

L'EMPLOI ÉTUDIANT À L'HEURE DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES : L'INSAISSABLE UBÉRISATION

MARIE TRESPEUCH,
Sorbonne-Université, GEMASS

ÉLISE TENRET,
Université Paris Dauphine, IRISSO

ÉLISE VERLEY,
Sorbonne-Université, GEMASS

En collaboration avec :

Feres Belghith, OVE

Alexandra Frénod, CNRS, GEMASS

Jean-françois Giret, Université de Bourgogne Franche-Comté, IREDU

Sur les 2,6 millions d'étudiants que compte la France, l'Observatoire national de la vie étudiante établit que 40% d'entre eux exercent, en parallèle de leurs études, une activité rémunérée (hors stages et alternance) (Belghith, Ferry, Patros, & Tenret, 2021). Face à l'allongement du temps des études, la recherche de financements par le biais d'activités rémunérées peut s'avérer cruciale. Dans ce contexte, des **plateformes et des applications numériques** ont émergé depuis quelques années, promettant un accès facilité à des jobs variés, bien rémunérés et faciles à insérer dans les emplois du temps étudiants. **Certains de ces intermédiaires ciblent une population jeune, qualifiée, et censément bien connectée (à l'instar des étudiants)**, d'autres s'adressent à un public plus large. À mesure qu'émergeaient ces plateformes

ou applications¹, requérant fréquemment le statut de micro-entrepreneur, la crainte d'une **ubérisation** du marché de l'emploi étudiant s'est développée dans les médias². Si le micro-entrepreneuriat permet d'être indépendant et de ne pas dépendre d'un employeur en particulier, il protège toutefois moins les étudiants, comme les autres travailleurs, en cas d'absence de missions ou d'accident du travail. Le contexte d'épidémie de Covid-19 et de confinements successifs, dans lequel s'est en partie déroulée notre enquête (**encadré 1**), a ainsi servi de révélateur des difficultés que peut receler ce statut pour la population estudiantine.

Partant du constat d'une montée en puissance de plateformes numériques d'emploi dans plusieurs domaines d'activité (notamment les plateformes de VTC ou de

livraison de repas), cet OVE Infos s'intéresse à l'effet de ces transformations sur l'emploi étudiant et vise à répondre aux questions suivantes : observe-t-on une ubérisation de l'emploi étudiant ? Quels sont les usages et l'engagement des étudiants sur les plateformes d'emploi ? Quels sont les effets de ces activités sur leurs conditions de vie, leur rapport au travail rémunéré, leur implication dans les études ?

Plusieurs résultats émergent de notre recherche : l'*ubérisation* du travail étudiant est limitée ; le monde des intermédiaires numériques de l'emploi est segmenté et les usages et profils étudiants varient selon les espaces considérés ; le rapport au travail et au statut d'emploi diffère sur certaines plateformes, en comparaison des espaces traditionnels de l'emploi étudiant.

¹ À titre d'exemple, Superprof et Deliveroo ont été créés en 2013, Staffme et StudentPop en 2016.

² 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-appeles-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.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>



ENCADRÉ 1 : LE PROJET MEENU, UNE ÉTUDE QUALITATIVE ET QUANTITATIVE

Cette synthèse est issue d'un rapport rédigé dans le cadre de l'Appel à projets « Formes de l'économie collaborative » lancé en 2018 par la DARES et la DREES. Mené par une équipe de sociologues³, le projet MEENU (Mondes de l'Emploi Étudiant à l'heure NUMérique) a suivi une méthodologie à la fois qualitative et quantitative, en mobilisant des observations, des entretiens et l'exploitation de l'enquête Conditions de vie de l'Observatoire de la vie étudiante.

Observations

- **Sur internet** : 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, 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 start-up auprès d'étudiants volontaires inscrits sur la plateforme sous la forme d'ateliers (écrire un CV, valoriser son statut de micro-entrepreneur...).

