Sciences physiques, Yoopies et Superprof)*

La mise en avant de ces différents éléments correspond donc à une tentative de se distinguer sur un marché rendu concurrentiel par la transparence et la comparaison que les plateformes permettent. Ainsi que le résume Claire : « *c'est un peu la course à celui qui sera le plus attractif et qui sera le plus mis en avant quand même !* ». Noémie dénonce le caractère un peu « glauque » de cette mise en scène de soi, en raison du caractère faussé des informations diffusées via la plateforme dans ce contexte compétitif. Plus généralement, elle évoque l'investissement important que réclame la gestion de son profil pour trouver un « petit job » alimentaire, qu'elle ne souhaite pas identifier comme un « travail » mais qui y ressemble toutefois :

*« Et toi en contrepartie tu as besoin de trouver un petit job comme ça de temps en temps pour aider un peu tes parents, il faut que toi tu mettes des annonces, que tu décrives ta bonne humeur, etcetera, alors que ce n'est peut-être pas le cas sur le coup. Pour essayer un peu de marchander quelques secondes de visite sur ton profil, d'essayer de décrocher la candidature, pour huit euros de l'heure à garder cinq enfants. Enfin je rigole mais pour avoir un job misérable, il faut que tu complètes beaucoup d'informations de toi-même pour espérer qu'on regarde ton profil, pour espérer que l'application te recommande et peut-être obtenir la mission.*

*E: Oui, je comprends mieux là. C'est beaucoup de travail pour finalement peut-être pas grand-chose...*

*Ben beaucoup de travail, je ne sais pas si c'est du travail, mais c'est du temps en fait de perdu : de cliquer sur l'application, de regarder les annonces, candidater, parce qu'à chaque fois il faut refaire un petit message pour la famille pour dire que tu candidates et que tu dis pourquoi tu serais mieux que les autres ; que tu habites le quartier ou que ton école est à côté donc c'est plus simple, blablabla. »*

*(Noémie, 21 ans, licence droit-économie, Baby Sittor et GensDeConfiance)*

### Multiplier les annonces

Pour les cours particuliers notamment, la manière d'occuper la plateforme et d'augmenter leurs chances d'être contactés consiste également pour les étudiants à multiplier les annonces. Cela leur permet, d'une part, d'être mieux référencés ; d'autre part, d'avoir l'air plus spécialisés sur chaque annonce pour les employeurs potentiels. Ainsi, Claire, précise qu'elle a constitué trois annonces sur Superprof :

*« C'est-à-dire que j'ai une annonce en soutien scolaire et une annonce en cours de maths et une annonce en cours de physique puisque c'est les trois trucs que je sais faire majoritairement. J'inscris en général dans mes annonces que je peux faire du soutien pour des élèves de collège en français, histoire-géographie, s'il y a besoin, s'il y a des élèves qui sont en grosse difficulté. Que je peux aussi faire du soutien en informatique s'il y a besoin, mais du coup généralement les matières principales dans lesquelles j'enseigne, j'ai une annonce pour chaque et les parents en fait cherchent sur le site. Je le sais parce que j'utilise aussi la plateforme pour avoir des cours personnellement. »*

*(Claire, 18 ans, Licence de Sciences physiques, Yoopies et Superprof)*

Léa également cite 7 annonces la concernant :

*« J'ai plusieurs annonces. J'ai une annonce pour les maths, pour l'histoire et la géographie, pour l'économie seulement niveau lycée parce que ce n'est pas ma matière de prédilection en prépa non plus, sociologie aussi. Enfin histoire-géo j'ai déjà eu une demande, mais socio et éco je n'ai jamais eu de demandes. Je parle italien parce que j'ai des origines italiennes donc des cours d'italien j'ai eu une demande aussi. J'ai donné des cours de langue française à des étrangers, des cours de littérature à des élèves de lycée et des cours de soutien scolaire pour surtout des enfants en primaire ou début collège, qui sont hyperactifs justement. Sinon il y a anglais aussi. En fait, toutes les matières que j'ai faites en prépa »*

*(Léa, 20 ans, licence de sciences sociales, Superprof)*

### Faire bonne impression : le choix de la photo du profil

Dans la manière de se présenter en ligne, la photo occupe une place particulièrement importante dans la description que font les étudiants de leur profil. Pour la plupart d'entre eux, il est essentiel de proposer une « bonne » photo de soi à l'appui de sa description pour que les employeurs potentiels puissent avoir confiance. Alexandre explique ainsi l'importance du choix

de la photographie pour « montrer qu'on ne cache rien » et rassurer les parents – en particulier dans le champ très féminisé de la garde d'enfants :

*« Quand tu parles des photos, tu as mis quoi comme photos ? Tu penses un, c'est important et deux, tu as mis quel genre de photo ? »*

*Je pense que c'est important, que c'est rassurant de savoir à qui ils ont affaire. C'est psychologique je pense. C'est toujours l'histoire de montrer qu'on ne cache rien en fait. Un profil sans photo, sans description, c'est un profil qui cache quelque chose. Ou un profil avec juste une description mais sans photo. C'est beaucoup plus rassurant pour le parent d'avoir des photos. Et les photos que j'ai mises, il y a une photo où je fais du tennis, alors que je suis pas du tout tennis à la base, mais il y a une photo où je fais du tennis. Il y a une photo où je fais de la voile. Il y a une photo où je crois que j'étais devant la mer. Voilà, j'ai mis des photos un peu bateau. »*

*(Alexandre, 19 ans, 1<sup>ère</sup> année d'école d'ingénieur intégrée, baby sitor et staffme)*

Pour Gabrielle, il est important également de bien choisir la photo car pour elle « c'est la première chose que [les parents] regardent ». D'où l'importance de bien choisir sa photo de profil et qu'elle ne soit pas « la photo qu'on prend sur Snapchat » : elle-même a fait le choix d'une photo « très professionnelle », qui a été prise dans son université :

*« Il y a une photo. La photo c'est le plus important (...) parce que je pense que les parents la première chose qu'ils regardent c'est la photo. C'est pour ça que j'ai mis une photo professionnelle. »*

*E : Qu'est-ce que tu appelles une photo professionnelle ?*

*C'était la photo que j'avais prise en fait à {nom université} Ils faisaient un petit atelier photo. C'était cool, c'était un professionnel et tout. Du coup j'ai une très jolie photo, enfin une photo très professionnelle avec derrière un petit cadre blanc écrit [nom de l'université]. C'est pas la photo qu'on prend sur Snapchat (...) Ça montre qu'on est une personne pro. »*

*(Gabrielle, 20 ans, Licence de géographie, Superprof et Assadia)*

### **4.3. Une professionnalisation de l'usage de la plateforme**

Après quelque temps de fréquentation sur la plateforme, les étudiants, comme les usagers d'un service de consommation collaborative (Beauvisage, Beuscart, & Mellet, 2018) se « professionnalisent » et réajustent leurs pratiques. Grégoire, par exemple, dans l'extrait d'entretien ci-dessous, explique comment il a enrichi son annonce au fur et à mesure de ses expériences d'enseignement sur Superprof. :

*« Ok. Et par exemple la description de ta méthodologie comment tu l'as élaborée ? C'est toi qui l'as faite tout seul ou tu t'es inspiré d'autre chose ? »*

*Oui non je l'ai faite tout seul. De base je sais plus ce qu'il y avait mais je l'ai modifié. Ensuite je l'ai adaptée vraiment à mon expérience. C'est-à-dire que je l'ai écrite après avoir donné quand même pas mal de cours. Je me suis rendu compte des problèmes qu'il y avait chez les élèves. Généralement c'était les fractions, c'est pour ça que j'en parle. Et puis moi comment je faisais en général. C'est-à-dire que j'essaie de faire comprendre plus que juste appliquer une méthode. Après ça dépend mais voilà. C'est par rapport à mon expérience du coup. »*

*(Grégoire, 21 ans, école d'ingénieur en alternance, Superprof)*

Marion a quant à elle appris à « mentir » un peu sur ses qualités, en évoquant une grande école qu'elle n'a pas encore intégrée, pour afficher des marques de prestige qui lui assureront la confiance d'employeurs potentiels :

*« En vrai, je l'ai... Je ne suis pas encore à Sciences Po mais je l'ai mis sur mon annonce, parce que je sais que c'est ce qui attire et que le capital symbolique ça marche. Donc du coup je mets tout ça. Au final je sais que mon CV plaît aux parents. Celle qui m'a recrutée rue des Petites Écuries, ils m'ont dit : « on a déjà épluché votre CV en long et en large ». Donc je sais que ça matche. Ils voient que j'ai été dans le privé, la BL pluridisciplinaire, le master EHESS-ENS. Enfin il faut accumuler quoi et c'est ça qui permet de légitimer ensuite les tarifs très hauts. »*

*(Marion, 21 ans, Master de sociologie, Superprof)*

L'expertise des plateformes de Marion se perçoit aussi dans sa gestion des annonces, qu'elle « active » et « désactive » à sa guise, tout en étant consciente du fonctionnement de l'algorithme.

*« J'aime bien le côté libre de Superprof ; on peut activer, désactiver nos annonces. Après il faut savoir manier l'algorithme quand même. C'est-à-dire qu'au début je ne refusais pas d'annonces, enfin je ne refusais pas de demandes. Et je sais que... J'ai même développé des stratégies du coup que je refile à mes potes. Par exemple, j'ai une demande, je sais que là je ne peux pas l'accepter, mais je n'ai pas envie de la refuser parce que ça va me descendre dans l'algorithme, je vais accepter formellement sur le site et en fait ils nous proposent de mettre un petit message : « Bonjour, avec plaisir, machin » et donc du coup là je vais dire : « je serais ravie de donner des cours à votre fille, néanmoins je ne serai disponible que ponctuellement » et je sais d'avance que ça ne va pas leur plaire que je sois disponible que ponctuellement, parce qu'ils m'ont contactée pour deux cours par semaine par exemple. Du coup moi je ne suis pas complètement malhonnête, parce qu'en vrai, s'ils ont besoin de moi un dimanche, un jour, je vais leur répondre, mais de l'autre je ne m'engage pas et en même temps je ne me défais pas de l'algorithme. Ça, c'est vraiment une technique que j'ai trouvée. Après il y en a plein d'autres. Par exemple : « je vous propose qu'on s'appelle », puis après au téléphone je dis : « ah finalement je ne trouve pas de plage qui corresponde à l'emploi du temps de votre fille » et puis voilà on abandonne cordialement quoi. »*

*(Marion, 21 ans, Master de sociologie, Superprof)*

Pour nombre d'étudiants, il demeure cependant des incertitudes sur le fonctionnement général des plateformes, notamment lorsque ces dernières procèdent elles-mêmes à l'appariement et

proposent les missions (plateformes algorithmisées). Cela se perçoit par exemple dans l'extrait d'entretien ci-dessous avec Antoine :

*« Je ne sais pas trop d'ailleurs quel algorithme fait que l'on reçoit ou pas des offres, parce qu'elles sont assez différentes. J'ai pas mal d'amis qui étaient sur StaffMe, même ponctuellement, et on n'avait pas les mêmes missions proposées. Alors après notre profil n'était pas forcément le même donc je sais pas comment ils sélectionnent. Enfin voilà c'est un algorithme encore obscur.*

(...)

*E: Parce que fondamentalement StaffMe ne peut pas vous évincer de l'application, si ?*

*Alors il y a comme toujours ce qu'on sait, ce qu'on ne sait pas, ce qu'on peut savoir et ce qu'on ne saura jamais. Je ne pense pas qu'il y ait des cas de gens qui ont été littéralement... Mais après je pense qu'ils peuvent aussi juste ne plus nous proposer... enfin nous mettre en position où on ne va plus recevoir d'offres ou alors on n'acceptera plus nos demandes, sans nous dire officiellement qu'on est radié. C'est ce que beaucoup d'entreprises ont tendance à faire quand elles ont des gens avec qui elles ne souhaitent plus travailler. Soit on va les mettre en faute, soit on va faire en sorte qu'il n'ait plus envie de travailler là. »*

*(Antoine, 24 ans, Master de science politique, Staffme et Side)*

#### **4.4. S'évaluer pour définir la juste tarification**

Les étudiants bien familiarisés avec les plateformes électives et relationnelles ont la liberté de proposer des tarifs pour les activités qu'ils consentiront à réaliser. Si cette liberté est encadrée par les plateformes (Trespeuch, Beuscart, Pharabod, & Peugeot, 2019), elle représente toutefois une marge de manœuvre bien exploitée par les étudiants les plus aguerris qui, pendant les entretiens, décrivent bien leurs calculs de rentabilité. Ainsi, une mission « rentable » financièrement est une mission bien rémunérée au regard des contraintes qui lui sont associées (par exemple une importante distance géographique à parcourir), comme l'explique Clémence, baby sitter proposant des services plus sophistiqués d'organisation d'anniversaire :

*« Pour les anniversaires, je ne regardais pas la proximité. Enfin je restais dans Paris, mais ça ne me dérangeait pas de faire quarante-cinq minutes de métro parce que du coup en général ça finissait à dix-huit heures par exemple donc je pouvais prendre le métro, même pour rentrer le soir. **Donc la proximité ce n'était pas du tout un critère pour les anniversaires, contrairement au baby-sitting du soir.** Autrement je regardais la rémunération. C'est souvent des tarifs genre... **L'anniversaire, ce sera cent euros l'après-midi. Quand je trouvais ça super intéressant, je postulais.** Et après si l'annonce était attractive aussi, je pense que ça donnait plus envie qu'une simple annonce. Voilà pour mes critères. Bon les anniversaires, il y avait beaucoup moins de demandes d'anniversaire. Quand j'en voyais une, j'étais contente donc je postulais en général si j'étais dispo. Je regardais les disponibilités et si ça collait, je tentais ma chance. »*

*(Clémence, 22 ans, Master de psychologie, Superprof et Babysittor)*

La tarification, quand elle est libre, représente alors un enjeu central, d'une part car elle est susceptible de constituer une aubaine, d'autre part parce qu'elle permet de limiter les temps d'exposition au travail. Ainsi donner 10 heures de cours par mois comme professeur particulier, rémunéré 50 € de l'heure a peu à voir avec travailler 50 heures par mois rémunéré 10 € de l'heure, comme baby-sitter ou street marketer. L'enjeu est alors de pouvoir progressivement augmenter sa tarification horaire, en accumulant de l'expérience, en faisant valoir les attributs spécifiques de son parcours d'études associé à un accroissement progressif de l'expérience de travail : faire des études de psychologie du développement pour les baby-sitter, avoir eu une expérience de mobilité internationale permettant de parler anglais aux enfants que l'on garde ou de donner des cours d'anglais, être issue d'une prépa prestigieuse ou d'une école reconnue (Dauphine, Sciences Po, l'ENSAE...) constituent autant d'éléments susceptibles de constituer un *curriculum* légitimant des tarifications toujours plus élevées. Comme le souligne Marion, évoquée *supra*, ses tarifications de cours particuliers ont suivi le cours de ses « performances scolaires » et sa compréhension de plus en plus fine du marché des cours particuliers :

*« Moi je suis vraiment passée de dix-sept euros ou seize euros à trente euros maintenant et ça en vrai ça s'est fait progressivement avec mes performances scolaires. Quand j'étais sous-admissible ENS, en khâgne et après en cube, quand je l'ai été en khâgne, je suis passée à vingt-cinq. À la fin de ma cube, ça me demandait vraiment beaucoup de... enfin j'étais vraiment à deux doigts du concours et j'aurais pu être admissible à pas grand-chose. C'était plus d'investissement donc j'ai dit : je monte à trente euros. Puis maintenant que j'ai été sous-admissible une deuxième fois Ulm-Cachan et tout, je me suis dit : voilà c'est bon, j'ai de quoi mettre un truc sur mon CV (...) Enfin il faut accumuler quoi et c'est ça qui permet de légitimer ensuite les tarifs très hauts. Après je ne pensais pas que je les maintiendrais cette année, parce que quand même trente euros c'est vachement... Mais bon ça répond donc je fais en fait. »*

*(Marion, 21 ans, Master de sociologie, Superprof)*

De son côté, Léa s'est appuyée sur son observation des offres concurrentes pour établir son prix, qu'elle finit par fixer à 30 euros de l'heure :

*« Comment tu as défini ce tarif-là à trente euros de l'heure ?*

*Alors j'avais regardé les annonces d'autres personnes en recherchant des profils de personnes qui avaient fait prépa et qui avaient mon âge à peu près et qui étaient au même niveau d'étude. Ça allait de vingt à trente-cinq euros de l'heure. Donc je me suis dit que trente-cinq euros c'est un petit peu trop je trouve donc j'ai dit trente euros c'est un bon moyen de gagner de l'argent et de me faire une expérience. Et comme ça marche, parce qu'il y a des gens qui demandent, ça veut dire que le prix fonctionne donc j'ai laissé comme ça. Au début j'avais mis vingt-huit et après j'ai mis trente pour faire un truc rond. Je me suis dit : pourquoi vingt-huit en particulier ? J'ai mis trente. »*

*(Léa, 20 ans, licence de sciences sociales, Superprof)*

Tous les étudiants interviewés ne sont pas aussi à l'aise avec la tarification, au point parfois d'exprimer un certain malaise quand il s'agit de donner son prix :

*« Je savais qu'il ne fallait pas dire dix euros parce que c'était trop peu pour le travail que j'allais fournir, mais j'avais peur de demander quinze parce que j'avais peur que ce soit trop donc j'ai dit quatorze. J'aurais pu demander quinze. J'ai du mal comme ça à instaurer un peu des prix, parce que je me sens toujours un peu mal à l'aise. »*

*(Julia, 20 ans, Licence de science politique, Yoopies)*

Enfin, la tarification dépend également des intermédiaires qui existent entre l'employeur et l'étudiant. Dans le cas des plateformes algorithmisées, la tarification est imposée par la plateforme (autour de 12 ou 13€/heure). Le client de la plateforme doit de son côté acquitter une somme rémunérant l'intermédiaire (« la commission ») : la tentation de passer en direct avec les étudiants est donc un risque permanent que les plateformes tentent de contrecarrer en interdisant ces pratiques, mais parfois sans succès :

*« En fait c'est ça le problème de cette plateforme, c'est que tu as une mission qui va durer un mois et en fait la personne qui t'a pris en auto-entrepreneur va te rappeler, mais en dehors de la plateforme, parce que la plateforme se rémunère je crois... Nous on est payés douze euros... Je crois qu'ils se rémunèrent deux euros cinquante par heure. Donc en fait moi j'étais payée douze euros cinquante de l'heure, mais mon employeur entre guillemets devait payer quinze euros à StaffMe et StaffMe se récupérait du coup deux cinquante. Je crois que c'était ça le truc. (...) **Ils faisaient les factures directement et du coup nous on était mieux payés. On était payés treize cinquante au lieu de douze cinquante et l'entreprise ne devait pas payer quinze euros. C'était plus intéressant pour eux, sauf que c'est interdit de faire ça. C'est écrit dans le règlement de StaffMe, mais en fait légalement je ne sais pas trop ce que ça vaut ce règlement, parce qu'ils n'ont pas le droit d'interdire quelqu'un... Enfin comment dire... Ils n'ont pas le droit de nous interdire de passer ensuite un contrat avec cette personne. Je ne sais pas trop légalement comment ça tient leur business model, mais en tout cas ça marche. »***

*(Luce, 24 ans, Master de Management des activités culturelles, Staffme)*

La socialisation à l'univers des plateformes peut donc s'envisager comme une carrière : après le temps de la découverte (des fonctionnalités, des autres annonces...), vient le temps de la professionnalisation des étudiants qui apprennent progressivement à se présenter en ligne, définir une tarification et, pour certains, devenir entrepreneurs d'eux-mêmes. Cette dimension est surtout présente pour les étudiants – plus favorisés, rappelons-le -, qui utilisent les plateformes électives ou relationnelles. Dans la socialisation aux intermédiaires du numérique, la familiarisation avec l'algorithme joue également un rôle important, notamment dans le cas des plateformes (algorithmisées, électives ou relationnelles), comme nous le verrons dans la partie suivante.

## Partie 4. Choisir et être choisi : les deux faces de l'appariement

Dans cette partie, nous évoquons deux types d'appariement singuliers observés quand des plateformes numériques interviennent dans la relation d'emploi : le premier renvoie au processus de recrutement qui intervient en amont de l'appariement entre étudiants et plateformes/employeurs : il vise côté plateformes à identifier les « atouts » des étudiants ou leurs éventuelles incompatibilités avec le type de missions proposées afin de se constituer un vivier de candidats ; le second est celui qui aboutit à la rencontre entre étudiants et missions/activités. Nous nous intéresserons à l'appariement aussi bien du point de vue de la plateforme que des étudiants : quelles sont les pratiques d'appariement opérées par les plateformes ? Celles-ci sont-elles connues des étudiants ? Quelles sont les effets de ces dernières sur l'accès aux missions ? Quelles sont, enfin, les logiques de priorisation avancées par les étudiants ?

Nous évoquerons plus particulièrement dans un premier temps le cas des plateformes algorithmisées, pour lesquelles l'appariement automatisé est au cœur de la plus-value sur le marché de l'emploi : en effet, les plateformes promettent aux employeurs un appariement efficace (en deux étapes : « sélection » et « *staffing* » comme cela apparaît par exemple sur le site Studentpop), leur permettant de « staffer » les différentes missions proposées avec des étudiants adaptés, permettant un marché « gagnant gagnant », d'où tant les employeurs que les étudiants sortiraient vainqueurs.

*Illustration 4: Capture d'écran du site studentpop : <https://www.studentpop.fr>*

**Simple et rapide : vous décrivez votre mission et on s'occupe du reste !**

- Sélection des Students** en entretien individuel
- Staffing des missions** et gestion des back-ups en cas d'annulation.
- Briefing des Students** et coordination logistique.
- Gestion administrative,** assurance et paiement.

Dans la deuxième partie, portant sur les logiques de choix des étudiants, nous évoquerons davantage les plateformes électives et relationnelles, dans la mesure où dans le cas de ces plateformes, ce sont davantage les étudiants qui « choisissent » les missions qu'ils souhaitent

réaliser et leurs employeurs : l'algorithme de la plateforme se limite alors le plus souvent à une notation, permettant de prioriser certaines annonces par rapport à d'autres.

### **1. Sélectionner sans embaucher : l'appariement selon les concepteurs de plateformes**

Si « le recrutement est traditionnellement associé à la scène emblématique de la rencontre entre un recruteur et un candidat, dans un espace-temps limité à cette interaction, « instant magique – un coup de foudre va-t-il se produire ? – et décisif » (de Larquier & Monchatre, 2014, p.43), il ne se limite ni à trouver des « recrues », ni à les former, mais vise aussi à les « sélectionner ». L'importance accordée à ce moment précis du face-à-face conduit à occulter le rôle des canaux d'acheminement de l'offre d'emploi sur la demande (voir Partie 1.), en même temps que les effets de l'individualisation et la démultiplication des critères de sélection dans ces processus (Monchatre, Baraldi, & Durieux, 2002).

De ce point de vue, les intermédiaires numériques constituent des circuits de diffusion « massive » de l'information censés contribuer à mieux caractériser l'offre et la demande d'emploi : en les mettant en forme, en les appariant et en élargissant le spectre des critères de choix. Les intermédiaires rendent ainsi possible l'appariement en jouant un rôle de médiation entre employeurs (particuliers ou entreprises) et employés, ici des étudiants (*i.e.* des jeunes en quête d'autonomie, disposant d'un capital scolaire, et d'un emploi du temps souvent flexible).

Sur les plateformes algorithmisées, la logique d'appariement est « aveugle » – sans entretien *de visu* entre employeur et étudiants en amont des activités proprement dites. Il est donc attendu de l'employeur qu'il fasse confiance à la plateforme pour pré-sélectionner les étudiants et les affecter à des missions pour lesquelles ils seront à la fois fiables et compétents. Comment ce processus, qui n'est pas à proprement parler un processus de « recrutement » s'organise-t-il ? Nous verrons qu'une fois l'étape des sélections passée, l'appariement a lieu par le biais d'un algorithme que les plateformes présentent comme efficace et permettant un recrutement « à l'aveugle » des étudiants – donc réduisant les risques de discrimination. Côté étudiants, le choix de l'activité rémunérée sur les plateformes algorithmisées, se fait quasi indépendamment de l'identité de l'employeur. Indépendant, on lui propose des missions et, dans cette configuration, charge à lui de répondre ou non favorablement, en s'appuyant sur des critères que nous nous proposons d'éclaircir ci-dessous.



### 1.1.L'élimination par l'écrit : le rôle du CV

Les étudiants candidatant via une agence algorithmisée doivent d'abord s'inscrire sur le site, attester qu'ils sont étudiants, déposer un CV et attendre, si la réponse est favorable, qu'on leur propose une date d'« entretien de personnalité », qui se tient en présence ou à distance. En entretien avec la PF1, nous avons interrogé le co-fondateur sur les règles de tri opérées sur les CV. Si le principe de l'inclusion est présenté comme prépondérant, une sélection s'opère toutefois sur la manière de rédiger son CV : trop de fautes d'orthographe est rapproché d'un supposé « j'men foutisme ». Toutefois, les problèmes d'expression orale et le rapport à l'écrit sont corrélés à l'origine sociale des étudiants, comme l'ont montré nombre de recherches en sociologie de l'éducation (Lahire, 2021 ; Pinto , 2010).

Ce tri social, non assumé comme tel, est présenté sous couvert de valeurs « éducatives » endossées par la plateforme. Comme l'explique le co-fondateur de la PF1, les « fautes d'orthographe » sont assimilées à un manque de sérieux, de volonté, de même qu'une tenue vestimentaire qui serait non soignée. Si la plateforme cherche à accompagner et à former très rapidement les étudiants sur ces quelques dimensions du « savoir être », au cours de l'entretien, elle assume également le tri opéré sur les profils qui sembleraient trop éloignés des exigences formelles du monde professionnel.

*«E : Tout le monde est convoqué en entretien ?*

*Bah non. C'est là où il y a la sélection, ou si on n'est vraiment pas au bon endroit ou sur des CV qui sont vraiment foireux, mais normalement, franchement on essaye de ne pas être trop sélectifs parce qu'on sait que c'est l'humain qui est important derrière, et que normalement...*

*Par exemple, le type de diplôme, vous regardez un peu le niveau ?*

*Non.*

*E : Les critères académiques, pas du tout ?*

*Non.*

*E : Des fautes d'orthographe dans le CV ?*

*Oui... Oui mais c'est plutôt si, c'est trop. S'il y a trop de fautes d'orthographe, trop de... C'est... Là, on se dit : ça paraît pas sérieux.*

*E : Même pour des boulots de logistique ou...*

*Ah, après... Ce qu'on va... En entretien, on va se dire (...) C'est pas moi qui m'occupe de la sélection des CV mais on se dit : si je suis un peu consciencieux, bah, si je fais des fautes d'orthographe, je le fais relire par ma sœur ou par quelqu'un qui fait pas de fautes d'orthographe. Ce que je veux dire, c'est que, on a aussi un rôle, et on le prend pas à la légère, on a un rôle d'éducation, et d'accompagner les étudiants dans... Dans la vie active. Et donc c'est pour ça qu'on demande aux étudiants, bah, de venir bien habillé quand ils viennent en entretien, de... On aimerait bien tous les tutoyer, bah, on se vouvoie. C'est chiant, mais en fait on doit leur apprendre que, dans la vie active, on se vouvoie. Bref. On... Il y a des trucs de base qu'on essaye de transmettre aux étudiants, c'est quand ils vont à un débriefing, ils prennent des notes. C'est... Il y a beaucoup de choses. On... De plus en plus, on essaye de s'impliquer de plus en plus là-dessus. Mais donc voilà, donc le CV encore une fois aujourd'hui, c'est le truc qu'on... On arrive à déceler que, il y a un peu trop de je-m'en-foutisme apparent, et que, c'est pas honnête d'envoyer ça. »*

*(Entretien avec le co-fondateur de PF1)*

Du côté de la PF6, l'étape de sélection des CV n'existe pas. Toutes les personnes sont présentées comme potentiellement aptes au travail et sont reçues pendant un « entretien de bienvenue » qui n'a pas vocation à établir de sélection :

*« En fait, il y a un grand credo, c'est le job pour tous. On voulait absolument que quatre-vingt-dix-huit pour cent voire plus des gens qui demandent à être sur la plateforme rentrent. Donc il n'y a pas de discrimination. »*

*(Entretien avec les fondateurs de PF6)*

### ***1.2.L'entretien : une visée formative plus que sélective ?***

Les observations de séances d'entretiens que nous avons pu réaliser avec la PF1 nous ont permis de cerner le caractère ambivalent de ces entretiens. Il s'agit moins pour la plateforme « d'embaucher » les étudiants que d'identifier à la fois les souhaits de ces derniers, leurs compétences, tout en leur donnant un « coup de pouce » pour bien se présenter auprès de l'employeur. L'objectif est à la fois que l'étudiant trouve les missions qui l'intéressent, mais

également qu'il soit bien vu de l'employeur, afin que ce dernier puisse accorder sa confiance à la plateforme.

Dans l'extrait d'observation ci-dessous, le caractère hybride de l'entretien est bien perceptible : au cours de ce dernier, Béatrice chargée du recrutement vérifie auprès de l'étudiant à la fois certaines informations (sur les formations comme le BAFA ou le permis), sur l'équipement comme le vélo et l'Iphone, tout en l'interrogeant de manière plus classique sur ses compétences (en anglais, en informatique) et ses qualités ; elle cherche également à savoir les domaines souhaités par l'étudiant, afin de pouvoir l'affecter sur les missions qui l'intéressent, sans trop intervenir dans les choix.

Dans un entretien informel, Béatrice nous précise qu'elle cherche pendant les entretiens à identifier des « *soft skills* » et rentre dans l'interface des notes « plutôt qualitatives » sur l'étudiant, ces derniers ayant déjà en amont renseigné leurs études, leurs souhaits, leur expérience. Elle précise également qu'elle ne vérifie pas les diplômes. La photo prise par un photographe à l'issue de l'entretien vise à documenter le CV du candidat ou de la candidate et à améliorer son employabilité

***Extrait d'observation des entretiens, 3 octobre 2019, PF1***

Béatrice se présente comme « cheffe de projets opérationnelle à PF1 ». Elle demande à l'étudiant de lui donner son nom et le cherche dans sa base de données. Elle lui indique qu'il s'agit d'un entretien d'environ 10 minutes pour « apprendre à se connaître ». Elle lui fait préciser sa date de naissance, confirmer son numéro de téléphone, et ses études, ainsi que sa zone de prédilection (paris et IDF). Elle vérifie les informations données : pas le BAFA, pas le permis, mais un vélo. Demande s'il a un costume (il acquiesce même s'il n'a pas coché la case). Elle lui fait confirmer qu'il est sous IPHONE et lui demande de préciser sa taille en haut « si l'entreprise a besoin de prêter des costumes ». Il répond qu'il fait du S et 1,90m.

Elle lui demande les raisons de postuler à PF1 (en lui donnant des exemples : « gagner de l'argent », « acquérir des compétences professionnelles », ...) : il précise que c'est pour « des extras » car il travaille par ailleurs.

Elle lui demande, ce que diraient des proches, des membres de sa familles s'ils devaient le définir au moyen de trois adjectifs. Il réfléchit, tout en précisant qu'il ne veut pas dire les adjectifs que tout le monde dit, comme « motivé ». Il se décrit alors comme « entreprenant », « indépendant », et « leader ». « J'aime bien diriger une équipe ».

Elle lui demande s'il a un projet, une passion, un rêve, « ce qui vous rend unique par rapport aux autres ». « Je veux être trader », il précise « comme sans doute beaucoup de gens » : je sais « faire des matrices sous VBA ».

Sport ? Association ? Activité artistique ? N. dit avoir fait partie du conseil des étudiants de la fac pendant un an. Il dit aimer le foot, « comme la plupart des garçons ».

Stages ? il a été assistant manager et a géré 200 membres. Pendant 3 mois à Eurodisney. Seulement 3 mois car « ce ne sont pas les pros des RH ».

« Can you speak english ? » il indique avoir un niveau C1 au TOEIC.

Souhaits ? Hotessariat, service table, vente boutique, coup de pouce administratif.

Béatrice part ensuite le photographe. Elle indique qu'il est dommage qu'il n'ait pas indiqué le street marketing car elle le voit bien en faire, mais ne veut surtout pas « pousser les étudiants à faire quelque chose qu'ils ne veulent pas ».

Le caractère hybride de l'entretien (formatif autant que sélectif) est typique de la position intermédiaire de ces plateformes qui cherchent à se constituer un vivier d'étudiants bien formés, ou du moins présentant bien auprès des employeurs, pour des missions où les compétences spécialisées sont moins valorisées que des « *soft skills* » comme la présentation de soi, « la tchatche », la fiabilité ou la ponctualité. La constitution du vivier passe autant par un repérage en amont du recrutement que par une formation expresse par la start-up, grâce à des ateliers (voir encadré ci-dessous) ou *a minima* des tutoriels en ligne pour préparer les étudiants au monde professionnel.

#### ***Observation de l'atelier CV – PF1***

X fait la présentation, elle a un ordinateur allumé avec ses notes sous les yeux.

FORMAT : un CV doit toujours être en PDF.

NOM : indiquer l'intitulé du poste, votre nom et votre prénom

PHOTO : en France, on aime bien encore ; en GB et aux EU, les gens sont choqués. La photo doit être classique, sur fond blanc, il ne faut pas poser un verre à la main (raconte avoir vu cela une fois sur une photo)

VISUEL : le CV doit être clair. Il est lu en 6 secondes dans les entreprises, alors que vous aurez mis 48h à le préparer. Il doit être bien segmenté : expériences, formation... bien mettre les dernières expériences en premier. Doit tenir en 1 page (pour les juniors en France)

CONTENU : il faut reprendre les termes de l'annonce, sachez que de plus en plus de robots traitent les CV et sont sensibles au fait que vous utilisiez les termes de l'annonce. Il faut respecter le style de la boîte. Par exemple, pour une banque, il faut un style très classique. Dans la lettre de motivation aussi, il faut utiliser des termes relatifs au métier (faites une recherche Google si besoin). Il faut valoriser les jobs étudiants, car le recruteur sait bien que vous ne pouvez pas avoir au sortir des études une grande expérience. Mais pas de liste à la Prévert, il faut valoriser les expériences en lien avec le poste. Par exemple, si vous candidatez en marketing chez Zara, il faudra valoriser vos missions vente chez PF1. Si le poste suppose des compétences techniques, faites attention à ne pas faire de fautes sur les termes techniques (par exemple sur les noms des logiciels : pas « Exel » mais « Excel »). Il faut mettre le niveau de maîtrise pour chaque logiciel, de même pour les langues (en utilisant si possible les classifications).

LOISIRS, BENEVOLAT : pas de liste à la Prévert, ne dire que ce qui est pertinent, il faut valoriser l'engagement associatif ; pour les loisirs, oui si vous avez été champions de karaté, non si vous avez pratiqué 2 ans le tennis, ça n'a pas d'intérêt.

RESEAUX SOCIAUX : pas utile de mettre son lien Facebook, surtout si sur votre profil il n'y a que des photos de vous avec vos potes en vacances

Faites relire votre CV et demandez aux gens d'être honnêtes avec vous quand ils vous font un retour.

EX1 : On prend l'exemple d'un CV, qui est sur l'ordinateur d'une étudiante

« AGE » : pas obligé, on le déduit avec l'année du bac.

PHOTO : bien mais ne pas hésiter à sourire

Attention aux fautes de frappe (dans le CV parfois 2 espaces)

L'étudiante s'interroge sur une année de pause qui apparaît dans ses études et explique que c'est lié à un stage. La staffeuse la rassure, le recruteur le déduira en lisant le CV.

Elle lui conseille de mettre moins de loisirs -> mets « cinéma » si tu es une passionnée !

Elle lui dit que son CV est un peu trop basique dans la présentation, « il existe des modèles plus design », mais il ne faut pas de police trop fantaisiste. Les bandes bleues en début de chaque partie lui semblent trop foncées, ce qui nuit à la lisibilité. Elle lui rappelle que toute expérience est valorisable, et lui conseille d'écrire « street marketing » plutôt que « distribution de flyers ».

### **1.3. La « boîte noire » du matching**

Si nous avons pu assister aux formations et nous entretenir avec les concepteurs des plateformes, il a semblé plus délicat d'avoir des informations sur la manière dont les différents algorithmes fonctionnent, comme si la plus-value de ces intermédiaires de l'emploi reposait principalement sur cette « recette magique » permettant à la fois de satisfaire les aspirations des étudiants et les compétences recherchées des employeurs, tout en assurant pour chaque mission – dans le cas de certaines plateformes - des solutions de repli en cas de désistement de dernière minute des étudiants. Face à une absence d'engagement des étudiants (voir Partie 5), et le caractère très ponctuel et éphémère de certaines missions, la gageure est finalement moins de recruter un étudiant compétent que de s'assurer que celui-ci s'engage *a minima* dans la mission en se présentant à l'heure dite... dans le discours des concepteurs de plateformes, les étudiants sont présentés en effet comme une main-d'œuvre volatile, dont la difficulté est de stabiliser le recrutement.

C'est pourquoi lors d'une séance de présentation/recrutement d'étudiants, un représentant d'une plateforme prend le temps de préciser aux étudiants qu'avant d'accepter une mission, « il faut bien regarder la date, l'heure, et le lieu » et de leur rappeler qu'il ne faut pas accepter une mission en l'absence de disponibilité car c'est une perte de temps pour tout le monde (« nous, vous et l'entreprise »). Mais il indique également que « le but n'est pas de répondre le plus vite », tout en précisant que souvent, après qu'un étudiant ait accepté une mission, PF1 le rappelle « pour vérifier qu'[il a] bien compris la mission ». Le formateur précise enfin que les refus ne sont pas comptabilisés et cela n'empêche pas de recevoir d'autres propositions. (extrait d'observation, PF1, octobre 2019).

Les détails sur le mode de fonctionnement de la machine ne nous ont pas été communiqués, mais nous avons un aperçu, à travers les entretiens réalisés avec certains concepteurs, des critères qui alimentent l'algorithme. Comme cela apparaît dans l'extrait d'entretien ci-dessous (PF6), l'appariement repose moins sur les diplômes ou les compétences que sur la disponibilité et la motivation des étudiants, mesurée aussi par le « feedback » et la notation fournie par les entreprises à la suite de la mission.

*« L'algorithme fait ce qu'on lui a appris ou dit de faire. Donc lui regarde ce que la personne veut faire, la zone géographique, les notes des clients quand elles existent. Ça alimente l'algorithme. C'est le feedback client. »*

*(Entretien avec le fondateur de PF6)*

Sur PF1 également, le principal critère semble la disponibilité (et la fiabilité) mais aussi la proximité géographique, ce qui rejoint les critères de choix des étudiants pour les missions (voir *infra*).

*« Et comment ils savent à qui ils vont envoyer ? C'est qu'ils ont... Ils ont des critères ?*

*Ils ont des critères figés qui sont de se dire : bon. Là, c'est du Street marketing. C'est... C'est... C'est... On va se dire : j'ai besoin de, une vendeuse, pour Princesse tam-tam, à Marseille. Dans la banlieue de Marseille. Donc il faut que je trouve quelqu'un qui a de l'expérience en vente, qui a une voiture pour aller dans la banlieue... Qui habite à Marseille... Qui souhaitait faire de la vente. Bon bref. Qui est disponible le week-end parce qu'on va avoir aussi leur disponibilité. J'ai ça. Ça me fait, 150 personnes, à Marseille. Bah en fait, sur ces 150 personnes, là, on va avoir notre algorithme qui va les classer en fonction de... Parce que je vous raconte un dernier truc c'est que, quand j'accepte la mission, je l'ai si je suis premier, si je suis le deuxième, on va me proposer d'être back up, c'est de me tenir au disponible au cas où il y a une annulation. Si j'interviens au dernier moment, on me file 10 € de plus. (...) Donc sur chacune de mes missions en fait, je vais avoir des... Parce qu'un des gros sujets dans l'intérim, dans les agences de Street marketing et tout ça, c'est les annulations. Et quand on travaille avec des étudiants, les étudiants, ça fait kiffer les clients parce que c'est sympa, c'est souriant, c'est... C'est fougueux. Mais de temps en temps, ça fait la teuf, et ça se réveille pas le lendemain. »*

*(Entretien avec le co-fondateur de PF1)*

Les étudiants eux-mêmes apparaissent relativement conscients du rôle secondaire de la formation pour les plateformes algorithmisées. Pour Amir par exemple, dont le cas a été évoqué *supra*, voir « Construire un profil attractif ») la présentation de soi est minimale sur des plateformes où l'appariement est pris en charge par l'intermédiaire lui-même. La mise en avant de certaines qualités du profil apparaît en effet inutile, dans la mesure où le client n'a pas accès aux différents étudiants potentiels, et que c'est la plateforme qui choisit les personnes à contacter pour assurer les missions.