Entretiens

Des entretiens ont été menés d'abord avec 13 responsables de plateformes proposant des emplois à des étudiants ; puis avec 57 étudiants aux profils variés et avec 5 particuliers employant des étudiants pour des cours particuliers et/ou du babysitting.

L'enquête Conditions de vie de l'Observatoire de la vie étudiante

L'enquête Conditions de vie est réalisée par l'Observatoire de la vie étudiante, tous les trois ans depuis 1994, auprès d'un échantillon

aléatoirement sélectionné au sein de la population étudiante en France. Dans le cadre du projet, des questions ont été ajoutées sur le recours spécifique aux outils numériques pour travailler, la satisfaction et l'intérêt qu'y perçoivent les étudiants et les statuts d'emploi qu'ils occupent (salarié, micro-entrepreneur, intérim, travail informel...). Il est ainsi possible pour la première fois d'appréhender les formes d'activité rémunérée, non seulement par leur contenu mais aussi par les statuts occupés, aspect qui échappe le plus souvent à la statistique publique, en particulier pour cette population.

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, Écoles, CPGE) a été contacté pour répondre à un questionnaire en ligne et **les réponses de 60 014 étudiants ont pu être exploitées.**

³ Nous tenons ici à remercier Morgan Kitzmann, postdoctorant sur le projet et Hélène Malarmey, 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.

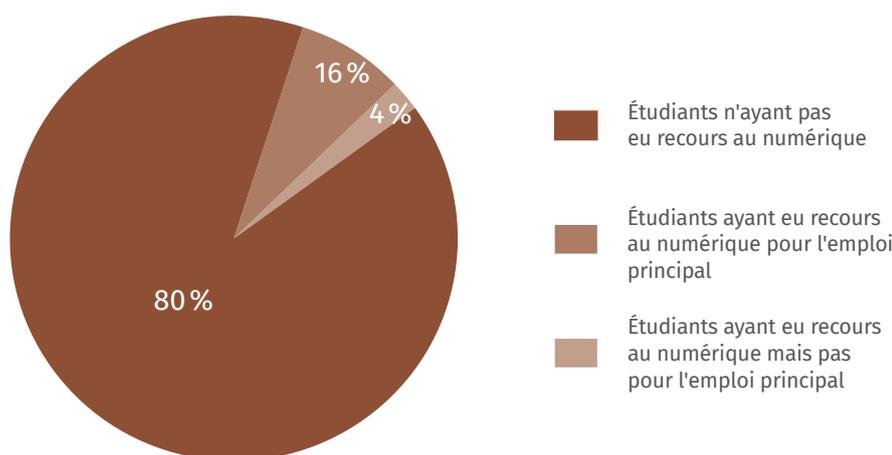
UNE « UBÉRISATION » LIMITÉE DU TRAVAIL ÉTUDIANT

Le monde du *jobbing* étudiant s'est-il profondément transformé avec le développement des plateformes numériques d'emploi destinées à cette population majoritairement jeune, connectée, qualifiée, flexible ?

Les intermédiaires numériques n'ont pas révolutionné l'accès à l'emploi des étudiants. Contrairement à d'autres secteurs comme les transports de personnes ou l'hôtellerie, leur émergence ne bouleverse pas radicalement l'organisation du marché de l'emploi étudiant, ce pour trois raisons.

Premièrement, l'accès à l'emploi via une plateforme ou une application ne concerne 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, comme le récapitule le graphique ci-dessous :

FIGURE 1 : UTILISATION DES INTERMÉDIAIRES NUMÉRIQUES PARMI LES ÉTUDIANTS EXERÇANT UNE ACTIVITÉ RÉMUNÉRÉE



Source : enquête Conditions de vie des étudiants 2020

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

Deuxièmement, les modes d'accès numériques à l'emploi sont souvent encadrés dans des mécanismes sociaux plus traditionnels, ainsi que l'ont révélé les entretiens : les pairs, les amis ou l'entourage familial, continuent à jouer un rôle important pour l'accès à l'emploi, voire l'accès aux plateformes d'emploi :