#### **1.4. Un coup de pouce pour l'emploi ? Algorithmes et pratiques antidiscriminatoires**

Les concepteurs de plateformes algorithmisées que nous avons interviewés dans le cadre de notre recherche sont nombreux à avoir mis en avant leur rôle de tremplin vers l'emploi, en particulier pour des étudiants qui subissent traditionnellement la discrimination sur le marché du travail. Le caractère « aveugle » de l'algorithme (« *C'est l'algorithme qui choisit en fait donc les biais sont assez réduits, puisque en fait l'algorithme raisonne bêtement – il n'y a pas plus con qu'un algorithme –, il fait ce qu'on lui a appris ou dit de faire* » énonce PF6), d'une part, et l'anonymisation de l'étudiant pour l'employeur et de l'employeur pour l'étudiant serait la garantie, pour les concepteurs de plateformes, d'un accès facilité à l'emploi de jeunes racisés ou stigmatisés (jeunes des cités par exemple, évoqués par le concepteur de PF1).

*« Vous vous inscrivez, vous rentrez un certain nombre de caractéristiques, ce que vous voulez faire comme type de mission, là où vous habitez, la zone dans laquelle vous voulez travailler autour de chez vous, vos disponibilités : est-ce que vous ne voulez travailler que le mardi après-midi ou toute la semaine, voilà. À partir de ça, nous on va vous envoyer des offres qui correspondent. C'est-à-dire que vous n'avez pas un job board où vous allez commencer à postuler à des offres. Vous allez recevoir l'offre et vous n'avez que... L'algorithme analyse l'offre qui est postée par l'entreprise, en fonction de la catégorie de mission, en fonction de la zone de pratique, en fait le miroir de ce que le staffer a indiqué vouloir et donc il va choisir un groupe de staffers et il va proposer cette offre à tous...À des groupes de dix. C'est des groupes de dix.*

*E : C'est hiérarchisé. C'est le premier qui accepte...*

*C'est le premier qui accepte. En fait c'est ça qui permet de casser cette première barrière de la discrimination, parce que l'entreprise n'a pas le choix, c'est-à-dire qu'on ne va pas lui dire : « trois personnes ont répondu positivement à ton offre ». Vu qu'on a envoyé à des gens qui correspondaient à la mission, les trois vont être bons. Donc après comment l'entreprise va choisir, je ne sais pas mais ce sera... Ce qu'on constate en tout cas c'est qu'ils ne font pas forcément un choix très rationnel. Du coup on leur dit : « quel que soit le premier, c'est pas grave, il va chez toi ».*

*E : Du coup vous envoyez par paquet de dix et les premiers qui répondent...*

*Le premier. Le ou les premiers en fonction du nombre. Ça dépend du type de mission...Il se voit attribuer la mission automatiquement et donc là sont générées deux choses : il ne sait pas encore dans quelle entreprise il va travailler et de la même manière pour éviter cette discrimination de choix de tel type de marque. »*

*(Entretien, fondateurs de PF6)*

*« Et ensuite, c'est aussi le côté non discriminant, parce qu'en fait quand on regarde une base de données, et les étudiants qui travaillent avec nous, bah en fait, on a 25 % d'étudiants qui viennent de zones défavorisées. Quand... À Paris, je crois que c'est 17 % de la population qui vienne de quartier défavorisé Donc on... En gros on a pas un truc... On fait pas un truc... On cherche pas à recruter des gens de té-ci, mais parce que, il y a des gens qui sont talentueux partout, et qu'on fait pas de discrimination, bah, on a des bons chiffres sur ces aspects-là. Voilà. »*

(Entretien, fondateur de PF1)

Les plateformes sembleraient ainsi engagées dans une démarche responsable de lutte contre les discriminations, comme certains sites le mettent en avant (voir capture d'écran ci-dessous).

Illustration 6: Copie d'écran du site StudentPop <https://studentpop.fr/charte-studentpop/>

**Luttons contre les discriminations**

**Nous sommes déterminés à ne laisser passer aucune forme de discrimination.** C'est pourquoi Student Pop s'engage à ne pas donner la possibilité à ses clients de choisir les Students en fonctions de « fiches profils » et à écouter la voix des étudiants pour identifier et écarter toute discrimination qu'ils auraient constaté ou subie dans le cadre de leurs missions.

**Interdisons des pratiques peu respectueuses et génératrices de précarité chez les étudiants**

**Bannissons définitivement certaines pratiques :** missions à la tâche sous payées (en dessous du SMIC horaire si ramenées au temps passé), missions de moins de 2 heures, missions à plus de 30 min du centre ville sans dédommagement transport, allers retours non rémunérés pour chercher des vêtements, du matériel ou réaliser des démarches administratives consommatrices de temps, attente de plus de 7 jours ouvrés pour recevoir son paiement.

*De facto*, lors de nos observations de la formation assurée par PF1, la très grande majorité des volontaires présents étaient racisés. De même, l'analyse quantitative des profils des étudiants selon le type de plateformes montre que si les plateformes électives et relationnelles sont sélectives socialement, les étudiants passés par les plateformes algorithmisées, quoique minoritaires, sont plus fréquemment étrangers ou d'origine immigrée, deux catégories d'étudiants fréquemment discriminées sur le marché du travail (Brinbaum & Issehnane, 2015). Si les agences algorithmisées permettent en effet à ces jeunes d'accéder plus facilement à l'emploi, elles proposent aussi des modalités de travail qui peuvent s'avérer plus pénalisantes pour les études (voir Partie 7) avec des missions moins professionnalisantes, plus éparpillées et *in fine* moins rémunératrices.

## 2. Trouver sa mission : l'appariement guidé par le choix des étudiants

Si les plateformes (en particulier les plateformes algorithmisées) ont comme rôle de « pousser les emplois » vers les étudiants, comme le rappelle ci-dessous un concepteur de plateforme, ces derniers jouent également un rôle dans l'appariement par les choix qu'ils opèrent entre ces missions. Accepter une mission (ou la refuser) apparaît en effet, dans le monde du « Tinder »

de l'emploi étudiant, comme l'étape finale de l'appariement, permettant de pourvoir la mission : être celui ou celle qui répond le plus vite n'est pas le seul critère de choix, comme l'ont révélé les entretiens avec les étudiants, et ce quel que soit le type de plateformes (algorithmisées, électives ou relationnelles).

*« Et donc ce qui est cool, c'est qu'au lieu d'aller faire ce qui se passait jusqu'à présent, d'aller chercher du boulot, nous, on se présente comme des agents d'étudiants, et on va te trouver du boulot. Et donc on te pousse du boulot. Et on te dit : « tiens. Tu nous as dit que tu avais envie de faire ça. On te sent bien pour faire ça. Est-ce que tu veux faire ça ? Est-ce que tu as envie de faire l'accueil à la soirée BlaBlaCar de samedi soir ? » ; « Oui, ça me dit bien de faire l'accueil ». Bam. J'accepte. Et j'accepte. Je choisis... Bon là, il y a plusieurs dates. Je mets « suivant ». Et là, on te dit : « bam. Félicitations. Tu es bon pour la mission ! ». Tu dis « OK ». Et bam, la mission elle est pour toi »*

*(Entretien avec le co-fondateur de la PFI)*

En réalité, le choix est davantage du côté des étudiants pour les plateformes relationnelles ou électives, qui accueillent un public plus favorisé (voir Partie 2). En effet, alors que les plateformes algorithmisées maintiennent, on l'a vu, l'anonymat au moment du *matching*, tant du côté de l'étudiant que de l'employeur final, le choix des étudiants sur ces plateformes se limite généralement à accepter une mission qui leur est proposée ou à la refuser (selon des critères qui demeurent à explorer), sans réellement arbitrer entre différentes propositions qui leur seraient faites. Au contraire, pour les missions de babysitting ou de cours particuliers, dominantes sur les plateformes électives et relationnelles, les étudiants ont un rôle plus actif dans le choix de leurs missions.

Dans ce contexte, les étudiants en quête d'emploi cherchent le bon emploi, le bon employeur, dans un contexte parfois pléthorique d'offres (ou de diffusion de leur demande). Nous nous intéressons ici à la façon dont ils opèrent le tri dans le flux des offres reçues (selon leur « profil » et sa « mise en valeur » sur la plateforme), en tentant d'identifier la façon dont ils/elles sélectionnent, arbitrent au cours des processus décisionnels qui prévalent au choix d'une mission (plutôt qu'une autre).

*« Je vais arbitrer, je ne vais pas accepter n'importe quoi, parce que peut-être une semaine après on va me proposer quelque chose qui me plaira plus. Donc au final, à tâtons comme ça, on s'arrange en fait pour trouver l'élève parfait qui est à dix minutes de chez soi, qui est sympa. Je suis rarement tombée sur des parents vraiment insupportables. Ça a dû peut-être arriver deux fois. Voilà, c'est comme ça en fait qu'on affine et surtout on affine le prix aussi »*

*(Marion, 21 ans, Master de sociologie, Superprof)*

## **2.1. Privilégier la proximité et la rentabilité plus que les contenus**

Les objectifs énoncés visent à réduire au maximum les coûts (principalement temporels), dans une perspective de conciliation « optimale » des temps d'étude et de travail (voir Partie 7), et d'accroître les bénéfices (principalement financiers). Margaux, par exemple, explique dans l'extrait ci-dessous les logiques de choix d'une mission de baby sitting, à savoir la rémunération principalement et les missions qui « ne demandent pas beaucoup de travail » (elle explique en amont avoir indiqué ses disponibilités aux parents sur le site pour faciliter la conciliation entre missions et emploi du temps studieux).

*C'était uniquement... Alors si, une histoire de **rémunération**, c'est-à-dire que pour le soutien scolaire **je ne voulais pas descendre en dessous de douze euros à l'époque**, vraiment au minimum c'était douze voire quinze. Donc ça c'était un de mes critères. Et pour le baby-sitting après ça dépendait aussi forcément de la rémunération, c'est un critère, donc tout ce qui était trop bas j'éliminais. **Et puis les horaires**. Ah oui ! les horaires, ce qu'il y avait à faire à et le nombre d'enfants aussi. C'est-à-dire que s'il y avait quatre enfants, pour moi c'était beaucoup. Après tout dépend aussi de la rémunération, mais s'il y avait quatre enfants et payé huit euros de l'heure alors que c'est sur des heures où on est censé faire beaucoup de choses, je trouvais ça pas du tout assez et j'éliminais. En général je privilégiais plutôt quand il y avait un enfant à garder. **Je cherchais l'annonce un peu cool parce que ça ne demande pas beaucoup de travail**. Un ou deux enfants on va dire et l'âge des enfants. Donc pour ce qui était soutien scolaire, je ne voulais pas niveau lycée donc soit primaire ou collège. Et pour les baby-sittings, je faisais les enfants... peut-être **pas les nourrissons ou les bébés**, mais on va dire à partir de deux ans, de trois ans et puis plus, jusqu'à dix-onze ans, l'âge qu'ils ont pour être gardés, à peu près.*

*(Margaux, 25 ans, Master de psychologie, GensdeConfiance)*

Dans l'entretien d'Antoine également, on trouve un condensé de l'ensemble des critères et de leur combinaison qui prévalent au choix d'une mission : le salaire, la durée du contrat ou les horaires, l'intérêt du travail ou du moins sa moindre pénibilité (travail « *pas complètement répétitif* »), le hasard...

*« Alors très honnêtement **c'était le salaire pour ces deux derniers mois** parce que j'avais vraiment besoin de payer mon loyer. Donc je ne pouvais pas accepter une mission qui était trop faiblement rémunérée. **Je cherchais aussi la durée**. Je voulais que ce soit une mission qui puisse durer un mois, un mois et demi. **Je n'aime pas trop passer d'une entreprise à l'autre** comme ça. En plus c'était **un poste de responsable**. Du coup il y avait quand même... Enfin j'avais quand même des choses à faire, des décisions à prendre. Ce n'était pas quelque chose de complètement répétitif, à la chaîne. (...) Après ça a été par hasard que j'ai été mis en contact avec cette boîte. Au début j'avais juste un peu postulé à deux ou trois trucs qui avaient l'air intéressant et après ils m'ont prolongé la mission d'un mois. »*

*(Antoine, 24 ans, Master de science politique, Staffme et Side)*

Les contenus de l'activité sont généralement moins valorisés que les aspects « pratiques », car les plateformes proposent davantage des jobs étudiants alimentaires. En revanche, dans le cas des cours particuliers, le caractère valorisant ou formateur des missions est mis en avant par les étudiants. Dans le cas de Léa, par exemple, le contenu de l'activité est valorisé (et valorisable), et entre en compte dans le choix des missions :

*« Ensuite si par exemple j'ai le choix entre des cours de maths niveau Première à un élève classique on va dire ou des cours de soutien scolaire qui vont être moins poussés où je vais apprendre ce que c'est un triangle isocèle à un enfant mais il est hyperactif, du coup c'est quelque chose qui m'intéresse et qui m'apprend beaucoup aussi sur moi-même, là je vais préférer privilégier l'enfant hyperactif. Je préfère les cours dans les matières littéraires que dans les matières scientifiques. Voilà les critères que je retiens. »*

*(Léa, 20 ans, licence de sciences sociales, Superprof)*

Les usages par les étudiants des plateformes d'emploi ne peuvent toutefois pas se réduire à des arbitrages entre coûts et avantages, le cadre social générant des contraintes variables susceptibles de peser de façon déterminante. Ainsi l'ordre de priorisation pour choisir une mission varie selon le degré d'indépendance financière et résidentielle, mais aussi selon une périodicité propre aux études et aux contraintes qui y sont associées (période des examens, vacances universitaires, cours magistraux vs. travaux dirigés...). La plupart des étudiants rencontrés tentent de mener leur vie étudiante en faisant des choix sous contrainte en poursuivant des objectifs, selon leurs ressources et leurs capacités à s'en servir. Comme le souligne Antoine, pour « combiner » ou « maximiser » l'ensemble des expériences constitutives de la vie étudiante (études, travail, vie sociale), certains étudiants n'ont « pas d'autres choix que de s'ubériser ».

*« On n'a pas le choix si on veut combiner nos études avec des contrats qui sont pas trop contraignants, avec une certaine flexibilité, tout en gagnant un maximum d'argent et en maximisant cet espace à la fois pour gagner de l'argent, cet espace pour faire des études, cet espace pour avoir une vie sociale, pour avoir des moments à nous. » Et en fait on n'a pas le choix que de « s'ubériser » pour pouvoir... C'est difficile de trouver un contrat à mi-temps en tant qu'étudiant, pour faire un travail qui peut être plus ou moins intéressant. Ou alors on travaille chez McDo. Mais je n'ai pas envie de travailler chez McDo. Niet, jamais. Jamais. »*

*(Antoine, 24 ans, Master de science politique, Staffme et Side)*

Pour certains jeunes, notamment ceux fortement dotés en ressource scolaire – ceux que Sarfati nomme les « vainqueurs » (Sarfati, 2012), l'incertitude, la flexibilité que proposent ces formes d'accès à l'emploi comportent leur lot d'attraits, notamment en contribuant à individualiser la relation d'emploi (le recrutement, la rémunération, l'activité). Trouver le « bon » emploi c'est

apprendre à évoluer dans l'environnement numérique des plateformes et à gérer les sollicitations, ce qui implique de définir ses priorités, les objectiver sous forme de critères de sélection, et enfin de parvenir à concilier des emplois souvent ponctuels au jour le jour, tout en exerçant son « métier d'étudiant » (Coulon, 1997).

## **2.2. Réduire l'incertitude et éviter la mise en danger**

Les conditions de travail (hors salaire) sont aussi l'objet d'une attention particulière. Par conditions de travail, on entend ici le cadre dans lequel la prestation va prendre place (travailler à l'usine, garder cinq enfants plutôt qu'un seul, donner des cours à un adulte (à un homme de surcroît) plutôt qu'à un enfant en école élémentaire, faire de l'hôtessariat avec des gens qu'on connaît ou pas, etc.). L'enjeu pour les étudiants en position de choisir leur employeur et qui se sont mis à nu en ligne à travers l'étape de la présentation de soi (voir Partie 3) est principalement d'identifier les situations où « on ne le sent pas », où une prise de risque existe soit parce qu'on estime qu'on n'a pas les compétences requises, soit parce qu'on n'a pas le bon « *feeling* », soit parce que la distance sociale est trop grande, soit parce qu'on pourrait se mettre en danger ou se faire « arnaquer », etc.

C'est donc l'incertitude de la relation d'emploi qui va conduire, en amont, les jeunes à mobiliser des critères subjectifs visant à la réduire : le sexe du « client », la manière de rédiger l'annonce qui « *met plus en confiance que juste un message bizarre* ». Ces critères définis par la négative, comme rédhibitoires, constituent des protections dès lors que l'activité de travail instaure une relation individualisée, comme c'est le cas notamment pour les activités de baby-sitting, de cours particuliers ou de prostitution. Clémence par exemple, à l'instar de plusieurs étudiantes enquêtées, refuse des familles « quand elle ne le sentait pas trop » ou « quand c'est des adultes hommes qui la contactent » et qu'elle « doit aller chez eux ». Ainsi, le message mal rédigé, « bizarre », allume un point d'alerte chez elle et peut conduire à un refus.

*«E : Et toi, il y avait par exemple des baby-sittings où les familles disent ok mais tu avais ressenti un mauvais feeling et tu as refusé après coup ?*

*Heu... En fait **quand je ne le sentais pas trop**, par exemple sur Superprof ils m'ont contactée, quand je le sentais pas, je disais directement que je n'étais pas disponible. Bon mes parents font quand même attention à ce que je fais et du coup par exemple pour les cours de piano, souvent c'est pour des enfants, mais il y a quand même des adultes qui me contactent, et **quand c'est des adultes hommes qui me contactent, que je dois aller chez eux, mes parents n'étaient pas trop chauds pour que je donne des cours de piano à un homme donc là je refusais directement**. Sinon de manière générale je n'ai pas eu de mauvaises surprises. Enfin quand on me proposait un baby-sitting, c'était toujours maintenu. Oui.*

*E: Tu avais des critères comme ça ? Comment tu choisissais ?*

*Après c'était aussi du point de vue du niveau de l'enfant. Déjà je prenais les débutants et les intermédiaires, mais je ne prenais pas les confirmés. Et ensuite j'avais vraiment une préférence pour donner des cours à des enfants. (...) Non... pas d'adultes hommes, voilà. Je crois que c'était mon seul critère. Après je regardais quand même si le message était bien écrit, si ça paraissait correct aussi. Si c'était juste « coucou, je peux avoir un cours de piano, stp ». Je voyais quand c'était bien rédigé, ça me mettait plus en confiance que juste un message bizarre. »*

*(Clémence, 22 ans, Master de psychologie, Superprof et Babysittor)*

Julia est également très attentive à la manière dont les annonces postées par les parents sont rédigées, pour déceler d'éventuelles « arnaques »

*« Généralement je ne postule pas à ces annonces-là mais enfin il y a des manières d'écrire les annonces qui peuvent parfois paraître bizarres, par exemple lorsqu'ils mettent le numéro de téléphone avec des symboles entre les chiffres. Je ne sais pas s'ils ont le droit de faire ça mais voilà. Souvent, comme je suis sur les quatre demandes, je vois que la personne a postulé, enfin elle a mis des annonces sur les quatre autres trucs et c'est tourné d'une manière... je sais pas... on dirait un peu que c'est une arnaque. J'essaie de voir si j'ai des exemples là mais je n'en vois pas... Après les fautes parfois ça pourrait me... « J'essaie de voir si la personne si ça se trouve elle est étrangère, ce qui fait qu'elle est moins à l'aise avec la langue française donc j'essaie de ne pas être rédhitoire là-dessus. Mais généralement les annonces sont bien écrites, structurées. Juste quand c'est un peu... comment dire... pas de bonjour, quand il n'y a pas de précision, c'est juste « besoin de garde », je trouve ça un peu bizarre. » (Julia - Entretien étudiants, Paragraphe 144 - 146) »*

*(Julia, 20 ans, Licence de science politique, Yoopies)*

Dans le cas des plateformes relationnelles, les étudiants prennent le temps de vérifier le profil et le réseau relationnel, ce qui peut davantage les mettre en confiance, comme l'explique Clémence :

*« Alors bon d'où le nom GensDeConfiance, je pense que je suis plus en confiance quand même avec les personnes qui me contactent. Là j'ai vraiment une visibilité sur le profil de la personne et toutes les relations de la personne. Ils mettent en avant : « vous avez des relations en commun » « Untel a cinquante relations ». Et en fait chaque relation, tu peux regarder le profil de la personne. Contrairement à Superprof, GensDeConfiance tu peux vraiment voir le profil de la personne. Et en fait chaque relation tu dois dire qui c'est par rapport à toi. Par exemple, tu es ami avec cette personne, c'est ton père, c'est ta mère. Enfin tu dois identifier quelle est la relation avec cette personne et voilà. »*

*(Clémence, 22 ans, Master de psychologie, Superprof et Babysittor)*

Cette attention à ne pas prendre de risques est particulièrement importante dans le cas de sites d'escorting, comme en témoigne Sophie :

*« Donc j'ai pris le temps en fait de réfléchir, de traîner un peu sur le site, de parler avec différentes personnes. Et puis on prend confiance et puis on se dit qu'on peut y aller, que ce n'est pas dramatique. Je commence à poser un peu des limites sur ce que je veux*

*ou pas. Par exemple je sais que je n'irais pas rencontrer des gens chez moi. Ça reste mon appart', c'est zone interdite.*

*Ok. Et tu as d'autres limites comme ça, d'autres choses que tu t'es imposées comme règles ?*

*Heu... pas trop vieux parce que je ne suis quand même pas malsaine. Heu... et puis pas de délire chelou, mais ça je crois que c'est un peu... Sauf si c'est en accord avec certaines personnes. Je n'irais pas critiquer du tout, mais je sais qu'il y a des choses que je n'irais pas faire. La première personne avec qui j'avais parlé sur ce site, ça avait été une angoisse terrible parce que le mec voulait une violence folle. J'étais là... mais ce n'est pas mon genre, je ne veux pas. Donc voilà c'est des choses qui viennent avec le temps et avec... si tout le monde est d'accord. Sinon je n'ai pas eu de... Il faut un minimum que le mec ne soit pas trop moche. Je ne suis pas non plus regardante totalement mais je n'irais pas avec un mec de soixante ans un peu glauque et tout ça. Je ne suis pas tellement branché sur les hommes mariés qui ne sont pas... enfin qui trompent allègrement leur femme. Ça j'avoue que c'est un truc qui ne me met pas très à l'aise mais sinon non je n'ai pas de grosses grosses limites. »*

*(Sophie, 21 ans, LLCE, Familysphère et RichMeetBeautiful)*

### **2.3. Le rôle de la notation dans l'algorithme**

Sur les plateformes relationnelles, l'algorithme intervient surtout dans le positionnement des annonces et donc plus indirectement dans le « *matching* ». Les étudiants qui postent des annonces pour des cours particuliers ou des *baby sitting* cherchent donc à comprendre les logiques principales de cet algorithme, afin de donner le plus de chances possible à leur annonce et « provoquer » le destin – la rencontre avec les employeurs. Claire, par exemple, est consciente d'avoir une annonce de cours particuliers « très très en bas de la liste », qu'elle met sur le compte de sa « nouveauté » et du fait qu'elle n'a pas adhéré à l'offre « premium » (payante) de la plateforme :

*« Qu'est-ce qui fait que selon toi tu n'as pas eu de demandes au début ? C'étaient des questions d'organisation ou c'est parce que tu étais nouvelle sur Superprof et que ton profil n'était pas en avant ?*

*Je pense sincèrement que c'est parce que j'étais nouvelle sur Superprof, parce qu'en général ça nous met très très en bas sur la liste, parce qu'il y a beaucoup d'étudiants qui proposent leurs services. Un des avantages, c'est que je ne suis pas très chère encore. Mais encore une fois, être payée plus de dix euros l'heure pour donner un cours, personnellement ça me ferait trop bizarre. Ça me met mal à l'aise. Mais oui j'ai déjà regardé, sans être connectée sur mon compte, où est-ce que j'apparaissais à peu près. Parce qu'il n'y a pas besoin d'être connecté sur... À l'inverse de Yoopies, sur Superprof il n'y a pas besoin d'être connecté pour pouvoir regarder les annonces. C'est une fois qu'on clique sur une annonce qu'il faut s'inscrire si on veut. J'ai déjà regardé un petit peu jusqu'où j'allais. J'étais très très bas dans la liste, c'est-à-dire qu'il faut chercher pour retrouver mon profil. Donc j'aimerais bien remonter un petit peu.*

*E: À part avec les avis, est-ce que tu sais s'il y a des choses que tu peux faire maintenant pour remonter dans la liste ?*

*Alors je pourrais payer un compte Superprof Premium, mais ce n'est pas trop dans mes... Ce n'est pas trop ce que j'envisage parce que vingt euros par mois ça fait cher quand même. »*

*(Claire, 18 ans, Licence de Sciences physiques, Yoopies et Superprof)*

Dans l'algorithme qui positionne les différentes annonces, l'évaluation de la mission par les employeurs joue un rôle que les étudiants considèrent comme important (plus de 50 % des étudiants ont déclaré dans l'enquête CdV 2020 prêter attention aux évaluations les concernant), car elle leur permet d'entrer dans un cercle vertueux de propositions de missions et d'évaluations potentiellement positives. C'est ce qu'explique Romane, dans l'extrait ci-dessous, tout en restant assez dubitative sur ce que l'évaluation reflète véritablement des qualités pédagogiques :

*« Je n'ai pas intérêt d'avoir de mauvais commentaires et aussi... Je vois qu'il y a d'autres profs sur le site qui ont des commentaires et on voit que les élèves ont juste eu un cours, mais tu fais quoi en un cours ? Rien. Moi j'attends toujours, quitte à ne pas avoir de commentaire. Je préfère avoir un commentaire : « j'ai fait beaucoup de progrès sur un mois, trois mois, un an ». Quelqu'un qui a vraiment progressé, parce que c'est cool d'être sympa la première heure, mais dans l'idée pédagogique, ça ne sert à rien. Je pense que c'est ce que les gens font pour attraper le commentaire avant que la personne disparaisse ou oublie ou je sais pas quoi, mais ça ne veut rien dire pour les gens qui lisent l'annonce. « Très bon premier cours. » (Rires.)*

*E : Là c'est un peu paradoxal, parce que sur la plateforme votre annonce remonte quand vous avez beaucoup d'avis, c'est ça ?*

*Oui, je crois.*

*E : Et donc ça vous ça vous intéresse de remonter ?*

*Oui. Ça m'intéresse parce que ça veut dire que j'ai plus de visibilité et donc plus potentiellement de contacts avec les gens qui voudraient me contacter. Ça m'intéresse pour ça. Maintenant ça fait tellement longtemps que je suis sur le site, que ça fait genre « prof ambassadeur » ou je sais pas quoi. Donc ça, ça me remonte d'office. Je sais pas... Après c'est des algorithmes... »*

*(Romane, 22 ans, M1 de Sciences politiques, Superprof)*

Alexandre est lui aussi assez critique sur la notation et les évaluations généralisées (de la part des employeurs comme des employés), qui « font très Black Mirror », en référence à la série dystopique :

*« Et tout à l'heure tu me disais que tu avais une note de 4,8, c'est-à-dire qu'à la fin de chaque mission tu reçois une note et tu notes ? Comment ça se passe ?*

*À la fin de chaque mission, est-ce que je note... Il me semble que oui. Oui oui, je note. Et du coup on a des notes nous. On n'a pas accès. Ce qui est étonnant quand même c'est qu'on n'a pas accès à qui nous a noté, c'est-à-dire qu'on ne sait pas qui nous note et la notation se fait dans le total anonymat. Moi je trouve ça pas super. J'aime bien*

savoir quand même qui me note. Même pour quelle raison on m'a noté quinze sur vingt par exemple ou trois étoiles. C'est quelque chose que j'aime bien savoir. **Du coup on a des notes à faire et en fait ça fait très Black Mirror mais on est noté du coup sur nos compétences. On va être noté sur la ponctualité, si tu es poli, si tu es dans une tenue correcte, etcetera. Donc oui vraiment on est noté, un peu comme un produit sur Amazon en fait.** Derrière si on est bien noté, on sera mieux référé et du coup on aura plus de missions et c'est vraiment un produit sur Amazon quoi. Mais bon après est-ce que c'est bien, est-ce que c'est pas bien, encore une fois moi je gagne quelque chose, j'ai mon salaire qui est plus qu'honnête... Moi ça me convient personnellement, mais après je sais que certains... Par exemple ma sœur, elle déteste tout ce qui est technologie et tout et elle ne comprend pas qu'on puisse être noté par une prestation. Une prestation en soi c'est un travail. Caissier, tu n'as pas à être noté en tant que caissier. Je comprends mais quand on dit ça comme ça, c'est quand même assez aberrant. Être noté en tant que caissier, c'est... ou même en tant que préparateur de commandes, tout ça, c'est... Même être noté à son job, le fait de recevoir une note, ce n'est pas forcément... **Ça fait très inhumain en fait.** Finalement l'humain devient de plus en plus objet et service. On enlève toute la partie humaine de la personne. Est-ce que c'est bien, est-ce que c'est pas bien... Moi, encore une fois, j'y gagne quelque chose, bon ça ne me dérange pas. Mais je comprends qu'il y en ait qui soient dérangés par le fait qu'on soit noté, qu'on ait une note, que finalement on soit rendu au statut de service et non de personne humaine.

Et toi, le fait qu'il y ait cette note, tu as l'impression que ça change un peu tes conditions de travail ?

(...) Non, pas spécialement. Je n'ai pas fait de changement particulier parce que j'ai appris qu'il y avait des notes. De toute façon dans tous les cas, que ce soit avec StaffMe ou que ce soit un club de voile l'été, j'essaie vraiment de faire au mieux mon taf, j'essaie de le réaliser. En moniteur de voile l'été, y a pas de note et ce n'est pas pour autant que je ne fais pas bien mon travail et que je n'essaie pas de m'appliquer au maximum. Moi ça n'a pas changé, mais après c'est toujours pareil, ça peut mettre la pression à certains. En tout cas chez moi c'est non.

Tu ne ressens pas une pression par rapport à ça ?

Non non non, du tout. Après je pense que... Ma sœur a vingt-quatre ans, j'en ai dix-neuf et franchement je pense qu'on n'est pas nés à la même époque, même si six ans c'est insignifiant, mais six ans entre 1996 et 2001, c'est quand même beaucoup, il s'est passé beaucoup de choses au niveau des technologies. Enfin moi je vois finalement qu'aujourd'hui quand on se balade... Tiens, du coup on va prendre Amazon, il y a des notes. Quand on se balade sur l'App Store, pour installer une application, il y aura des notes. Tout est noté et puis même on est dans la notation depuis tout petit. Nos contrôles sont notés, notre travail était noté déjà. Moi ça ne me choque pas en fait.

Oui, c'est la continuation de tout ça...

Oui et puis **on sait que maintenant avec l'ubérisation, tout va finir par être noté en fait.** Tous les bars sont notés. Finalement ça fait vraiment un épisode de Black Mirror. »

(Alexandre, 19 ans, école d'ingénieur intégrée, baby sitor et staffme)

Anticipant le fonctionnement de l'algorithme, les étudiants accordent également beaucoup d'importance à leur délai de réponse, qu'ils considèrent souvent comme étant valorisé par les plateformes et pris en compte dans la valorisation de leur profil. En effet, certaines plateformes

(notamment les plateformes algorithmisées) cherchant à valoriser la fiabilité de leur vivier d'étudiants, mettent en place un système de contrôle temporel et géolocalisé pour s'assurer de la ponctualité et de la présence des étudiants sur le lieu de la mission, comme l'expliquent Basile et Victoire ci-après :

*« Ça je ne suis pas sûr que ce soit vraiment tenu, mais c'est réactivité... Parce qu'on a quatre étapes à valider. Je crois que c'est quatre étapes à valider quand on est sur une mission. Donc d'abord on est mis sur la mission donc on confirme vingt-quatre heures avant qu'on est toujours partant pour le lendemain. Donc c'est une première étape. Et puis il y a une espèce de délai donc si on ne confirme pas je crois entre quatorze et seize heures, il y a comme des espèces de pénalités de réactivité. Parce qu'eux du coup ils ont peur que de leur côté que finalement on puisse ne pas y aller. »*

*(Basile, 23 ans, Master d'aménagement du territoire, StudentPop)*

*« D'accord. Et qui est-ce qui peut dire si tu es arrivée à l'heure ou des trucs comme ça ?*

*En fait on est géolocalisé par la marque, c'est-à-dire qu'en fait on ne l'est pas tout le temps non plus, mais tu as un délai, par exemple tu as trente minutes pour dire si tu es toujours partante ou pas. Si tu n'as plus ces parts temps, tu es supprimé de la mission et il y a quelqu'un en renfort qui va venir prendre ta place. C'est pour ça que c'est important d'être assez souvent sur l'application. Donc tu dis si tu es toujours partant. Ensuite, trente minutes avant la mission, tu dois marquer si tu es bien arrivé sur le lieu, et si jamais tu dis que tu es bien arrivé sur le lieu de la mission, là ça va activer ta géolocalisation et l'appli va faire un cercle de cinq cents mètres je crois autour de l'entreprise où tu dois travailler et si tu es dans les cinq cents mètres, tu valides ta position et du coup tu peux commencer à travailler. C'est pour ça que la réactivité compte sur ça aussi, si jamais tu réponds à temps pour dire « oui je suis bien arrivé ». Pareil quand tu quittes le travail, tu es géolocalisé en disant « j'ai terminé la mission » et si jamais tu te retrouves à plus de cinq cents mètres, tu dois prendre une photo de la boutique et si jamais la géolocalisation ne marche pas. »*

*(Victoire, 19 ans, licence d'anglais, Studentpop et AideAuTop)*

Ces mécanismes de contrôle sont particulièrement ressentis par les étudiants utilisateurs des plateformes algorithmisées, puisque les deux tiers d'entre eux considèrent « être contrôlés dans leur travail par la plateforme ou l'application » (CdV 2020, voir Partie 2). Par crainte d'une sanction par les algorithmes en cas de non-réponse, les étudiants préfèrent rester en veille permanente :

*« Tout à fait. Mais là actuellement sur une période normale, vous n'êtes pas en manque de cours [particuliers] ?*

*Non. Non, je suis rarement en manque de cours. Après je me dis... J'ai toujours l'impression de pouvoir en faire plus, mais le fait est que non des fois même j'en ai trop. Non, je ne suis pas en manque de cours.*

*Trop parce que ça vous demande... Mais pourquoi un moment vous ne mettez pas votre annonce en mute ?*

*Je ne sais pas si c'est possible. Je ne sais pas si c'est possible et en plus je ne sais pas si ça ne me ferait pas baisser dans les algorithmes justement, si on n'est pas disponible pendant un certain temps. Le fait est que s'il y a quelqu'un qui me demande et que je ne veux pas répondre oui, je peux répondre non. Par exemple si j'ai des fois des parents... Une fois ça m'est arrivé, des parents qui veulent – pour des enfants très petits en plus, moi j'aime pas – leur faire des activités éducatives en anglais, genre faire des gâteaux. Je ne sais pas faire des gâteaux et je n'ai pas envie de faire faire des gâteaux à un enfant de cinq ans pour lui apprendre l'alphabet. Donc là je dis non. Je dis : « non, je ne donne pas des cours pour ce niveau ». Il y a plusieurs petites options sur le site. »*

*(Romane, 22 ans, M1 de Sciences politiques, Superprof)*

La connaissance (souvent imparfaite) que les étudiants retirent des algorithmes leur donne l'impression de pouvoir orienter le *matching* et d'augmenter leurs possibilités de choix.

Ainsi, les logiques d'appariement diffèrent selon les plateformes étudiées : alors que l'appariement repose principalement sur l'algorithme dans le cas des plateformes algorithmisées, il repose davantage sur les choix opérés par les étudiants dans le cas des plateformes électives. L'algorithme intervient alors davantage, sur ces plateformes, pour hiérarchiser les annonces des étudiants, et modifie leur rapport au travail. L'anticipation des mécanismes de notation et de sanction les met également dans une position d'hypervigilance permanente, qui vient s'ajouter à la veille active que certains mettent en place. (voir Partie 7), et fait ressentir à certains le poids du contrôle sur leur activité, ce qui va dans le sens des résultats de l'enquête CdV 2020 : 29 % des étudiants utilisateurs d'intermédiaires du numérique pour accéder à l'emploi – quelle que soit la plateforme mobilisée – déclarent en effet « être contrôlé·e dans mon travail par la plateforme/l'application ». Les intermédiaires du numérique permettent également d'analyser l'évolution des statuts d'emploi dans la population étudiante, autre dimension importante pour comprendre le rapport à l'emploi de cette dernière.

## **Partie 5. Des statuts d'emploi plus flexibles pour une population plus faiblement dépendante des revenus d'activité ?**

---

L'activité rémunérée des étudiants a toujours constitué un analyseur des inégalités qui traversent l'enseignement supérieur, dès lors que la massification scolaire s'est accompagnée d'une diversification des profils et des conditions de vie des étudiants (Erllich, 1998) et que l'allongement des études a bouleversé les trajectoires des jeunes vers l'âge adulte (report des âges au premier emploi, à la décohabitation, à la conjugalité, à la parentalité). Dans ce contexte, deux types de préoccupations se sont dessinés en arrière-plan des travaux sur l'activité rémunérée des étudiants : celles de leurs conditions de vie d'une part, et leur influence sur les conditions de réussite dans l'enseignement supérieur français ; celles de leurs conditions d'insertion, d'autre part, en lien avec le rendement différentiel des études sur le marché du travail. Les conditions d'emploi de la jeunesse étudiante, quant à elles, semblent constituer un angle mort de la recherche, comme si les questions statutaires et de protection sociale ne concernaient pas (encore !) cette population, pour laquelle la flexibilité constitue une qualité intrinsèque de l'emploi, recherchée par les acteurs engagés dans la relation d'emploi.

### **1. Du « travail » à l'« emploi » de la jeunesse étudiante**

L'absence d'intérêt pour les dimensions statutaires de l'emploi étudiant se lit d'abord dans les orientations et les données recueillies par la statistique publique. Deux grandes enquêtes, ciblant la jeunesse, apparaissent ainsi relativement dépourvues d'interrogations sur « l'emploi » en cours d'études : les enquêtes *Conditions de vie* (CdV) des étudiants de l'Observatoire national de la vie étudiante (OVE), et les enquêtes *Génération* du Centre d'études et de Recherche sur les qualifications (CEREQ).

Dans les enquêtes successives CdV, un volet « activités rémunérées » a toujours été intégré au questionnaire mais aucune référence au statut d'emploi n'y était faite. Jusqu'à la dernière enquête de 2020, il était donc impossible d'y distinguer les types de contrat *a contrario* de la nature de l'activité (intégrée ou non aux études), de son intensité (au cours de l'année universitaire et de façon hebdomadaire). La priorité était de rendre compte de la façon dont l'exercice d'un type d'activité rémunérée en cours d'études (selon sa nature et son intensité) était susceptible de concurrencer le « travail étudiant » et *in fine* la réussite aux examens (Giret, 2011 ; Beduwé, Berthaud, & Giret, 2019). Pour la première fois, l'enquête CdV 2020, sous l'impulsion du projet de recherche MEENU, a opéré une distinction entre travail, renvoyant à

la nature de l'activité exercée, et emploi, renvoyant au statut d'occupation de l'activité, en lien avec l'intermédiaire d'emploi mobilisé (numérique ou pas).