« 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. » (Alessio, 22 ans, licence

d'espagnol, Indeed et Deliveroo)

« 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... » (Clémence, 22 ans, master de psychologie, Superprof et Babysittor)

Troisièmement, le contenu des activités a peu changé avec le recours au numérique :

le soutien scolaire (15% des étudiants exerçant une activité rémunérée), le baby sitting (18%), l'hôtellerie-restauration (13%) ou encore la vente (16%) demeurent les activités les plus fréquemment exercées par les étudiants, passés par des plateformes ou non.

Si les plateformes numériques d'emploi semblent avoir peu modifié le paysage de l'emploi étudiant, elles ont toutefois fait émerger de nouvelles promesses de flexibilité, dans un espace par ailleurs fortement segmenté.

L'OFFRE D'EMPLOI EN LIGNE : DES PROMESSES COMMUNES, UN ESPACE SEGMENTÉ

Les intermédiaires numériques d'emploi destinés aux étudiants prennent la forme de sites, de plateformes web ou d'applications mobiles dont les promesses générales ont été identifiées grâce à l'observation systématique des interfaces, et à la conduite d'entretiens avec des responsables de plateformes. Nous pouvons ainsi les résumer : trouver rapidement du travail pour des étudiants majoritairement jeunes, et se tournant spontanément vers internet ; permettre d'insérer facilement l'emploi du temps professionnel dans l'emploi du temps

studieux – évolutif au cours de l'année ; travailler selon ses besoins financiers, en réalisant des missions ponctuelles et sans engagement à long terme, grâce au statut de micro-entrepreneur.

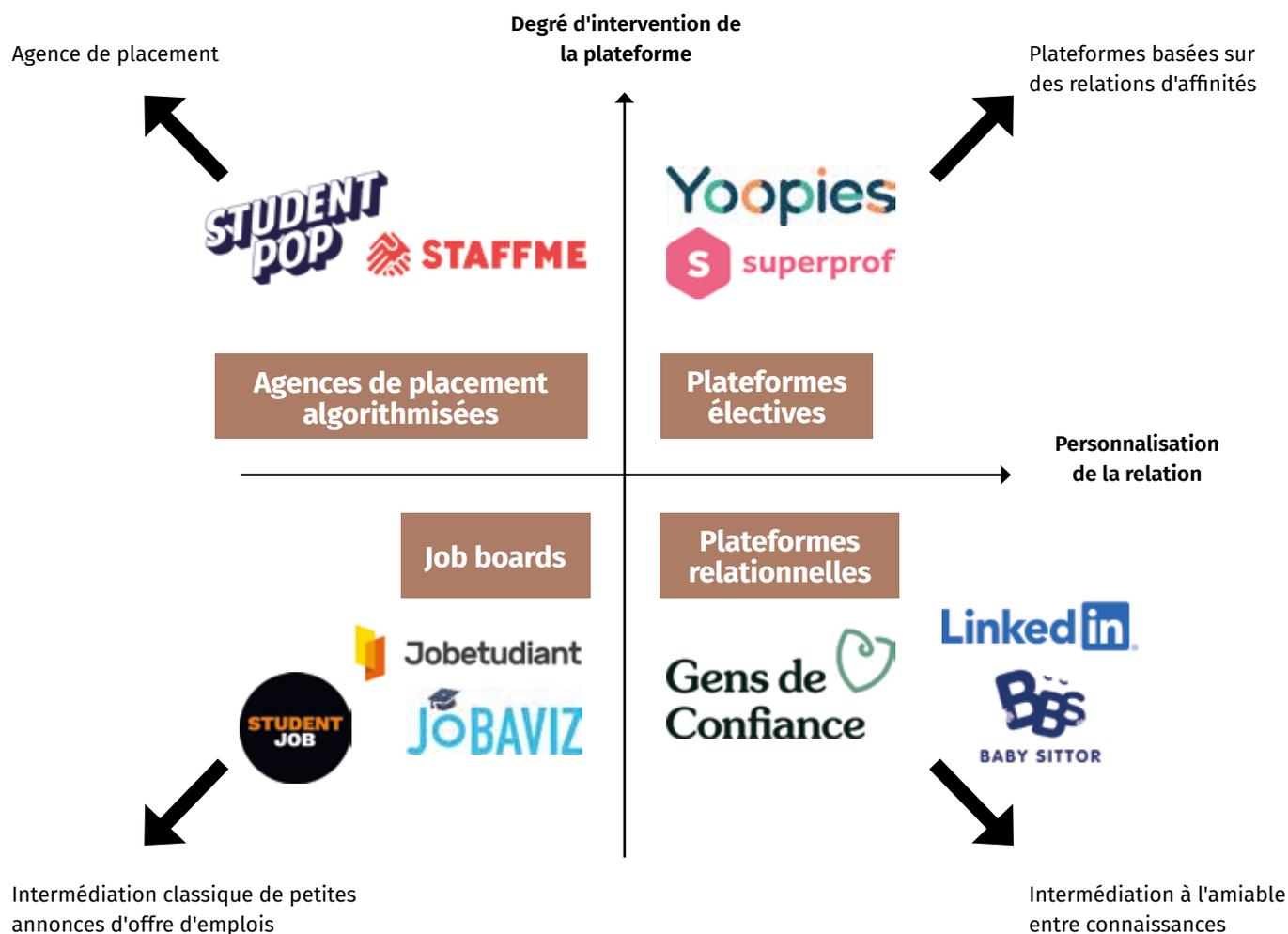
Au-delà de ces promesses générales, nous observons toutefois une diversité des intermédiaires numériques d'accès à l'emploi pour les étudiants, et une stratification du *jobbing* étudiant en fonction des plateformes mobilisées.

Ces dernières se distinguent notamment par les mécanismes d'appariement mis en œuvre (intervention plus ou moins forte de la plateforme, intégrant ou non un algorithme), mais aussi par le degré de personnalisation de la relation d'emploi qu'elles impliquent.

4 NOUS AVONS AINSI IDENTIFIÉ QUATRE TYPES DE PLATEFORMES :

- **Les agrégateurs de petites annonces d'emplois, ou « job boards ».** Les candidats peuvent activer des filtres pour trouver l'activité qui leur convient (vendeur, livreur...) et postulent ensuite via le site auprès des entreprises, 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, comme *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. 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.
- Parmi les intermédiaires qui jouent un rôle plus important dans la relation d'emploi, se trouvent d'abord les sites comme *Yoopies* ou *Superprof*, que l'on appellera les **plateformes électives**, où les étudiants construisent un profil pour attirer des employeurs. Ces plateformes conseillent d'utiliser le statut de micro-entrepreneur sans l'imposer mais assurent un travail d'intermédiation dans la constitution du dossier, 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 prise en charge du paiement. L'appariement entre candidat et employeur se fait manuellement et repose sur un principe d'affinités électives, à la manière d'un site de rencontres amoureuses.
- 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 particulièrement fort et prend la forme le plus souvent d'une application, qui gère les propositions d'emploi, les « pousse » aux pools d'étudiants disponibles, fait transiter les rémunérations, fait évaluer les deux parties à la fin de la mission.

FIGURE 2 : RÉCAPITULATIF DE L'OFFRE D'EMPLOIS ÉTUDIANTS PROPOSÉE EN LIGNE



5

DES AFFINITÉS ÉLECTIVES ENTRE CARACTÉRISTIQUES DES ÉTUDIANTS ET TYPES DE PLATEFORMES

Ces quatre figures de l'intermédiation numérique dessinent des contraintes, des appropriations, des compétences et des profils variables d'étudiants. Comme le montre

le **tableau 1**, les caractéristiques sociales de ces derniers varient fortement selon le type d'intermédiaire numérique, différenciant plus spécifiquement les étudiants ayant recours

aux plateformes algorithmisées ou *jobs boards* de ceux ayant recours aux plateformes relationnelles ou électives.