Les enquêtes du Céreq, quant à elles, portent sur les conditions d'insertion des primo entrants sur le marché du travail, quel que soit leur niveau d'études, 3, 5, 7 ou 9 ans après leur entrée sur le marché du travail (Henrard & Ilardi, 2017 ; Couppié, Dupray, & Epiphane, 2018). Les axes d'analyse privilégiés sont ceux de l'adéquation formation-emploi et des inégalités d'accès au marché du travail. L'exercice d'une activité rémunérée en cours d'études y est étudié dans cette perspective, comme potentiel facilitateur ou accélérateur d'insertion professionnelle (Giret, Lopez, & Rose, 2005 ; Giret & Issehnane, 2012 ; Ferry & Verley, 2016 ; Couppié, Dupray, Gasquet, & Lemistre, 2021). De telles orientations prennent place dans un contexte d'incertitude des débuts de carrière, de transformations qui tendent aujourd'hui, plus qu'hier, à fragiliser l'insertion des jeunes : forte exposition au chômage en début de vie active, réduction du temps passé en emploi et de l'expérience professionnelle, déclin des trajectoires dominées par l'emploi, réduction de la part des jeunes en emploi à durée indéterminée et moindre progression salariale (en termes de rémunération et de positions professionnelles), adéquation formation-emploi loin d'être systématique (Epiphane, Mazari, Olaria, & Sulzer, 2019). Le fait que « *les jeunes expérimentent en première ligne les transformations qui affectent le monde du travail et que l'on peut sans doute résumer en disant qu'elles se caractérisent par des rapports de plus en plus aléatoires au travail* » (Castel, 2009, p. 140) justifie la focalisation sur l'emploi, à ce moment charnière des premiers pas dans la vie active.

Les conditions d'emploi en cours d'études font donc rarement l'objet d'analyse, la précarité statutaire étant associée à la précarité du statut d'étudiant et non à un risque pérenne. L'« ubérisation » supposée du travail étudiant semble néanmoins ouvrir un espace de réflexion, car elle semble porteuse d'évolution de la relation d'emploi. En particulier, le développement du statut de microentrepreneur via les plateformes algorithmisées (Abdelnour & Bernard, 2018), permettant aux employeurs de refuser de remplir les obligations afférentes à ce rôle en termes de protection sociale, ouvre un champ renouvelé de questions sur la précarisation de la jeunesse étudiante. Ces interrogations sont également réactivées par la crise sanitaire et ses conséquences sur l'emploi : 58 % des étudiants qui exerçaient une activité ont dû, à la suite du premier confinement, l'arrêter, la réduire ou en changer ; parmi ces derniers, près de la moitié (44 %) a déclaré avoir rencontré des difficultés financières (contre 24 % de ceux qui ont pu poursuivre leur activité), et seuls 27 % d'entre eux ont pu bénéficier de dispositifs de chômage partiel (Belghith, Ferry, Patros & Tenret, 2020).

## **2. La fonction sociale de l'emploi étudiant : un provisoire « qui n'engage à rien »**

La relative indifférence portée à l'instabilité statutaire des étudiants doit aussi être rapportée au système éducatif français, construit autour d'une norme dominante, celle de l'injonction à des parcours d'études traditionnels, *i.e.* des parcours longs, linéaires, prenant faiblement en compte les contraintes individuelles, auxquels s'associe une dépendance forte et prolongée à la famille (Charles, 2016). Faire une pause pendant sa formation, s'engager dans une activité de travail intense, c'est prendre le risque de se confronter à l'incompréhension manifeste des enseignants, des proches, de perdre sa bourse, et de ne plus pouvoir reprendre ses études. Les étudiants français semblent plus que leurs homologues européens engagés dans une course au diplôme (Van de Velde, 2008) associée à un sentiment d'urgence à s'intégrer le plus vite possible à la suite des études, une fois pour toutes et pour toute la vie. En résumé, il existe une norme claire de l'étudiant en France : étudier sans s'arrêter à temps plein, en limitant au minimum ses autres activités, dont les activités rémunérées pour une insertion postérieure définitive. Dès lors, comme le souligne N. Charles, « *en France, le parcours d'études se conçoit comme un voyage en TGV. Bien choisir sa destination de départ est capital, tout changement de direction s'avère délicat et coûteux en temps. Une fois monté dans le train, la trajectoire est fortement linéaire et il n'y aura guère que quelques gares avant l'arrivée... par intermittence il est bien possible de descendre du TGV avant d'atteindre la destination finale, mais encore faut-il avoir le courage lorsque le train marque un court arrêt en gare, avant de repartir pour plusieurs centaines de kilomètres. Une fois descendu, on a peu de temps pour décider d'y remonter. L'objectif, arriver le plus vite possible à la destination, sans guère d'arrêt ou de retour en arrière* » (Charles, 2016). Une telle « emprise des études » (Dubet, Duru-Bellat, & Véréout, 2010) apparaît alors peu compatible avec l'exercice d'une activité concurrentielle aux études, justifiant que l'emploi en cours d'études soit secondaire et que les conditions d'emploi puissent être instables.

Dans ce contexte, le travail en cours d'études est perçu, le plus souvent, comme « transitoire », « provisoire », « un présent qui n'engage à rien » (Pinto, 2010) ou socialisant (pôle de l'anticipation). Les fonctions instrumentales du travail étudiant (« alimentaires », « émancipatrices » à l'égard de la tutelle parentale, ou « professionnalisantes ») légitiment l'orientation de la recherche sur ses effets à plus long terme : effets sur la capacité à assurer pleinement le « métier d'étudiant » (CdV) ou effets sur l'insertion (*Génération*). Les « petits boulots », les « stages » ou autres « expériences » (la dénomination renvoyant à une

représentation de la fonction sociale du travail) sont ainsi représentés soit comme néfastes (risque de pénalisation des études par le travail) soit comme propédeutiques (trajectoire construite sur le mode du cheminement professionnel). De telles représentations servent aussi de support à une gestion flexible des contrats par les employeurs qui y trouvent l'opportunité de mobiliser une main-d'œuvre qualifiée ou en cours de qualification, peu coûteuse et peu revendicative, dans la mesure où « *les étudiants considèrent ces emplois peu qualifiés comme provisoires, et par ailleurs, bénéficient souvent d'aides publiques et/ou familiales qui viennent compenser la faiblesse des salaires obtenus.* » L'instabilité statutaire peut ainsi être envisagée comme avantageuse pour les employeurs disposant d'une main-d'œuvre renouvelée, jeune et docile. Comme le résume Pinto, « *en somme, le salariat étudiant offre aux fractions économiques et politiques dominantes les conditions idéales pour à la fois instaurer de nouvelles normes de gestion de la main-d'œuvre et euphémiser la réalité sociale de l'emploi précaire.* » (Pinto, 2010).

L'ensemble de ces dimensions constitutives de la réalité étudiante – caractère transitoire de l'emploi étudiant, emprise du diplôme et injonction à la célérité des études pour une insertion professionnelle postérieure aux études – contribuent alors à masquer les conditions d'emploi faites aux étudiants. Pourtant ces dernières s'avèrent très différenciées, elles le sont d'autant plus dès lors que l'on se penche sur les usages des plateformes.

### **3. Quelques nuances de statuts...**

L'emploi étudiant constitue pourtant une réalité protéiforme. Les étudiants peuvent travailler tout en bénéficiant d'un contrat de travail ou travailler dans l'informalité, être salarié ou indépendant (développement du microentrepreneuriat), bénéficiant d'un emploi pérenne (CDI) ou d'un contrat à durée limitée (CDD, contrats intérimaires, vacances), bénéficiant d'un contrat à visée professionnalisante (alternance) ou d'un emploi indépendant des études. La forme contractualisée de l'emploi étudiant reste néanmoins la norme de l'emploi étudiant. Près de la moitié des étudiants exerçant une activité au cours de l'année universitaire bénéficient soit d'un CDI, soit d'un CDD (23 % un contrat à durée indéterminée, 26 % un contrat à durée déterminée), alors que 17 % des étudiants déclarent exercer une activité sans aucun contrat de travail. **Le poids de l'emploi non déclaré est plus particulièrement marqué chez les étudiants ayant recours à des intermédiaires numériques.** En effet, pour les emplois étudiants exercés via des plateformes relationnelles ou électives, l'absence de contrat de travail constitue la situation modale avec respectivement 39 % et 44 % d'étudiants concernés (voir Partie 2). Ces deux types de plateformes étant avant tout des outils d'intermédiation, la charge

du contrat de travail est laissée aux utilisateurs (aux employeurs, le plus souvent particulier et aux employés, les étudiants). La situation est tout autre, pour les étudiants ayant recours à des plateformes algorithmisées qui sont très majoritairement « contraints » d’adopter le statut de microentrepreneur pour que leur soient attribuées des missions (62 % contre moins de 5 % parmi les étudiants passés par les autres plateformes). Comme évoqué dans la partie 2, les *job boards* et les agences de placement sont les intermédiaires numériques proposant les formes les plus « classiques » de contrats, avec une surreprésentation d’étudiants en CDI parmi ceux passés par les *job boards*, et une surreprésentation des CDD et des contrats intérimaires parmi les étudiants passés par des agences. Ces différences de statut sont aussi en lien avec le type d’activité exercée, qui varie selon le type de plateforme : tandis que les plateformes relationnelles et électives sont plus fréquentes pour le baby sitting et les cours particuliers, l’hôtessariat est plus fréquent pour les agences (algorithmisées ou non). Les étudiants passés par ces dernières soulignent l’importance de l’activité pour acquérir une expérience professionnelle, tandis que les étudiants passés par les *job boards* et les plateformes algorithmisées sont plus nombreux à souligner le caractère indispensable de leur activité pour vivre.

Tableau 14 : Caractéristique du contrat de travail (activité principale) selon le type d’intermédiaire numérique (en %)

	Etudiants exerçant une activité rémunérée	Etudiants passés par le numérique	job boards	pf relationnelles	pf électives	pf algorithmisées	agence de placement
<b>Part de microentrepreneurs</b>	4	9	3	4	3	<b>62</b>	2
<b>Part d'étudiants sans contrat</b>	17	23	25	<b>39</b>	<b>44</b>	5	24
<b>Part d'étudiants en CDI</b>	24	17	25	12	16	8	14
<b>Part d'étudiants en CDD</b>	26	24	24	16	19	9	32
<b>Part d'étudiants en contrat d'intérim</b>	10	14	14	11	6	7	18

Source : Enquête CdV 2020

Outre le poids de l’emploi dit « précaire » dans la part de l’emploi global étudiant et de l’emploi de plateformes, les discours recueillis auprès des étudiants permettent également de relever l’éclatement des formes prises par l’emploi étudiant *via* les plateformes. Ils permettent aussi de rendre compte de la distance que les étudiants entretiennent à l’égard des questions statutaires. Nombre d’étudiants interrogés semblent ignorer le type de contrat dont ils sont l’objet ou ce

qu'il implique, voire même qui les emploie (voir Tableau 12). En fait, les étudiants ayant recours à des intermédiaires numériques sont rarement en recherche d'un statut d'emploi protecteur, ils s'ajustent aux demandes qui leurs sont faites, aux contraintes propres à l'organisation interne des marchés du travail qui se déploient selon la nature de l'intermédiaire numérique, selon la nature de l'activité et son intensité, selon les injonctions des employeurs. La définition du statut d'emploi semble plus dépendante des avantages (fiscaux en particulier) qu'est susceptible d'en retirer l'employeur (en particulier pour l'emploi *via* les plateformes relationnelles ou électives) que de ceux de l'étudiant<sup>16</sup>. Ces modes d'ajustements des étudiants peuvent s'apparenter à une certaine forme de désintérêt ou d'insouciance à l'égard des conséquences ou protections induites par tel ou tel type de statut. Laura et Yann, par exemple, semblent assez passifs dans la définition du statut et deviennent micro-entrepreneurs sur proposition de leurs employeurs :

*« J'en avais déjà entendu parler, mais ce n'est pas moi qui l'ai proposé. C'est vraiment la famille qui m'a proposé de me rémunérer comme ça. »*

*(Yann, 20 ans, licence de maths-informatique, Parkours)*

*« De base je ne voulais pas spécialement faire le statut auto-entrepreneur, mais ma patronne du baby-sitting m'a expliqué que pour elle ça supposait des avantages fiscaux énormes et du coup ça a pris un peu de temps à se mettre en place donc j'ai commencé à travailler en septembre et j'ai eu mon statut auto-entrepreneur qu'en janvier. Parce qu'il y a pas mal de démarches à faire. On nous demande un extrait de casier judiciaire qui soit vierge. Il faut remplir des petits trucs comme ça. Ils demandent pas mal d'infos ».*

*(Laura, 21 ans, Licence éco-gestion, Yoopies et Staffme)*

Comme l'expliquent Céline et Noémie, une telle exigence au niveau du statut constitue aussi une garantie minimale pour les parents, et leur permet de toucher des aides de la CAF :

*C'est les parents qui passent par cette agence pour pouvoir avoir des aides de la CAF et moi, en parallèle, être déclarée... si jamais il se passe quoi que ce soit.*

*(Céline, 21 ans, études d'IAA, Yoopala et Babysittor)*

*« Jamais quasiment (déclarée). Juste la fois où j'ai été déclarée c'est parce que c'était un baby-sitting de long terme et qu'il y avait des avantages fiscaux derrière pour la famille. Sinon non, je n'ai jamais été déclarée. »*

---

<sup>16</sup> Sur ces questions de statuts et d'avantages fiscaux liés aux emplois de services à la personne, voir le livrable de M. Kitzmann, annexé à ce rapport.

*(Noémie, 21 ans, licence droit-économie, Baby Sittor et GensDeConfiance)*

Margaux, ayant expérimenté le travail déclaré et non déclaré, s'adapte aux exigences des familles car elle considère que « ça ne change rien pour elle » :

*« On va dire la plupart du temps ce n'est pas déclaré. Donc ils paient directement. Moi pour le soutien scolaire, j'étais payée en liquide quoi. Après pour... Là cette année, comme je fais ça assez régulièrement et qu'elle a fait ses calculs, elle m'a dit qu'elle préférerait me déclarer. Donc là je suis déclarée cette année. Ça dépend des familles en fait, un petit peu des avantages de chacun. Moi honnêtement ça ne change rien pour moi donc voilà. Mais là je suis déclarée. Elle m'a même édité un contrat carrément donc j'ai signé un truc mais c'est tout. »*

*(Margaux, 25 ans, Master de psychologie, GensdeConfiance)*

Si la forme statutaire est directement corrélée au type d'intermédiaire numérique utilisé, à l'échelle individuelle, les jeunes sont susceptibles d'accepter des modulations de leurs conditions d'emploi au gré des employeurs et des missions. Les étudiants peuvent ainsi alterner les statuts, ou les cumuler simultanément. Ainsi certains étudiants cumulent statut de micro-entrepreneur avec des contrats à durée déterminée ou intérimaire, d'autres alternent au gré des souhaits des employeurs, du travail déclaré et non déclaré (le plus souvent via les plateformes électives), comme dans les extraits d'entretiens ci-dessous avec Caroline, qui crée sa micro-entreprise au moment où son employeur l'exige :

*« Tout à l'heure, vous m'avez posé la question de l'auto-entrepreneuriat. Alors pour eux (entreprise X) je n'ai pas du tout créé de micro-entreprise. En revanche, pour la start-up Tous en tandem, j'ai été obligée. »*

*(Caroline, 23 ans, école d'architecture, Tidoudou)*

Hypolyte également mobilise, de manière opportuniste, son statut de micro-entrepreneur, tout en acceptant également de se faire payer au noir pour les cours particuliers :

*« Au départ je pensais utiliser mon statut d'auto-entrepreneur pour aussi déclarer mes heures de cours particuliers, mais finalement j'ai été un peu flemmard et je me suis dit que bon c'étaient des cours particuliers, ça pouvait passer en liquide sans être déclaré.*

*Mais MoonKeys par contre, c'est déclaré sur le compte d'auto-entrepreneur ou pas du tout ?*

*Oui, c'est déclaré sur le compte.*

*Ça vous êtes obligé de le faire ?*

*Oui oui. »*

*(Hypolyte, 21 ans, Master de mathématiques appliquées, Superprof)*

L'emploi via un intermédiaire numérique peut être considéré comme une activité principale ou secondaire. Les étudiants et leurs employeurs peuvent être « fidèles » à la plateforme qui réalise l'intermédiation, mais aussi « by-passer » cette dernière quand l'un des partenaires de la relation d'emploi souhaite pérenniser la relation d'emploi, comme en témoigne Luce dans l'extrait ci-dessous :

*« On commençait à travailler pour une entreprise, on savait qu'ils avaient toujours besoin de nous et du coup on pouvait tout à fait leur envoyer un message en disant : « je suis dispo cette semaine, je suis dispo ce jour-là, ce jour-là » et ensuite ils nous faisaient des petits contrats ou ils nous prenaient via StaffMe aux heures où on était dispo. Il pouvait y avoir une relation à plus long terme qui se mettait en place en fait ».*

*(Luce, 24 ans, Master de Management des activités culturelles, Staffme)*

Un tel usage des intermédiaires numériques et la flexibilité induite par les situations d'emploi génèrent un flou important quant à la nature même du statut, des contraintes associées, de l'employeur. Lorsqu'on les interroge sur leur contrat de travail, nombre d'étudiants nous disent ne pas savoir quel est leur statut, qu'ils doivent vérifier dans leurs papiers ou sur l'appli qu'ils utilisent, comme le révèlent les expressions suivantes « *je crois que c'est un contrat* », « *je vais regarder mais je ne suis pas sûr* », « *on n'est pas vraiment déclaré* », « *je ne sais pas trop comment ça fonctionne* », « *je sais que c'était payé au Smic mais je ne sais pas si c'est déclaré* », « *franchement ce genre de chose je ne maîtrise pas, mais j'imagine que c'est bien monté comme application pour ne pas avoir à répondre en responsabilité* », « *je ne m'y suis jamais vraiment intéressé à ce statut. Je ne sais vraiment pas en quoi ça consiste* », « *c'est plus l'idée de rémunération qui m'intéressait, plutôt que d'être déclaré* », etc.

#### **4. Un plébiscite de la souplesse des statuts « précaires » par les étudiants... qui autorise un faible engagement moral à l'égard des recruteurs**

L'instabilité statutaire, plutôt qu'être perçue comme problématique, est plus largement plébiscitée par les étudiants ayant recours aux intermédiaires numériques. Ce *satisfecit* porte sur deux dimensions, d'une part la flexibilité que cela octroie, et d'autre part la possibilité de développer un rapport purement instrumental au travail, sans engagement moral. Au faible engagement des employeurs dans une relation contractuelle, les étudiants répondent par une forme de distanciation et un faible engagement dans le travail. Il leur est possible de refuser une mission, de la quitter en cours, de ne pas la renouveler, voire même de mettre en place de « petites tricheries ». Certains étudiants, plus souvent des micro-entrepreneurs, disent avoir

« déserté au milieu » d'une mission, « ne pas avoir envie de travailler » avec certains types d'employeur, n'avoir « pas vraiment d'obligation par rapport à l'employeur », avoir « exploité le système à fond », etc.

*« Souvent c'est moi qui suis parti. Quand j'avais vraiment un trop gros désaccord sur le fond, je partais. Et puis voilà. C'est pour ça que je pense qu'il n'y a quand même pas trop de grosses notes de malus chez StaffMe, parce qu'ils m'ont quand même repris après plusieurs... Il y avait une ou deux missions où j'avais déserté quand même au milieu, en expliquant bien à l'entreprise pourquoi je désertais mais... Que je n'avais pas envie de travailler avec eux. »*

*(Antoine, 24 ans, Master de science politique, Staffme et Side)*

*« On est auto-entrepreneur. On n'a pas vraiment d'obligation par rapport à l'employeur. On n'a pas de contrat qui nous lie. Et du coup si vous voulez on a un peu ce recul que les personnes qui sont en salariat ou qui sont liées par un contrat n'ont pas, parce qu'on sait que nous, du jour au lendemain, s'il arrive quelque chose sur cette mission, on sait qu'on va avoir une autre mission derrière. »*

*(Amir, 22 ans, Master de Publicité, Side et Staffme)*

*« Ça fonctionne sur le même modèle de flexibilité, c'est-à-dire qu'on choisit les missions pour lesquelles on veut, c'est-à-dire par exemple un mois, deux mois. Il y a des missions de trois mois, six mois. Donc il y a vraiment des missions longues, si on veut vraiment avoir une certaine stabilité. Alors ce ne sera jamais une stabilité suffisante pour pouvoir obtenir un crédit immobilier ou pour avoir un appart, mais bon j'ai encore la chance d'être entre guillemets étudiant donc du coup cet appart on a pu l'avoir parce que c'est nos parents qui étaient garants. Pour l'instant je n'ai pas besoin d'avoir disons un CDI pour pouvoir être stabilisé dans la vie. J'ai cet appart-là maintenant avec mon copain et donc du coup il n'y a pas de raison pour qu'on le quitte pour l'instant. On verra plus tard. J'aurai peut-être besoin d'un contrat plus stable »*

*(Antoine, 24 ans, Master de science politique, Staffme et Side)*

Le micro-entrepreneuriat constitue la forme la plus aboutie de l'entreprise de flexibilisation du travail (étudiant). Un tel statut est plébiscité par nombre d'étudiants, qui se disent pourtant contre l'ubérisation du « vrai boulot » (celui occupé de façon pérenne), mais y trouvent l'opportunité d'être autonomes, de choisir (choix du moment, du lieu, du travail, de l'employeur). Loin de se présenter comme une main-d'œuvre docile, contrainte d'accepter la flexibilité qui leur est imposée, ils présentent la micro-entreprise comme une opportunité permettant de s'autonomiser à l'égard d'un lien de subordination salariale plus classique, de devenir « entrepreneur de soi » (Chauvin, Grossetti, & Zalio, 2014).

*« J'avais un besoin de flexibilité et il n'y avait rien d'autre que StaffMe qui permettait cette flexibilité-là. (...) en fait en tant qu'étudiant, on est certes contre l'« ubérisation » du travail, contre toutes ces choses-là, mais en fait on n'a pas le choix si on veut combiner nos études avec des contrats qui sont pas trop contraignants, avec une certaine flexibilité, tout en gagnant un maximum d'argent et en maximisant cet espace à la fois pour gagner de l'argent, cet espace pour faire des études, cet espace pour avoir*

*une vie sociale, pour avoir des moments à nous. » Et en fait on n'a pas le choix que de « s'ubériser » pour pouvoir... C'est difficile de trouver un contrat à mi-temps en tant qu'étudiant, pour faire un travail qui peut être plus ou moins intéressant. Ou alors on travaille chez McDo. Mais je n'ai pas envie de travailler chez McDo »*

*(Antoine, 24 ans, Master de science politique, Staffme et Side)*

Une autre des caractéristiques de ce système d'emploi repose sur la démultiplication des intermédiaires de l'emploi qui conduisent nombre d'étudiants des plateformes algorithmisées à méconnaître qui les emploie (voir Tableau 14), à n'avoir aucune inscription dans des collectifs stables. Si une telle situation peut sembler à première vue problématique, elle peut aussi ouvrir la possibilité, pour certains étudiants « utilisés » comme une main-d'œuvre flexible, de se désengager moralement vis-à-vis de recruteurs invisibles. Deux situations emblématiques de ce désengagement apparaissent : la mise en place de tricheries face à un système d'emploi anémique et faiblement intégrateur ; la tentation de contourner la plateforme d'emploi pour un recrutement « direct » avec l'employeur final.

#### Antoine ou comment jouer avec les limites du modèle

*« J'ai un peu exploité dans certaines missions le système à fond. C'est-à-dire qu'il y a tellement d'intermédiaires, que personne ne sait ce que vous faites réellement. Du coup j'avais été payé pour des jours que je n'avais pas faits. Donc j'aurais pu avoir des réclamations d'entreprises. Au final il n'y en a pas eu.*

Je peux avoir un exemple ?

*Quand j'ai travaillé pour X, cette fameuse entreprise qui ..., c'était en pleines vacances de Noël. Enfin c'était sur un mois et il y avait les vacances de Noël qui étaient incluses dedans et normalement je devais travailler le week-end de Noël. Je n'avais pas du tout envie de travailler le week-end de Noël, parce que j'avais vraiment envie de voir mes parents, qui habitent, en plus, loin, en Auvergne. J'avais un peu flairé le système. C'est qu'en fait je travaillais via StaffMe pour X, mais je ne travaillais pas dans l'entreprise X. J'étais démonstrateur dans un magasin. Je ne sais plus si c'était Y (nom d'une grande enseigne) ou Z (nom d'une autre grande enseigne). Je veux dire, il y avait tellement d'intermédiaires, je me disais : pour que l'information remonte jusqu'à X et puis ensuite jusqu'à la plateforme algorithmisée que je n'ai pas travaillé ce jour-là, il y a vraiment une probabilité de 20% voire de 10%, sachant qu'en plus je ne travaillais qu'un ou deux jours par semaine. En plus je n'avais jamais les mêmes personnes dans le magasin, tellement il était grand. J'ai fait : la probabilité pour que l'information remonte est quasiment nulle, surtout pendant le week-end de Noël où ils vont sûrement eux-mêmes avoir pris des intérimaires pour pouvoir... Du coup j'avais tenté le coup. Du coup il y avait tout un week-end de trois jours quand même où je n'avais pas travaillé, où j'avais quand même validé mes heures sur la plateforme, parce que je m'étais dit : on va me créer plus de problèmes si je ne les déclare pas que si je les déclare. Du coup je les avais déclarées.*

Un peu un coup de poker. Ca a fonctionné ? C'est passé ?

*Rien ne s'est passé. C'est passé comme une lettre à La Poste. (Rires.) C'est aussi après l'avantage de... C'est beaucoup moins contrôlé que... Là c'était vraiment particulier. Il faut dire que le boulot était vraiment pénible. Essayer de vendre cette espèce de machine hors de prix le jour de Noël... (Rires.) J'ai tenté. Après si jamais on m'avait pris la main dans le sac, je n'aurais pas été payé de*

*toute façon. Je n'étais pas salarié... C'est une prestation qui n'a pas été faite. Je ne risquais pas grand-chose. »*

*(Antoine, 24 ans, Master de science politique, Staffme et Side)*

### Se protéger des risques de contournement de la plateforme

« Mais alors c'est Student Pop toujours qui fait quand même l'interface ?

*C'est Student Pop qui faisait l'intermédiaire. En fait il y a une clause dans le contrat avec Student Pop, je ne sais plus comment ça s'appelle... En gros c'est de ne pas les doubler, de ne pas voler leurs clients. C'est si on est au contact de... De ne pas se faire employer directement par la marque. Parce que finalement ils sont allés les chercher quelque part, ils ont fait tout le travail en amont et nous on a juste à dire : « on a déjà bossé avec vous, maintenant vous ne voulez pas qu'on arrête de bosser avec Student Pop ? »*

Du coup vous n'avez jamais eu ce genre de proposition parfois ?

*Si.*

Parce que effectivement, les gens si vous travaillez depuis longtemps avec eux, ils vous font confiance ?

*Oui. Ça a été une proposition. En fait, l'entreprise X me voulait en CDI, mais moi j'ai mes études à côté donc ce n'était pas du tout envisageable. Ils me proposaient également un CDD mais j'aimais bien finalement cette flexibilité d'auto-entrepreneur. Je me disais : je n'ai pas envie de travailler ce week-end ou ce week-end ça prévoit d'être trop intense, non j'ai le droit aussi de dire non. »*

*(Basile, 23 ans, Master d'aménagement du territoire, StudentPop)*

## 5. La micro-entreprise, une souplesse qui a ses revers

### 5.1. Le travail administratif autour du statut de micro-entrepreneur

Comme nous l'avons évoqué déjà, plus d'1 étudiant sur 2 exerçant son emploi principal sous le statut de micro-entrepreneur (soit 4 % des étudiants qui travaillent) a trouvé son emploi sur une plateforme numérique. Ce statut, qui offre moins de protection en cas d'accident, de maladie ou de droit à la retraite (Abdelnour, 2017), est également une charge administrative dont il faut s'occuper. Si les démarches sont présentées comme simples, il faut toutefois que les étudiants déclarent trimestriellement leurs activités en vue de payer les charges qui incombent à leur micro-entreprise. Certaines plateformes proposent donc aujourd'hui aux micro-entrepreneurs, de sous-traiter la gestion de ce statut à d'autres intermédiaires, comme Staffme et son partenariat avec GetBiz:

Illustration 7 : Copie d'écran du site Staffme - <https://help.staffme.fr/hc/fr/articles/360000333613-Comment-devenir-auto-entrepreneur-en-quelques-minutes->

**Pour devenir auto-entrepreneur, nous te proposons deux options :**

**GetBiz**

**Créer son statut d'auto-entrepreneur en 5 minutes !**

Notre partenaire GetBiz te **décharge des procédures** et prend en charge la création de ton statut auto-entrepreneur.

- Créer son statut en 5 minutes
- Accompagnement personnalisé 7/7
- Traitement de dossier en 24h

**Créer mon statut**

**Pour Seulement 20€**

**STAFFME**

**Créer son statut d'auto-entrepreneur en autonomie !**

En suivant le **guide rédigé par StaffMe** tu peux créer ton statut d'auto-entrepreneur gratuitement par toi-même.

- Créer son statut en 15 - 20 minutes
- Guide détaillé pour l'accompagner

**Suivre le guide**

**Gratuit**

Un certain nombre d'étudiants considèrent que la procédure est relativement simple. Cette perception positive est souvent liée à l'intériorisation d'un discours positif autour de l'indépendance et de la responsabilisation des étudiants (Chambard, 2020). Pour Amir, les démarches liées au statut s'inscrivent dans une démarche d'autonomisation et sont une contrepartie acceptée du fait d'« être son propre gérant » :

*« A partir du moment où on est notre propre gérant, bien sûr on doit tout gérer en autonomie. Mais c'est plutôt simple en tant qu'auto-entrepreneur, vu que tu as juste une déclaration de chiffre d'affaires à faire tous les trimestres, qui se fait sur internet, déclarée et payée en ligne. C'est plutôt simple (...) tout est calculé directement sur la plateforme, combien d'heures on a travaillé chaque mois et du coup on fait les calculs. On remplit manuellement sur le papier et voilà. »*

*(Amir, 22 ans, Master à Sup de Pub, Side et Staffme)*

D'autres étudiants se laissent toutefois surprendre par le nombre important de démarches liées à la gestion du statut, à l'opposé des promesses des plateformes qui en vantent la simplicité.

Luce (24 ans, M2 Management des activités culturelles, Staffme) souligne par exemple les difficultés qu'elle a rencontrées pour déclarer ses revenus et pour payer ses charges à temps : *« je ne suis même pas sûre de les avoir payées à temps. C'est assez flou en fait. C'est compliqué »*, confie-t-elle. Ainsi, si l'entrée dans le statut semble aisée, la gestion du travail administratif autour du statut est plus complexe et les étudiants se sentent moins accompagnés dans ces tâches. Antoine, par exemple, regrette de ne pas avoir eu de rappels pour déclarer ses revenus, ni de relance du côté des impôts, et fait part de son appréhension lorsqu'il anticipe les difficultés qu'il aura à sortir du statut, en lien avec ses défauts de déclarations :

*« Oui. Alors du coup vu que sur la fin j'utilisais beaucoup moins StaffMe, il y a plusieurs fois où j'ai oublié de déclarer mes revenus. On n'avait pas de rappels en plus. Du coup c'était... Et puis je n'avais aucune relance non plus des impôts, enfin bref. Du coup j'ai oublié de déclarer et là j'ai voulu cesser mon activité, mais ce n'est pas possible parce que je ne suis pas à jour. Mais je ne sais pas comment me mettre à jour (...) Souvent dans ces situations, quand ça m'énerve, j'arrête, je ne cherche plus et au bout d'un moment ça va me retomber dessus. Je vais devoir payer je ne sais pas combien de... cinquante euros en cas de non-déclaration. Voilà. C'est ce côté pénible. J'ai envie de radier ma société mais... je ne peux pas. Enfin je peux, mais je ne sais pas comment faire. »*

*(Antoine, M2 sciences politiques, Staffme et Side)*

*« J'ai toujours pas fermé mon compte auto-entrepreneur puisque je dépends de la Chambre de Commerce d'Alsace et que la Chambre de Commerce et d'Industrie d'Alsace ne me permet pas de faire ça à distance, de manière dématérialisée et qu'il y a un moment très important à voir qui est relatif au statut d'auto-entrepreneur, c'est la recherche d'information ; la recherche d'information sur tes droits, sur tes devoirs, sur les cotisations que tu dois payer, etcetera. J'ai une formation de chercheur, c'est mon boulot de chercher l'info, toi aussi, tous les étudiants qui ont fait des études générales, c'est ce qu'on leur demande, c'est le minimum qu'on leur demande, pour l'instant j'en suis à ma troisième ou quatrième tentative pour essayer de fermer mon compte d'auto-entrepreneur. C'est-à-dire vraiment dire : « je ne veux plus travailler, je ne veux plus payer de cotisations ». Je n'y arrive pas, je n'y arrive pas. (...) Au final je sais que ça va me porter préjudice, parce que je n'ai pas été trop rigoureux et il me manque plein de fiches de paie sur toute mon expérience, etcetera, sur toutes mes expériences professionnelles. Et par exemple ce que tu viens de me dire, c'est que je me rends compte qu'en effet je n'ai pas... je ne m'en suis pas occupé. C'est-à-dire que je ne sais pas ce qui a été déclaré par Acadomia et si je pourrai toucher une retraite dessus du coup. »*

*(Josselin, 25 ans, Master de science politique, Ubereats et Acadomia)*

Les étudiants qui plébiscitaient dans un premier temps la souplesse que leur offre la micro-entreprise (immédiateté de la constitution du statut, possibilité de désengagement tout aussi immédiat), découvrent donc, au fil du temps et des expériences, les contraintes qui y sont associées. Parmi ces dernières, l'arbitrage entre coût et bénéfice du travail indépendant, qui semblait de prime abord positif, peut s'avérer au final moins rentable qu'escompté. L'évolution des aides financières et du système de taxation conduit peut, en particulier amener à

reconsidérer ses positions initiales, comme l'expriment Marjolaine ou encore Tristan, avec une rhétorique libérale caractéristique des petits patrons conservateurs :

*« Surtout qu'ils ont supprimé des aides aux auto-entrepreneurs au début de l'année. Au niveau des taxes normalement on devait être taxés à 5 % mais l'État a retiré ça donc on est taxés à 15-16 % au début. Et plus on avance dans les années plus on est taxés. Je vois pas l'intérêt. Je veux dire moi je vais faire ça pendant un an parce que 15 % ça va encore mais après quand faudra donner 25 ou 30 %, moi je vais pas travailler pour redonner tout mon fric. Je vais redonner des cours particuliers pas déclarés et puis voilà, je pourrai garder mon argent. C'est un peu abusé moi je trouve quand même »*

*(Marjolaine, 18 ans, licence de philosophie, Parkours)*

*« Ben pour moi oui parce qu'être auto-entrepreneur c'est bien, quand on dit auto-entrepreneur c'est de la responsabilité, mais il ne faut pas oublier que... Je pense, d'après les retours que j'ai eus de gens qui étaient auto-entrepreneurs, c'est des charges. Quand on est auto-entrepreneur, on se fait beaucoup taxer. C'est pas vraiment hyper valorisé. Peut-être qu'au jour d'aujourd'hui ça ne se dit pas, mais peut-être qu'au jour d'aujourd'hui il y a des moyens qui sont mis en place pour aider les jeunes auto-entrepreneurs, mais d'après les retours que j'en ai eus, c'est pas simple. Et en plus, quand une entreprise te met en auto-entrepreneur, ils se dédouanent de la charge qu'ils ont de toi et du coup ils peuvent faire aussi un peu ce qu'ils veulent de toi. C'est un peu pervers comme truc, je trouve. Quand tu es auto-entrepreneur, tu n'es pas sous la responsabilité de l'entreprise, du coup on peut facilement faire ce que l'on veut de toi. Clairement. »*

*(Tristan, 22 ans, bagagiste (études d'éducateur interrompues), Indeed)*

## **5.2. La micro-entreprise, une trappe à précarité pour les étudiants des plateformes algorithmisées ?**

Outre ce travail de gestion du statut, la micro-entreprise peut aussi devenir une trappe à précarité, notamment pour les étudiants les plus dépendants des revenus d'activité. La contrepartie de la flexibilité, de l'autonomie à l'égard d'un employeur unique, est l'incertitude du lendemain. Le fait de pouvoir « être jeté du jour au lendemain », que « si ça se passe mal, on peut être viré du jour au lendemain » constitue un risque plus ou moins acceptable selon la position socio-économique et la place du travail dans les revenus d'existence.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a ouvert le droit aux indemnités d'allocation chômage aux travailleurs indépendants. Cette mesure est en vigueur depuis le 1er novembre 2019. Ainsi, les micro-entrepreneurs dont l'activité a cessé peuvent bénéficier de l'allocation des travailleurs indépendants (ATI) de 800 € par mois pendant 6 mois, sous réserve de respecter les conditions suivantes :

- avoir exercé leur activité non salariée pendant 2 ans en continu,
- avoir cessé leur activité pour cause de liquidation ou de redressement judiciaire,
- justifier au minimum de 10 000 € de revenus perçus au titre de cette activité et disposer de ressources inférieures au montant du RSA.

Source : <https://www.vie-publique.fr/loi/20799-loi-pour-la-liberte-de-choisir-son-avenir-professionnel-projet-de-loi>

Les conditions d'éligibilité des étudiants indépendants aux indemnités d'allocation chômage tendent à les en éloigner et à rendre l'inactivité plus difficilement supportable. Pour rappel, seuls 27 % des étudiants, ayant perdu ou réduit leur activité pendant le premier confinement, déclarent avoir bénéficié de dispositifs de chômage partiel et, de fait, les étudiants micro-entrepreneur se sont trouvés en première ligne, au regard de la nature de leur activité et de leur statut d'indépendant.

*« Je comprends que la micro-entreprise soit un avantage, mais voilà le problème c'est qu'on peut te jeter du jour au lendemain. C'est des emplois qui ne sont pas stables, mais après c'est aussi ça quand on crée ce genre d'emploi. Si on se dit... C'est un contrat à durée déterminée. Si ça explose, si on ne convient plus... C'est un risque que je prenais. J'étais déjà content d'avoir trouvé ce boulot. Je ne suis pas contre mais je ne dirais pas qu'il faut promouvoir ça dans toutes les branches de la société. Ça c'est hors de question d'ailleurs. Ça peut dépanner. Ça peut être utile. »*

*(Yann, 20 ans, licence de maths-informatique, Parkours)*

*« Le truc c'est qu'on est auto-entrepreneur. Même si on sait qu'on a des missions tout le temps, c'est vrai que c'est vraiment précaire ce qu'on fait. Et on va dire que c'est le plus gros problème que j'ai rencontré dans pratiquement toutes les missions que j'ai faites. C'est qu'à partir du moment où tu fais une faute, dans ta manière d'être ou dans une mission que tu as faite, tu es automatiquement mis à la porte. Et ça, ça m'est arrivé plusieurs fois. »*

*(Amir, 22 ans, Master de Publicité, Side et Staffme)*

*« ... Parce que là voilà si par exemple j'ai un problème et que je n'ai pas d'emploi, je n'ai droit à rien du tout. J'avais travaillé pourtant depuis un an et demi, zéro chômage, rien du tout. »*

*(Antoine, 24 ans, Master de science politique, Staffme et Side)*

Les plus dépendants des revenus d'activité, dont on peut supposer qu'ils sont les moins à-même de faire face à l'instabilité financière, sont d'une part les étudiants qui ont recours aux *job boards*, qui bénéficient de statuts relativement protecteurs (50 % d'entre eux sont en CDD ou CDI), d'autre part, ceux qui ont recours aux « plateformes algorithmisées » et qui sont les moins protégés (62 % d'entre eux sont micro-entrepreneurs) contre les risques financiers liés aux aléas de la relation d'emploi. Les premiers sont 55% à déclarer que « l'activité rémunérée est indispensable pour vivre » et les seconds 51,4%, en comparaison de 34,7% des étudiants ayant recours à des plateformes relationnelles et 40% à des plateformes électives. Ces deux catégories d'étudiants (« job boards » et « plateformes algorithmisées ») sur-déclarent par ailleurs des difficultés financières, le « manque d'argent pour couvrir leurs besoins mensuels », le fait d'être

« confronté à des difficultés importantes », le fait d'avoir dû « se restreindre financièrement depuis la rentrée » (voir Tableau suivant)

Tableau 15: Perception de l'activité rémunérée et difficultés financières selon le type d'intermédiaire numérique

	Ensemble des étudiants	Ensemble des étudiants exerçant une activité	Usage des plateformes		Type de plateforme				
			Non-usagers des plateformes	Usagers des plateformes	Job board	Plateforme relationnelle	Plateforme élective	Plateforme à algorithmes	Agence de placement
<b>Perception de l'activité</b>									
L'activité rémunérée est indispensable pour vivre		51,2	51,3	48,3	55,0	34,7	40,0	51,4	42,7
L'activité rémunérée assure l'indépendance à l'égard des parents		65,0	65,3	63,0	65,3	58,9	57,4	73,8	58,5
L'activité rémunérée permet d'améliorer le niveau de vie		78,2	78,3	78,5	78,8	80,9	84,1	79,6	77,7
<b>Difficultés</b>									
Pas assez d'argent pour couvrir les besoins mensuels	26,1	28,2	27,6	37,4	39,8	28,8	29,8	38,3	36,2
Confronté à des difficultés financières importantes ou très importantes	19,9	22,8	21,7	33,7	37,0	21,5	28,3	43,2	29,7
A dû se restreindre financièrement depuis la rentrée	42,7	47,2	47,1	56,4	59,2	56,1	59,8	52,1	64,1

Source : enquête CdV 2020

Un indicateur de précarité assez restreint (1<sup>er</sup> quartile des revenus, difficultés financières importantes depuis le début de l'année et manque d'argent pour couvrir les besoins mensuels) montre une très nette dégradation de la situation des usagers de plateforme, qui sont presque deux fois plus nombreux à connaître une situation de précarité (8,8 % contre 4,3 % des non-usagers et 4,5 % de l'ensemble des étudiants). Une fois encore, les plus vulnérables sont les utilisateurs de plateformes algorithmisées (12 %) et les utilisateurs des agences de placement

(8,5 %). *A contrario*, les utilisateurs de plateformes relationnelles se distinguent aussi très nettement des autres utilisateurs de plateformes mais aussi des non utilisateurs avec une proportion très faible d'étudiants en situation de précarité (2,1 %).