TABLEAU 1 : LES CARACTÉRISTIQUES DES ÉTUDIANTS SELON LE TYPE DE PLATEFORME

	Part de femmes	Part d'enfants de cadres et professions intellectuelles supérieures	Part d'étudiants boursiers	Part d'étudiants parisiens	Part d'étudiants étrangers	Part de descendants de deux parents immigrés	Nombre d'heures travaillées en moyenne par semaine
Job boards	62%	26%	36%	13%	24%	12%	10h
Plateformes relationnelles	81%	40%	30%	22%	8%	3%	6h
Plateformes électives	82%	32%	32%	29%	17%	9%	5h
Agences algorithmisées	24%	30%	37%	14%	24%	17%	10h
Ensemble des utilisateurs de plateformes	64%	28%	36%	18%	21%	10%	8h
Ensemble des étudiants exerçant une activité rémunérée	58%	27%	30%	13%	15%	7%	12h

Source : enquête Conditions de vie des étudiants 2020

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

Note de lecture : 62% des étudiants passés par les *job boards* pour leur activité rémunérée sont des femmes : en moyenne, les étudiants passés par les *job boards* pour leur activité rémunérée travaillent dix heures par semaine

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 (81%) et électives (82%) (en lien avec les activités exercées comme le baby-sitting), de même que les enfants de cadres et professions intellectuelles supérieures (40% d'enfants de cadres et PIS (Professions Intellectuelles Supérieures) pour 8% d'enfants d'ouvriers sur les plateformes relationnelles) et les étudiants parisiens (29% sur les plateformes électives contre 13% sur les *job boards*). Ceux qui sont les plus dotés en capitaux économique et culturel semblent plus à même de mettre en ligne des profils qui attireront des employeurs de milieux sociaux proches, comme l'explicite une étudiante interviewée dont la mère est professeur et le père directeur d'un service dans la fonction publique :

« *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 (Y, à Paris), 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)

À l'opposé, les plateformes algorithmisées et les *jobs 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 : y sont surreprésentés les enfants d'ouvriers et d'employés (35% sur les *job boards* contre

21% sur les plateformes relationnelles), les étudiants ayant une ascendance migratoire (17% sur les plateformes algorithmisées contre 3% sur les plateformes relationnelles) et les étudiants étrangers (24% sur les plateformes algorithmisées contre 8% sur les plateformes relationnelles). Ce résultat correspond ainsi à la promesse antidiscriminatoire avancée par ce dernier type de plateforme, promouvant le caractère « aveugle » de l'algorithme qui organise l'appariement entre les employeurs et les étudiants : l'employeur ne connaît pas les caractéristiques des étudiants susceptibles de s'engager sur la mission proposée avant qu'elle ne débute. Ce serait la garantie, pour les concepteurs de plateformes, d'un accès facilité à l'emploi de jeunes racisés ou stigmatisés.

« 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 vient de quartiers défavorisés. Donc en gros, 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)

Nos observations lors d'une formation dispensée gratuitement par l'une de ces startups tendent à confirmer cet aspect, puisque la grande majorité des étudiants qui s'étaient inscrits et déplacés étaient racisés. Par ailleurs, certains enquêtés soulignent aussi ce coup de pouce offert par les plateformes :