Au final, les étudiants ayant recours à des plateformes algorithmisées apparaissant à la fois plus dépendants des revenus d'emploi, moins soutenus financièrement par leurs parents (voir Partie 6), sont aussi très majoritairement micro-entrepreneurs (62%). On comprend que l'absence de protection sociale, de droit au chômage soient plus difficilement supportable, pour ces étudiants qui se trouvent dans des situations de précarité plus marquées que les autres étudiants.

### **5.3. Des enjeux de protection sociale secondaires, identifiés à plus long terme**

Les étudiants sont tout à fait conscients des limites de leur statut d'emploi et des enjeux de protection sociale qui les entourent. Ils ne manquent pas d'ailleurs parfois de porter une critique sociale de « l'ubérisation » de l'emploi en général.

*« Ah mais là on n'est pas du tout du tout protégé. On n'est pas assuré du tout. On a le statut d'auto-entrepreneur donc on n'a aucune assurance. S'il y a un problème, si par exemple j'accepte une mission de livraison en voiture et si j'ai un accident avec ma voiture, je ne suis pas du tout assurée. Si je me tords la cheville au Zénith et que je me fais mal, je ne suis pas du tout assurée. Il n'y a aucune protection avec le statut d'auto-entrepreneur. Il faut que moi... »*

*E : Tu t'assures par ailleurs ?... Tu l'as fait ?*

*Non, pas encore. Mais si je décide d'être sur StaffMe pendant longtemps je le ferai, mais là c'est que pendant une courte période donc je ne l'ai pas fait. »*

*(Melissa, 21 ans, Ecole de commerce, Staffme)*

Mais, leur statut (principal) d'étudiant leur octroie la possibilité de se tenir à distance des limites d'un tel système d'emploi. Ils opèrent ainsi une distinction structurante entre « *le mec qui bosse pour l'appoint* » (ie. l'étudiant) et le « *mec qui bosse sur le long terme* » (ie. le professionnel) dont « *c'est la vie, c'est-à-dire qui n'a pas de job à côté* » ou « *qui n'est pas un étudiant* ». Les enjeux de protection sociale sont donc identifiés mais repoussés, en ce qui les concerne, à un avenir professionnel qui les engagera plus directement et plus durablement après leurs études.

*De toute façon c'est le problème de l'emploi précaire en France. Des emplois comme ça c'est sympa, on est payé un peu plus cher de l'heure, mais on n'a pas de protection sociale, on n'a rien quoi. Pour l'instant ça ne me dérange pas mais peut-être que quand j'en parlerai dans quarante ans et que j'aurai cent euros par mois de retraite en moins, parce que la part des choses que j'ai faites était via des plateformes comme ça, peut-être que j'aurai un ressenti différent. Là pour l'instant aujourd'hui je ne m'en rends pas compte. »*

*(Laura, 21 ans, Licence éco-gestion, Yoopies et Staffme)*

*« Au final on n'arrête pas de nous vanter... plutôt de nous dire : « ah mais les jeunes, pourquoi vous ne vous battez pas pour le système de retraite, la protection sociale, etcetera ? » Parce qu'en fait on n'y a pas droit. Nos aînés y ont eu droit. Nos aînés ont droit au chômage. Ils ont droit à tout, mais nous en fait on... Déjà on ne travaille pas assez pour pouvoir avoir droit au chômage. On n'a pas d'emploi avec contrat donc du coup on n'a pas accès à toutes ces choses-là. En fait on nous parle de retraite, mais on ne sait même pas si on en aura une un jour. Je suis à fond pour la protection sociale, mais c'est vrai qu'on n'en voit pas la couleur en fait. Donc on fait ce qu'on peut et pour l'instant on a plus tendance, malheureusement je pense, à avoir le salaire net au salaire brut en fait, ce qui au final n'est pas du tout la même chose. »*

*(Antoine, 24 ans, Master de science politique, Staffme et Side)*

Avec le développement des intermédiaires numériques, la question de l'uberisation de l'emploi étudiant a *in fine* fait émerger un nouveau regard sur les statuts d'emploi des étudiants, important dans le champ de la vie étudiante des problématiques (autour de la précarité du statut, du salariat déguisé et de la protection sociale) issues du monde du travail. Les étudiants passés par les intermédiaires numériques se distinguent ainsi des autres étudiants par l'absence plus fréquente de contrats de travail et le recours plus important au statut de micro-entrepreneur. Ces statuts se déclinent différemment selon les intermédiaires numériques : tandis que l'absence de contrat est plus fréquente parmi les étudiants des plateformes électives ou relationnelles, en lien avec les activités de baby sitting et de cours particuliers plus fréquentes sur ces plateformes, le statut de micro-entrepreneur apparaît comme la norme pour les plateformes algorithmisées. Ce statut semble méconnu des étudiants en amont de leur inscription. Une fois cette dernière faite, les étudiants en découvrent parfois les contreparties : une flexibilité associée à une précarité en temps de crise et des démarches administratives qui s'ajoutent à leur emploi du temps. Les enjeux de protection sociale apparaissent en revanche minimisés par un public protégé de par son statut d'étudiant.

## **Partie 6. Les budgets étudiants : des revenus mais pour quelles dépenses ?**

---

L'évaluation des ressources des étudiants est particulièrement complexe, car une part importante de ces dernières est constituée d'aides et transferts privés et d'aides en nature (Le Pape & Tenret, 2016 ; Giret & Tenret, 2016), en provenance notamment de la famille. En 2020, près de 4 étudiants sur 10 vivent chez leurs parents ou dans un logement appartenant à la parentèle, et parmi ceux qui « décohabitent » la famille paye fréquemment tout ou partie de leur loyer (enquête CdV 2020). L'aide familiale concerne aussi de nombreux autres postes de dépenses : transports, téléphone, facture, etc. Comme le souligne l'OVE (OVE, 2007), « *il faut garder à l'esprit que les ressources monétaires des étudiants ne constituent qu'une partie du budget d'entretien de leurs conditions de vie et qu'une autre partie, très variable selon les catégories observées, n'est pas comptabilisée* ». Cette partie non comptabilisée peut être particulièrement conséquente chez les étudiants revenant chaque week-end au domicile familial ou résidant quotidiennement chez leurs parents. Mais, nous nous focaliserons dans cette partie sur les ressources financières des étudiants qui déclarent une activité rémunérée et leurs dépenses, afin de cerner l'usage de l'argent gagné par les plateformes numériques.

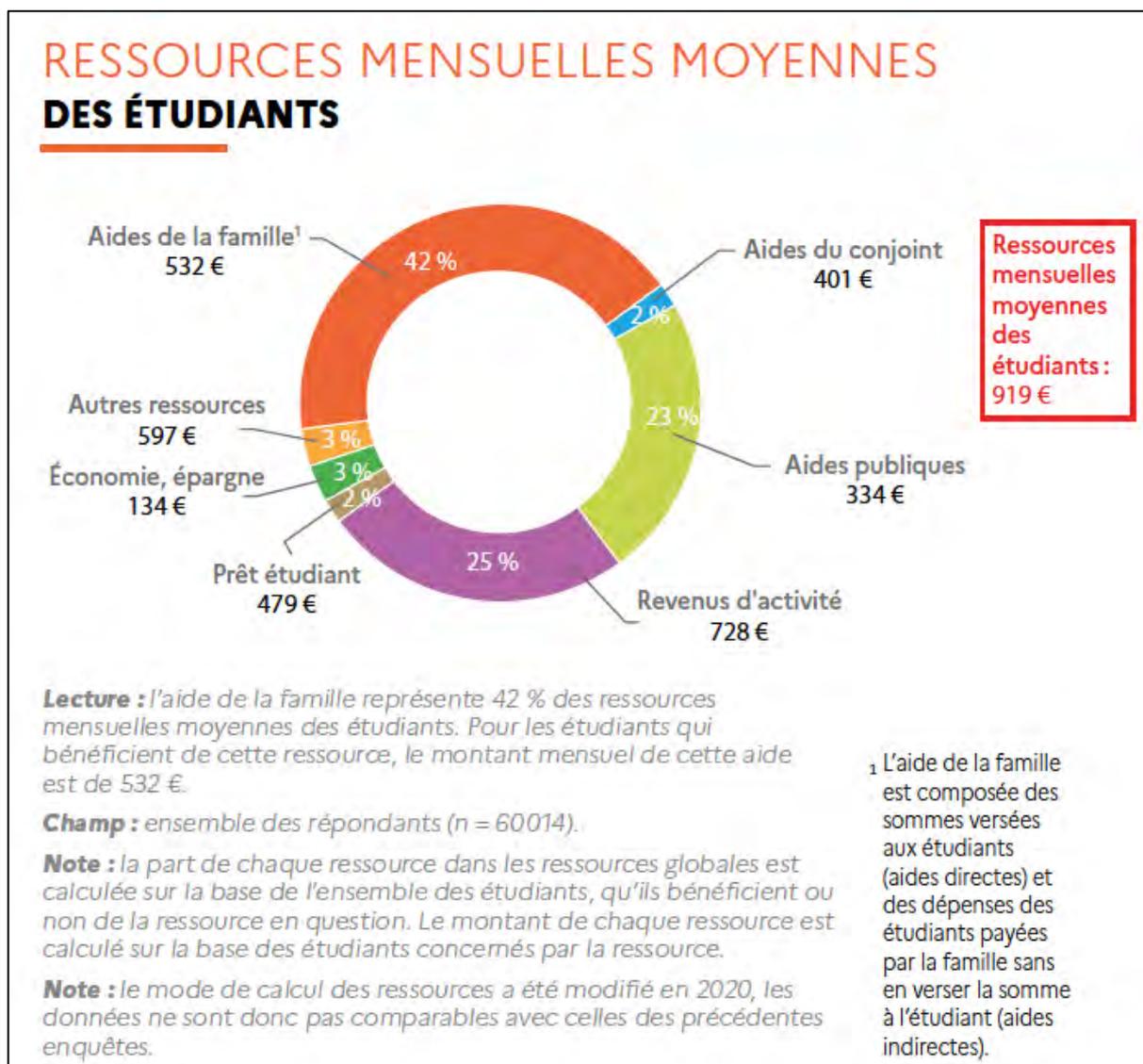
### **1. Des revenus générés relativement limités par rapport au *jobbing* étudiant classique**

Les ressources dont disposent les étudiants pour vivre sont dans les faits de trois natures principales : la famille d'abord, les activités rémunérées ensuite, et enfin les aides publiques (bourses, aides au logement...). L'enquête de l'OVE en 2020 montre une stabilité de la composition de ces ressources par rapport aux enquêtes précédentes, et le caractère toujours prégnant des revenus de transfert émanant de la famille (voir Figure 3). En France la citoyenneté sociale est dite « familialisée », ce qui signifie que « *les prestations sont le plus souvent perçues par eux (les parents) et non par les jeunes, qui conservent un statut d'enfant à charge du point de vue de la protection sociale* » et qui a pour conséquence d'accroître les inégalités intra-générationnelle (Chevalier, 2016). De ce point de vue, le rapport à l'argent des utilisateurs de plateforme d'emploi et l'importance du soutien financier de la famille donnent à voir une dépendance très inégale aux revenus d'activité.

L'un des objectifs du projet était donc de mesurer un éventuel effet du canal numérique sur les budgets et les usages de l'argent faits pour les 40 % d'étudiants qui travaillent. Ce volet vise donc à comprendre quelle est la situation financière des étudiants qui travaillent via des

intermédiaires numériques, si l'on peut observer une transformation de leurs conditions de vie matérielles et de leurs usages de l'argent parce qu'ils ont recours à ces interfaces (et partant, utilisent un statut particulier), et si oui comment distinguer les effets des différents types de canaux observés en termes de précarité.

Figure 2: les ressources mensuelles des étudiants en 2020 (Repères, OVE, 2020)



Pris dans leur ensemble, les usagers des intermédiaires numériques sont un peu moins nombreux à « avoir besoin » des revenus d'activités pour vivre (voir Partie 5). Ce sont en particulier les usagers des plateformes relationnelles et des plateformes électives qui montrent une dépendance moindre à leur activité rémunérée, à l'opposé des étudiants qui ont recours aux petites annonces via des *job boards* et des plateformes algorithmisées. Cela recouvre les caractéristiques sociales des étudiants, plus favorisés socialement dans le premier cas de figure (voir Partie 2). A l'inverse le degré de dépendance à l'égard des parents prend une forme en

tous points opposée. Ceux qui en bénéficient sont mécaniquement plus à l'aise financièrement et, comme le montre le tableau 15, il s'agit plus fréquemment des utilisateurs de plateformes électives et relationnelles, qui rappelons-le appartiennent davantage aux catégories favorisées (part de parents cadres plus importante), déclare un nombre d'heures travaillées moindre et plus souvent de façon non déclarée.

Tableau 16: Ressources des étudiants selon le type d'intermédiaire numérique

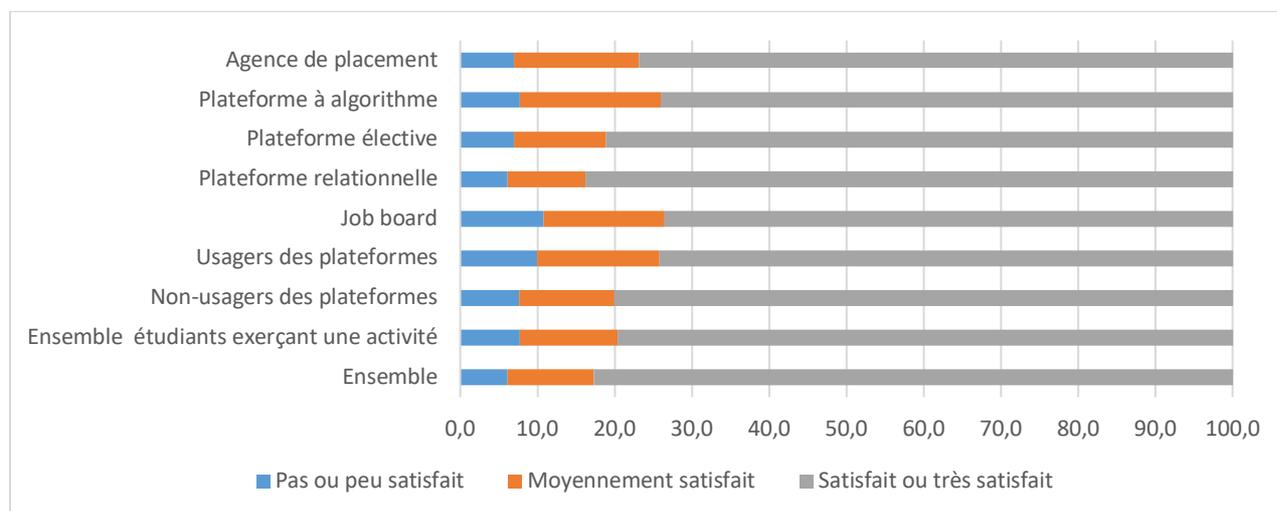
	Ensemble	Ensemble des étudiants exerçant une activité	Usage des plateformes		Type de plateforme				
			Non-usagers des plateformes	Usagers des plateformes	Job board	Plateforme relationnelle	Plateforme élective	Plateforme à algorithmes	Agence de placement
<b>Aides de la famille</b>	532	486	482	528	468	664	533	498	560
<b>Aides du conjoint</b>	401	438	454	271	213	476	269	308	229
<b>Aides publiques</b>	334	317	317	293	285	257	271	344	288
<b>Revenus d'activité</b>	728	728	722	436	466	422	395	530	280
<b>Prêt étudiant</b>	479	464	428	582	474	626	440	859	508
<b>Economie, épargne</b>	134	129	130	110	105	103	106	150	105
<b>Autres ressources</b>	597	523	559	329	263	360	200	252	258
<b>Ressources totales</b>	<b>919</b>	<b>1059</b>	<b>1044</b>	<b>895</b>	<b>857</b>	<b>1054</b>	<b>878</b>	<b>1003</b>	<b>852</b>

Source : enquête CdV 2020

Globalement, les usagers des plateformes ont des ressources plus faibles que les autres (-150 euros en moyenne) : c'est avant tout dû à des revenus d'activité plus faibles (-285 euros). En contrepartie, les usagers d'intermédiaires numériques bénéficient d'une aide de la famille un peu plus importante (+46 euros) et de prêts étudiants (+154 euros) mais qui ne compensent pas les revenus d'activité rémunérée. En entrant dans le détail des types de plateformes, les usagers des plateformes relationnelles se distinguent des autres usagers de plateformes en affichant des ressources mensuelles plus importantes que les autres catégories d'étudiants (1 054 euros), en raison d'aides familiales plus élevées (664 euros soit +136 euros par rapport à l'ensemble des usagers des plateformes et +182 euros par rapport aux non-usagers). Les usagers des plateformes algorithmisées en revanche se distinguent à la fois par des revenus d'activité un peu plus élevés (533 euros) mais surtout par des prêts étudiants très nettement supérieurs aux autres (859 euros contre 582 pour les usagers de plateformes et 428 pour les non-usagers) : cela s'explique par une sur-représentation, dans cette catégorie, d'étudiants inscrits dans de grandes écoles dont les frais de scolarités sont plus élevés que dans les autres filières.

Il n'est en conséquence pas étonnant de trouver les étudiants les plus satisfaits de l'aide apportée par leur famille majoritairement parmi les usagers des plateformes électives (81%) et relationnelles (84%) (voir Figure 4) :

Figure 3: Satisfaction à l'égard de l'aide familiale perçue selon le type de plateforme



Source : OVE, enquête CdV 2020

## 2. Deux figures d'étudiants en « travailleurs de plateformes »

Nos entretiens confirment cette distinction entre, d'un côté, des étudiants professeurs particuliers ou faisant du babysitting via des plateformes électives ou relationnelles et exprimant une moindre dépendance aux revenus de l'activité rémunérée ; de l'autre, des étudiants plus fragiles, ayant recours aux petites annonces ou aux plateformes algorithmisées pour travailler.

La première catégorie s'illustre avec les discours de Jeanne, Céline ou encore Grégoire qui occupent des activités de garde d'enfant ou de professeur particulier et dont l'aide de leurs parents est présentée comme essentielle :

*« J'ai la chance d'avoir mes parents qui m'aident financièrement donc ce n'est pas un besoin tel pour moi de travailler (...) Du coup l'application c'était plutôt pour avoir de l'argent de poche, mais ce n'était pas ma manière de vivre, ce n'était pas ça qui me permettait de vivre et puis pendant un moment je voulais aussi faire les sorties d'école, mais avec les horaires de cours je ne voulais pas être embêtée. Enfin vu que je pouvais ne pas travailler on va dire, je préférais aller en cours et écouter tous les cours quoi. »*

*(Jeanne, 22 ans, Licence de médiation culturelle, Babysittor)*

*« Parce que c'est un budget dont tu as besoin ? Tu gagnes beaucoup via le babysitting ? Et est-ce que c'est nécessaire ? »*

*Je gagne... Oui ça va, j'arrive quand même à gagner pas mal avec le baby-sitting. Après nécessaire non en soi, parce que je suis encore chez mes parents donc je n'ai pas de loyer à payer, de courses à faire, etcetera. **Donc c'est plus mon argent de poche avec lequel j'ai envie de me faire plaisir.** »*

*(Céline, 21 ans, études dans un IAE, Yoopala et Babysittor)*

*« Pourquoi je le fais ? Là pour le coup c'est vraiment pour le plaisir de donner des cours et en plus la rémunération derrière même si c'est pas le truc qui compte le plus. On va dire que ça me sert à payer les cigarettes quoi. Et ouais voilà, principalement c'est ça. Y a pas de difficulté financière ou quoi, c'est vraiment plus pour le plaisir et l'expérience. »*

*(Grégoire, 21 ans, école d'ingénieur en alternance, Superprof)*

De l'autre côté, les situations d'Alessio et de Camillo apparaissent moins favorisées, les deux frères ne bénéficiant pas d'un soutien financier familial. Les aides publiques leur permettent de vivre au quotidien et les revenus du travail sont présentés comme essentiels. Dans cette configuration, il semble périlleux de dépendre de missions, par définition aléatoires, comme celles proposées par les plateformes algorithmisées. Le recours à Deliveroo est donc un revenu d'appoint, en plus d'une bourse versée mensuellement à Alessio. Arrivé il y a une dizaine d'années en France, avec son frère Camillo, sa sœur et leur grand-mère colombienne, réfugiée politique, il vit dans un foyer composé de leur grand-mère, de deux de ses fils (installés en ménage depuis peu) et de ses trois petits-enfants. L'argent que Camillo gagne en travaillant comme plongeur le dimanche dans un restaurant et livreur Deliveroo le reste du temps, représente environ 250 euros par mois. Il touche également 550 euros de bourse et estime donc ses ressources mensuelles entre 700 et 800 euros « max ». L'argent du travail finance en partie les dépenses familiales quotidiennes et sa pratique intensive de la musique :

*« Alors au niveau de ton budget, du revenu, est-ce que tu peux me dire à quoi sert l'argent que tu gagnes par ces petits jobs ?*

*Alors une grosse partie c'est pour chez moi, aider chez moi, enfin les courses ou payer le loyer.*

*Tu contribues au budget familial, aux dépenses familiales ?*

*Ouais. Sinon j'ai aussi la bourse avec la fac mais je dépense beaucoup dans les loisirs comme la musique. Là je dépense des sommes d'argent énormes, parce qu'on loue des studios et souvent on prend quatre heures et c'est vingt euros de l'heure. Du coup ça me revient cher. Et on essaie de faire au moins deux répèt' par semaine, des fois trois, voire quatre quand c'est des événements comme la fête de la musique. Mon budget passe beaucoup dans la fête de la musique et les sorties.*

*La musique, les sorties et la contribution aux dépenses. Ça veut dire qu'à la maison tu donnes une part. C'est un fixe ou c'est comment ?*

*Je donne... Enfin j'essaie de donner deux cents euros ou deux cent cinquante par mois, ça dépend. Des fois moins, des fois plus. Ça dépend si j'ai bien... Par exemple au restaurant je suis payé dix euros de l'heure et parfois je fais plus ou moins d'heures et mon salaire varie. **Tout ce que je gagne au restau je le donne à la maison en fait.** Si j'ai fait moins, je vais donner moins. »*

*(Alessio, 22 ans, licence d'espagnol, Indeed et Deliveroo)*

De son côté, Camillo, 20 ans et étudiant en 1<sup>ère</sup> année de LEA, travaille 24 heures par semaine chez McDonalds, poste qu'il a trouvé en cliquant sur une annonce *Indeed*. Il gagne 850 euros bruts par mois et bénéficie d'une bourse de 550 euros, bien supérieure à celle qu'il touchait l'année précédente au lycée (170 euros). L'argent du travail sert également à aider aux dépenses courantes du foyer et à financer ses loisirs :

*« Donc c'est essentiellement pour payer tes vacances en fait ?*

*Ouais, plus les vacances mais aussi pour mes loisirs, sortir. Je sais pas, dépenser pour manger ou des choses comme ça. Mais après il y a la bourse qui m'aide aussi. La bourse c'est plus pour aider encore à payer le loyer. Avec mon frère on paie les choses à tour de rôle. Par exemple ce mois il a payé les courses, moi j'ai payé le loyer et le mois prochain ce sera moi qui vais payer les courses et lui le loyer (...) C'est un peu normal... C'est pour aider aussi ma mamie qui travaille pas. Du coup elle a pas beaucoup d'aide pour payer le loyer ni les courses. Mais voilà. Après c'est aussi pour lui donner un peu de sous, qu'elle parte en vacances. Parce que si elle peut pas travailler je sais pas comment elle fait pour avoir des vacances. Et voilà. C'est compliqué si je travaille pas aussi.*

*(Camillo, 20 ans, licence de LEA, Indeed)*

De son côté, Hugo, dont la mère est aide-soignante en EHPAD a dû se mettre à travailler pour aider sa mère en arrêt maladie. Il est passé par un site de petites annonces pour trouver un travail de caissier :

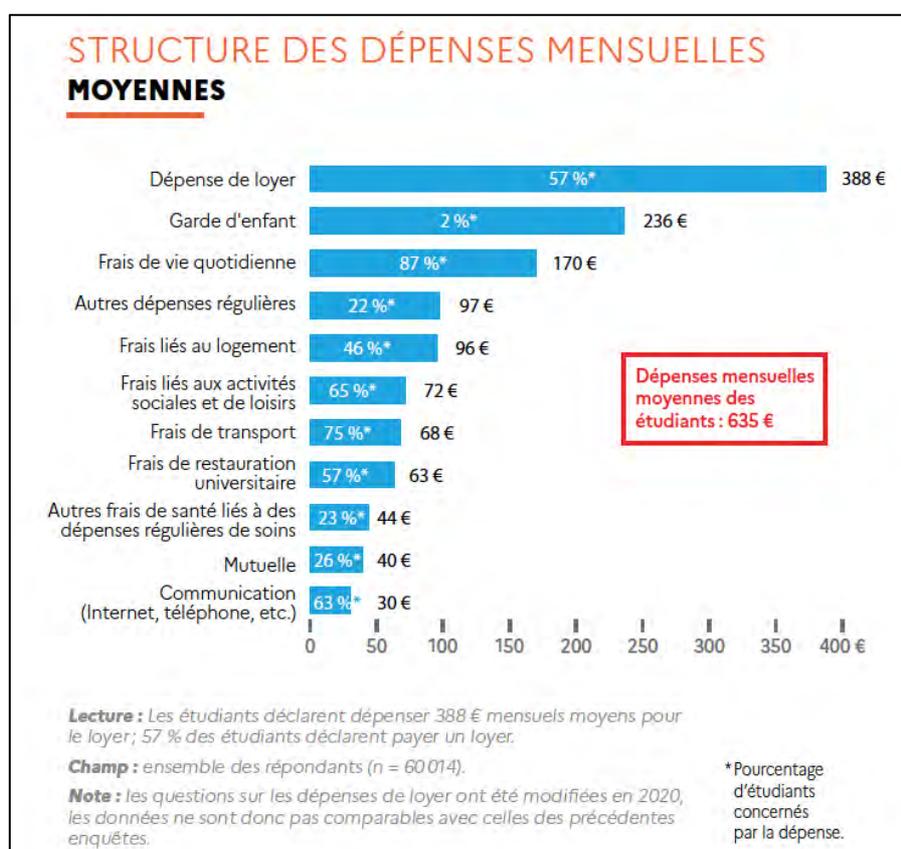
*« Ma mère a eu un arrêt maladie assez long quand même pendant son travail à l'EHPAD donc à la maison de retraite et très clairement j'ai dû l'aider. Enfin j'ai travaillé pour nous aider aussi et aussi ça m'a permis de comprendre qu'en fait... Je ne sais pas comment dire... Ça t'apporte une conscience de la vie parce que ma mère n'a pas choisi de tomber malade. Et au final j'ai été confronté directement au fait que dans ce monde, sans argent, tu ne fais rien. Je suis allé travailler quoi. »*

*(Hugo, 22 ans, Bachelor de marketing, Indeed)*

### 3. « Gagner sa vie étudiante » : les usages sociaux de l'argent des activités de plateformes

Au-delà de la composition des budgets et le volume des ressources reçues par les étudiants, il importe d'entrer dans leurs perceptions et usages de ces sommes d'argent reçues. En effet, la manière dont les étudiants ventilent leurs revenus par poste de dépense, selon leur origine et la forme que prend l'agent, ainsi que le sens qu'ils portent à cette répartition donnent un bon aperçu des « usages sociaux de la monnaie » (Zelizer, 2005) propres à cette population. Dans la dernière enquête de l'OVE, les dépenses des étudiants s'élèvent en moyenne à 635 € par mois (dont 41 % sont des dépenses directement prises en charge par la famille). Elles consistent principalement en des dépenses de loyer (388 €), assumées par 57 % des étudiants auxquelles s'ajoutent les dépenses quotidiennes (170 € ; 87 % des étudiants). Les frais liés aux activités sociales et de loisirs, que déclarent 65% des étudiants représentent 72 € en moyenne (voir Figure 5). Ces dépenses « moyennes » se déclinent différemment selon les caractéristiques sociales des étudiants, leur âge et leur statut de cohabitation.

Figure 4: les dépenses mensuelles des étudiants en 2020 (Repères, OVE, 2020)



Parmi les étudiants les plus favorisés, on l'a vu, le job représente un complément de revenu qui peut prendre diverses formes (liquide, virements, avantages en nature). Au-delà des tarifs

horaires souvent proches du SMIC, certains étudiants sont toutefois attentifs à des petits compléments (avantages en nature, trajets remboursés...) qui s'ajoutent au revenu et jouent un rôle de gratification apprécié :

*« Et là vous étiez rémunéré combien ?*

*C'était pareil. C'était une autre agence mais c'était aussi CDD et toujours... Sauf que là on avait un panier repas chaque jour. C'était toujours le smic horaire, dix pour cent de précarité et de fin de contrat. (...) Et pour cette autre fois, ça a été le smic horaire mais dedans ils comprenaient... Comme le départ a été de Paris, il y a un bus qui nous a été affrété pour tous ceux qui venaient de Paris pour nous amener et ça, ça a été compté comme des heures de travail. Sinon c'était aussi le smic horaire. »*

*(Alexis, 24 ans, Master de sociologie, Hôtessariat et StudentPop)*

Interrogés sur les usages faits de leurs revenus, la grande majorité des étudiants de notre échantillon d'interviewés disent allouer l'argent du travail à leurs loisirs. Cela doit être interprété, comme évoqué *supra*, par une dépendance moindre aux revenus du travail pour payer le loyer ou l'alimentation, surtout pour les utilisateurs de plateformes électives et relationnelles.

Mais ces usages sont moins frivoles qu'ils n'en ont l'air. Ils marquent une volonté de vivre sa vie d'étudiant dans toutes ses dimensions expérientielles, sans dépendre des parents. Economiquement, pour une partie d'entre eux il serait possible de dépendre exclusivement de leur famille. Pourtant, les exemples sont nombreux d'étudiants disant vouloir s'autonomiser... sans faire toutefois le grand saut de l'indépendance financière totale, comme l'exprime Alexandre, qui cherche à « gagner sa vie étudiante » avec le filet de sécurité maternel :

*« C'est super fatigant des fois mais après c'est comme ça que je peux gagner ma vie étudiante en fait. Et puis là encore j'ai la chance de pouvoir vivre chez ma mère, mais je prends le cas de mes potes qui sont en résidence universitaire, du coup ils sont complètement indépendants, pas forcément financièrement, mais ils sont indépendants niveau bouffe, niveau machine à laver. Ils n'ont pas le confort de vivre chez papa-maman et moi j'ai ça.(...) C'est vraiment bien, ça me permet de toucher un petit complément pour justement sortir, aller voir des amis. Bon la bouffe le midi, c'est ma mère qui me la paie. C'est la seule chose qu'elle me paie maintenant, mais autrement voilà si je veux aller me prendre un verre à une terrasse, je vais me le payer grâce à StaffMe. Je vais pouvoir aller prendre des verres, m'habiller, enfin des choses qui me permettent d'être indépendant financièrement. C'est quand même vraiment utile. Il y a quelques points négatifs, mais là j'avoue que si maintenant on m'enlevait StaffMe, ce serait compliqué. Si on m'enlève StaffMe, je n'ai plus de travail en fait. Du coup je suis dans le rouge. (Rires.) Bon ma mère serait toujours là pour m'aider, mais je suis quand même dans l'optique d'être indépendant financièrement. »*

*(Alexandre, 19 ans, école d'ingénieur intégrée, baby sitor et Staffme)*

L'idée de l'indépendance financière est aussi de pouvoir être libre de dépenser sans regard extérieur, d'assumer ses choix, sans culpabilité, et au moment où le besoin s'en fait ressentir. Dans ce cadre, les plateformes algorithmisées représentent un vrai intérêt, comme pour Antoine qui utilise Staffme et Side :

*« Moi je préférerais de toute façon être indépendant financièrement, c'est sûr. Mais quand je ne peux pas, je n'ai pas de comptes à demander et puis elle [sa mère] m'aide. Ça fait longtemps qu'elle m'aide et donc du coup elle a l'habitude de ça. Voilà. C'est sûr que je n'ai pas envie que toute ma vie ce soit... Parce qu'au bout d'un moment mes décisions étaient un peu dictées aussi par ce que ma mère voulait en termes d'études, etc. etc.. Donc j'ai aussi accepté que, quand j'ai arrêté mon master, elle ne m'aide plus financièrement. Ce qui est assez logique. Je n'ai plus envie de faire mes études, c'est à moi d'assumer ma propre vie aussi en fait. Et elle est très fière de moi d'ailleurs que j'arrive à trouver des moyens de me financer autrement. Et puis elle trouve ça plus sain aussi, même si elle avait quand même une petite accroche sur moi. (...) Au final je pense que c'est mieux pour tout le monde. C'est plus sain. »*

*(Antoine, 24 ans, Master de science politique, Staffme et Side)*

Abida, qui garde des enfants via l'agence Kinougarde et Gabrielle, qui donne des cours sur Superprof, expriment dans les extraits suivants cette même volonté d'autonomisation vis-à-vis de ses parents, de ne plus avoir « à demander de l'aide » :

*« Tu as besoin de travailler à côté ?*

*Heu... heu... Financièrement j'en ai besoin, parce que du coup... Bon même si mes parents ne m'ont jamais laissé tomber, ils m'aident, etcetera. Tous les deux travaillent, ils m'aident et tout, mais j'ai vraiment besoin de ne plus demander en fait. Je ne sais pas, peut-être que c'est propre à moi, mais j'avais besoin en fait de faire mon argent toute seule et de prouver en fait que j'étais responsable, que je pouvais me payer mon permis seule, etcetera. J'avais besoin de ça en fait. Je ne sais pas pourquoi. (Rires.) J'avais besoin de ne plus demander en fait. Financièrement, c'est vraiment cette raison-là, de ne plus demander aux parents et de pouvoir faire mes choses toute seule »*

*(Abida, 19 ans, licence de droit, Kinougarde)*

*« C'est eux qui t'ont poussée à travailler pour gagner ton propre argent ou c'est toi qui as décidé, qui veux ton indépendance financière ?*

*Un peu des deux, je pense. Je pense que mes parents voulaient que j'aie un travail bien sûr, mais je pense aussi surtout que je n'avais pas envie de devoir dans un sens pas dépendre financièrement d'eux (...) Et je me dis aussi que si ce n'est pas mon argent, j'aurais du mal à le dépenser pour moi. »*

*(Gabrielle, 20 ans, licence de géographie, Superprof et Assadia)*

On retrouve donc un certain nombre de discours moraux sur la gêne éprouvée à dilapider l'argent parental en sorties : l'argent des revenus du travail permet de s'accorder des activités

de détente, parfois relativement onéreuses, sans s'inquiéter du contrôle parental. Le cas de Romane, utilisatrice intensive de Superprof et gagnant entre 700 et 900 euros par mois, ou Clémence, utilisatrice de plusieurs plateformes électives et gagnant en moyenne 800 euros par mois sont assez emblématiques de ces situations d'aisance financière relative : comme leurs parents financent l'inscription à Sciences Po pour l'une et le loyer pour l'autre, les revenus du travail sont essentiellement investis dans les loisirs, les vacances, une menue partie étant épargnée :

*« D'un point de vue de mes dépenses, je n'avais pas le logement donc j'avais juste la nourriture et après mes vacances ou mes sorties perso.*

*Donc c'est un budget qui te convenait ? Enfin c'était suffisant pour te financer au quotidien ou tu as dû restreindre certaines dépenses ?*

*Clairement ça allait parce que là je calcule par mois combien ça faisait... Ouais, ouais vraiment je n'ai jamais ressenti que j'étais dans la merde quoi. En soi, si je n'avais pas voulu faire tous ces cours de piano, etcetera, j'aurais pu encore... Enfin c'est juste moi qui ne voulais pas vraiment trop dépendre de mes parents non plus. C'était un choix de ne pas leur demander de m'aider, ni pour la bouffe, ni pour les vacances quand je pars l'été deux mois ou les vacances... Si jamais j'avais eu besoin de demander à mes parents, j'aurais pu. Mais déjà que... Enfin je dis que je ne demande pas à mes parents, mais pour le logement je peux quand même les remercier. Du coup pour le reste... ça va. Voilà, je ne suis pas trop à plaindre. »*

*(Clémence, 22 ans, Master de psychologie, Superprof et Babysittor)*

Si l'on veut dessiner des figures typiques, on trouve d'un côté l'étudiant bien doté socialement, soutenu par ses parents, donnant des cours particuliers via une plateforme élective pour payer ses sorties, et de l'autre l'étudiant plus précaire, dépendant des revenus d'activité pour subvenir à ses besoins quotidiens (loyer, facture, remboursement de prêt...), voire qui est lui-même soutien de famille, et qui travaille via des *job boards* ou des plateformes algorithmisées.

L'analyse des revenus et des usages de l'argent permet d'établir d'abord le constat suivant : hormis les *job boards* qui peuvent orienter vers des contrats longs, les intermédiaires numériques proposent aux étudiants des durées de travail relativement courtes, des missions flexibles et donc incertaines, qui ne conviennent qu'aux étudiants les moins en difficulté financière, toutes choses égales par ailleurs.

Plus en détails, les étudiants qui travaillent et passent par des intermédiaires numériques ne mobilisent pas tous les mêmes catégories de plateformes : les plus avantagés socialement sont plus à l'aise sur les plateformes relationnelles et électives où le travail de mise en scène de soi est plus intense que sur les plateformes d'annonce ou d'emploi algorithmisées qui sont aveugles ou quasi aux caractéristiques des étudiants. Il n'est donc pas surprenant de trouver des étudiants plus précaires dans cette dernière catégorie, bénéficiant de soutiens familiaux moins robustes.

## **Partie 7. Le recours aux plateformes d'emploi, une possible conciliation formation/emploi ?**

---

Le fait d'avoir un emploi durant l'année universitaire est susceptible de modifier les contraintes temporelles des étudiants. Ceux qui ont un emploi durant l'année universitaire seraient ainsi exposés à plus de difficultés à exercer leurs activités curriculaires : être présent en cours, fournir un travail personnel pour ses études, etc. Si de nombreux travaux se sont intéressés au degré de pénalisation des études (en termes de réussite ou d'échec aux examens) au regard de l'intensité de l'activité rémunérée (Beffy, Fougère, & Maurel, 2009 ; Body, Bonnal, & Giret, 2014 ; Zilloniz, 2017), peu se sont penchés sur l'effet du travail rémunéré sur le temps consacré aux études (Wolff, 2017) et aucun (à notre connaissance) à la façon dont le recours aux intermédiaires numériques est susceptible de reconfigurer cette problématique de l'empiètement, de la conciliation études et travail (voir *infra*).