« Moi je viens de La Réunion, je suis d'origine comorienne, réunionnaise, je suis noir de peau, j'ai un nom de famille qui fait deux kilomètres, c'est un nom composé et ça a été vraiment difficile je pense de ce côté-là d'avoir un contrat pro.(...) Je remercie Staffme et Side d'avoir été là pour moi (...) puisque

sur Staffme et Side, ils vont regarder au-delà du fait des différences en fin de compte. Ils vont vraiment agir sur le fait que tu as voulu postuler sur cette mission parce que tu étais motivé. On va te la donner cette mission. Alors que sur le marché du travail, on va beaucoup regarder tes compétences, qui tu es, ton savoir-faire, ton savoir être. Il y a beaucoup plus de paramètres qui vont rentrer en compte. Ce n'est pas : tu envoies ton CV, c'est parce que c'est toi qui l'as envoyé en premier que tu vas être pris » (Amir, 22 ans, master de publicité, Staffme et Side)

LES TRANSFORMATIONS DU RAPPORT À L'ACTIVITÉ RÉMUNÉRÉE ET À L'EMPLOI DU TEMPS

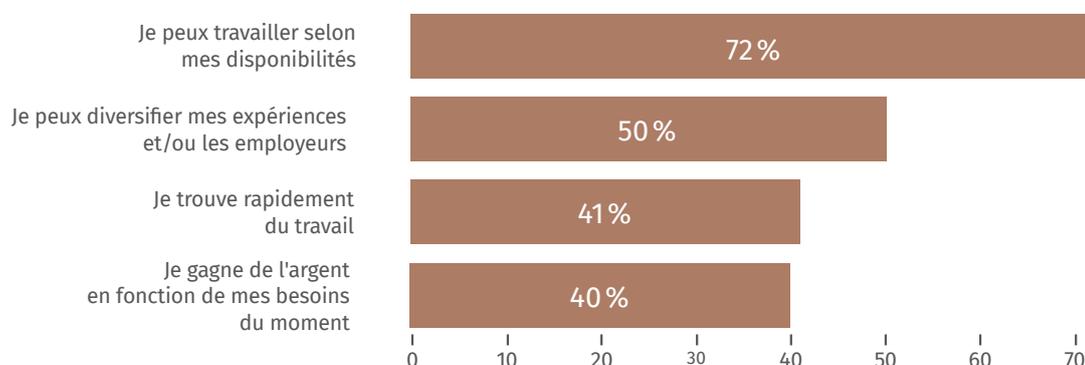
Le travail via les plateformes est en effet singulier à différents égards : premièrement, il consiste souvent en **missions courtes**, qui se caractérisent par un temps de travail moins important que la moyenne ; deuxièmement,

l'émiettement du travail permet une grande flexibilité temporelle, comme le reconnaît la majorité des étudiants enquêtés, qui pour près des trois quarts d'entre eux déclarent pouvoir travailler via les plateformes

et applications numériques selon leurs disponibilités et pour 40% selon leurs besoins financiers du moment.

FIGURE 3 : PERCEPTION DE L'ACTIVITÉ RÉMUNÉRÉE VIA LES PLATEFORMES NUMÉRIQUES

Par rapport à l'ensemble de vos expériences d'emploi, dans quelle mesure les propositions suivantes s'appliquent-elles à votre expérience des plateformes et applications numériques ? (% accord)



Source : enquête Conditions de vie 2020

Champ : étudiants ayant eu recours à une plateforme numérique pour trouver leur emploi (N = 3 818)

Pour autant, cette flexibilité engendre un certain nombre de coûts. En particulier, chercher des missions suppose 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 perceptibles pour les étudiants des plateformes algorithmisées. Sur les plateformes électives, c'est le travail de présentation de soi, très important, qui peut s'avérer chronophage, sans que les étudiants parviennent nécessairement à toujours y voir l'opportunité de développer des compétences professionnalisantes (Tenret, Trespeuch, Verley, 2021).

« 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, et cetera, 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. » (Noémie, 21 ans, licence droit-économie, Baby Sittor et GensDeConfiance)

Enfin, si la multiplication des missions variées permet de valoriser des expériences diverses dans un CV et améliorera peut-être l'insertion professionnelle ultérieure, 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. 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 », exploitant les failles de ce système d'intermédiation à plusieurs acteurs :

« 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. » (Antoine, 24 ans, M2 sciences politiques, Staffme et Side)

À LA RECHERCHE DE L'ÉQUILIBRE TEMPOREL

La quête d'un budget temps « équilibré » apparaît comme une dimension centrale dans la façon dont les étudiants entendent l'activité rémunérée via les intermédiaires numériques. Elle leur permettrait 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). C'est en tout cas l'impression qu'en ont les étudiants. Il leur serait plus facile de gérer leur emploi du temps, par la flexibilité et l'ajustement au plus près des contraintes individuelles qu'offrent les plateformes.

« 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, M2 sciences politiques, Staffme et Side)

Néanmoins, 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 »⁴ dans l'emploi (Pinto, 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.

Ainsi, l'enquête montre que globalement les emplois obtenus par l'intermédiaire de plateformes (en comparaison de ceux obtenus par des canaux traditionnels) ne facilitent pas nécessairement la conciliation entre temps de travail rémunéré et temps d'études.

Enquêteur : « Il y a des cours qui ont sauté pour travailler 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)

L'incertitude associée à ces activités influence les manières d'étudier et l'intégration des étudiants à l'université et dans leurs groupes de pairs.

⁴ « 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).

LE MICRO-ENTREPRENEURIAT : L'INDÉPENDANCE ET SES RISQUES

Enfin, notre recherche a permis 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 sont les plus demandeuses de l'acquisition, par les étudiants, du statut de micro-entrepreneur.

TABLEAU 2 : CARACTÉRISTIQUE DU CONTRAT DE TRAVAIL (ACTIVITÉ PRINCIPALE) SELON LE TYPE D'INTERMÉDIAIRE NUMÉRIQUE (EN %)

	Part de micro-entrepreneurs	Part d'étudiants sans contrat	Part d'étudiants en CDI	Part d'étudiants en CDD	Part d'étudiants en contrat d'interim
Job boards	3	25	25	24	14
Plateformes relationnelles	4	39	12	16	11
Plateformes électives	3	44	16	19	6
Agences algorithmisées	62	5	8	9	7
Ensemble des utilisateurs de plateformes	9	23	17	24	14
Ensemble des étudiants exerçant une activité rémunérée	4	17	24	26	10

Source : enquête Conditions de vie des étudiants 2020

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

Note de lecture : 62% des étudiants passés par les plateformes algorithmisées pour leur activité rémunérée sont des micro-entrepreneurs

Ce statut s'avère en soi peu protecteur pour les étudiants à l'instar des autres « travailleurs des applis » (Abdelnour & Méda, 2019) et le contexte spécifique de 2020 l'a particulièrement prouvé : seuls 27% des étudiants, ayant perdu ou réduit leur activité pendant le premier confinement, déclarent avoir bénéficié de dispositifs de chômage partiel (Belghith, Ferry, Patros & Tenret, 2020) et, de fait, les étudiants micro-entrepreneurs se sont trouvés particulièrement fragilisés, au regard de la nature de leur activité (comme le baby-sitting ou les cours particuliers) et de leur statut d'indépendant. Toutefois, à la différence d'autres populations de travailleurs précaires, les étudiants demeurent protégés par d'autres dispositifs liés à leur statut d'étudiant, et admettent que leur situation n'a vraisemblablement pas vocation à durer. Par ailleurs, le travail informel/non déclaré concerne une part non négligeable des étudiants qui travaillent (17%) : de ce point de vue, le micro-entrepreneuriat constitue une protection, même minimale, par rapport à l'absence de contrat. Ainsi, contrairement aux études sur les « travailleurs des applis », pour qui la situation de référence est le salariat stable, ici les analyses portent sur une population souvent confrontée à des statuts plus dégradés encore que le micro-entrepreneuriat.