De façon générale, les étudiants ont l'illusion que le recours à un intermédiaire numérique leur permet de mieux « réguler » leur emploi du temps, par la flexibilité et l'ajustement au plus près des contraintes individuelles qu'elles offrent. Pour autant, si peu d'étudiants font état d'empiètement de l'activité rémunérée sur le temps studieux (entendu ici comme temps de présence en cours), ils sont inégalement armés pour faire face à une éventuelle recrudescence des sollicitations ou à une montée en puissance de l'activité rémunérée. L'existence de filets de sécurité (notamment via le soutien financier parental) permet de limiter les risques « d'éternisation »<sup>17</sup> dans l'emploi (Pinto, À l'école du salariat. Les étudiants et leurs « petits boulots », 2014), de décrochage, mais aussi de stress ou de mal-être. À l'inverse, l'absence de ces aides implique pour les étudiants à la fois de gérer leur budget, leur temps et de supporter un coût psychologique souvent élevé.

### **1. La quête du « temps », un enjeu du recours aux intermédiaires numériques**

La quête d'un budget temps « équilibré » apparaît comme une dimension centrale dans la façon dont les étudiants entrevoient l'activité rémunérée via les intermédiaires numériques. Elle leur permet en particulier d'optimiser les temps de recherche d'emploi, de déplacement inter-sites, et de « rentabiliser » les temps interstitiels (trous dans l'emploi du temps).

---

<sup>17</sup> « L'éternisation. Un présent sans avenir » concerne des étudiants pouvant être pris au piège de l'emploi étudiant et susceptible de glisser vers le salariat peu qualifié (Pinto, 2014).

### ***1.1. Les plateformes numériques, des outils au profit d'un ajustement au plus près des contraintes temporelles des étudiants ?***

La « quête » de temps pour des jeunes exerçant une activité en parallèle de leurs études s'articule à la prise en compte des impératifs de scolarité, qui constituent une dimension centrale du rapport au temps et à l'engagement dans une activité de travail. La question d'une éventuelle pénalisation des études par la participation au marché du travail se pose à la fois en termes d'intensité du travail (en y agrégeant les temps de déplacement), mais aussi en termes de flexibilité et d'ajustement aux contraintes temporelles. Avoir un emploi du temps studieux « à trou » est une chose, trouver un emploi qui s'inscrit dans les interstices de ce dernier en est une autre. La question que les étudiants se posent dans leur quête d'emploi est alors celle de la conciliation des temps sociaux et des possibilités d'ajustement du calendrier de travail sur le calendrier d'études.

Les plateformes d'emploi (algorithmisées, relationnelles et électives) offrent, à première vue, une possibilité d'ajustement et de flexibilité au plus près des disponibilités pour l'activité rémunérée (voir Partie 4) en intégrant dans le processus d'appariement les lieux de résidence, les zones géographiques ciblées, les disponibilités quotidiennes et hebdomadaires des étudiants. Les étudiants semblent donc avoir la possibilité de concilier études et emploi en ajustant leur emploi du temps professionnel à leur emploi du temps studieux. Dans ce contexte, la charge de la conciliation études/emploi leur est déléguée, dans une logique d'individualisation et ne repose plus sur des dispositifs institutionnels systémiques d'accompagnement des étudiants salariés (souvent ignorés de ces derniers). Comme le résume une étudiante interrogée, « *si je me sens débordée, c'est mon problème et c'est à moi de le gérer* » (Rose, Zazzen). La conciliation (ou l'illusion de la conciliation) qu'offrent les plateformes s'impose comme un fait acquis pour les étudiants interrogés, la prise en charge institutionnelle de l'emploi ne concernant que les « salariés classiques » dans l'impossibilité de « gérer » conjointement leur agenda professionnel/studieux, comme l'illustre le discours de Jeanne :

*« J'ai la chance d'avoir mes parents qui m'aident financièrement donc ce n'est pas un besoin tel pour moi de travailler. Mais je sais qu'il y a pas mal de personnes dans la classe qui travaillent, mais du coup c'est pas les horaires qui sont les mieux. Par exemple pour... Vu que ça change tous les semestres et qu'on peut commencer à huit heures et finir à vingt et une heures, c'est assez... compliqué d'avoir un emploi du temps qui est régulier, mais les personnes qui travaillent peuvent demander à être en CDI et travailler sur des heures de cours (...) Moi, vu que je pouvais ne pas travailler on va dire, je préférerais aller en cours et écouter tous les cours quoi »*

*(Jeanne, 22 ans, Licence Médiation culturelle, BabySittor)*

## ***1.2. La quête du temps, une quête de « proximité » : les mobilités quotidiennes au cœur des processus décisionnels***

Les mobilités quotidiennes des étudiants, au sens de déplacement domicile-lieux d'études-lieux de travail (ou de loisirs) ont été peu étudiées en sciences sociales, au profit de la mobilité internationale ou des mobilités studieuses. Pourtant, comme le souligne Baron et *al.* (2018) « Le détail des trajets associés aux activités (loisirs, consommation, études, travail, etc.) et aux sociabilités (groupes de pairs, familles, collègues, etc.) permet de travailler sur les multiples ancrages résidentiels de certains étudiants (parent séparé, situation de précarité, tactiques liées aux autres activités, etc.) » (Baron, Blanchard, Delage, & Frouillou, 2018). De même dans les travaux sur le salariat étudiant, la question des temps de déplacement quotidien a souvent été occultée au profit d'une réflexion sur la concurrence entre temps d'études/temps de l'activité rémunérée, nature des études/nature de l'activité rémunérée. En résumé, cette problématique a été masquée par les (nombreuses) autres formes d'inégalités traversant l'enseignement supérieur. Pourtant, elle se situe au cœur des préoccupations des étudiants travaillant/en quête de travail et en quête de temps, qui via les plateformes d'emploi, peuvent sélectionner leur mission en anticipant la diversité des lieux de vie (résidence/études/travail) et des temps de déplacement entre chacun d'eux. La proximité spatiale, constituant un élément central des choix respectifs (de l'employeur et de l'employé), est intégrée à l'outil même de mise en relation entre offreurs et demandeur, via la géolocalisation, comme le souligne Jeanne.

*« E : Avec la géolocalisation, tu vois toutes les annonces des parents qui défilent et toi tu peux choisir celles qui t'intéressent ?*

*C'est ça. Et puis tu peux choisir aussi la distance de ton... si c'est un kilomètre autour de chez toi ou peut-être vingt kilomètres autour de chez toi. C'est par date en fait donc dans le fil d'actualité tu choisis dans ton fil d'actualité soit les ponctuels, soit les sorties d'école, soit les vacances, soit les trois et puis après tu vois le lieu. Plus c'est proche, plus c'est haut dans le fil d'actualité et tu peux aller jusqu'en bas voir des annonces peut-être vraiment lointaines »*

*(Jeanne, 22 ans, Licence Médiation culturelle, BabySittor)*

Lorsqu'on interroge les étudiants sur les critères de choix/de refus des missions proposées via les plateformes, il apparaît combien le poids des contraintes liées aux mobilités quotidiennes pèse sur la vie quotidienne. Sur la base de leur budget temps, la proximité spatiale s'impose alors comme un critère commun et premier de sélection des missions qui leur sont proposées. Abida, par exemple, sélectionne les baby sittings qui sont « à côté de chez elle », en intégrant le fait qu'elle n'est pas véhiculée.

*« Il y a un espace pour les baby-sitters et du coup ils mettent plein d'offres qui se trouvent à côté de chez nous. Et donc quand on voit une offre qui est à côté de chez nous dont les horaires nous plaisent – il faut que ce soit des horaires qui nous plaisent –, on peut cliquer dessus. (...) Comme je suis dans Cergy Pontoise, le critère bah c'est : très près de chez moi pour pas... Parce que comme je ne suis pas encore véhiculée, les transports en commun, etcetera, je voulais que ce soit très près de chez moi. En plus de ça, le baby-sitting le soir. Je pense que vous l'avez compris, moi je ne veux pas le matin à cause de mes cours, donc je voulais le soir. Et là j'ai trouvé une pépite ; une famille juste à côté de chez moi qui veut le lundi, le mardi, le jeudi et le vendredi de dix-huit heures à dix-neuf heures trente. Donc une heure et demie »*

*(Abida, 19 ans, licence de droit, Kinougarde)*

De même, Alessio valorise chez Deliveroo les missions « qui ne font pas plus de cinq minutes à vélo » afin d'optimiser son temps et de pouvoir « enchaîner » les missions.

*« Ben moi je choisissais les missions qui ne faisaient pas plus de cinq minutes en vélo. Du coup comme ça je pouvais en enchaîner plein.*

*Pour Deliveroo tu choisissais les courses ?*

*Oui, en fonction de la distance du restaurant chez la personne. Comme ça je sais que je pouvais retourner au point où il y a plein de restaurants et ils peuvent m'appeler. Après vers la fin, quand je voulais rentrer chez moi, je faisais une course très longue, comme ça j'arrivais à peu près à côté de chez moi. »*

*(Alessio, 22 ans, licence d'espagnol, Indeed et Deliveroo )*

Selon une même logique d'optimisation du temps et de non-pénibilité du travail, Léa se fixe comme limite les cours « qui sont à une heure de chez elle » parce qu'elle considère qu'il est désagréable de passer autant de temps dans les transports.

*Il y a aussi un autre critère, c'est la distance à laquelle est l'élève. S'il veut que le cours se fasse chez lui et qu'il est à une heure, je n'accepte plus des gens qui sont à une heure de chez moi parce que c'est trop long, c'est trop désagréable de passer autant de temps dans les transports. Donc soit je refuse directement via la plateforme si j'ai une information du style « on habite dans tel quartier ou à tel métro ». Là je dis : « je suis désolée mais je ne peux pas donner de cours dans ce quartier ». Soit je refuse après coup en disant : « je pense que je ne suis pas le profil idéal et je ne veux pas m'engager si je pense qu'au final ça ne va pas le faire »*

*(Léa, 20 ans, licence de sciences sociales, Superprof)*

## **2. Gérer au mieux ses emplois du temps**

### **2.1. Une priorité donnée aux temps d'études facilitée par la faible dépendance aux revenus d'activité**

Si certains étudiants assument totalement la priorité donnée aux études, au détriment de l'activité, c'est le plus souvent soit qu'ils sont peu dépendants des ressources qu'ils en tirent et

bénéficient d'un soutien parental leur permettant de « gérer au mieux », soit qu'ils ont des besoins très ponctuels (des jobs) leur permettant de travailler de façon restreinte (voir Partie 6.). Dans ce cas, les plateformes, en particulier électives et relationnelles, facilitent l'exercice d'un travail ponctuel. Le travail étudiant peut y être conçu comme provisoire, l'investissement horaire est souvent marginal, les revenus d'activités permettent de financer des besoins « non prioritaires ». La question de la conciliation est occultée dans les discours tant elle s'impose comme une évidence pour ces étudiants relativement préservés des contraintes financières, comme l'illustrent les discours de Léa (Superprof) et Justine ci-dessous.

*« Est-ce que tu as l'impression qu'il peut y avoir un empiètement de l'un sur l'autre ? »*

*Non, pas du tout. C'est vrai que je ne m'étais jamais posé cette question, mais pas du tout. Pour le coup c'est hyper... Je ne me suis jamais dit, soit ça va être stressant de donner ce cours parce que je sais qu'il faut que je travaille et je n'ai pas le temps. J'ai toujours réussi à gérer, parce qu'en même temps c'est pas tellement de travail que ça pour le moment la fac. **C'est-à-dire que je travaille deux heures par jour, mais en réalité je pourrais travailler vingt minutes par jour, et même pas, ça suffirait en fait.** C'est juste parce que ça me plaît beaucoup. Mais ça n'empiète pas du tout.*

*Ça t'est déjà arrivé de rater un cours à la fac parce que toi-même tu avais un cours ou que les choses se chevauchent ?*

*Non. Si un jour j'ai mal géré et que je me rends compte que j'avais mis un cours à un moment où je voulais aller en cours pour mes études, j'annule le cours. **Je donne quand même la priorité à mes études.** »*

*(Léa, 20 ans, licence de sciences sociales, Superprof)*

*« Moi j'ai mes parents personnellement qui m'ont fait un virement à partir d'un moment donc du coup c'était pratique, j'avais une autre source de revenu. Mes parents m'ont aidée financièrement. Du coup j'ai eu moins besoin aussi. En fait, comme j'habite chez mes parents, j'étais chez mes parents et du coup je n'avais pas... En fait c'est pas comme les autres gens qui ont un appart', etcetera et du coup par exemple les parents peuvent faire des virements ou des choses comme ça. Comme moi je suis chez mes parents, c'était pas ça. Du coup je devais plus faire mes sorties, etcetera. Pour la bouffe, j'avais besoin de rien en soi puisque je suis chez mes parents. **Mais pour tout ce qui est sorties, j'étais obligée de trouver des baby-sittings, etcetera pour pouvoir faire mes trucs, partir en vacances et tout ça.** Pour prendre le train, prendre des vacances, c'est moi qui me l'offrais. »*

*(Justine, 23 ans, Master de psychologie, Babysittor et Parkours)*

## **2.2. Un ajustement au plus près des contraintes d'études**

D'autres étudiants parviennent (ou pensent parvenir) à « gérer » leur investissement en définissant des seuils (horaires, financiers, de notes aux examens) qui constituent des opportunités de (des)engagement de l'activité rémunérée ou des étapes susceptibles de les contraindre à réduire leurs activités : l'entrée dans une formation plus exigeante, l'approche

d'examens, un changement d'emploi du temps... Pour autant, l'investissement dans le travail est susceptible d'être « lourd » (gagner 800 euros par mois en travaillant une semaine sur trois à temps complet, repostuler sur des missions quand on a besoin d'argent, travailler toutes les matinées et en début d'après-midi quand les cours ne commencent qu'à 15 heures) et les seuils sont souvent définis sur l'unique base de la « présence/absence » en cours, alors que l'on sait que les investissements studieux dépassent ce cadre (quid du travail pour les études en dehors des cours, de l'intégration étudiante, des travaux collectifs, de la fréquentation de la bibliothèque universitaire). Amir, par exemple, se fixe comme objectif d'arriver à un budget de 800 euros par mois à travers les différentes missions :

*« Je vous avoue que j'essaie de rester sur une budgétisation linéaire où je sais que tous les mois je vais utiliser le même budget et moi je le situe autour de huit cents euros. **Une fois que je sais que j'ai fait des missions aux alentours de huit cents euros, je me dis : là c'est bon, j'ai de quoi payer mon loyer, faire mes courses, payer mes plaisirs au cas où ça arrive** et puis si jamais je vois que huit cents euros ce n'est pas assez, de toute façon StaffMe l'avantage c'est qu'on a des missions pour le lendemain. Si jamais je sais que je vais aller à une soirée où je vais dépenser beaucoup plus que prévu, je vais le rentabiliser tout de suite. C'est ça l'avantage, c'est plutôt flexible.*

*E : C'est la flexibilité ?*

*Exactement.*

*E : Tu sais que tu arriveras à huit cents euros ?*

*Ah oui ! »*

*(Amir, 22 ans, Master de Publicité, Side et Staffme)*

Clémence quant à elle, parvient à « caler » des cours ou des baby sittings en semaine après ses heures de sortie des cours.

*« Du coup en licence j'avais réussi quand même à avoir un emploi du temps... après à m'arranger pour avoir toutes les matinées et en début d'après-midi j'avais cours tous les jours mais je finissais à quinze heures. Du coup j'étais dispo pour les sorties d'école à seize heures trente donc là je pouvais faire du baby-sitting donc c'était parfait. J'en faisais tous les soirs. Je gardais deux petites filles. Et après, en fonction de mon emploi du temps, au fur et à mesure de mes années de licence, je finissais plus tard donc je n'arrivais pas à avoir les sorties d'école à seize heures trente. Donc j'ai trouvé d'autres activités. C'est là que j'ai commencé à faire de l'aide aux devoirs, comme ça il n'y a pas besoin d'aller chercher les enfants à l'école et si j'arrivais à dix-sept heures je pouvais donner une heure de cours. Et ensuite du coup j'ai donné des cours de piano parce que ça me plaisait bien. »*

*(Clémence, 22 ans, Master de psychologie, Superprof et Babysittor)*

Alessio a une organisation très flexible, en fonction de ses horaires de la semaine, qu'il considère comme « moins chargés » à la fac par rapport au lycée et autorisant l'exercice d'une activité rémunérée.

*« Tu ne travailles pas sur le temps d'étude en fait ?*

*Non non. Après ça m'est déjà arrivé, mais ça me touche pas tant que ça en fait. Les horaires à la fac je trouve qu'ils sont bien pour avoir un job à côté. Ils sont pas chargés comme au lycée où on commence à huit heures et on finit à dix-sept heures à peu près tous les jours. Là des fois on peut commencer à quatorze heures et finir à seize heures. Du coup on peut travailler le matin et aller en cours l'après-midi. Ça dépend. »*

*(Alessio, 22 ans, licence d'espagnol, Indeed et Deliveroo )*

### **3. L'intensification de l'activité de travail au « risque » des études et/ou de la fragilisation psychologique**

#### **3.1.La tentation du travail et la quête permanente de l'optimisation**

Le fait que certaines plateformes « poussent » le travail vers les étudiants conduit à une tentation permanente du travail et, pour certains, à une optimisation constante de leurs activités qui en elle-même peut devenir une charge. Si un certain nombre d'étudiants confient qu'ils gagnent parfois suffisamment pour être à l'aise financièrement, ils sont nombreux à reconnaître aussi que les sollicitations numériques représentent des tentations de multiplier les opportunités d'activité :

*« Là en ce moment j'ai trop encastré des cours [particuliers] dans les emplois du temps et je devrais me concentrer plus à ce que je fais dans le master. Donc finalement ça devient moral, enfin ça devient une fatigue morale parce qu'on est débordé par... Finalement, comme je n'ai pas assez de plages de temps libre, je ne prends pas le temps de réfléchir à ce que je devrais faire. »*

*(Marion, 21 ans, Master de sociologie, Superprof)*

Les arbitrages temporels qui pourraient se faire en faveur de loisirs, de sorties, ou d'un temps de repos sont ainsi parfois renégociés en faveur d'une activité rémunérée. Ce fonctionnement peut s'avérer problématique car la possibilité de travailler est toujours là, sous forme de potentialité, et engage certains étudiants à utiliser des temps interstitiels ou à empiéter sur leurs études pour gagner de l'argent, au risque même de culpabiliser quand ils décident de se détendre :

*« Uber, je m'organisais tout seul. Si je décidais d'aller travailler, ça relevait de moi. Si je n'avais pas envie, je culpabilisais de ne pas travailler. Et après c'est sournois parce*

*que tu vois des coursiers en ville et tu te dis merde. Par exemple tu vas boire un verre avec des amis, tu vois des coursiers et tu te dis : merde, je pourrais être en train de bosser (...) Tu culpabilises beaucoup. Tu te dis que si tu es dans la merde économiquement, au final c'est de ta faute, parce que tu ne bosses pas. »*

*(Josselin, 25 ans, Master de science politique, Ubereats-Acadomia)*

### **3.2. Le risque de pénalisation des études**

Cette « course » à l'attractivité sur un marché concurrentiel est susceptible de générer une intensification de l'activité au détriment des études ou au risque du surmenage et comme l'évoquent Basile et Alexis (StudentPop), « *c'est une porte ouverte à beaucoup de mauvaises choses* » et « *ce n'est pas viable de faire ça tout le temps* ». Ces situations concernent notamment les étudiants les plus dépendants économiquement des ressources du travail (loyer à payer, prêt à rembourser) et les rendent plus vulnérables au stress généré par la conciliation des temps sociaux. Certains font ainsi état de situations de stress, de fatigue, associées aux contraintes de gérer le poids de la contrainte financière (impératif de rémunération) et de la contrainte temporelle (impératif d'assiduité en cours), susceptible d'altérer non uniquement l'intensité de la présence en cours, mais aussi la qualité du travail d'étudiant (travail en dehors des cours, qualité de sommeil impactant l'attention en cours, sentiment d'être débordé ...).

*« La plupart du temps j'avais l'impression d'être sauvée par les grèves. (Rires.) De gratter un peu partout parce que je n'avais pas le temps. Je me disais : « mais je n'ai pas le temps de réviser pour le contrôle ». En fait je me dis qu'il faut que je révise pour le contrôle, mais je suis fatiguée. Du coup j'essaie de réviser, mais comme je suis fatiguée, je n'arrive pas à réfléchir. »*

*(Gabrielle, 20 ans, Licence de géographie, Superprof et Assadia)*

Ces situations ne sont pas sans faire penser aux situations de micro-travail où la tentation d'intercaler une tâche entre deux autres activités finit par engendrer des systèmes de veille délétères pour accéder aux missions le premier (Barraud de Lagerie & Sigalo Santo, 2018).

Ainsi en va-t-il d'Antoine, qui estime à 2000€ les ressources mensuelles dont il a besoin pour rembourser son prêt étudiant, payer ses factures et son loyer, de Basile qui dit parfois travailler « 45 jours par mois » ou d'Abida qui a force de travail se sentait sur le point « de flancher ».

*« J'ai un crédit étudiant à rembourser qui a commencé l'année dernière. J'ai un loyer à payer. J'ai plein de choses à payer, du coup je ne peux pas me consacrer à fond sur uniquement les études. C'est pour ça que je faisais StaffMe à côté. (...) Alors j'ai toujours réussi à avoir environ deux mille euros par mois, entre mes parents, soit l'intérim, soit Side. Des fois on louait notre appartement à Airbnb aussi quand on n'était*

*pas là, ce qui permettait de payer une partie du loyer. Ma famille m'aide un peu aussi. Enfin voilà, j'ai toujours réussi à avoir deux mille euros par mois, ce qui me permet de payer mon prêt étudiant qui est quand même de quatre cents cinquante euros par mois et mon loyer qui est de six cent cinquante ».*

*(Antoine, 24 ans, Master de science politique, Staffme et Side)*

*« Ouais... Du coup au premier semestre de cette année-là, comme je gérais, je me suis dit : c'est bon, tranquille, je peux continuer, mais là arrivée au deuxième semestre, je me suis dit : là vraiment ça n'allait plus, ça n'allait plus. Surtout qu'à mon travail on me demandait de faire des heures supplémentaires que je ne pouvais plus assumer avec les études. (...) Comme je suis redoublante, j'ai déjà raté une année. Là j'ai validé mon semestre 1, je me suis dit : il ne faut absolument pas que je flanche parce que je vais regretter. J'ai préféré pour ma santé psychologique et morale. Ça libère d'un poids, on va dire. Là ça devenait un poids. Ça ne devenait plus un plaisir même. C'était un poids. J'ai préféré stopper. (...) C'est vraiment dans le fait que ça prenait trop de place. C'est pas dans le travail lui-même, mais dans le fait que ça prenait trop de place et ce n'était plus le plaisir que c'était. D'y aller, ça prenait beaucoup trop de place et c'est à ce moment-là que c'est devenu un poids en fait. Après moi j'ai toujours eu de la chance, mais il y a des étudiants qui n'ont pas cette chance-là et qui travaillent justement parce qu'ils n'ont pas le choix et en plus de ça c'est un poids parce qu'ils n'aiment pas ce qu'ils font. Je ne me considère pas dans cette catégorie-là. »*

*(Abida, 19 ans, licence de droit, Kinougarde)*

*« E : Ça vous arrive souvent de refuser des missions comme ça ?*

*... Ça m'est arrivé à certaines périodes où je me surmenais un petit peu, où je faisais quarante-cinq jours de travail sans prendre de week-end. Je pense qu'à la fin j'avais un peu envie de lever le pied. Ça m'est arrivé plusieurs fois. J'essaie de limiter.*

*E : Dans ces cas-là, ça se passe comment ? Vous sentez que vous êtes un peu fatigué ?*

*Ouais c'est ça et du coup juste je ne prends pas de missions pour la semaine d'après et puis je me dis que je m'octroie un petit peu de repos et je repars ensuite.*

*Quand vous dites quarante-cinq jours, ça veut dire que vous avez deux-trois jours de cours, déjà vous avez pu mettre des missions sur ces jours-là ?*

*Oui oui, le soir ou le matin, l'après-midi.*

*Il y a des cours qui ont sauté pour ça ou pas ?*

*De temps en temps je pense. (...) Ce n'est pas arrivé tant que ça parce que j'essayais de ne pas le faire. C'est une porte ouverte à beaucoup de mauvaises choses. Mais oui ça m'est arrivé quelquefois où je me disais : je n'ai que deux heures de cours ce matin, c'est un cours qui m'intéresse pas beaucoup. Plutôt que deux heures de cours, je vais faire une journée de travail complète. Ça m'est arrivé »*

*(Basile, 23 ans, Master d'aménagement du territoire, StudentPop)*

### 3.3. Le risque de fragilisation psychologique

Les thématiques de l'« empiètement » ou du « débordement » sont présentes dans l'extrait d'entretien ci-dessous avec Gabrielle ; s'ensuivent des maux de tête et autres maladies qui s'enchaînent en lien avec une forme de surmenage.

*« E : Et là en ce moment tu as l'impression que le travail que tu fais empiète sur tes études ou ça s'articule bien quand même ? »*

*« Ça empiète vachement beaucoup, parce que moi j'avais tout le temps l'impression d'être débordée. J'ai dit ça à des amis : « ah mais je m'ennuie tellement, on ne fait rien, c'est chiant, je m'ennuie trop, il faut que je fasse des trucs », mais « attends, je n'ai pas le temps dans ma vie ». Non mais quand on fait des journées complètes de huit heures jusqu'à vingt heures... Déjà je rentrais le soir, je n'avais pas envie de faire à manger. Le midi, enfin les journées c'est un peu le chaos parce que je ne pouvais pas prévoir, j'étais fatiguée, j'avais souvent mal à la tête. Je suis tombée beaucoup de fois malade. Je n'ai jamais été autant malade de ma vie. Là j'ai même dû faire un arrêt maladie d'une semaine. Je n'étais ni en cours, ni au travail. Je pense que ça dépend des gens. Il y a des gens certainement qui peuvent réussir à gérer des horaires huit heures-vingt heures et puis il y a des gens qui gèrent moins, ça dépend vraiment je pense. Parce que moi j'ai une amie qui a des horaires un peu comme moi et qui les gère beaucoup mieux. Je pense que mon corps est fatigué. (Rires.) Il a besoin de beaucoup de sommeil. »*

*(Gabrielle, 20 ans, Licence de géographie, Superprof et Assadia)*

Abida également mentionne les difficultés associées au stress quotidien et à l'anxiété.

*« Alors déjà je suis de nature très anxieuse de base. Je souffre d'anxiété donc le fait de me rajouter un stress, parce que c'était quand même un stress quotidien, surtout quand on me demandait de faire des heures supplémentaires. Je ne pouvais plus assurer en fait. Je ne pouvais plus faire ça et comme moi je suis aussi très gentille, j'ai du mal à dire non, à refuser. Donc je faisais quand même les heures supplémentaires, alors que je savais que j'avais beaucoup de travail à cause de la fac en fait. Et là je me suis retrouvé, comme je le disais tout à l'heure, noyée et j'ai craqué. (Rires.) »*

*(Abida, 19 ans, licence de droit, Kinougarde)*

Pour Sophie, la multiplication des activités s'est traduite par « deux périodes de dépression » (voire trois), tandis qu'une certaine stabilité financière et la capacité à mener de front études et activité rémunérée est source de confiance en elle :

*« E : Et psychologiquement, tu as l'impression que d'avoir une activité rémunérée, que ce soit le baby-sitting ou que ce soit RichMeetBeautiful, ça a des répercussions sur ton moral ou sur ton état de santé ? »*

*« Ouais. J'ai fait deux périodes de dépression, une en Erasmus et une en France, quand j'ai eu mes problèmes financiers. En tout cas ça n'a pas aidé. Ah j'en ai refait quand même une troisième en été mais c'était encore autre chose. D'avoir une stabilité sur plein de points et une diversité aussi, c'est-à-dire de savoir que si l'un s'écroule, le reste prendra le pas, ça m'aide aussi beaucoup. Savoir que je peux m'endormir tranquille en sachant qu'il y a encore de l'argent sur mon compte, savoir que du coup je suis plus*

*concentrée dans mes études donc vu que j'arrive dans mes études, j'arrive dans le reste, parce que je suis plus sereine sur mes études. Je reprends du coup confiance en moi. Mes relations sociales se passent mieux. C'est avoir... C'est comme construire une maison et aller mettre des piliers partout pour que ça tienne, ben là c'est un peu pareil. Enfin c'est apporter un nouveau pilier qui m'apporte une stabilité effectivement économique mais surtout mentale, importante. »*

*(Sophie, 21 ans, LLCE, Familysphère et RichMeetBeautiful)*

Alexandre, qui perçoit la porosité entre l'univers professionnel et l'univers académique au niveau de la fatigue accumulée, des difficultés de sommeil et de la difficulté à se concentrer s'interroge sur la rentabilité d'une telle organisation.

*« Et généralement je reviens, si j'ai bossé neuf heures ou huit heures en tant que caissier ou préparateur de commandes à Monoprix... Caissier ça va mais préparateur de commandes à Monoprix, ça consiste à préparer les commandes qui vont être livrées, ce n'est pas ce qu'il y a de plus reposant. Donc on rentre chez soi, on est fatigué et finalement on ne bosse pas ou pas très bien et limite ça vaut mieux de se coucher tôt et comme ça on bosse mieux le lendemain et on est plus prêt à commencer sa semaine. (...) Et neuf heures à vingt-deux heures avec une demi-heure de pause le midi, j'ai eu le temps d'aller fumer deux-trois clopes. C'est tout. Je suis rentré chez moi, c'était un dimanche, à vingt-deux heures, j'étais exténué, exténué. Bon ok je me suis fait cent quarante euros, cent cinquante euros ce jour-là, mais finalement j'étais épuisé et puis la fatigue m'a suivi toute la semaine. Est-ce que c'est rentable ? Je ne sais pas. Bon après derrière cent cinquante euros ouais, je me suis quasiment fait... Par mois j'essaie de me faire cinq cents euros, je me suis fait quasiment un tiers de mon budget en une fois. Il faut voir si c'est rentable ou pas. Oui c'est vrai que la fatigue, beaucoup. Vraiment je suis... En plus je dors très très mal – c'est de famille ça – et du coup ça m'arrive très souvent d'être très fatigué en cours. »*

*(Alexandre, 19 ans, école d'ingénieur intégrée, baby sitor et staffme)*

Josselin, passé par la plateforme Uberats évoque également les douleurs articulaires (problèmes de genoux) et les maux de dos liés à son activité de livreur à vélo. Alors que les étudiants – en lien notamment avec leur âge - s'estiment en majorité en bonne santé (OVE, 2020), ils ne sont pas épargnés par les difficultés physiques liées à certaines activités proposées sur les plateformes.

*« À ce moment-là, sur mon compte en banque j'avais vraiment zéro euro et je n'avais que ça à faire. Et en fait mon vélo ne fonctionnait pas correctement, c'est-à-dire que j'étais coincé sur la chaîne la plus facile et donc je pédalais soixante fois plus pour la même distance que pour un effort normal. À la fin j'ai fini par avoir des douleurs dans les genoux, bien sûr. L'autre période où j'ai beaucoup bossé c'était juin 2019, parce que je n'avais pas le choix. (...) Donc en novembre et décembre, parce que j'ai voulu et puis printemps, fin mai-juin, où j'ai repris. Et en fait au début du printemps et à la fin de l'hiver, j'ai arrêté parce qu'en décembre, Uber, le master de Sciences Po, ma situation à cause de la bourse, je ne pense pas que c'était une décompensation. Je*

*l'expliquerais très normalement, juste que j'avais une mauvaise posture pendant un moment, mais pendant deux mois je suis resté au lit à cause d'un problème de dos. Entre janvier et février, voilà. Moi ce que j'avais compris, c'est que j'avais passé les partiels en gros – je mesure un mètre quatre-vingt-dix –, j'ai passé les partiels voûté sur une table qui était vraiment faite pour faire parler et torturer les prisonniers politiques, pas pour passer des partiels quoi (Rires.) Du coup deux jours après j'ai commencé à avoir mal et puis c'était à Noël et à Noël j'ai eu le dos bloqué jusque début février ».*

*(Josselin, 25 ans, Master de science politique, Ubereats-Acadomia)*

#### **4. Travailler via un intermédiaire numérique ou pas : quelles influences sur les manières d'étudier et la réussite des études ?**

Environ 40 % des étudiants travaillent durant les études selon l'enquête Conditions de Vie 2020 tout au long de l'année universitaire. Si cette activité salariée est souvent nécessaire pour compléter les ressources des étudiants, elle présente le risque d'affecter l'activité d'études. Les effets du travail étudiant sur la réussite dans l'enseignement supérieur commencent à être largement documentés en France et dans le monde. Le seuil horaire de travail par semaine est un élément déterminant, mais d'autres facteurs peuvent influencer ou pénaliser la réussite. Ne pas travailler la nuit, pouvoir se libérer durant les périodes de préparation des examens, avoir des emplois en lien avec les études ou sur le campus universitaire sont généralement des facteurs moins pénalisants. Comme nous l'avons souligné, les emplois proposés par les différents intermédiaires numériques peuvent sous certains aspects permettre une conciliation plus facile des temps d'études et des temps de travail. Par exemple, la possibilité d'avoir un peu de flexibilité dans son emploi du temps, de pouvoir à la fois réduire et planifier son temps de travail durant l'année universitaire, peut avoir un effet déterminant sur les chances de réussite en périodes d'examens ou de révisions. Il peut également moduler le périmètre géographique de ses recherches et donc réduire son temps de transport qui risque également de substituer au temps d'études. Cela suppose néanmoins que l'étudiant en emploi puisse se permettre de tels arbitrages qui le font renoncer à des revenus financiers réguliers.

Dans cette partie, nous nous proposons d'étudier les liens entre les activités rémunérées et le temps d'études, en fonction du type d'activité rémunérée : les étudiants qui sont passés par un intermédiaire numérique pour trouver leur emploi (que nous nommerons emplois de plateforme) -5%-, les étudiants qui cumulent emplois de plateforme et d'autres emplois -2%-,

les étudiants qui n'exercent que des emplois hors plateforme-34%-<sup>18</sup>. L'objectif est de caractériser comment les étudiants dans des emplois de plateforme pourraient se différencier des autres étudiants en emploi, dans leur rapport aux études et dans la manière dont ils cumulent ces différentes activités.

#### **4.1. L'emploi du temps des étudiants**

Le tableau 16 ci-dessous propose un aperçu général de l'emploi du temps étudiant en fonction de l'existence et du type d'activité rémunérée durant une semaine normale de cours. Même si elle n'a pas été recueillie sous forme de semainier, elle donne une idée de la répartition du temps telle que la perçoit l'étudiant durant une semaine qui devrait être prioritairement consacrée aux études. Les étudiants qui déclarent uniquement des emplois de plateforme ont une durée médiane d'activités d'environ 6 heures, contre 7 heures pour ceux qui exercent plusieurs types d'emploi dont des emplois de plateforme, et 8 heures pour ceux qui exercent d'autres emplois<sup>19</sup>. Pour ces trois catégories d'étudiants en emploi, ainsi que pour les étudiants sans emploi, la répartition du temps entre leurs autres activités est relativement proche. La durée médiane des heures de cours varie entre 18 et 20 heures, alors que les heures de travail personnel sont comprises entre 9 et 11h. Sans surprise, le temps personnel consacré aux études ainsi que le nombre d'heures de cours est plus élevé pour les étudiants sans activités rémunérées même si l'écart est globalement faible (2 heures). Les étudiants dans des emplois de plateforme ont un nombre d'heures de travail personnel et de cours identiques aux autres étudiants en emplois. De même, les activités de loisirs et le temps pris dans les transports sont également très proches, bien que ce dernier soit un peu plus élevé globalement pour les étudiants en emploi (environ une heure). Au total, cet emploi du temps étudiant, présenté sous une forme agrégée (et donc sans tenir compte des différences de filières), ne met pas clairement en évidence des différences entre étudiants.

---

<sup>18</sup> Les étudiants n'ayant pas précisé leur type d'emploi étudiant

<sup>19</sup> Ces durées sont un peu plus faibles que la durée hebdomadaire moyenne déclarée pour l'ensemble de l'année, car l'étudiant se focalise ici sur une semaine de cours.

Tableau 17 : Emploi du temps durant une semaine normale de cours selon le recours à un intermédiaire numérique

Durées médianes en heures par semaine	Emplois de plateforme	Emplois de plateformes et autres	Autres emplois étudiants	Pas d'emplois étudiants
<b>L'emploi du temps pour une semaine normale de cours</b>				
Heures de cours	18	20	19	20,5
Heures de travail personnel	9	10	9	11
Heures d'activité de loisirs	8	9	8	8
Heures de transport	5	5,5	5	4
Heures de travail rémunéré	6	7	9	
<b>L'activité rémunérée, en moyenne, durant l'année scolaire</b>				
Heures d'activités rémunérées dans l'année	7	10	12	

Source : Enquête CdV 2020

L'analyse plus détaillée selon les types d'emploi de plateforme souligne néanmoins l'hétérogénéité de cet emploi étudiant. Le nombre médian d'heures travaillées dans les emplois proposés par les *job-boards* et les algorithmes (10 heures) est le double de celui proposé par les plateformes relationnelles et les plateformes électives (5 heures 30). Il est également plus élevé que les emplois proposés par agence (6 h).

Tableau 18: Emploi du temps durant une semaine normale de cours selon la nature de l'intermédiaire numérique

Durées médianes en heures par semaine	Job board	Plateforme relationnelle	Plateforme élective	Plateforme à algorithme	Agence de placement
<b>L'emploi du temps pour une semaine normale de cours</b>					
Heures de cours	20,0	20,0	20,0	19,0	20,0
Heures de travail personnel	9,0	11,5	11,0	8,0	10,0
Heures d'activité de loisirs	7,5	12,0	9,0	8,0	8,5
Heures de transport	5,0	6,0	5,5	4,0	5,5
Heures de travail rémunéré	7,0	5,0	5,0	10,0	4,5
<b>L'activité rémunérée, en moyenne, durant l'année scolaire</b>					
Heures d'activités rémunérées dans l'année	10,0	6,0	5,0	10,0	6,0

Source : Enquête CdV 2020

Afin de saisir le ressenti des étudiants sur le travail rémunéré, une question de l'enquête Conditions de Vie porte sur la satisfaction des étudiants par rapport à leurs différentes activités (voir Tableau 3). Globalement, plus d'un tiers des étudiants souhaiteraient consacrer plus de

temps à leur activité rémunérée, essentiellement pour augmenter leur niveau de vie et leur autonomie. Les différences sont néanmoins marquées entre ceux dans des emplois de plateforme, qui sont près de la moitié à souhaiter augmenter leur temps de travail et les autres étudiants en emploi qui sont plus de 36 % à vouloir augmenter leur activité. C'est certainement à mettre en relation avec leur différence de rémunération : les étudiants dans des emplois de plateforme ou ceux qui cumulent différents types emplois, ont un revenu médian mensuel de 300 euros et de 265 euros alors que les étudiants en emploi hors plateforme ont des revenus médians supérieurs à 500 euros.

Tableau 19: temps que souhaiteraient consacrer les étudiants à l'activité rémunérée, selon le recours à un intermédiaire numérique

En %	Emplois de plateforme	Emplois de plateformes et autres	Autres emplois étudiants
<i>Moins ou beaucoup moins de temps</i>	16,8	22,5	18,4
<i>Le même temps</i>	35,2	26,7	45,1
<i>Plus ou beaucoup plus de temps</i>	48,0	50,7	36,5

Source : Enquête CdV 2020

Ces constats doivent une fois encore être nuancés selon le type d'intermédiaire numérique considéré (voir Tableau 4). Les étudiants ayant recours à des plateformes algorithmisées et à des *job boards*, qui sont ceux qui consacrent le plus de temps à l'activité rémunérée, sont ceux qui semblent les plus contraints temporellement par cette dernière. Ainsi près d'un quart des étudiants des plateformes algorithmisées et un cinquième de ceux des *job boards* déclarent souhaiter y consacrer moins ou beaucoup moins de temps. Soulignons pour les premiers, de façon ambiguë que les premiers sont aussi ceux qui souhaiteraient lui consacrer plus de temps, les rapprochant de ce point de vue des étudiants des plateformes relationnelles.

Tableau 20 : temps que souhaiteraient consacrer les étudiants à l'activité rémunérée selon le type d'intermédiaire numérique

En %	Job board	Plateforme relationnelle	Plateforme élective	Plateforme à algorithmes	Agence de placement
<i>Moins ou beaucoup moins de temps</i>	20,0	12,1	15,9	24,2	13,1
<i>Le même temps</i>	31,1	33,7	37,1	21,5	36,3
<i>Plus ou beaucoup plus de temps</i>	48,9	54,2	47,0	54,3	50,7

Source : Enquête CdV 2020

## 4.2. Des emplois qui perturbent plus ou moins les études

Une contrainte directe de l'exercice d'une activité salariée sur les études est le fait de ne pas pouvoir assister aux cours ou travaux dirigés proposés dans le cadre de la formation. Un peu moins de 30 % d'étudiants déclarent manquer des cours lorsqu'ils n'ont pas d'emplois étudiants (voir Tableau 20, dernière colonne). Ce taux se réduit assez sensiblement avec une activité rémunérée mais semble inférieur pour les étudiants déclarant uniquement des emplois de plateforme (53,4 %) ou cumulés avec d'autres emplois (46,3 %) par rapport aux autres étudiants en emploi (57 %). Plus de la moitié des étudiants précisent que leur absence est liée à la contrainte professionnelle. Autrement dit, l'emploi de plateforme ne semble pas réellement garantir une meilleure assiduité des étudiants en cours par rapport à d'autres emplois. Ces résultats ne tiennent pas compte des besoins financiers des étudiants en emploi qui peuvent être différents dans ces types d'emploi et les conduire à privilégier parfois l'activité salariée.

Tableau 21 : l'absence en cours en fonction du type d'emploi occupé durant les études, selon le recours à un intermédiaire numérique

En %	Emplois de plateforme	Emplois de plateformes et autres	Autres emplois étudiants	Pas d'emplois étudiants
Souvent, plusieurs fois	12,8	14,3	11,7	5,5
Parfois, rarement	33,8	39,5	31,4	23,1
Jamais	53,4	46,3	57,0	71,5
<i>% d'étudiants indiquant que l'absence en cours est liée à leur emploi</i>	53,9	58,0	54,7	

Source : Enquête CdV 2020

L'assiduité en cours semble à première vue faiblement dépendant de la nature de l'intermédiaire numérique considérée. Cependant, l'absentéisme pour des raisons liées à l'emploi permet une distinction entre d'un côté les étudiants des agences de placement, des plateformes algorithmisées et des *job boards* qui sont près de 60% à justifier leurs absences par des motifs professionnels contre 50% des étudiants des plateformes relationnelles et 52% des plateformes

électives qui, comme nous l'avons relevé, semblent moins contraints par des activités rémunérées intensives.

Tableau 22: l'absence en cours en fonction du type d'emploi occupé durant les études, selon le type d'intermédiaire numérique

En %	Job board	Plateforme relationnelle	Plateforme élective	Plateforme à algorithme	Agence de placement
Souvent, plusieurs fois	13,4	11,0	12,8	12,1	9,4
Parfois, rarement	36,7	34,8	32,7	32,2	33,4
Jamais	49,9	54,3	54,5	55,7	57,2
<i>% d'étudiants indiquant que l'absence en cours est liée à leur emploi</i>	59,4	49,7	52,29	59,22	59,67

Source : Enquête CdV 2020

L'enquête Conditions de Vie interroge également les étudiants par rapport aux effets perçus du travail salarié sur leurs études ainsi que plus généralement, sur leur niveau de stress et leur tension nerveuse. Concernant les études, les résultats dans le tableau 6 suggèrent un effet plutôt négatif des emplois de plateforme sur les études par rapport aux autres emplois (21,5 % contre 17,9 %). La combinaison de plusieurs types d'emplois est encore plus pénalisante (24,6 %), mais cela est peut-être liée aux contraintes occasionnées par le cumul de plusieurs emplois. Ces étudiants qui cumulent les deux types d'emploi se caractérisent également par un niveau de stress et d'inquiétude nettement plus élevé que les autres, alors que les étudiants uniquement dans les emplois de plateforme se distinguent assez peu de ceux qui exercent d'autres emplois

Tableau 23 : Effets ressentis par les étudiants de l'emploi, selon le recours à un intermédiaire numérique

En %	Emplois de plateforme	Emplois de plateformes et autres	Autres emplois étudiants
Impact négatif perçu sur les études	21,5	24,6	17,6
Source perçue de stress, de tension nerveuse	29,2	39,9	29,9

Source : Enquête CdV 2020

Dans les faits, l'impact négatif du travail sur les études est porté par deux types d'intermédiaires numériques (les plateformes algorithmisées et les *job boards*), avec respectivement 28 % et 25 % des étudiants passés par ces intermédiaires qui identifient un impact négatif sur leurs études (contre 17,5 % des étudiants ayant recours aux agences de placement et 19% ayant recours aux plateformes relationnelles). Assez logiquement ce sont ces deux catégories d'étudiants qui déclarent subir un stress légèrement plus marqué.

Tableau 24: Effets ressentis par les étudiants de l'emploi, selon le type d'intermédiaire numérique

En %	Job board	Plateforme relationnelle	Plateforme élective	Plateforme à algorithme	Agence de placement
Impact négatif perçu sur les études	25,1	18,7	20,0	27,6	17,5
Source perçue de stress, de tension nerveuse	34,3	29,3	28,8	33,5	26,7

Source : Enquête CdV 2020

L'enquête Conditions de Vie questionne les étudiants sur leur réussite universitaire au premier semestre de l'année en cours, pour ceux qui ont passé un examen (plus de 90% des étudiants). Cet indicateur doit être interprété avec prudence même si l'on peut penser qu'il est peu affecté par la crise sanitaire et ses conséquences, souvent postérieures aux dates d'examen. La mesure de la réussite donnée par cette question ne concerne ni toutes les filières ni tous les niveaux d'études. Elle est déclarative et peut concerner des examens de difficultés très différentes. De plus, les étudiants inscrits en CPGE ou en grandes écoles sont souvent peu ou pas concernés par des examens de premier semestre. L'observation du taux moyen de réussite au premier semestre par type d'emploi indique cependant qu'à un niveau très agrégé, sans variables de contrôle, l'emploi de plateforme ne semble pas permettre un taux de réussite plus élevé par rapport aux autres emplois<sup>20</sup>. Les étudiants qui exercent ces emplois ont au contraire une

<sup>20</sup> La comparaison avec les étudiants qui n'ont pas d'activité rémunérée sera proposée dans des estimations « toutes choses égales par ailleurs » (voir Tableau 6). En effet, ces étudiants sont souvent moins concernés par des examens au 1er semestre que les étudiants salariés. Cependant, pour ceux qui déclarent avoir passé des examens au premier

validation complète et immédiate du semestre sensiblement inférieure aux autres étudiants salariés. Seuls les étudiants des plateformes électives se distinguent de ce point de vue, avec des taux de validation complète du semestre plus élevé (66,4% contre 52,8% des étudiants des *job boards*).

Tableau 25: Taux de réussite au premier semestre selon le recours à un intermédiaire numérique

En %	Emplois de plateforme	Emplois de plateformes et autres	Autres emplois étudiants
Validation complète du semestre	54,4	58,0	55,7
Validation complète du semestre avec les examens de rattrapage	4,9	4,2	3,4
Validation partielle	14,1	12,3	9,7
Aucune validation	4,2	4,4	4,5
Pas encore de résultats	15,8	15,5	14,9
Non concerné	6,7	5,6	11,9
<i>Part des étudiants ayant une validation totale et directe sur ceux ayant eu des résultats au premier semestre</i>			
	70,1	73,6	76,1

Source : Enquête CdV 2020

Tableau 26: Taux de réussite au premier semestre selon le type d'intermédiaire numérique

En %	Job board	Plateforme relationnelle	Plateforme élective	Plateforme à algorithme	Agence de placement
Validation complète du semestre	52,8	55,4	66,4	56,9	58,8
Validation complète du semestre avec les examens de rattrapage	5,1	3,7	2,3	6,6	4,4
Validation partielle	14,7	10,2	11,8	15,8	11,5
Aucune validation	4,6	4,4	1,2	6,1	3,0
Pas encore de résultats	16,2	15,3	10,8	8,7	16,8
Non concerné	6,7	11,1	7,6	6,0	5,5

Source : Enquête CdV 2020

semestre, le taux de validation est supérieur aux étudiants dans des emplois de plateforme mais inférieure aux autres étudiants en emploi.

Les différences observées précédemment ne tiennent pas compte de l'hétérogénéité des étudiants et des emplois qu'ils exercent. D'abord, les étudiants dans ces différents types d'emploi se distinguent par leurs caractéristiques personnelles, sociales, économiques et par les formations dans lesquelles ils sont inscrits. Ensuite, les caractéristiques de ces activités rémunérées sont différentes, notamment au niveau du temps que les étudiants leur consacrent. Le volume d'heures hebdomadaire est par exemple inférieur pour les étudiants ayant obtenu des emplois par plateforme. Pour essayer d'obtenir un effet net de l'emploi étudiant sur l'activité d'études à partir des informations disponibles dans l'enquête, plusieurs estimations « toutes choses égales par ailleurs » ont été réalisées. Elles tiennent compte des caractéristiques des étudiants (filiales d'études, années d'études, étudiants boursier, nationalité de l'étudiant, région, genre), de la nature de leur emploi (nombre d'heures consacrées par semaine à l'activité rémunérée) et du type de plateforme mobilisé. L'échantillon retenu dans ces estimations est constitué d'étudiants exerçant une activité rémunérée.

Le tableau suivant synthétise les principaux résultats. Chaque cellule du tableau 26 présente les *odds-ratios* issus de la régression logistique. Ces différentes estimations montrent bien que, toutes choses égales par ailleurs, ce sont les étudiants ayant trouvé leur emploi via des *jobs boards* ou des agences algorithmisées qui estiment que l'impact de leur activité est le plus négatif sur leurs études : ils considèrent plus fréquemment que les autres étudiants exerçant une activité rémunérée que leur activité a un impact négatif sur leurs résultats d'étude et qu'elle est source de stress et de tension nerveuse. Ce sont également les étudiants qui paradoxalement souhaiteraient consacrer plus de temps à leur activité rémunérée, à autres caractéristiques égales, mais aussi à leurs loisirs (plateformes algorithmisées) ce qui traduit sans doute une insatisfaction plus marquée quant à l'organisation de leur temps.

Tableau 27: Effet de l'emploi étudiant sur les études

Variables	Modalités	Vouloir consacrer plus de temps...			Absence	Influence perçue de l'activité rémunérée	
		...aux loisirs	...à l'activité rémunérée	...à la formation		Effet négatif sur résultats	Source de stress et tension
		Odds ratio	Odds ratio	Odds ratio			
Filière	SHS	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	Droit-éco	0,802 ***	0,911 *	ns	0,583 ***	ns	0,731 ***
	Sciences	0,894 *	ns	0,796 ***	0,494 ***	0,862 *	0,603 ***
	Sante	0,835 **	0,866 *	ns	ns	0,596 ***	ns
	IUT	0,534 ***	ns	0,383 ***	0,128 ***	0,433 ***	0,493 ***
	STS	0,444 ***	1,499 ***	0,477 ***	0,265 ***	0,623 ***	0,566 ***
	CPGE	ns	ns	0,319 ***	0,23 ***	0,552 ***	0,401 ***
	Ec ingé	0,492 ***	ns	0,448 ***	0,216 ***	0,398 ***	0,381 ***
	Ec commerce	0,497 ***	1,465 ***	0,66 ***	0,24 ***	0,33 ***	0,507 ***
	Autre	0,662 ***	1,184 *	0,709 ***	0,643 ***	0,724 ***	ns
Sexe	Femme	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	Homme	0,907 **	ns	1,325 ***	ns	1,232 ***	0,819 ***
Statut	Non boursier	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	Boursier	1,199 ***	1,165 ***	1,093 *	ns	1,621 ***	1,177 ***

<b>Lieu d'étude</b>	<b>Hors Paris</b>	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	<b>Paris</b>	1,182 ***	1,044 ns	ns	1,159 **	1,163 ***	ns
<b>Nationalité</b>	<b>Français</b>	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	<b>Étranger</b>	1,498 ***	1,174 **	1,708 ***	1,431 ***	1,854 ***	ns
<b>Durée activité rémunérée</b>	<b>Moins 12h hebdo</b>	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	<b>12h-19h hebdo</b>	1,304 ***	0,555 ***	1,305 ***	1,91 ***	3,752 ***	3,193 ***
	<b>&gt;20h hebdo</b>	1,121 ***	0,478 ***	1,448 ***	2,356 ***	2,19 ***	2,73 ***
<b>Niveau</b>	<b>Autre</b>	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	<b>L1</b>	1,437 ***	1,228 ***	1,141 **	ns	ns	0,875 **
<b>Type intermédiaire numérique</b>	<b>Activité non intermédiée par une pf</b>	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	<b>job_board</b>	ns	1,578 ***	1,201 *	1,218 *	1,579 ***	1,36 ***
	<b>pf_rel</b>	ns	1,639 ***	ns	ns	ns	ns
	<b>pf_elect</b>	ns	1,392 ***	ns	1,485 **	ns	ns
	<b>pf_algo</b>	1,356 *	1,721 ***	ns	ns	1,986 ***	1,667 ***
	<b>agence</b>	ns	1,566 ***	ns	ns	ns	ns

Source : Enquête CdV 2020 -étudiants exerçant une activité rémunérée.

Source : Enquête CdV 2020 -étudiants exerçant une activité rémunérée.



Au total, ces différents résultats indiquent que les emplois obtenus par l'intermédiaire de plateformes ne semblent pas nécessairement faciliter la conciliation entre temps de travail rémunéré et temps d'études. Les étudiants qui les occupent ont plutôt des difficultés à gérer leur double activité. Cela peut être lié aux caractéristiques de ces emplois de plateforme, une plus grande instabilité des revenus et la nécessité d'être plus souvent connecté et en attente d'une activité. L'incertitude associée à ces activités influence les manières d'étudier et l'intégration de l'étudiant. Il est également possible que certaines caractéristiques de ces étudiants ou de ces emplois, non observées dans l'enquête (ou au moins, dans les données qui ont été introduites dans les différentes estimations) affectent également le rapport aux études. Elles pourraient par exemple être liées à la pénibilité de l'activité ou pour les étudiants, à des difficultés financières temporaires et difficilement prévisibles en début d'année qui les conduiraient à passer par des plateformes pour accéder à des emplois<sup>21</sup>.

---

<sup>21</sup> Des régressions sur le temps personnel d'études (hors heures de cours) durant une semaine normale de cours ont été également estimées, mais ne sont pas présentées ici. Elles montrent que toutes choses égales par ailleurs, les étudiants qui ont utilisé des plateformes ne semblent pas avoir une durée de temps personnel consacré aux études inférieure aux autres étudiants salariés, même si cette durée est plus faible que celle des étudiants sans emploi. Les résultats vont dans le même sens que ceux observés dans le tableau 16 : l'emploi du temps « normal » de ces étudiants est assez proche de celui des autres étudiants salariés.

## Conclusion générale

Ce rapport, à partir de matériaux qualitatifs et quantitatifs, a permis de dresser un état des lieux du travail rémunéré des étudiants passés par les intermédiaires numériques pour accéder à l'emploi. Nous arrivons au constat que les intermédiaires numériques n'ont pas révolutionné l'accès à l'emploi des étudiants : premièrement, parce que les modes d'accès numériques à l'emploi sont souvent encadrés dans des mécanismes sociaux plus traditionnels (rôle des pairs, rôle des liens faibles...) ; deuxièmement, parce que les modes d'accès à l'emploi ne concernent encore qu'une minorité d'étudiants : seul un étudiant sur cinq est passé par une application ou une plateforme d'emploi numérique pour accéder à l'emploi. Troisièmement, parce que le contenu des activités a peu changé avec le recours au numérique. Nous n'assistons donc pas véritablement à une « uberisation » du travail étudiant.

Un autre apport de ce travail est de montrer la diversité des intermédiaires numériques pour l'accès à l'emploi des étudiants, avec une stratification du *jobbing* étudiant en fonction des plateformes mobilisées. Ces dernières se distinguent notamment par les mécanismes d'appariement mis en œuvre (intervention plus ou moins forte de la plateforme et faisant intervenir ou non un algorithme), mais aussi par le degré de personnalisation de la relation d'emploi qu'elles impliquent. Aux plateformes électives et relationnelles, où les étudiants opèrent un important travail de présentation de soi en ligne, et s'appuient sur leurs réseaux et leurs compétences sociales liées à leur origine plus favorisée, s'opposent les *jobs boards* et les agences algorithmisées, plus utilisés par les étudiants ayant des besoins financiers plus importants et en situation plus vulnérable sur le marché du travail : les étudiants étrangers, les étudiants boursiers sont notamment surreprésentés sur ces plateformes.

Ce rapport contribue enfin à montrer certaines transformations du rapport à l'emploi et à l'emploi du temps des étudiants passés par les plateformes. Le travail via les plateformes est en effet singulier à différents égards : premièrement, il consiste souvent en missions courtes, qui se caractérisent par un temps de travail moins important que la moyenne ; deuxièmement, l'émiettement du travail permet une grande flexibilité temporelle, comme le reconnaissent la majorité des étudiants enquêtés, même si cette dernière engendre des coûts. En particulier, chercher des missions suppose, de la part des étudiants, de gérer des sollicitations, d'être aux aguets, et la quête permanente de l'optimisation temporelle peut se faire au prix de stress ou de tension, particulièrement perceptible pour les étudiants des plateformes algorithmisées. Le travail de présentation de soi, très important sur les plateformes électives, peut également

s'avérer chronophage, sans que les étudiants parviennent nécessairement à toujours y voir l'opportunité de développer des compétences professionnalisantes. Enfin, si la multiplication des missions variées permet de valoriser des expériences diverses dans un CV et améliore peut-être l'insertion professionnelle, elle a pour conséquence également de limiter les sociabilités de travail et de créer un possible désengagement de jeunes qui « empilent » des missions sans lien entre elles.

Le rapport a permis également de préciser les statuts d'emploi des étudiants passés par les intermédiaires numériques d'emploi, dont on a pu montrer qu'il s'agissait là d'une dimension sous exploitée dans les enquêtes sur les étudiants. Les statuts d'emploi des étudiants passés par le numérique sont très variés, de l'absence de contrat de travail (travail au noir), au statut de micro-entrepreneur, ou à des formes plus classiques de contrat (CDD, CDI, intérim...). Ce sont les plateformes d'emploi algorithmisées qui semblent les plus demandeuses de l'acquisition, par les étudiants, du statut de micro-entrepreneurs. Si ce statut s'avère en soi peu protecteur pour les étudiants à l'instar des autres « travailleurs des applis », ces derniers demeurent protégés par d'autres dispositifs liés à leur statut d'étudiant. Nous faisons l'hypothèse d'une frontière poreuse entre micro-entrepreneuriat étudiant et travail informel, plus que d'une transformation en profondeur statuts d'emploi des étudiants en lien avec le numérique.

## Annexes

### Récapitulatif des entretiens avec les étudiants

	Pseudonyme	âge	études	Intermédiaires numériques utilisés	Date de l'entretien	Durée (min)
1	Abida	19	L1 droit	Kinougarde	07/04/2020	80
2	Agathe	22	M1 Lettres	Parkours	12/06/2020	68
3	Agnès	19	IPAG Business school	LinkedIn et Welcome2theJungle	03/07/2019	46
4	Alessio	22	L1 Espagnol	Indeed et Deliveroo	23/06/2019	50
5	Alexandre	19	Master ingénierie	Staffme et Babysittor	22/05/2020	143
6	Alexis	23	M1 sociologie	Hotessjob et StudentPop	08/07/2019	59
7	Alice	23	BTS communication	Google	20/07/2019	33
8	Amir	22	Master de publicité	Side et Staffme	11/02/2020	80
9	Anaëlle	22	Licence anglais	Familysphère et Yoopala	20/05/2019	72
10	Antoine	24	M2 science politique	Staffme et Side	20/02/2020	114
11	Apolline	22	L3 sciences sociales	Staffme	30/01/2020	99
12	Basile	23	Master aménagement du territoire	StudentPop	12/12/2019	60
13	Camillo	20	Licence LEA	Indeed (MacDonald)	23/06/2019	27
14	Caroline	23	Ecole d'architecture	Tidoudou	28/05/2020	86
15	Céline	21	L2 IAE	Yoopala et Babysittor	23/04/2020	114
16	Claire	19	L1 physique	Superprof et Yoopies	21/04/2020	124
17	Clémence	22	M2 psychologie	Superprof et Babysittor	11/04/2020	109
18	Daphnée	22	M1 MEEF	Superprof	28/05/2020	74
19	Doreen	24	M2 MEEF	Complétude et Superprof	28/05/2020	71
20	Estelle	22	M2 psychologie	Yoopala	20/04/2020	89
21	Gabrielle	20	L2 géographie	Superprof et Assadia	29/04/2020	155
22	Gauthier	21	Master MEEF	Kinougarde	13/05/2019	67
23	Grégoire	21	L3 ingénierie	Superprof	18/05/2020	90
24	Hippolyte	21	Master de mathématiques appliquées	Superprof	22/05/2020	68
25	Hugo	22	Bachelor Marketing	Indeed	21/10/2019	43
26	Jeanne	22	L3 médiation culturelle	Babysittor	01/04/2020	62

27	<b>Josselin</b>	25	M2 science politique	UberEats et Acadomia	04/06/2020	96
28	<b>Julia</b>	20	L3 science politique	Yoopies	05/05/2020	90
29	<b>Justine</b>	23	M2 psychologie	Babysittor et Parkours	09/04/2020	104
30	<b>Laura</b>	21	Licence éco-gestion	Yoopies et Staffme	27/04/2020	94
31	<b>Léa</b>					79
32	<b>Liza</b>	20	L1 AES	Indeed	26/05/2020	50
33	<b>Luce</b>	24	M2 Management des organisations culutrelles	Staffme	06/04/2020	91
34	<b>Ludovic</b>				27/06/2019	38
35	<b>Luna</b>	19	L1 soins infirmiers	Babychou et Side	14/04/2020	59
36	<b>Maëva</b>	22	M2 psychologie	Yoopala et BabySit/SuperProf/Yoopies/Baby Sittor/Le Bon Coin/Ma Ville	22/04/2020	117
37	<b>Malou</b>	21	Licence de sciences sociales	Kinougarde	28/11/2019	71
38	<b>Margaux</b>	25	M2 psychologie	GensdeConfiance	08/04/2020	92
39	<b>Marion</b>	21	Master de sociologie	Superprof	14/11/2019	76
40	<b>Marjolaine</b>	18	L1 philosophie	Parkours	02/06/2020	72
41	<b>Mélissa</b>	21	2è année d'école de commerce	Staffme	18/06/2019	57
42	<b>Mohamed</b>	28	Master de science politique (reprise d'études)	Staffme et StudentPop	20/07/2020	67
43	<b>Nadia</b>	20	licence sanitaire et sociale	DeclicEveil	20/08/2019	41
44	<b>Noémie</b>	21	L3 de droit	GensdeConfiance et Babysittor	03/04/2020	76
45	<b>Océane</b>	20	BTS communication	Kinougarde	31/08/2019	60
46	<b>Quentin</b>	24	Ecole d'ingénieur	Indeed	20/07/2019	28
47	<b>Romane</b>	22	Master de science politique	Superprof	02/06/2020	76
48	<b>Rose</b>	23	M2 psychologie	Zazzen	14/04/2020	96
49	<b>Sarah</b>	24	Ecole de commerce	Superprof	18/05/2020	60

50	Solène	24	Master MEEF	SpeakingAgency	23/05/2019	69
51	Sophie	21	Licence LLCE	Familysphère et RichMeetBeautiful	21/04/2020	172
52	Suzanne	19	Licence philo-sociologie	Kinougarde	24/04/2020	145
53	Tessa	19	L2 lettres	Superprof	18/05/2020	74
54	Tristan	22	bagagiste (études d'éducateur interrompues)	Indeed	25/06/2019	51
55	Victoire	19	Licence anglais	StudentPop et AideAuTop	31/03/2020	115
56	Yacine	24	Ecole de commerce	StudentPop et Staffme	22/10/2019	72
57	Yann	20	L2 maths info	Parkours	22/05/2020	88

### Récapitulatif des entretiens avec les intermédiaires numériques

	Pseudonyme	Caractéristiques de la PF	Date de l'entretien	Durée de itw (min)
1	PF1	Plateforme algorithmisée	13/03/2019	83
2	PF2	Job board	17/05/2019	65
3	PF3 (marketing)	Plateforme élective	06/06/2019	68
4	PF4	Job board	18/06/2019	52
5	PF3 BIS (acquisitions)	Plateforme élective	20/06/2019	47
6	PF5	Plateforme élective	26/09/2019	41
7	PF6	Plateforme algorithmisée	03/10/2019	63
8	PF7	Plateforme élective	07/11/2019	27
9	PF8	Agence	14/02/2020	47
10	PF9	Plateforme élective	21/02/2020	78
11	PF10	Plateforme relationnelle	05/03/2020	83
12	PF11	Plateforme élective	10/03/2020	90
13	PF12	Plateforme élective	16/03/2020	52

### Récapitulatif des entretiens avec les employeurs

1	employeur 1	Parent Yoopies	13/11/2020	27
2	employeur 2	Parent Yoopies	20/11/2020	31
3	employeur 5	Parent Yoopies et bbnounou	23/11/2020	47
4	employeur 3	Parent Yoopala	04/12/2020	43
5	employeur 4	Parents Superprof	07/12/2020	47

# Guides d'entretien

## Guide d'entretien : étudiants

### Consigne générale

Bonjour, merci d'avoir accepté cet entretien. Pour te resituer l'objet de cette rencontre, je fais partie d'une équipe de sociologues et nous travaillons sur des questions qui touchent à l'emploi étudiant. Nous nous intéressons en particulier au recours par les étudiants à des plateformes numériques (sites, applications) pour trouver de l'emploi. Je souhaite donc aborder avec toi ces différentes thématiques, et revenir sur ce qui te pousse à utiliser ces plateformes, discuter, de l'usage que tu en as, et de ta perception/ton sentiment vis-à-vis d'elles. L'entretien devrait durer env. 1h, et tes propos seront anonymisés s'ils sont repris dans notre rapport de recherche final.

### As-tu des questions avant de commencer ?

#### 1) Consigne de départ : Peux-tu décrire ta situation actuelle : que fais-tu comme études, où habites-tu, etc. ?

- Peux-tu me décrire ton emploi du temps (*semaine normale de cours, avant le confinement*) ?
- Comment s'organisent tes études actuelles ?
- Combien de temps passes-tu en dehors des heures de cours à travailler pour tes études ? A quel moment de la semaine le fais-tu ?
- As-tu d'autres activités dans la semaine qui te prennent du temps ? (Moment de l'emploi du temps auxquels ont lieu les activités rémunérées et les loisirs)

#### 2) Etudes/Parcours/Projet : Peux-tu me décrire ton parcours universitaire depuis ton entrée dans l'enseignement supérieur ?

*Difficultés éventuelles rencontrées, réorientations, abandons envisagés, réussites, échecs ? (Parcours chaotique, linéaire ?)*

- Qu'est-ce que tu faisais auparavant ?
- Peux-tu me décrire ton parcours depuis ton entrée dans le supérieur ? (questionner les raisons des éventuels réorientations, abandons et échecs)
- Tu vises de faire quoi par la suite ? (niveau visé et formation visée)
- Quel est ton projet professionnel ?

#### 3) Activité(s) Rémunérée(s) : Depuis la rentrée universitaire, quelle(s) activité(s) rémunérée(s) as-tu exercée(s) ? Peux-tu me décrire comment cela se passe ?

- Peux-tu me décrire l'activité rémunérée que tu exerces le plus souvent ?
  - Nature de l'activité rémunérée (cours particuliers)

- Quels cours ? A qui ?
- **Par quels moyens trouves-tu des élèves pour tes cours particuliers ?**
- Comment as-tu connu cette activité ? Qu'est-ce qui t'y a amené ? (Seul, par des proches, etc.) ⇒ avais-tu des connaissances qui faisaient la même activité ?
- Motivations : pourquoi travailles-tu en parallèle de tes études ?
  - Est-ce qu'avoir une activité rémunérée t'est indispensable pour vivre ? Pourquoi ?
- 4) Recrutement : Tu as dit que tu étais passé(e) par [plateforme, agence, site] pour donner des cours particuliers. Est-ce que tu peux revenir sur la façon dont cela s'est fait ?**

**Revenir sur toutes les étapes du recrutement par ordre chronologique. Éventuellement répéter pour chaque expérience évoquée à la consigne (3).**

- **Comment as-tu eu connaissance de [plateforme, agence] ?**
- **Comment est-ce que cela fonctionne ?**

**Relances pour le détail du processus et des pratiques :**

- Tu as téléchargé l'application ou été sur leur site de toi-même ?
- Tu as dû faire un compte ? Quelles informations as-tu fournies ? (informations demandées, informations optionnelles ajoutées, pièces d'identité)
- Tu as dû écrire une annonce ? Qu'est-ce que tu y mets ? Selon toi, qu'est-ce qui est le plus important ?
- Comment cela fonctionne :
  - tu reçois des annonces ? Sous quelle forme (notifications, messages, mails, appels) et à quel rythme ?
  - tu réponds à des annonces ? Comment les sélectionnes-tu ? As-tu accès à toutes les annonces ? Si non, d'après toi, qu'est-ce qui fait que tu voyais certaines annonces plutôt que d'autres (algorithmes PF)
  - ça te prend beaucoup de temps ?
- As-tu dû passer des entretiens ? Comment ça s'est passé ? Qu'est-ce qui t'était demandé ?
- As-tu choisi les élèves chez qui tu vas ? Avais-tu des critères spécifiques ? (préférences ou critères rédhibitoires)
- Comment tu communique avec tes élèves (messagerie interne, contact direct) ?
- Compétences/Qualités : qu'est-ce qui à ton avis est valorisé dans ton profil ?

**5) Conditions de travail : Comment décrirais-tu tes conditions de travail ?**

- Quels sont tes horaires ?
- Combien es-tu payé et comment ? Comment juges-tu cette rémunération ?
- Quel est ton statut ?
  - Dois-tu faire des démarches spécifiques en lien avec ce statut (déclarations...)
  - As-tu été aidé dans ces démarches ? Si oui, par qui ? (PF directement, proches, d'autres utilisateurs de la PF ?)
- Peux-tu me décrire les derniers cours que tu as donnés ?
- Es-tu noté ? Évalué ? De quelle manière ?
- Comment ça se déroule si un cours se passe mal ? Quelles conséquences ?
- Et toi même évalues-tu tes élèves ? Comment ? Pourquoi ?
- As-tu des personnes référentes via la PF en cas de problème ou d'imprévu ?

- Es-tu intégré à un collectif de travail ? Avec lequel tu peux échanger directement ou indirectement ? (collègues, réseaux prof...)
- Tu te sens en concurrence avec les autres utilisateurs de la PF ?
- Comment juges-tu ces conditions de travail ? Satisfaisantes ? Contraignantes ? Es-tu autonome dans les cours que tu donnes ?

**6) Autres expériences d'emploi : As-tu (eu par le passé) d'autres expériences d'activités rémunérées ? [si oui,] Tu peux revenir dessus ?**

**7) Travail et études : As-tu l'impression que ton travail empiète sur tes études ? Ou inversement qu'emploi et études s'articulent bien ?**

- Es-tu amené à devoir choisir entre l'un ou l'autre ? *Présence en cours ou absences répétées*
- As-tu demandé une dispense d'assiduité ou fait des demandes d'aménagement de ton emploi du temps ?
- Penses-tu que ton statut salarié (ou auto-entrepreneur) soit suffisamment pris en compte par l'université ? Pourquoi ?
- Qu'est-ce qui pourrait être fait pour favoriser la conciliation étude/emploi
- Penses-tu pouvoir valoriser ton activité rémunérée dans la suite de ton parcours (universitaire et/ou professionnel) ?
- Dirais-tu que l'exercice d'une activité rémunérée en parallèle de tes études a des répercussions sur ton état de santé ou ton moral ?
  - Et plus spécifiquement, as-tu souvent l'impression d'être épuisé(e) ?  
⇒ Si oui, peux-tu décrire les situations rencontrées ?
  - Déprimé(e) ?
  - Stressé(e) ?
  - Isolé(e) ?  
⇒ L'emploi étudiant te coupe-t-il de tes amis/ta famille ?

**8) Conditions matérielles de vie**

- Est-ce qu'outre ton salaire, tu bénéficies d'autres sources de revenu, de financement de tes études (bourses, aides parentales ou du conjoint...) ?
- Peux-tu me décrire ton budget mensuel ?
  - *Ressources et dépenses*
- Ton budget te semble-t-il convenir ? Est-il suffisant pour financer ta vie quotidienne ? T'arrive-t-il de te restreindre ou de renoncer à certaines dépenses ?
  - *Alimentation, soins, habillements, loisirs, sociabilités...*
- T'arrive-t-il d'être confronté à des contraintes financières auxquelles il t'est difficile de faire face ? Lesquelles ?
  - T'est-il déjà arrivé de demander une aide exceptionnelle à ta famille ou tes amis ? de te mettre à travailler davantage pour boucler ton budget ou faire face à des imprévus ?
- En cas de problème, penses-tu pouvoir bénéficier de l'appui de proches ? Lequel ?
- Outre, les aides financières, es-tu aidé par tes proches d'une autre façon (prêts, dons, cadeaux, achats à la place de..., partages, etc.).

**9) 'Digital literacy' : peux-tu nous décrire plus généralement ton usage d'internet et des réseaux sociaux ?**

- Sur quels réseaux sociaux es-tu inscrit(e) ? Les fréquentes-tu souvent ? Pourquoi ?
- Par quel biais vas-tu sur internet : ton téléphone uniquement ? As-tu une tablette ? Utilises-tu un ordinateur (portable) ?
- Quels sites ou applications consultes-tu principalement ? (seulement les PF pour le travail, essentiellement du contenu ludique/récréatif, usage pour les études)
- Peux-tu estimer le temps que tu passes par jour/semaine derrière un écran (ordi, téléphone, etc.) ?

### 10) Confinement :

- Ton usage d'internet et des réseaux sociaux est différent pendant le confinement ?
- Où es-tu confiné(e) et avec qui ? Comment ça se passe, pour toi, au quotidien en ce moment ?
- Comment s'organise ta formation pendant le confinement ? As-tu des informations sur la validation de ton année au vu du contexte actuel ? Cela te préoccupe ?
- Continues-tu de faire de donner des cours particulier (ou une activité rémunérée) pendant le confinement ? Pour quelle raison ? Dans quelles conditions ? Le confinement te pose-t-il des problèmes particuliers de ce point de vue ?

Évoquer les conséquences du confinement sur le budget, sur l'année académique et sur les projets personnels afférents, le bien-être matériel et psychique, les conditions de confinement (logement et liens sociaux) et les usages numériques.

### Volet signalétique / Volet récapitulatif

**On va terminer cet entretien par des quelques questions plus rapides :**

Nom et prénom de l'enquêté(e)	
Entretien obtenu via... (quelle PF?)	
<b>Âge</b>	
Sexe	
Niveau d'études, filière, établissement	
Nature de l'activité rémunérée	
Profession de la mère et diplôme	
Profession du père et diplôme	
Situation conjugale / familiale	
Ville et type de logement	
Durée entretien	
Autre	

## **Guide d'entretien plateforme**

*Chaque guide a été adapté au type de plateforme. L'exemple ici concerne une plateforme algorithmisée.*

### Présentation de la personne :

- Votre fonction ? En quoi consiste votre travail au quotidien ?
- Parcours, formation et pro, Parcours antérieur ?

### **Histoire et modèle économique de la PF**

#### Historique de la plateforme :

- Racontez les débuts de l'entreprise, son contexte de création, avec qui, comment.
- Quels ont été depuis sa création ses principaux axes de développement ?

#### Plateforme aujourd'hui :

- Combien de salariés ? Quelle structure actionnariale ?
- Levée de fonds récente ?

#### Modèle économique :

- Description du modèle économique actuel de la plateforme ? Mode de commissionnement.
- A-t-il évolué dans le temps ? Sous l'impulsion de quels facteurs ?

### **Le fonctionnement et les utilisateurs de la plateforme**

#### Les étudiants :

- Combien d'utilisateurs actifs aujourd'hui sur le site ? Proportion d'étudiants ?
- Comment essayez-vous de vous faire connaître auprès des étudiants (publicité, démarchage, côté université... site web, mots clés, affichage ?)
- A propos du statut d'emploi (microE) ? Quelle sécurité sociale ?
- Intérêt des étudiants par rapport à de jeunes chômeurs ou autres statuts ?
- Selon vous, quels sont les profils des étudiants qui s'inscrivent ? âges, origines sociales, types d'études...
- En quoi consiste l'entretien d'embauche ? Refusez-vous des personnes ? Pourquoi ?
- Comment réalisez-vous le matching entre les besoins des entreprises et les étudiants : critères relativement figés ou évolutifs ? Algo ou manuel ?

- Sanction de ceux qui répondent peu/pas ?
- Quelle singularité par rapport à d'autres intermédiaires (plateformes ou intérim) ; comment fidéliser les utilisateurs ?

### Les entreprises clientes

- Combien d'entreprises clientes aujourd'hui ? Dans quels domaines principaux ?
- Comment essayez-vous de vous faire connaître auprès des entreprises ? Quel est le message ?
- Avec quels types d'intermédiaires fonctionnent-elles habituellement pour embaucher ?
- Quels sont leurs critères habituels pour sélectionner les étudiants ?
- Flux de réservation de main-d'œuvre par les entreprises (par jour) ? Quels délais pour répondre ?
- Comment ont été réalisés ces choix d'activités au départ ? (« verticales métiers » : street marketing, call center, hôtessariat/événementiel... ) ?
- Volonté d'élargir le panel vers autres activités ? Comment l'élargissement est-il pensé ?

### Fonctionnement :

- Choix de la tarification
- Comment contrôler les staffeurs sur les missions ?
- Comment se passe le paiement à l'une et l'autre partie ?
- Vous arrive-t-il de gérer des tensions entre utilisateurs et entreprises ? Si oui, à quelles occasions ? Et comment les gérez-vous ?
- Outils de repérage d'étudiants qui ne répondraient pas aux attentes (retard, inefficacité, mauvaise présentation...), sanctions ?
- Que se passe-t-il en cas d'accident du travail ?
- Une assurance ?

### Communication avec les utilisateurs :

- Comment communiquez-vous avec vos utilisateurs ? (appli, mail, tel, rencontre, event...)
- Avez-vous vu évoluer les comportements de vos utilisateurs depuis le lancement du service ?
- Existe-t-il des risques de contournement de la PF par les utilisateurs ? (court-circuitage de la PF et autre)

## **Le *jobbing* étudiant : considérations générales**

### Vous et votre marché :

- A quel secteur d'activité vous rattachez-vous ?
- Quels sont vos concurrents ? Logiques de coopération / solidarité entre acteurs du secteur ?
- Comment vous positionnez-vous par rapport aux employeurs plus traditionnels qui salarient des étudiants (mcdo...) ?
- Comment réagissent ces acteurs traditionnels à votre arrivée sur ce marché ? Avez-vous le cas échéant des relations avec eux ?
- Y a-t-il des enjeux réglementaires liés à la poursuite / au développement de votre activité ? Si oui, lesquels ?

### **Le futur de la PF :**

- A moyen terme, quels objectifs poursuivez-vous en termes de développement ?
- A plus long terme, comment voyez-vous évoluer votre PF ?

## Focus sur les conditions de confinement de certains étudiants interrogés

Comme l'ont montré les différentes études dont ils ont été l'objet depuis mars 2020, et notamment celle de l'Observatoire national de la vie étudiante, et comme cela a été largement relayé dans la presse, le confinement a eu un impact majeur sur les étudiants. Pour le programme de recherche Meenu, au cours des entretiens en face-à-face que nous avons conduits avec des étudiants usagers des plateformes numériques d'emploi, nous avons aussi recueilli les paroles de ceux interrogés entre le 6 avril et le 12 juin 2020, sur la manière dont ils vivaient cette période de crise sanitaire, dans l'articulation entre emploi, cursus et vie quotidienne.