Le statut de micro-entrepreneur génère 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 microentreprise. 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), les démarches liées au statut sont perçues comme une contrepartie acceptable au fait d'« être son propre gérant ». Certains étudiants se laissent toutefois surprendre par les contraintes liées à la gestion d'un tel statut, à l'opposé des promesses des plateformes qui en vantent la simplicité.

« J'ai toujours pas fermé mon compte auto-entrepreneur (...) 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, et cetera. J'ai une formation de chercheur, c'est mon boulot de chercher l'info et j'en suis à ma troisième ou quatrième tentative pour essayer de fermer mon compte d'auto-entrepreneur, 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, et cetera, sur toutes mes expériences professionnelles. » (Josselin, 25 ans, master de sciences politiques, Ubereats et Acadomia)

Certains soulignent par exemple les difficultés rencontrées pour déclarer leurs revenus et pour payer leurs charges à temps. Au final, si l'entrée dans le statut semble aisée, la gestion du travail administratif autour du statut est, elle, plus complexe et les étudiants se sentent moins accompagnés dans ces tâches.

CONCLUSION

Au final, se dessine un paysage contrasté des intermédiaires numériques consacrés à l'emploi étudiant. Les mécanismes d'appariement mis en œuvre (intervention plus ou moins forte de la plateforme, présence ou non d'un algorithme), le degré de personnalisation de la relation d'emploi, mais aussi le type de statut requis varient fortement d'un intermédiaire à l'autre. 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 *job boards* et les agences algorithmisées, requérant plus fréquemment le statut de micro-entrepreneur, et auxquels ont plus souvent recours des étudiants plus vulnérables, aux besoins financiers conséquents, comme les étudiants étrangers, et/ou boursiers.

De façon générale, les plateformes – notamment algorithmisées – transforment le rapport à l'activité et au temps des étudiants. S'appuyant sur des algorithmes aveugles aux caractéristiques sociales des étudiants, proposant des missions courtes s'insérant facilement dans les emplois du temps studieux, les plateformes simplifient, à première vue, l'accès à l'emploi des étudiants et facilitent la conciliation des temps sociaux. Elles contribuent néanmoins aussi à faire émerger une figure d'étudiants peu protégés des aléas de la relation d'emploi, qui doivent rester aux aguets, et pour lesquels la tentation du travail est permanente. Enchaînant les missions, ils s'engagent aussi plus faiblement dans le travail et vis-à-vis de leurs employeurs.

Enfin, malgré ces transformations et à ce stade du développement des intermédiaires numériques d'emploi, il est possible de conclure que nous n'assistons pas véritablement à une *ubérisation* du travail étudiant, étant donné la part (encore ?) faible d'étudiants qui passe par les intermédiaires numériques aujourd'hui, et la nature relativement classique des types d'activités qu'ils y exercent.

RÉFÉRENCES

Abdelnour, S., & Méda, D. (2019). *Les nouveaux travailleurs des applis*. Paris : PUF.

Béduwé C., Berthaud J., Giret J-F., Solaux G. (2019). *Salariat étudiant, parcours universitaires et conditions de vie*. Paris : La Documentation française.

Belghith, F., Ferry, O., Patros, T., & Tenret, E. (2021). Être étudiant en 2020 : entre incertitudes et fragilités. Premiers résultats des enquêtes Conditions de vie des étudiants 2020. *OVE Infos*.

Chambard, O. (2020). *Business Model. L'université, nouveau laboratoire de l'idéologie entrepreneuriale*. Paris : La découverte.

Pinto, V. (2014). *À l'école du salariat. Les étudiants et leurs "petits boulots"*. PUF.

Tenret E., Trespeuch M., Verley E, (2021), « "Les jobs que tu veux, quand tu veux" : promesses et usages des plateformes d'emploi par les étudiants », in Dagiral E. et Martin O., *Les liens sociaux numériques*, Paris, Armand Colin, pp. 241-266.