Le guide d'entretien comprenait les questions suivantes:

- Ton usage d'internet et des réseaux sociaux est différent pendant le confinement ?
- Où es-tu confiné(e) et avec qui ? Comment ça se passe, pour toi, au quotidien en ce moment ?
- Comment s'organise ta formation pendant le confinement ? As-tu des informations sur la validation de ton année au vu du contexte actuel ? Cela te préoccupe ?
- Continues-tu de faire de donner des cours particulier (ou une activité rémunérée) pendant le confinement ? Pour quelle raison ? Dans quelles conditions ? Le confinement te pose-t-il des problèmes particuliers de ce point de vue ?

Évoquer les conséquences du confinement sur le budget, sur l'année académique et sur les projets personnels afférents, le bien-être matériel et psychique, les conditions de confinement (logement et liens sociaux) et les usages numériques.

Il ressort de leurs déclarations une imbrication en termes d'avantages et d'inconvénients dont voici le détail :

### 1. Emploi : Des situations variées et parfois opposées

#### a. Entre pas d'offres du tout et beaucoup d'offres

Pour une large part d'entre eux, les étudiants que nous avons interviewés ont dit avoir vu fondre les offres sur les plateformes auxquelles ils étaient inscrits, en précisant que « *Avant le Covid-19 il y a eu beaucoup d'offres (...) Là depuis le Covid-19 il n'y a plus grand-chose (...) Oui, ça nous restreint je trouve pas mal au niveau des jobs qui sont à offrir.* » (Laura, Yoopies, Staffme, 27/04/20). Ils ont dû renoncer à se voir confier des missions qu'eux-mêmes, en miroir, n'auraient pas été sûrs de pouvoir assumer compte tenu du climat d'incertitude généralisé, comme le souligne par exemple Céline, babysitter : « *Il n'y a plus du tout d'annonces et de toute façon je ne peux pas m'engager à dire si je peux en faire ou pas.* » (Céline, Yoopala – Babysittor, 23/04/20). Certains ont cependant nuancé ce propos en faisant le constat de leur côté que la crise avait augmenté les missions disponibles sur certaines plateformes du fait de la déstructuration des entreprises et du chômage partiel. Ainsi Alexandre, qui a dit par ailleurs au cours de l'entretien qu'il aurait préféré être salarié

qu'auto-entrepreneur, a insisté sur ce point en disant que « *Pendant la période du Covid où on était confiné, il y avait beaucoup beaucoup de demandes, vraiment beaucoup de demandes (...) tu avais beaucoup plus de salariés qui quittaient leur emploi ou qui se mettaient en droit de retrait en fait.* » ajoutant, au moment du déconfinement, que les offres d'embauche se raréfiaient visiblement : « *Là les entreprises commencent à revenir à la normale, les salariés reviennent. Forcément nous derrière on a moins d'emploi.* » (Alexandre, Staffme, Babysittor, 22/05/20)

## **b. Des différences en fonction des types d'emplois et des cas individuels**

Comme certains s'en sont inquiétés, il est apparu évident que la situation était différente selon les types d'emplois recherchés par les étudiants et leurs conditions d'embauche : « *Toutes les personnes qui ne font que les emplois ponctuels : missions d'hôtesse, des petits trucs à droite, à gauche qui ne sont pas des vrais contrats (...) je ne sais pas comment ils vont faire. Je ne sais pas comment ils vont faire financièrement. Ça ne va pas être possible.* » (Gabrielle, Superprof – Assadia, 29/04/20). Car par exemple donner des cours particuliers à distance était réalisable quand garder des enfants, exercer une activité d'accueil ou travailler dans la restauration était en revanche quasiment impossible. Les expériences racontées l'ont bien illustré. Ainsi Claire, inscrite à la fois sur une plateforme de babysitting et une plateforme de cours particuliers, après avoir laissé passer les premières semaines de sidération collective face à la paralysie imposée par l'épidémie, a repris contact avec les parents de ses élèves pour leur dire qu'elle était disponible, « *qu'on pouvait faire des cours par webcam* » tout en spécifiant par mesure de précaution « *que bien sûr ce ne serait pas payé pareil parce que c'était assez aléatoire comme méthode* », puisqu'elle ne pouvait pas être à côté de l'élève et qu'elle ne pouvait pas garantir que le soutien scolaire dans ces conditions inédites soit aussi efficace qu'en présence physique, précisant que « *c'est surtout qu'ils m'envoient par mail là où ils bloquent et je leur donne... je leur montre un peu comment il faut faire mais rien d'autre pour le moment.* » (Claire, Yoopies – Superprof, 21/04/20). Plus catégoriquement, Tessa a positivement déclaré « *Les parents sont assez satisfaits des cours que je donne, ils m'ont demandé à ce qu'on fasse les cours par Skype. Ça se passe très bien. Je continue à gagner de l'argent* » (Tessa, Superprof, 18/05/20). Bien sûr le caractère individuel des profils des élèves nécessitant un accompagnement a pu être déterminant dans ce contexte particulier. En effet, Daphnée a expliqué qu'elle avait dû renoncer à donner des cours particuliers en raison d'objectifs hors-cadre, trop difficiles à combler du côté de l'élève : « *On a essayé une fois de faire un cours d'anglais à distance. Ça a été un petit peu compliqué, sachant que si je donne des cours aussi à cette jeune c'est parce qu'elle a des problèmes de concentration. Ça s'est complètement arrêté.* » (Daphnée, Superprof, 28/05/20). De même, la mission d'Hippolyte s'est arrêtée tout simplement parce que son élève « *n'était pas mauvaise, donc c'est surtout les parents qui avaient besoin de se rassurer, je pense. (...) C'est vrai qu'elle a eu des notes pas terribles, mais généralement j'avais l'impression qu'elle comprenait.* » (Hippolyte, Superprof, 22/05/20). Par ailleurs, ceux qui ont fait le choix d'aller se confiner dans un lieu éloigné de leur logement habituel ont assumé le risque de ne peut-être pas être maintenus dans leur fonction. Ce que Clémence a exprimé en déclarant « *Moi j'habite sur Paris mais du coup là je ne suis pas confinée à Paris. Du coup j'avais quand même laissé l'éventualité... Pour les cours j'avais dit que si jamais ils avaient besoin de m'appeler pour les cours, ils pouvaient, je me rendais disponible* » tout en concédant dans ce cas précis « *c'est sûr que c'est compliqué de maintenir des cours de piano par Skype.* » (Clémence, Babysittor – Superprof – GDC, 11/04/20).

Certains ont pu adapter ou pas leurs missions de soutien en fonction des structures pour et par lesquelles ils étaient embauchés. Yann par exemple, qui avait réussi à cumuler un temps tutorat et

cours particuliers via une plateforme, s'en est désolé « *Je n'ai plus le tutorat. Normalement le tutorat s'était prolongé sur internet, par Zoom ils faisaient des conversations avec les élèves et les tuteurs. Donc ça je n'ai pas pu en profiter puisque je ne fais plus partie de la structure* » (Yann, Parkours, 22/05/20) avant de se rassérer « *Mais je continue avec les cours particuliers à distance avec justement l'élève du Sturm qui continue. Tous les deux jours on a un cours à faire, parce que lui a beaucoup de retard en maths. Alors j'ai eu des contacts avec sa prof. Du coup je suis en connaissance du programme qu'il va faire. Elle me donne les exercices, elle m'appelle pour me dire 'ça il faudrait qu'il le travaille, il faudrait qu'il revoie ça'. Et du coup ça permet de travailler... Moi de mon côté je l'aide à préparer des cours et des exercices à faire pour lui. Et ça me prend deux heures tous les deux jours, voilà.* » (Yann, Parkours, 22/05/20) sachant qu'il pouvait également compter, même à une fréquence réduite, sur des cours à dispenser ponctuellement : « *une ou deux élèves qui me demandent de l'aide, donc je les appelle et pareil on fait cours particuliers à distance. Mais ça c'est très rare, deux fois dans le mois.* » (Yann, Parkours, 22/05/20). S'agissant de garder des enfants, la situation a bien sûr été claire tout de suite. Pratiquement tous les étudiants babysitters ont dû se résigner, comme Laura, en disant simplement : « *Tant qu'ils ne reprennent pas l'école, je ne les garde pas et ce n'est pas sûr qu'ils reprennent l'école. (...) C'est que les parents sont là des enfants que je garde. Ils n'ont pas besoin de moi.* », en soulignant dans le même temps avec amertume l'absence d'un emploi salarié : « *L'année dernière j'avais travaillé dans la restauration. Là du coup les restaurants sont fermés.* » (Laura, Yoopies, Staffme, 27/04/20).

### **c. Des arbitrages ou des regrets entre considérations matérielles et morales**

Au-delà des différences posées par les situations d'emploi, les étudiants interrogés nous ont fait part des obstacles qu'ils ont eu le sentiment de devoir surmonter dans le rapport plus général au travail. Dans ce contexte de repères habituels brouillés, certains ont dit avoir renoncé d'emblée à travailler dans des conditions de présence physique quand la possibilité pourtant leur était parfois donnée d'adapter leurs services au respect des règles sanitaires. Dans leurs arbitrages, les critères moraux ont par moments primé sur le critère matériel, même si ce choix était sans doute plus facile à faire quand ils pouvaient compter sur d'autres ressources financières par ailleurs, comme l'illustre cet échange : « *Le fait d'aller garder des enfants, de voir d'autres personnes, d'exposer d'autres familles à d'autres personnes. Du coup j'ai beaucoup réfléchi et finalement je n'ai pas fait, je n'ai pas cherché à faire de gardes. (...) [Et tu penses que si ton salaire de stage n'avait pas été maintenu, tu l'aurais fait ?] Je ne suis pas sûre non plus... Je n'ai pas réfléchi comme ça, mais je ne pense pas que ça aurait été un critère. Je pense que mes idées seraient passées avant l'argent.* » (Maeva, Yoopala, Babysits, Superprof, 21/04/20).

Un autre obstacle d'ordre moral qui s'est posé est celui de la crainte de demander une rémunération du fait d'exercer l'activité à distance, depuis chez soi. Comme si le fait de travailler dans des conditions jugées plus confortables induisait de ne pas mériter d'être payé. Cette autocensure a pu parfois prendre le dessus sur le besoin financier, comme l'a exprimé Clémence : « *Du coup je donne un cours par semaine via WhatsApp, mais par contre là du coup ça me gêne de demander une rémunération par rapport à un cours que je fais assise dans mon canapé. Du coup les parents insistent quand même pour me payer mais j'ai demandé à ce que je ne sois pas payée... (...) Après en soi c'est juste moi et ma conscience, mais sinon en fait je n'ai pas vraiment d'entrée d'argent non plus.* » (Clémence. Babysittor – Superprof – GDC, 11/04/20).

Dans ce même registre encore, certains ont regretté que leur désir d'apporter leur solidarité concrète soit bridé, comme nous l'a dit Céline à propos des gardes d'enfants de personnels dits « de première ligne » pour lesquels elle se serait rendue particulièrement disponible, si elle en avait eu la latitude : « *J'aurais bien voulu du coup aider pour les enfants de soignantes, de médecins, de caissières, etcetera, mais je crois que Babysittor a... Je sais pas, en tout cas je ne reçois plus du tout de notifications de Babysittor et du coup depuis le début du confinement je n'y vais plus.* » (Céline, Yoopala – Babysittor, 23/04/20). De même, ils ont parfois déploré le fait de ne pas pouvoir proposer de garder bénévolement les enfants de ces mêmes personnels actifs durant toute la période de crise sanitaire, pour agir en solidarité tout en cultivant des contacts dans la perspective de futurs emplois de babysitting au sein de ces familles, tel que Claire l'a formulé : « *Le baby-sitting par contre, ça m'ennuie vraiment de ne pas pouvoir faire bénévolement, parce que du coup je me dis que peut-être ce sont des opportunités que je manque, parce que peut-être qu'il y aurait des parents qui seraient plus disponibles pour proposer... Je me dis que peut-être il y a des parents qui postent des annonces à d'autres endroits que je ne vois pas, qui peut-être là pour le coup vont se dire : 'ah tiens il y a des gens qui bénévolement peuvent venir garder mon enfant, ok cool on va faire ça.' Que j'aurais pu y aller et qu'après peut-être ils auraient pu me noter quelque part en disant : 'pour un soir, si jamais y a besoin, elle est là, elle existe, elle est présente'.* » (Claire, Yoopies – Superprof, 21/04/20)

#### **d. Stages et emplois à l'arrêt : des conséquences financières plus ou moins tendues**

A l'exception de celles et ceux, dont la trésorerie pouvait encore compter sur des retards de paiement liés à un service civique, perçu comme un « emploi déguisé », comme Yann : « *j'ai les rémunérations du service civique qui continuent à tomber. Donc ça c'est une bonne sécurité, parce qu'avoir le service civique qui tombe, c'est bien, ça permet de ne pas être pénalisé.* » (Yann, Parkours, 22/05/20), ou qui ont malgré tout gardé leur statut et leur indemnité de stage comme Maeva : « *Et mon stage, ils continuent de me payer, même si je n'y vais pas* » (Maeva, Yoopala-Babysits-Superprof, 21/04/20), celles et ceux qui suivaient un stage rémunéré, voire deux, ont dû faire face à l'interruption brutale de leur apprentissage sur le terrain comme Clémence ou Estelle qui ont été confrontées à la double peine de perdre leur rémunération et de peut-être ne pas pouvoir valider leur année d'études : « *Du coup mes deux stages sont complètement arrêtés* » (Clémence, Babysittor – Superprof – GDC, 11/04/20) ; « *Ce qui est le plus embêtant, c'est pour les stages en fait, parce que pour avoir le diplôme il faut avoir un certain nombre d'heures. Et là comme on ne peut pas faire ces heures, il faudra les rattraper dès qu'on peut.* » (Estelle, Yoopala, 20/04/20).

D'autres, en situation d'emploi brutalement interrompu, ont immédiatement éprouvé l'inconfort financier. Julia par exemple, peut-être déjà un peu échaudée par une mobilité au Canada écourtée pour raisons financières, a exprimé ses difficultés en ces termes : « *C'est compliqué parce qu'en fait je n'ai plus de rémunération. C'est un peu compliqué. Je sais que l'argent que je gagne c'est quand même pour pouvoir faire quelques sorties l'été... Je pense que l'été va être restreint. Et en plus comme je reviens de la mobilité, l'épargne que j'avais mise pour celle-ci a été creusée, ça va être un peu compliqué mais bon on fait avec.* » (Julia, Yoopies, 05/05/20)

#### **e. Le chômage comme un moindre mal**

Ni babysitters, ni profs particuliers, ni serveurs... certains ont espéré pouvoir travailler à courte échéance si la situation sanitaire s'améliorait et ont bénéficié du chômage en attendant de pouvoir remplir leur contrat établi en bonne et due forme, comme par exemple Luce dans l'événementiel - un secteur qui comme on le sait avec le recul a cher payé la crise en termes d'emplois : « *Mon contrat devait commencer le 16 mars donc du coup ils ne pouvaient pas me former en télétravail. Ils ont décidé de me mettre en chômage et puis si le festival n'est pas... Parce que c'est un CDD pour un festival de musique d'opéra. Si le festival n'est pas annulé, je reprendrai à la fin du confinement.* » (Luce, Staffme, 06/04/20).

D'une manière générale, la rémunération grâce au chômage partiel dans le cadre du travail déclaré via les applis a tenu sa promesse de protection financière : « *Ils nous ont interdit de continuer les baby-sittings et oui, comme on est déclarés, on a été mis automatiquement en chômage partiel.* » (Céline, Yoopala – Babysittor, 23/04/20) ; « *Je suis en chômage technique du coup. (...) Ils (La plateforme) préféreraient prendre leurs précautions, ne pas nous mettre en danger, ne pas mettre en danger les familles.* » (Estelle, Yoopala, 20/04/20) ; ou encore Gabrielle qui précise, en tant qu'hôtesse : « *Je suis quand même payée par l'agence. En tout cas j'étais payée le mois dernier. Ils essaient aussi de nous payer ce mois-ci, il faut qu'ils voient avec le gouvernement.* » (Gabrielle, Superprof – Assadia, 29/04/20)

Dans certains cas, les étudiants concernés ont même eu le sentiment d'être surprotégés par leur employeur parce qu'ils avaient la possibilité de travailler au gré de leurs envies sans subir de conséquences. Gabrielle, qui a par ailleurs tout au long de l'entretien affiché sa recherche d'indépendance financière, s'est réjouie de cette souplesse : « *L'agence, même si je dis 'non' parce que je n'ai pas envie, ils ne vont pas m'obliger à travailler, parce que comme j'ai dit, le contrat n'est signé que quand il y a une famille, sinon on ne doit rien à l'agence. Par exemple, si moi je n'ai plus envie de travailler avec eux une fois que mon contrat avec la famille est terminé, je peux le faire. (...) Parce que par exemple ce mois-ci je suis bien puisque je suis payée.* » (Gabrielle, Superprof – Assadia, 29/04/20). Ils se sont sentis particulièrement soutenus quand ils ont parfois été rémunérés sans avoir effectué les heures correspondantes, représentant jusqu'à un mois entier de travail : « *FamilySphere nous a payé tout le mois de mars... oui. Même si on n'avait pas fait toutes nos heures, ils nous ont payé toutes les heures qu'on avait de prévues. Donc moi j'ai eu des sous qui sont rentrés de tout le mois de mars, alors que je n'en avais fait qu'à peine un tiers, je crois. Je crois que c'est ça. Non, ils nous ont payé avril, c'est pas mars, pardon. Je ne sais plus. Bref on a eu un mois qui a été payé (...). J'avais fait début mars et j'avais dû faire entre le ménage et le baby-sitting, je sais pas, une dizaine d'heures au maximum. Et j'ai été payée toutes mes heures et j'avais beaucoup d'heures prévues ce mois-là donc j'ai reçu pas mal de sous. Donc ça, c'était bien.* » (Sophie, FamilySphere – RichMeetBeautiful, 21/04/20).

Dans tous les cas, puisqu'articulées à leur cursus, ces questions de conditions d'emploi et de rémunération dans le contexte particulier de crise sanitaire sont venues s'ajouter à leurs nouvelles préoccupations et inquiétudes en termes de suivi de leurs études.

## **2. Cursus : une difficile adaptation**

« Dur », « difficile », « compliqué » sont les mots qui ont souvent émaillé les propos des étudiants pour faire état de leur situation au regard du suivi de leurs études. Parmi les principales difficultés rencontrées, ils ont bien sûr beaucoup évoqué les questions de changement de rythme et de cadre qui se sont imposées. Entre la peine à se détacher des écrans et la tentation d’animer leurs réseaux sociaux ou de suivre leurs séries préférées, le plus souvent ils ont dû faire preuve d’efforts nouveaux et particuliers pour respecter leurs objectifs de travail, organiser leur temps, rester concentrés sur leurs cours, le tout en faisant face à des règles extérieures qui leur échappaient.

### a. L’infernale invasion des écrans

Si certains comme Estelle ont pleinement assumé d’être débordés par les écrans en déclarant joyeusement « *Je regarde plus (+) de séries. (Rires)* » (Estelle. Yoopala, 20/04/20), rares sont ceux qui, comme Tessa, étudiante en Khâgne, n’ont pas éprouvé de gêne de ce point de vue. Concédant qu’elle passait plus de temps qu’avant sur son ordinateur, notamment pour échanger avec ses amis, Tessa s’est en effet défendue d’avoir eu à résister à d’autres distractions : « *Après je n’y passe pas non plus toutes mes journées. Je passe plus de temps par exemple à discuter avec mes amis ou bien de la prépa ou mes amis en général, qu’avant. Pour ça... Je sais qu’il y a beaucoup de personnes qui passent beaucoup de temps à regarder des séries ou des films. Enfin je n’en fais pas partie.* » (Tessa, Superprof, 18/05/20) Dans la plupart des cas, les étudiants interrogés ont fait valoir la nécessaire auto-discipline dont ils devaient faire preuve pour limiter leur temps passé chaque jour sur l’ordinateur, pour garder une bonne santé mentale et pour ne pas s’épuiser : « *J’ai trouvé ça dur comme période (...) J’essayais de pas passer plus de douze heures sur l’ordinateur par jour parce que sinon ça devient... on devient malade, enfin ça nous fatigue, etcetera* » (Agathe, Parkours, 12/06/20) ; « *Je m’interdis un peu de passer toute ma journée devant les écrans donc j’essaie de m’occuper en dehors de ça et puis après du coup je profite de me dire que je garde ça pour le soir.* » (Céline, Yoopala – Babysittor, 23/04/20). A cet égard, certains ont fait le constat d’une multiplication des relâchements voire des décrochages directement associés au fait de devoir suivre les cours seul chez soi derrière un écran : « *C’est même plus que difficile parce qu’il faut arriver chez soi à s’imposer un cadre de travail, ce qui est très compliqué. (...) Honnêtement, le travail personnel ces dernières semaines, il y a eu un gros relâchement* » (Caroline. Tidoudou – Archi – classe pop, 28/05/20) ; « *Après d’un point de vue cours, études, c’était beaucoup plus compliqué. Il y avait aussi des étudiants qui commençaient à décrocher du fait que ça n’a rien à voir entre être en présentiel et être en ligne, parce que clairement c’est le jour et la nuit. (...) C’est vrai qu’on a beaucoup beaucoup décroché quoi. (...) Ça nous arrivait de regarder des séries pendant un cours de maths.* » (Alexandre. Staffme, Babysittor, 22/05/20). Plusieurs témoignages ont montré comment même à partir de premières résolutions laissant présager une adaptation bénéfique, certains ont « glissé » progressivement dans la perte de rythme et de repères au terme d’un court processus interne aux effets pervers, bien décrit par Gabrielle : « *J’aime beaucoup le confinement en soi, mon corps apprécie beaucoup, il est bien reposé, mon cerveau est très content, il regarde des vidéos, mais je me disais ‘il faudrait peut-être que tu fasses quelque chose de ta vie et tout’. Parce qu’en vérité, comme un peu beaucoup de monde au début du confinement, je me disais ‘je vais faire ça et puis je vais faire ça. Je vais prendre du temps pour faire des trucs comme ça. Je vais faire du sport’. Une semaine après je regardais des vidéos dans mon lit et puis des petits films en*

*me disant 'c'est marrant'. Voilà. Du coup je me rends compte que bien évidemment c'est très important de garder un bon rythme, c'est-à-dire qu'il ne faut pas trop travailler parce que sinon tu es épuisée, tu ne peux rien faire. Il ne faut pas non plus rien faire parce que sinon tu es épuisée parce que tu ne fais rien. » (Gabrielle, Superprof – Assadia, 29/04/20).*

Ainsi confrontés à cet impératif de répartir le temps passé sur les écrans de manière équilibrée entre études, emploi et loisirs, certains étudiants ont procédé à des arbitrages balbutiants visant à effectuer les meilleurs ajustements. Maeva témoigne en quelques phrases des détours empruntés par leur discernement : *« Du coup j'utilise moins les réseaux sociaux, j'ai l'impression un peu. Vu que par rapport à mon temps libre... Le ratio temps libre/usage des réseaux, j'ai l'impression d'utiliser moins, mais du coup je l'utilise quand même plus vu que j'ai plus de temps libre (...) Toutes les ressources qu'ils nous mettent en ligne, on est obligé de les regarder régulièrement, parce qu'on en a besoin pour mettre dans nos dossiers. C'est déjà des choses que je faisais avant de manière générale. Là ce que je fais beaucoup plus en confinement, c'est rechercher des offres d'emploi, parce que... Ce n'est pas parce qu'on est en confinement, mais c'est parce que c'est tombé pile dans la période où il faut commencer à chercher. Évidemment on fait beaucoup plus de Skype, de Zoom, des visioconférences pour les cours, pour mes amis, pour ma famille. Donc ça c'est une chose que je faisais vraiment très peu, voire jamais avant et du coup là je suis obligée avec le confinement. (Et aussi) Je fais genre des MOOC et d'autres formations payantes ou gratuites. (...) Du coup avec le confinement, je prends vraiment le temps de les suivre. Donc ça c'est vrai que c'est un nouvel usage que je fais durant le confinement. (...) C'est quelque chose qui me servira pour ma pratique. (...) je ne le mettrai pas dans mon CV, mais je pense que je pourrai le dire à l'oral que j'ai suivi des formations à distance. » (Maeva, Yoopala-Babysits-Superprof, 21/04/20).*

## **b. La destruction du rythme de travail**

Indépendamment de la gestion de l'usage des écrans, c'est parfois seule la chute du poids des contraintes qui a mis à mal la motivation des étudiants à rester concentrés sur leur cursus. Faisant remarquer que cette difficulté était partagée par toute la population en général, les étudiants ont mis l'accent sur cette difficulté à se mettre au travail quand on n'y est pas obligé. Gabrielle l'a bien résumée : *« Ce qui est dur quand même, comme énormément de personnes confinées, c'est vraiment de se dire : 'aujourd'hui je vais peut-être travailler un peu les cours'. C'est pas très possible quand on est bien, quand on a pas d'obligation. » (Gabrielle, Superprof – Assadia, 29/04/20).* Non pas que la motivation disparaisse totalement, mais elle tend à échapper à la régularité d'un rythme établi comme elle le précise : *« Je n'ai pas vraiment laissé tomber, mais c'est juste que je n'arrive pas à travailler régulièrement. Il y a des jours je vais travailler toute la journée à fond, super déterminée. Je travaille beaucoup beaucoup. Et puis il y a des jours où je ne vais rien faire. Je vais regarder mon chat, je vais regarder des petites vidéos sur YouTube, je vais planter du basilic dans un pot et je vais être contente » (Gabrielle, Superprof – Assadia, 29/04/20) ;* autrement dit une rupture des habitudes qui déstabilise et désoriente : *« Je pense que je suis, un peu comme tout le monde, je suis perdue. Je ne sais plus quoi faire et je n'ai pas non plus très envie de prendre mes cours, mais je ne sais pas trop quoi faire. Voilà c'est bizarre. Perdre d'un seul coup les habitudes qu'on a ça perturbe inconsciemment. » (Gabrielle, Superprof – Assadia, 29/04/20).* Car à cette déstructuration du rythme de travail s'est superposée l'absence patente d'accompagnement individuel : *« Maintenant on apprend moins, parce qu'on n'a pas des cours assistés. Moi individuellement, je ne vais pas passer deux heures sur un sujet de maths là en ce moment, parce que je n'ai pas trop l'envie. (Yann, Parkours, 22/05/20).* Rythme détraqué, travail isolé, démotivation, associés au climat d'incertitude

généralisé, ont cependant parfois pu faire naître aussi un sentiment de gain de temps libre, comme l'a dit Tessa « *Je pense un peu comme beaucoup d'étudiants, le fait d'être chez soi et de ne pas avoir à aller en cours... On perd une sorte de motivation et donc beaucoup moins de travail, l'incertitude, l'incertitude liée à la date des examens. Souvent ça me donne beaucoup plus de temps et avec le temps je le passe plus à faire ce que j'aime* » (Tessa, Superprof, 18/05/20). Et faire ce qu'on aime a aussi pu se traduire en une augmentation du travail personnel, permettant finalement de compenser les errements et de rétablir un équilibre, comme Yann l'a ainsi exprimé : « *Ça m'arrive, je passe une heure, une heure et demie, deux heures, trois heures quand on a un sujet très intéressant. (...) Je ne dirais pas que c'est mieux, c'est équivalent en termes d'apprentissage. Finalement on s'en sort avec à peu près la même quantité de notions apprises.* » (Yann, Parkours, 22/05/20)

### **c. Des difficultés matérielles**

Pour certains, « *ça été assez dur, surtout au niveau matériel.* » (Agathe, Parkours, 12/06/20) en raison notamment de la fermeture pure et simple des universités et avec elle celle des bibliothèques. En évoquant cet inconvénient, Agathe par exemple a souligné que même en ayant pris la précaution d'emprunter une bonne quantité d'ouvrages avant que le confinement soit décrété, elle a souffert de devoir renoncer à se rendre en bibliothèque, un lieu de travail précieux en temps normal pour nombre d'étudiants dans la mesure où il permet de s'extraire de chez soi, pour mieux séparer vie privée et vie d'études. En ces temps de crise sanitaire, Agathe a résumé sa situation en s'incluant dans un vécu largement partagé : « *Les universités et tout ça elles ont commencé à fermer le vendredi et le samedi. Et du coup le samedi j'ai tout pris en livres que j'avais besoin. Bien sûr ça n'a pas suffi parce qu'en deux mois j'avais besoin d'autre chose mais en tout cas ça m'a... J'ai un peu anticipé pour ça. Ça a été assez compliqué. (...) Travailler en bibliothèque c'est quand même beaucoup... C'est quand même largement mieux que travailler chez soi (...) Je pense que c'est pour tous les étudiants pareil.* » (Agathe, Parkours, 12/06/20)

Par ailleurs, à l'heure pourtant de la *digital legacy* démocratisée et de l'invasion du marché en termes d'outils numériques, dépendre d'un bon équipement pour être performant dans ses études a également été mis en avant par des étudiants, rappelant ainsi l'existence d'inégalités de cet ordre perdurant au sein de la société, comme l'a laissé entendre Caroline, issue de la classe populaire. Tout en concédant qu'elle n'avait par contre plus à subir la pénibilité des trajets en transport en commun : « *En période de confinement, étant donné qu'on n'a plus quand même les heures de trajet, c'est quand même beaucoup plus simple de pouvoir suivre les cours par visioconférence.* » (Caroline. Tidoudou – Archi – classe pop, 28/05/20), elle a souligné que « *C'est quand même très compliqué si on n'a pas le matériel qui nous permet de suivre ces cours en visioconférence.* » (Caroline. Tidoudou – Archi – classe pop, 28/05/20), une difficulté qui fait écho aux 33,4% d'étudiants qui, parmi ceux ayant rencontré des difficultés financières, ont évoqué l'équipement en lien avec l'enseignement à distance (Enquête OVE p.9).

### **d. Le manque de règles sur le plan des enseignements**

Mais l'invasion des écrans, le rythme de travail déstructuré, les difficultés matérielles rencontrées n'ont pas masqué les discours plus directement critiques à l'égard des modes de dispense des enseignements mis en place. Si tout simplement « *Tous les DST se sont transformés en devoirs à rendre* » (Agathe, Parkours, 12/06/20), le manque de règles claires et cohérentes, l'absence de coordination au sein du corps enseignant et l'hétérogénéité des méthodes employées ont été largement commentés par les étudiants. Il leur a fallu en effet souvent s'adapter à l'inconfort de la ré-organisation des enseignants qu'ils ont jugée parfois un peu trop expéditive : « *En fait les professeurs je pense qu'ils en ont un peu marre de cette situation donc ils nous envoient des textes, on doit les lire et on doit leur faire des rédactions sur ces textes. Donc on a un délai jusqu'à mi-juin pour rendre et ils se sont tous mis pratiquement sur le même créneau (..) 'on vous envoie des fichiers, vous les étudiez' (...) c'est que des échanges par mails quand ils [les professeurs] sont disponibles et on n'a pas forcément non plus nous des retours des mails qu'on envoie pour savoir qu'est-ce qui se passe.* » (Caroline. Tidoudou – Archi – classe pop, 28/05/20) ; « *On n'avait pas trop de cours magistraux, on a ça sur ordinateur et après les TD on devait les préparer et après sur une plateforme on devait faire une auto-évaluation ; il y avait des questions et plusieurs réponses et après c'était en fonction des réponses qu'on disait, qu'ils disaient si on avait plus ou moins réussi. Sinon pas plus d'informations que ça.* » (Céline, Yoopala – Babysittor, 23/04/20) ; « *C'est un peu particulier cette année parce que pfff... Ouais, j'ai des cours que j'aurais dû avoir que je n'ai jamais eus. Mais du coup ils nous ont maintenu deux cours en vidéoconférence. J'ai deux fois deux heures de cours. Sinon les autres cours que j'étais censée avoir, certains profs nous envoient un lien comme ça pour aller regarder une vidéo ...* » (Clémence, Babysittor – Superprof – GDC, 11/04/20) ; « *A partir du moment où on a été confinés on n'avait quasiment plus de cours (...) Y avait pas réellement même de cours à distance même par Zoom. C'était surtout les contenus de cours déposés sur la plateforme et après c'était à nous de nous organiser pour travailler* » (Daphnée, Superprof, 28/05/20)

Comprenant qu'au-delà des limites posées d'emblée par les échanges de nature uniquement numérique et perçus comme plus ou moins bâclés, certains étudiants ont pointé, à la décharge des enseignants, la responsabilité de leurs institutions, en l'occurrence des établissements d'enseignement, qui n'ont pas su encadrer la mise en place de dispositifs fonctionnels à partager collectivement, exposant par-là même les enseignants à d'inévitables tâtonnements : « *En gros ça dépend vraiment des profs. C'est pour ça qu'on aurait bien aimé que l'université donne des directives des professeurs pour qu'on sache qu'est-ce qu'ils sont censés faire à la base, puisqu'autant on a des professeurs qui nous ont juste vaguement envoyé un document avec la moitié des exercices corrigés en disant : 'il faut faire les exercices. Il faut faire ça, bon courage', autant on a des professeurs qui justement nous appellent : 'tous les vendredis à onze heures on fait un cours, il faudrait que vous prépariez les exercices, on fait la correction et si vous avez des questions, on le fait ensemble'. C'est très variable.* » (Claire. Yoopies – Superprof, 21/04/20).

Refusant aussi de faire endosser aux enseignants la responsabilité des vicissitudes liées à la période de crise, certains ont mis en évidence que, dans certains cas, le suivi des cours uniquement en ligne était, objectivement, tout simplement impossible, comme l'a formulé Alexandre : « *(...) mais finalement on se rend compte qu'un rythme cent pour cent en ligne pour une école d'ingénieurs ce n'est pas faisable. C'est pas faisable parce que les maths, la physique ça se fait en réel, ça se fait pas en ligne quoi. (...) C'est pas viable à long terme.* » (Alexandre, Staffme, Babysittor, 22/05/20).

Quelle que soit la hiérarchie des responsabilités, ces perturbations sur le plan de l'organisation des cours ont aussi mis en évidence le caractère anxiogène de l'absence de perspectives à moyen terme, comme Céline l'a explicitement déclaré : « *[Erasmus l'année prochaine ?] Je ne sais pas du tout du coup. J'espère vraiment pouvoir partir, mais je ne sais pas trop comment ça va se passer. (...) Alors il y a une association de notre fac qui a demandé du coup pour avoir des informations et ils ont dit qu'ils faisaient une réunion du coup hier pour savoir comment ça allait se passer. Et du coup on est en attente du mail. (...) Ca me stresse. En fait on ne sait pas du tout, on ne sait rien du tout.* » (Céline. *Yoopala – Babysittor*, 23/04/20). S'ajoutant au stress, un sentiment de manque de respect de la part des institutions a été exprimé par certains étudiants. Ils ont trouvé infantilissantes les modalités de communication à leur intention. Sophie s'est particulièrement attardée sur cette question, en ces termes : « *Il y avait beaucoup d'élèves de licence, il y a un mail commun qui a été fait pour dire 'ne mettez pas d'examen en juillet parce qu'il y a des gens qui travaillent' et le directeur nous a très gentiment répondu : 'mais quel travail ? Il n'y en aura pas en juillet. Avec le confinement de toute manière c'est mort.' Donc vraiment pas beaucoup de respect pour les étudiants. (...) J'avoue que j'aimerais bien que les choses se fassent, parce que ça fait bien un bon mois et demi qu'on nous traîne là-dessus et à faire en plus un peu une langue de bois, à nous faire des phrases à rallonge pour rien nous dire. Ça fait très politicien et ça m'agace beaucoup. C'est la fac, elle fonctionne beaucoup comme ça maintenant, je trouve. J'ai l'impression qu'on perd le côté éducatif. Je sais pas. On prend les gens pour des enfants.* » (Sophie. *FamilySphère – RichMeetBeautiful*, 21/04/20).

A rebours de ces considérations négatives, des étudiants ont cependant mis en exergue des aspects qu'ils ont jugés plutôt positifs. C'est le cas de Yann qui, tout en nuancant que « *à la fac ça dépend des profs évidemment* », a tiré des bénéfices de la situation. Permettant d'une part d'associer simultanément apprentissages et restitutions et d'autre part de travailler plus collectivement, les nouveaux modes d'enseignement mis en place ont, selon lui, facilité la transmission des savoirs, comme il l'a ainsi formulé : « *Franchement sur la quantité d'informations, on emmagasine beaucoup moins. Maintenant sur le peu d'informations qu'on a, on les emmagasine beaucoup mieux, c'est-à-dire que quand on fait un contrôle, on est très actif dans la recherche du coup. Ce qu'on fait, c'est qu'on apprend les notions en même temps qu'on les recrache. C'est comme si on faisait un devoir maison et c'est très efficace parce que ça permet qu'on ait un lien avec les collègues. On peut parler, on peut s'échanger nos idées et puis on peut réfléchir mathématiquement parlant au sujet. Voilà. Donc c'est tout bénéf parce qu'on apprend mieux.* » (Yann, *Parkours*, 22/05/20). De son côté, Gabrielle a dit avoir gagné en rapidité et en efficacité dans son travail dans cette période inédite : « *Après c'est vrai que quand je fais mes DM maintenant, que je suis reposée, je fais mes DM d'un seul coup.* » (Gabrielle. *Superprof – Assadia*, 29/04/20). Parmi les avantages évoqués par Yann, celui de se sentir appartenir à un collectif et donc moins seul bien qu'en confinement, a été mis en valeur par d'autres étudiants encore. Ce qui peut apparaître d'emblée comme paradoxal s'explique par les mouvements de solidarité inter-étudiants précisément nés des difficultés partagées. Cela s'est expérimenté lors des examens notamment comme nous l'a dit Alexandre : « *On a fait nos examens en ligne et on s'aidait tous. Si on ne s'aidait pas tous, on était foutus quoi.* » (Alexandre, *Staffme, Babysittor*, 22/05/20) Ce sentiment d'appartenance collective a pu aussi dans certains cas permettre de mieux relativiser les difficultés traversées. Sur un ton résolument fataliste, Yann a élaboré cette réflexion : « *Je n'étais pas inquiet parce que je me suis dit : tout le monde est un peu dans la même galère. Les profs sont dans la galère. Nous aussi. Tout le monde ne savait pas comment gérer donc si ça pose des problèmes pour moi, ça en posera peut-*

*être beaucoup plus pour d'autres personnes. Je pense que pour ma petite personne ce n'est pas si grave que ça. Ce n'était même pas une question de se comparer aux autres. C'est vraiment une question que finalement tout le monde était un peu embêté. Tout le monde s'est dit : 'on ne va pas se prendre au sérieux, on va un peu lâcher tout'. » (Yann, Parkours, 22/05/20). Un fatalisme qui s'est cependant sans doute fondé sur la réflexion collective qui avait eu lieu très tôt au sein de son établissement, dans le but d'uniformiser et de stabiliser les méthodes de travail. Il dit ainsi ne pas avoir subi de choc brutal sur ce plan : « Nous on a eu une semaine de pause à la fac pour bien réfléchir à comment on va continuer la pédagogie, etcetera et après on a enchaîné à un rythme plus soutenu et puis ça s'est instauré naturellement. Il n'y a pas eu de choc brutal. (...) Pour moi, je ne l'ai pas vécu de manière contrainte. C'était plutôt : on reste chez nous, tant pis, tant mieux, on verra. » (Yann, Parkours, 22/05/20) L'expression « advienne que pourra » résume bien ainsi l'état d'esprit de celles et ceux qui, entre avantages et inconvénients, ont vu comment la situation inscrivait tous et chacun dans un processus plutôt stimulant de réinvention des codes et des dispositifs. Leur adaptation au changement a parfois créé de nouvelles normes dans leur tête. Daphnée par exemple, dans son propos, a tenu pour acquise la notion de « présentiel à distance » pour définir ce qu'on a pris plus communément l'habitude de nommer jusqu'ici « visio », entérinant dans le même temps l'idée que cette nouvelle formule suffisait à recréer le lien social utile et réconfortant entre étudiants et enseignants : « Nous on est vachement libres de travailler sur le rythme qu'on veut, comme on veut. On a eu quand même quelques cours en présentiel notamment pour des situations d'oral où on s'entraînait à l'oral (...) sous cette forme-là (...), en visio. En présentiel à distance. Ça faisait autant du bien à nous qu'aux profs. Ils étaient contents des fois. Ils nous l'imposaient parce qu'eux en avaient besoin » (Daphnée, Superprof, 28/05/20)*

### **3. Vie quotidienne : entre moins bien et mieux**

Au-delà de leur situation d'emploi et de leurs conditions d'études, les jeunes que nous avons rencontrés ont largement fait état de leur vie quotidienne pour décrire les difficultés qu'ils traversaient ou au contraire les avantages dont ils bénéficiaient dans ce contexte particulier de confinement.

#### **a. Des ressources financières en moins... ou en plus**

Si l'on sait qu'un bon tiers des étudiants ont rencontré des difficultés financières pendant la période de confinement, près de 17% des étudiants interrogés ont rencontré de plus grandes difficultés financières qu'en temps normal (OVE p.5). Le fait d'exercer ou non une activité rémunérée a eu une incidence sur ce point : 15% contre 17,8% (OVE p.8), de même le fait d'être boursier ou pas : 18,4% des étudiants boursiers ont rencontré des difficultés supérieures à d'habitude contre 15,8% des étudiants non-boursiers (p.7). Comme c'était prévisible, c'est souvent ceux qui ne bénéficiaient pas d'une aide familiale qui ont été le plus pénalisés. Certains propos recueillis ont mis ce fait en évidence, en rappelant que la crise sanitaire avait engendré la perte d'emploi et de revenus de certains parents. Par ricochet, ces parents ne pouvaient plus subvenir aux besoins de leurs enfants étudiants à qui ils demandaient même parfois une participation aux dépenses assumées jusque-là, notamment pour payer les loyers d'habitation. Ainsi, Marjolaine a compté parmi les 38,2% qui, parmi ceux qui ont rencontré des difficultés financières, ont évoqué le paiement des loyers. Elle l'a

expliqué par ces mots : « *J'avais donné de l'argent à mon père pour payer un mois de loyer. Je lui ai pas donné tout mais j'ai donné un peu pour l'aider (...) Mais c'est vrai que c'est un peu compliqué financièrement mais on a réussi à la fin avec les aides de l'État, tout ça, que mon père a réussi à avoir, on a réussi à payer tout ce qu'il fallait. Parce qu'il [son père, auto-entrepreneur] a été arrêté complètement donc il a pu toucher un peu d'argent.* » (Marjolaine, Superprof, 02/06/20)

Si 19% des étudiants ont dû se restreindre sur leurs achats de première nécessité pendant le confinement et que 11% d'entre eux ont déclaré ne pas avoir mangé à leur faim, ils ont été nombreux en revanche à pouvoir faire rimer 'total confinement' avec 'relatif enrichissement'. Globalement, ils ont souvent souligné que le fait de ne plus sortir avait considérablement réduit leurs dépenses : « *Pas de changement. C'est juste que là j'ai encore moins de dépenses puisque je ne peux pas sortir.* » (Tessa, Superprof, 18/05/20) ; « *Ca va aller parce que du coup j'ai vraiment rien à payer.* » (Céline, Yoopala – Babysittor, 23/04/20) ; « *Je dépense beaucoup moins donc je n'ai pas du tout de souci d'argent. (Rires.) Je ne dépense de l'argent que pour les courses donc... Et puis j'ai arrêté de fumer donc ça fait des grosses économies aussi.* » (Sophie, FamilySphère – RichMeetBeautiful, 21/04/20) ; « *Je dépense moins. Comme j'ai un peu d'argent de côté... En dernier recours on tapera là-dedans on va dire, mais on va éviter quand même. J'aurai mes bourses et je vais me débrouiller avec ça. De toute façon, après tout, là les restaurants sont fermés, tout est fermé. À part commander des vêtements sur internet, on ne peut rien faire. [Le confinement] ça m'évite de gagner de l'argent, mais ça ne m'en fait pas dépenser non plus. Du coup ça me met un peu au point mort quoi.* » (Laura, Yoopies, Staffme, 27/04/20).

Quand ils sont rentrés chez leurs parents ils ont été à nouveau directement pris en charge par la famille: « *On est rentrées chez nos parents. Donc ça il faut prendre en compte que je ne vais pas avoir de dépenses. À part les dépenses que j'ai d'habitude, c'est-à-dire le loyer, enfin le loyer, l'assurance, tout ça, je ne vais pas avoir de dépenses en plus.* » (Gabrielle, Superprof – Assadia, 29/04/20)

Quand ils ont conservé leur revenu d'emploi, leurs recettes étaient même parfois supérieures à leurs dépenses : « *Le budget il a beaucoup changé puisque niveau dépenses je suis à quasiment zéro. J'ai payé quelques jeux sur mon PC par-ci par-là. Et sinon niveau revenu je gagne toujours la même chose, pour le salaire en tout cas. Et pour les cours j'ai donné des cours en visio. Et j'ai dû en donner six, un truc comme ça. Six ou sept. Donc fois quinze, quatre-vingt-dix à peu près. Donc voilà ça m'a fait cent euros sur deux mois. C'est moins que d'habitude mais c'est pas gênant.* » (Grégoire, Superprof, 18/05/20).

Dans certains cas ils ont même réussi à épargner : « *Je ne dépense plus donc c'est de l'argent que je peux mettre de côté donc c'est pas mal.* » (Estelle, Yoopala, 20/04/20) ; « *J'ai réussi à mettre quatre cents balles de côté quasiment. Et puis vraiment je ne dépense pas. Je crois que je dépense quatre-vingts euros tous les dix jours pour des courses donc à côté de ça... Bizarrement moi le confinement me fait beaucoup de bien.* » (Sophie, FamilySphère – RichMeetBeautiful, 21/04/20)

## **b. L'importance de la taille du logement**

La taille du logement occupé est évidemment apparue comme un facteur déterminant en termes de confort de vie. En effet, vivre dans un espace suffisamment grand a été tout de suite perçu comme un atout, comme l'ont dit Agathe ou Céline « *C'est pas une toute petite pièce, donc ça va* » (Agathe, *Parkours*, 12/06/20) ; « *On est partis dans notre maison de campagne donc franchement ça va, je n'ai pas à me plaindre, on est très bien et puis psychologiquement ça va très bien. Je suis clairement pas à plaindre.* » (Céline. *Yoopala – Babysittor*, 23/04/20). A l'inverse, ceux qui habitaient un logement exigü ont d'emblée perçu la difficulté première que cela représentait. C'est ainsi que Marjolaine comme Gabrielle ont fait le choix, dès le décret du confinement, de quitter leur lieu de vie d'étudiantes : « *Au début je devais rester là et puis en fait je me suis rendu compte que deux mois dans un quinze mètres carrés j'allais crever donc je suis rentrée chez mes parents.* » (Marjolaine, *Superprof*, 02/06/20) ; « *Alors avant... avant que le Président prévienne 'vous allez être en confinement', déjà je me suis dit : 'on est dans un tout petit appart' ma coloc' et moi, sixième étage, chaleur de ouf l'été parce qu'il n'y a pas d'isolation', du coup j'ai dit à ma coloc' : 'le mieux c'est qu'on rentre chez nos parents'. Elle était d'accord. On est rentrées chez nos parents.* » (Gabrielle. *Superprof – Assadia*, 29/04/20).

### **c. Le spectre de la solitude**

En plus de retrouver de l'espace, regagner le domicile familial a pu aussi rasséréner celles et ceux qui redoutaient la solitude en confinement. Claire l'a formulé fermement : « *Je ne pouvais pas supporter de passer deux mois seule dans vingt mètres carrés. Je me suis dit que je ne supporterais pas (...) Ah oui, clairement. Je suis ravie de les [mes parents] voir tous les jours quand même.* » (Claire, *Yoopies – Superprof*, 21/04/20). De même, beaucoup ont fait valoir comme un avantage le fait de ne pas vivre seul dans leur logement étudiant. C'est ce que Daphnée, hébergée avec sa sœur, a mis ainsi en exergue : « *J'ai été confinée dans mon appartement du coup à Blois et donc du coup comme je suis en colocation avec ma sœur j'étais pas seule donc y avait pas ce problème où c'est lourd parce que socialement tout seul dans ton appartement...* » (Daphnée, *Superprof*, 28/05/20) De son côté, Tessa a valorisé la vie chez l'habitant, qui l'a préservée de la complète solitude : « *Je ne vis pas seule en fait. Je vis chez l'habitant, chez un couple qui a une chambre dans la maison et qui loue cette chambre-là. Donc je suis chez eux, toute seule oui, mais pas vraiment toute seule.* » (Tessa, *Superprof*, 18/05/20) Dans le même esprit, Sarah nous a dit à propos du confinement : « *Bah moi je le vis bien, après c'est parce que je suis pas confinée seule, du coup* » (Sarah, *Superprof*, 18/05/20)

### **d. La communication avec la famille et les amis**

Par ailleurs, le fait de pouvoir communiquer, même seulement à distance, avec sa famille et ses amis a permis de relativiser un peu la contrainte du confinement, grâce au temps disponible plus long et à la multitude des outils d'échanges. « *Pour tout ce qui est de la famille, j'ai l'habitude qu'ils soient loin de moi, donc ça change pas grand chose. Au contraire, j'ai plus de temps pour leur parler. Et puis, les amis, on continue à se parler, on s'appelle, on se fait des messages et tout donc ça change pas forcément grand chose, j'ai envie de dire, surtout quand on a des amis qui sont dans d'autres pays, dans d'autres villes. Si, ça change sur le fait de rester chez soi et d'être beaucoup plus en échanges virtuels, mais les échanges sont quand même là, donc je pense que ça, ça aide aussi. Enfin ça ne change pas trop, quoi* » (Sarah, *Superprof*, 18/05/20) ; « *C'est vrai que ça permet d'avoir un petit rythme de vie et puis mine de rien quand même, avoir un contact avec cette famille, c'est toujours agréable aussi d'avoir un contact avec d'autres personnes. (...) On fait assez régulièrement des FaceTime avec mes amis. On fait des jeux en ligne. On fait des Netflix.* » (Céline.

*Yoopala – Babysittor, 23/04/20) ; « Je suis plus (+) en contact avec les personnes de ma classe aussi. Aussi avec ma famille, etcetera. » (Estelle. Yoopala, 20/04/20) ; « Comme on a quand même des choses à faire avec la fac, on est pas mal occupés et puis on garde contact avec tout le monde. Ça va. » (Maeva, Yoopala, Babysits, Superprof, 21/04/20)*

#### **e. Un sentiment de bien-être malgré tout largement écorné**

Si les témoignages recueillis ont ainsi permis de saisir quelques bonnes raisons de garder le moral, dans la plupart des cas, les étudiants ont fait état de leur sentiment de bien-être amoindri : « *Hou ! Le moral ça va mais le bien-être hou !* » (Alexandre, Staffme, Babysittor, 22/05/20). Bien sûr quelques-uns ont affirmé avoir plutôt pu maintenir une hygiène de vie équilibrée entre activité sportive et bonne gestion de leur temps libre, comme Sophie : « *Et sinon je me suis mise pas mal au sport en confinement. J'ai une bonne heure dans ma journée qui est prise en sport. Je dine plus. Je « geeke » un peu, je lis, je fais du ménage et je m'occupe de mon chat. Et j'ai des potes quand même sur FaceTime beaucoup.* » (Sophie, FamilySphère – RichMeetBeautiful, 21/04/20). Mais le plus souvent, même quand ils disaient s'être accommodés du confinement, notamment grâce au maintien des contacts en visio, c'est justement le manque d'activité physique et le rythme de vie irrégulier qu'ils ont jugés les plus grands responsables de leur mal-être : « *Oui ça va, je m'en accomode bien [du confinement]. Des fois à la fin de la journée on est un peu... on a envie de marcher, de bouger...* » (Laura, Yoopies, Staffme, 27/04/20) ; « *Le moral ça va parce qu'on faisait des Zoom entre potes quoi. Donc finalement on a aussi gardé le contact. Le bien-être c'est qu'on a ralenti le sport, enfin moi j'ai ralenti le sport. Je n'ai pas forcément mangé très sain et je ne me couchais pas forcément très tôt. Ça fait qu'au niveau bien-être ce n'était pas non plus top. J'essaie de garder un rythme de vie quand même. Voilà. Quand tu changes toutes tes habitudes d'un coup, tu passes d'une vie quand même rythmée à... Tu te lèves le matin, tu vas à La Défense, etcetera ; c'est un truc rythmé. Et on doit rester confiné totalement, on reste à la maison pendant cinquante-cinq jours, ce n'est pas du tout la même chose.* » (Alexandre, Staffme, Babysittor, 22/05/20) ; « *Je n'ai pas de loisir, je n'ai aucun loisir. Au lycée je faisais partie d'un club de sport, je faisais de l'escalade et je faisais aussi du fitness et je faisais aussi du tir à l'arc. Aujourd'hui je ne peux plus faire tout ça. Je n'ai plus aucune distraction, sauf les films que je peux regarder de temps en temps.* » (Caroline, Tidoudou – Archi – classe pop, 28/05/20) ; « *Ça a plus ou moins tout changé quand même. Surtout au niveau du sport. Là je m'étais décidée en plus au second semestre à me lancer dans un club de sport parce que ça m'avait manqué juste la pratique du sport individuelle au premier semestre. Déjà les clubs de sport ont fermé. Dommage quand on commence à reprendre.* » (Daphnée, Superprof, 28/05/20).

Ayant dû renoncer à leur pratique sportive favorite, certains se sont investis dans de nouvelles activités dont ils ont dit avoir su quand même profiter, comme Yann par exemple : « *C'est adieu au vélo. Enfin je n'en fais plus beaucoup du tout. C'est la fin de tout ce qui est aller à la fac, aller à l'internat. Tout ça a changé, ce n'est pas rien. Après ce n'est pas plus mal, j'ai pu me concentrer sur les jeux. (...) Après je fais un peu de jardinage quand même. Ça permet de faire d'autres activités, de ranger, de tisser des liens avec sa famille, d'appeler un peu plus ses grands-parents, c'est ce que j'ai fait aussi.* » (Yann, Parkours, 22/05/20).

Mais d'autres ont vécu le changement de rythme de vie imposé littéralement comme une perte et un choc. « *Ce qui m'a fait un choc, c'est bien évidemment de perdre mon quotidien, c'est-à-dire que j'avais l'habitude de travailler, d'aller en cours.* » (Gabrielle, Superprof – Assadia, 29/04/20).

Quand les étudiants se connaissaient des problèmes psychologiques, ceux-ci ont été décuplés par le confinement. Grégoire, agoraphobe, l'a exprimé de cette manière : « *j'ai aussi un autre truc qui n'a rien à voir, qui a priori n'a rien à voir... C'est que je fais des attaques de panique. Donc j'ai du mal à sortir de base de chez moi. Je fais de l'agoraphobie. Et à cause de ça quand je reste trop longtemps au même endroit et que je sors pas, que je m'entretiens pas à sortir, c'est beaucoup plus compliqué de sortir. Maintenant. Avant pour aller à l'école j'avais aucun souci, là si je devais y aller sans raison, j'y arriverais pas, je ferais des attaques de panique.* » (Grégoire, *Superprof*, 18/05/20) Dans certains cas, le sentiment de mal gérer son temps, combiné au retour forcé chez les parents, a déclenché des ennuis de santé de l'ordre de la déprime, que les contacts avec les amis, eux-mêmes tous plus ou moins fragilisés par le confinement, n'ont fait qu'amplifier. C'est ainsi que Marjolaine dit avoir vécu le pire : « *Moi c'était vraiment la pire période de ma vie je pense. Dans l'échelle du classement des pires moments que j'ai passés ça doit être en deuxième, un truc comme ça. C'était horrible, parce que les profs ils nous donnaient un milliard de travaux à faire, je passais mes journées entières à faire ça et en plus ça allait pas. C'était vraiment compliqué. (...) J'ai eu beaucoup de problèmes de santé l'année dernière et retourner chez mes parents ça m'a rappelé ça. Ça m'a déprimée. Ça a été assez compliqué, ça a trop fait remonter de trucs douloureux du passé comme on évite de faire remonter quand on se voit à l'extérieur. En fait je rentre pas souvent chez mes parents aussi. Du coup pour ça, ça a été hyper compliqué pour ça, et en plus avec le travail et devoir supporter les copains-copines qui vont pas bien non plus, passer des heures au téléphone. Ça a été complexe.* » (Marjolaine, *Superprof*, 02/06/20)

## Conclusion

Articulée autour de l'emploi, du cursus et de la vie quotidienne, l'existence confinée des étudiants a révélé beaucoup de similitudes en termes de questions évoquées. S'agissant de l'emploi : offres et types d'emplois, questions matérielles, arbitrages entre matériel et moral, chômage. S'agissant du cursus : place des écrans, changement du rythme de travail, difficultés matérielles, nouvelles règles sur le plan des enseignements. S'agissant de la vie quotidienne : taille du logement, solitude, communication, ressources financières, conditions de bien-être.

Mais des différences se sont fait sentir dans la manière dont les étudiants ont abordé toutes ces questions. Là où certains aspects ont été décrits par les uns comme des inconvénients voire de vrais handicaps, d'autres ont été désignés par leurs congénères au contraire comme des avantages voire des privilèges. Mêlant des considérations matérielles et financières avec des considérations physiques et psychologiques, les propos des étudiants ne permettent pas de mettre en évidence les facteurs précis ou les caractéristiques socio-démographiques qui ont joué dans ces différences de perceptions.

Pour les étudiants les plus positifs, peut-être peut-on conclure que, paradoxalement, la crise sanitaire que traverse la société tout entière, les a aidés à déployer leur propension à s'adapter au climat d'incertitude généralisé, comme l'a exprimé Yann, l'apprenti mathématicien, dans son propos rationalisé : « *De toute façon, je ne peux pas m'inquiéter là, parce que les gens qui sont au-dessus de moi sont aussi plus inquiets que moi et ont beaucoup plus de trucs à penser. Et puis si jamais ils ont des choses à me dire, ils me les diront et puis on laisse faire, on laisse couler. Pas d'inquiétude supplémentaire à avoir.* » (Yann, *Parkours*, 22/05/20). Ils ont pu parfois aussi trouver

dans ce contexte difficile l'occasion de se réinventer, comme Daphnée, titulaire du BAFA, qui s'est investie dans la mise en place de formations en ligne destinées aux jeunes qui veulent partir à l'étranger : « *J'anime des week-ends où on prépare des jeunes à partir à l'étranger. Du coup là on a dû réfléchir à des façons de les former en ligne. (...) Donc oui ça a quand même fait évoluer pas mal d'activités qui étaient dans ma vie avant le confinement mais c'était pas forcément gênant.* (Daphnée, *Superprof*, 28/05/20). Conscients de la réalité concrète de la pandémie qu'ils ont côtoyée de près, comme Hippolyte « *En fait dans mon cœur on a recréé un gros cluster. (Rires.) (...) Il y en a pour qui ça a été assez fort, pour qui ça a duré très longtemps. Pour certains, ils sont allés jusqu'aux problèmes respiratoires. D'autres qui étaient juste exténués, qui avaient mal à la tête, et ça pendant une semaine ou deux. Mais moi et mon ami, non. J'ai eu mal à la tête peut-être trois jours. J'ai eu des courbatures quand même pendant cinq jours et une perte de l'odorat aussi pendant deux semaines, mais sinon ce n'était pas plus de ressenti que ça.* » (Hippolyte, *Superprof*, 22/05/20), ils ont pourtant même pu redouter le déconfinement, comme Gabrielle : « *Ça me stresse un peu la période du déconfinement, parce que voilà après avoir été confinée pendant longtemps, ça va faire tout bizarre.* » (Gabrielle, *Superprof – Assadia*, 29/04/20) ou comme Sophie : « *[Le déconfinement] je l'appréhende peut-être un peu. Si ça se trouve, pas du tout, mais j'avoue que je me dis que le moment où d'un coup il y aura plein de gens autour et qu'on en parlera tous et qu'on sera tous très proches les uns des autres, ça va peut-être faire bizarre sur le coup.* » (Sophie, *FamilySphère – RichMeetBeautiful*, 21/04/20).

## Table des illustrations

Tableau 1: Principales raisons du temps partiel chez les jeunes .....	13
Tableau 2: Première catégorisation des intermédiaires numériques d'emploi étudiant à partir de l'exploration en ligne .....	22
Tableau 3 : Récapitulatif de l'offre d'emplois étudiants proposée en ligne.....	24
Tableau 4 : classification des plateformes citées par les étudiants .....	28
Tableau 5 : Les effectifs par type de plateforme .....	29
Tableau 6: Récapitulatif des slogans publicitaires adressés sur les plateformes en ligne.....	30
Tableau 7 : les effectifs par type de plateforme .....	40
Tableau 8 : nombre d'activités rémunérées déclarées par les étudiants selon le mode d'accès à l'emploi .....	41
Tableau 9: Nombre d'activité rémunérée déclarée par les étudiants selon le type de plateforme .....	43
Tableau 10 : caractéristiques des activités les plus fréquemment exercées par les étudiants ..	44
Tableau 11 : caractéristiques des jobs étudiants selon le type de plateforme .....	45
Tableau 12 : perception des plateformes par les étudiants selon le type de plateforme.....	47
Tableau 13 : caractéristiques des étudiants selon le type de plateforme (en % sauf mention contraire) .....	49
Tableau 14 : Caractéristique du contrat de travail (activité principale) selon le type d'intermédiaire numérique (en %) .....	93
Tableau 15: Perception de l'activité rémunérée et difficultés financières selon le type d'intermédiaire numérique .....	104
Tableau 16: Ressources des étudiants selon le type d'intermédiaire numérique .....	109
Tableau 17 : Emploi du temps durant une semaine normale de cours selon le recours à un intermédiaire numérique .....	131
Tableau 18: Emploi du temps durant une semaine normale de cours selon la nature de l'intermédiaire numérique .....	131
Tableau 19: temps que souhaiteraient consacrer les étudiants à l'activité rémunérée, selon le recours à un intermédiaire numérique .....	132
Tableau 20 : temps que souhaiteraient consacrer les étudiants à l'activité rémunérée selon le type d'intermédiaire numérique .....	132
Tableau 21 : l'absence en cours en fonction du type d'emploi occupé durant les études, selon le recours à un intermédiaire numérique .....	133
Tableau 22: l'absence en cours en fonction du type d'emploi occupé durant les études, selon le type d'intermédiaire numérique .....	134
Tableau 23 : Effets ressentis par les étudiants de l'emploi, selon le recours à un intermédiaire numérique.....	134
Tableau 24: Effets ressentis par les étudiants de l'emploi, selon le type d'intermédiaire numérique.....	135
Tableau 25: Taux de réussite au premier semestre selon le recours à un intermédiaire numérique.....	136
Tableau 26: Taux de réussite au premier semestre selon le type d'intermédiaire numérique.	136
Tableau 27: Effet de l'emploi étudiant sur les études .....	138

Illustration 1:Cartographie des intermédiaires numériques d'emploi étudiant.....	26
Illustration 2:Copie d'écran du site Yoopies .....	36
Illustration 3:copie d'écran d'une vidéo Youtube présentant le statut de micro-entrepreneur par un membre de la plateforme staffme.....	37
Illustration 4: Capture d'écran du site studentpop : <a href="https://www.studentpop.fr">https://www.studentpop.fr</a> .....	69
Illustration 5: Capture d'écran du site studentpop : <a href="https://www.studentpop.fr">https://www.studentpop.fr</a> .....	71
Illustration 6: Copie d'écran du site StudentPop <a href="https://studentpop.fr/charte-studentpop/">https://studentpop.fr/charte-studentpop/</a> .....	78
Illustration 7 : Copie d'écran du site Staffme - <a href="https://help.staffme.fr/hc/fr/articles/360000333613-Comment-devenir-auto-entrepreneur-en-quelques-minutes-">https://help.staffme.fr/hc/fr/articles/360000333613-Comment-devenir-auto-entrepreneur-en-quelques-minutes-</a> .....	100

Figure 1 : utilisation des intermédiaires numériques parmi les étudiants exerçant une activité rémunérée .....	42
Figure 3:les ressources mensuelles des étudiants en 2020 (Repères, OVE, 2020) .....	108
Figure 4: Satisfaction à l'égard de l'aide familiale perçue selon le type de plateforme .....	110
Figure 5: les dépenses mensuelles des étudiants en 2020 (Repères, OVE, 2020) .....	113

## Bibliographie

- Abdelnour, S. (2017). *Moi, petite entreprise. Les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*. Paris: PUF.
- Abdelnour, S., & Bernard, S. (2018). Vers un capitalisme de plateformes ? *La nouvelle revue du travail*, 13. doi:<https://doi.org/10.4000/nrt.3797>
- Abdelnour, S., & Méda, D. (2019). *Les nouveaux travailleurs des applis*. Paris: PUF.
- Amar, N., & Viossat, L.-C. (2018). *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale, rapport n°2015-121 R*. IGAS.
- Baillet, J., Croutte, P., & Prieur, V. (2019). *Baromètre du numérique 2019. Enquête sur la diffusion des technologies de l'information et de la communication dans la société française en 2019*. CREDOC. Enquête sur les "Conditions de vie et les aspirations des Français".
- Baron, M., Blanchard, S., Delage, M., & Frouillou, L. (2018). A la recherche des mobilités quotidiennes. *OVE Info*(38).
- Barraud de Lagerie, P., & Sigalo Santo, L. (2018). Et pour quelques euros de plus. Le crowdsourcing de micor-tâches et la marchandisation du temps. *Réseaux*(212), 51-84 .
- Beauvisage, T., Beuscart, J.-S., & Mellet, K. (2018). Numérique et travail à-côté. Enquête exploratoire sur les travailleurs de l'économie collaborative. *Sociologie du travail*, 60(2), 1-22.
- Beduwé, C., & Giret, J.-F. (2018). Le travail salarié des étudiants en France. *Cereq Essentiels*(1), 117-124.
- Beduwé, C., Berthaud, J., Giret, J.-F., & Solaux, G. (2019). *Salariat étudiant, parcours universitaires et conditions de vie*. Paris: La Documentation Française.
- Beffy, M., Fougère, D., & Maurel, A. (2009). L'impact du travail salarié des étudiants sur la réussite et la poursuite d'études universitaires. *Economie et Statistique*, 422, 31-50.
- Beffy, M., Fougère, D., & Maurel, A. (2009). L'impact du travail salarié des étudiants sur la réussite et la poursuite des études universitaires. *Economie et Statistique*(422), 31-50.
- Belghith, F., Beswick, C., & Verley, E. (2020). Problèmes de santé, souffrances psychiques et investissements studieux. Dans F. Belghith, A. Bohet, & Y. Morvan, *La santé des étudiants*. Paris: La documentation française.
- Belghith, F., Ferry, O., Patros, T., & Tenret, E. (2020). La vie étudiante au temps de la pandémie de Covid-19 : incertitudes, transformations et fragilités. *OVE Infos*(42).
- Belghith, F., Ferry, O., Patros, T., & Tenret, E. (2021). Etre étudiant en 2020 : entre incertitudes et fragilités. Premiers résultats des enquêtes Conditions de vie des étudiants 2020. *OVE Infos*.
- Bergström, M. (2019). *Les nouvelles lois de l'amour. Sexualité, couple et rencontres au temps du numérique*. Paris: La découverte.

- Bernard, S., & Chappaz, F. (2007). Hétérogénéité de l'emploi et compromis temporel : les emplois étudiants. Dans F. Vatin, & S. Bernard. Paris : La Dispute.
- Bessy, C., & Chauvin, P.-M. (2013). The Power of Market Intermediaries: From Information to Valuation Processes. *Valuation Studies*(1), 83-117.
- Beuscart, J.-S., & Flichy, P. (2018). Plateformes numériques. *Réseaux*, 6(212), pp. 9-22.
- Beuscart, J.-S., Dagiral, E., & Parasie, S. (2016). *Sociologie d'internet*. Paris: Armand Colin.
- Body, K., Bonnal, L., & Giret, J.-F. (2014). Does Student Employment Really Impact Academic Achievement ? The case of France. *Applied Economics*, 46(25), 3061-3073.
- Bonnet, E., & Verley, E. (2017). « De la « qualité de l'emploi » au « rapport au travail » des jeunes : des évolutions paradoxales », in 20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolution. *Cereq Essentiels*, n°1, 85-93.
- Botsman, R., & Rogers, R. (2011). *What's Mine Is Yours*. HarperCollins Business .
- Boullier, D. (2019). *Sociologie du numérique* (éd. 2ème édition). Paris: Armand colin.
- Bouvard, M., & et al. (2015). *L'économie collaborative : propositions pour une fiscalité simple, juste et efficace*. Rapport d'information du Sénat.
- Boyd, D. (2016). *C'est compliqué. La vie numérique des adolescents*. Paris: C&F Editions.
- Brinbaum, Y., & Issehnane, S. (2015). Les débuts de carrière des jeunes issus de l'immigration : une double pénalité ? *Cereq Bref*(341).
- Cardon, D., & Casilli, A. (2015). *Qu'est-ce que le Digital Labor ?* Bry-sur-Marne: INA, coll. « Etudes et controverses ».
- Casilli, A. (2019). *En attendant les robots. Enquête sur le travail du clic*. Paris: Seuil.
- Castel, R. (2009). *La Montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*. Paris: Éditions du Seuil, La couleur des idées.
- Chambard, O. (2020). *Business Model. L'université, nouveau laboratoire de l'idéologie entrepreneuriale*. Paris: La découverte.
- Charles, N. (2016). Les étudiant.es français.es à la vitesse TGV. *OVE Infos*(31).
- Chauvin, P.-M., Grossetti, M., & Zalio, P.-P. e. (2014). Introduction. Dans P.-M. Chauvin, M. Grossetti, & P.-P. Zalio, *Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat*. Paris: Presses de sciences po.
- Chérèque, F., Abrossimov, C., & Khennouf, M. (2015). Evaluation de la 2ème année de mise en oeuvre du plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale. (2014-049R).
- Chevalier, T. (2016). Familialisation de la citoyenneté sociale des jeunes en France et inégalités. *Informations sociales*, 195(4), 56-64.
- Cordazzo, P. D. (2017). *Parcours d'étudiants. Sources, enjeux et perspectives de recherche*. Paris: Ined Editions.

- Coulon, A. (1997). *Le métier d'étudiant. L'entrée dans la vie universitaire*. Paris: PUF, coll. « Politique d'aujourd'hui ».
- Couppié, T., Dupray, A., Gasquet, C., & Lemistre, P. (2021). Enseignement supérieur : nouveaux parcours, nouveaux publics. *Céreq Essentiels*(3).
- Couppié, T., Dupray, A., & Epiphane, D. (2018). 20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions. *Céreq Essentiels*(1).
- Croutte, P., Lautié, S., & Hoibian, S. (2017). *Baromètre du numérique*. CREDOC.
- Dagiral, E., & Martin, O. (2016). Sur facebook, les jeunes sont-ils dans un monde à part ? Dans E. Dagiral, & O. Martin, *L'ordinaire d'internet. Le web dans nos pratiques et relations sociales* (pp. 120-139). Paris: Armand Colin.
- David, S., & Melnik-Olive, E. (2014). Le décrochage à l'université, un processus d'ajustement progressif ? *Formation emploi*, 128, 81-100.
- de Larquier, G., & Monchatre, S. (2014). Recruter : les enjeux de la sélection. *Revue Française de Socio-économie*(14), 41-49.
- de Larquier, G., & Rieucan, G. (2014). Quand les entreprises font leur marché : canaux et sélection sur les marchés du travail. *Revue Française de Socio-économie*, 14, 93-113.
- DEPP. (2019). Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche.
- Didry, C. (2016). *L'Institution du travail : droit et salariat dans l'histoire*. Paris: La Dispute.
- Dubet, F., Duru-Bellat, M., & Vérétoit, A. (2010). Les inégalités scolaires entre l'amont et l'aval. Organisation scolaire et emprise des diplômés. *Sociologie*, 1(2), 177-197.
- Epiphane, D., Mazari, Z., Olaria, M., & Sulzer, E. (2019). Des débuts de carrière plus chaotiques pour une génération plus diplômée. Les premiers apports du suivi sur 7 ans de la Génération 2010. *Bref Céreq*(382).
- Erlich, V. (1998). *Les Nouveaux Etudiants. Un groupe social en mutation*. Paris: Armand Colin.
- Ferry, O., & Verley, E. (2016). Des études à l'emploi : comment les étudiants jugent-ils l'utilité professionnelle de leurs études. Dans J.-F. Giret, C. Van de Velde, & E. Verley, *Les vie étudiantes. Tendances et inégalités*. Paris: La Documentation française.
- Flückiger, C. (2016). Les étudiants sont-ils des natifs numériques ? Dans E. Dagiral, & O. Martin, *L'ordinaire d'internet. Le web dans nos pratiques et relations sociales* (pp. 140-160). Paris: Armand Colin.
- Flichy, P. (2017). *Les Nouvelles Frontières du travail à l'ère numérique*. Paris: Le Seuil.
- Gadrey, J. (2001). *Nouvelle économie, nouveau mythe*. Paris: Flammarion.

- Galland, O., Verley, E., & Vourc'h, R. (2011). *Les mondes étudiants*. La Documentation Française, coll « Etudes et Recherches ».
- Georgy, C. (2017). *Visibilité numérique et recrutement. Une sociologie de l'évaluation des compétences sur internet*, Thèse de doctorat en sociologie. Cachan: ENS Paris-Saclay.
- Giret, J.-F. (2011). L'activité rémunérée des étudiants. Dans O. Galland, E. Verley, & R. Vourc'h, *Les mondes étudiants*. Paris: La Documentation Française.
- Giret, J.-F. (2016). L'activité rémunérée des étudiants. Dans J.-F. Giret, C. Van de Velde, & E. Verley, *Les vies étudiantes. Tendances et inégalités* (pp. 207-216). Paris: La Documentation Française, coll. « Etudes et Recherches ».
- Giret, J.-F., & Issehnane, S. (s.d.). L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur. *Formation emploi*, 117, 29-47.
- Giret, J.-F., & Tenret, E. (2016). Les ressources des étudiants : mesure, inégalités et vulnérabilités. Dans P. (. Cordazzo, *Parcours d'étudiants*. Paris: Ined Editions.
- Giret, J.-F., Lopez, A., & Rose, J. (2005). *Des formations pour quels emplois ?* Paris: La découverte.
- Giret, J.-F., Van de Velde, C., & Verley, E. (2016). *Les vies étudiantes. Tendances et inégalités*. La Documentation Française, coll. « Etudes et Recherches ».
- Grobon, S., & Portela, M. (2016, Août). Les valeurs des jeunes adultes. Leur perception de l'avenir et de la protection sociale. *Les dossiers de la DRESS*.
- Henrard, V., & Ilardi, V. (2017). Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la Génération 2012. *Céreq Enquêtes*(1).
- Hidri Neys, O. (2008). Se forger une apparence recrutable : une stratégie d'insertion professionnelle des étudiant(e)s. *Travailler*(20), 99-122.
- Jan, A. (2018). Livrer à vélo...en attendant mieux. *La Nouvelle Revue du Travail*(13), [en ligne] URL <http://journals.openedition.org/nrt/3803>.
- Jourdain, A., & Naulin, S. (2019). Marchandiser ses loisirs sur internet : une extension du domaine du travail ? Dans S. Abdelnour, & D. Méda, *Les nouveaux travailleurs des applis*. Paris: PUF.
- Lahire, B. (2021). *Culture écrite et inégalités scolaires : Sociologie de l'« échec scolaire » à l'école primaire*. Lyon: Presses universitaires de Lyon.
- Le Pape, M.-C., & Tenret, E. (2016). Solidarités familiales et conditions de vie étudiante : des disparités objectives aux inégalités perçues. Dans J.-F. Giret, C. Van de Velde, & E. Verley, *Les vies étudiantes. Tendances et inégalités*. Paris: La Documentation française.
- Marchal, E., Mellet, K., & Rieucan, G. (2007). Job board toolkits: Internet matchmaking and changes in job advertisements. *Human Relations*, 60(7), 1091-1113.

- Mellet, K. (2011). L'offre d'emploi sur Internet, ou comment repenser la "neutralité" du marché du travail. Dans S. Houdard, & O. Thiery, *Humains, non-humains. Comment repeupler les sciences sociales* (pp. 166-175). Paris: La Découverte.
- Monchatre, S., Baraldi, L., & Durieux, C. (2002). La gestion des compétences : quelle individualisation de la relation salariale ? Dans D. Brochier, *La gestion des compétences : acteurs et pratiques* (pp. 113-135). Paris: Economica.
- Montel, O. (2018). Économie collaborative et protection sociale : mieux cibler les plateformes au cœur des enjeux. *Revue Française des Affaires Sociales*, 15-31.
- Novel, A.-S. (2013). *La Vie Share, mode d'emploi. Consommation, partage et modes de vie collaboratifs*. Paris: Alternatives.
- Observatoire de la vie étudiante. (2020). Repères 2020.
- Observatoire national de la vie étudiante. (2007). 20 questions sur la vie étudiante. Paris: La Documentation Française.
- Peugeot, V., Beuscart, J.-S., Pharabod, A.-S., & Trespeuch, M. (2015). Partager pour mieux consommer ? Enquête sur les usages de la consommation collaborative. *Esprit*(7), 19-29.
- Pharabod, A.-S. (2017). Fréquenter des inconnus grâce à internet. Une sociabilité personnelle sans les liens ? . *Sociologie*, 8, 101-116.
- Pinto, V. (2010). L'emploi étudiant et les inégalités sociales dans l'enseignement supérieur. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 183(3 ), 58-71.
- Pinto, V. (2014). *À l'école du salariat. Les étudiants et leurs "petits boulots"*. PUF.
- Regnier-Loilier, A. (2017). Etudier et avoir des enfants. Contexte de survenue des grossesses et conséquences sur les études. *OVE Infos*(36).
- Rieucan, G., & Salognon, M. (2013). Le recrutement dans la grande distribution : des pratiques ajustées ? *Revue de l'IRES*, [en ligne] URL <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00909665>.
- Sarfati, F. (2012). *Du côté des vainqueurs. Une sociologie de l'incertitude sur les marchés du travail*. Villeneuve d'Asqu: Presses universitaires du Septentrion.
- Sarfati, F. (2013). Peut-on décrocher de l'université ? Retour sur la construction d'un problème social. *Agora débats/jeunesses*, 63(1), 7-21.
- Scholz, T. (2013). *Digital Labor: The Internet as Playground and Factory*. Routledge.
- Slee, T. (2017). *What's your's is mine. Against the Sharnig Economy*. OR Books.
- Terrasse, P., Barbezieux, P., & Herody, C. (2016). Rapport au Premier ministre sur l'économie collaborative.
- Trespeuch, M., Beuscart, J.-S., Pharabod, A.-S., & Peugeot, V. (2019). Échanger entre particuliers : construction et euphémisation du lien marchand à l'heure numérique. *Revue française de socio-économie*, 22, 123-148.

Van de Velde, C. (2008). *Devenir adulte. Sociologie comparée de la jeunesse en Europe*. (PUF, Éd.) Paris.

Wolff, F.-C. (2017). Activité rémunérée et temps consacré aux études supérieures ». *Revue Economique*, 68(6), 1005-1032.

Zelizer, V. (2005). *La signification sociale de l'argent*. Paris: Seuil.

Zilloniz, S. (2017). L'activité rémunérée des étudiants et ses liens avec la réussite des études. 117.

### **Autres rapports publics (non cités mais ayant servi le projet)**

Bouvard M., Carcenac T., Chiron J., Dallier P., Genest J, Lalande B., de Montgolfier A., « L'économie collaborative : propositions pour une fiscalité simple, juste et efficace », Rapport d'information du Sénat, septembre 2015.

CNConsommation - Avis du Conseil national de la consommation sur les plateformes numériques collaboratives, 28/01/2016

Collin P. et Colin N., « Mission d'expertise sur la fiscalité de l'économie numérique », janvier 2013.

Conseil National du Numérique (CNNum), « Travail, emploi, numérique, les nouvelles trajectoires », janvier 2016.

Daudey E. et Hoibian S., « La société collaborative – mythe et réalité », CREDOC, décembre 2014

PIPAME – Prospective, « Enjeux et perspectives de la consommation collaborative », juillet 2015.

