

**L'INFLUENCE DE LA RÉFORME DU
CONTRAT D'OCCUPATION
D'ÉTUDIANTS DU 1^{ER} JANVIER 2012 SUR
LES ACTEURS DU MONDE DU TRAVAIL**

Directeur :
Jean-Pierre VOOS
Rapporteur :
Marc ALEXANDRE

Mémoire présenté par
Antoine PIRONET
en vue de l'obtention du diplôme de
master en sciences de gestion
Option management général
Année académique 2012/2013

Table des matières

Executive Summary	6
Résumé	7
1 Introduction	8
1.1 Questions de recherche	10
1.2 Plan	11
2 Résumé de la législation encadrant le travail des étudiants	12
2.1 Le contrat d'occupation d'étudiants	12
2.1.1 Notion d'étudiant	12
2.1.2 Forme du contrat	13
2.1.3 Clause d'essai	14
2.1.4 Durée du travail	14
2.1.5 Revenu garanti	14
2.1.6 Rupture du contrat	16
2.2 Autres obligations	16
2.2.1 Travaux interdits	16
2.2.2 Travail de nuit	17
2.2.3 Travail le dimanche et les jours fériés	17
2.2.4 Travail intérimaire	17
2.3 Sécurité sociale	18
2.3.1 Non-assujettissement	18
2.3.2 Allocations familiales	20
2.3.3 Assurance chômage	21
2.4 Fiscalité	21
2.4.1 Impôt des personnes physiques	21
2.4.2 Précompte professionnel	21
2.4.3 Personne fiscalement à charge	22
2.5 Autres formes de travail d'étudiant	22
2.5.1 Le contrat de travail classique	22

2.5.2	Le travail en tant qu'indépendant	23
2.5.3	Le travail en tant que volontaire	23
3	Revue de la littérature	25
3.1	La connaissance de la législation	25
3.2	Les raisons pour lesquelles les étudiants travaillent	26
3.3	La période de l'année durant laquelle les étudiants travaillent	27
3.4	L'influence du travail des étudiants sur leurs résultats scolaires	28
3.5	La concurrence entre les étudiants et les demandeurs d'emploi	28
3.6	Le travail clandestin des étudiants	29
4	Hypothèses de travail	31
4.1	Hypothèse n°1	31
4.2	Hypothèse n°2	32
4.3	Hypothèse n°3	33
4.4	Hypothèse n°4	33
4.5	Hypothèse n°5	34
4.6	Modèle	34
5	Étude de terrain	36
5.1	Choix de la méthode de recueil des informations	36
5.2	Choix de l'échantillon	37
5.3	Conception des guides d'entretien	39
5.3.1	Méthodologie employée pour tester la connaissance des nouvelles règles	40
5.3.2	Méthodologie employée pour évaluer l'intérêt pour les contrats de travail d'étudiants	41
5.3.3	Méthodologie employée pour connaître la période de l'année durant laquelle les étudiants travaillent	42
5.3.4	Méthodologie employée pour évaluer la concurrence entre étudiants et demandeurs d'emploi	42
5.3.5	Méthodologie employée pour évaluer l'importance du travail clandestin	43
5.4	Test des guides d'entretien	43
5.5	Déroulement des entretiens	44
5.6	Analyse des données	44
6	Résultats	46
6.1	Hypothèse n°1 : la bonne connaissance des nouvelles règles en application depuis le 1/1/2012	46

6.2	Hypothèse n°2 : l'augmentation de l'intérêt pour les contrats de travail d'étudiants	48
6.2.1	Le point de vue des employeurs et des délégués syndicaux .	48
6.2.2	Le point de vue des étudiants	50
6.2.3	Le point de vue des agences d'intérim	51
6.2.4	Conclusion	51
6.3	Hypothèse n°3 : le changement de la période de travail des étudiants	52
6.3.1	Le point de vue des employeurs	52
6.3.2	Le point de vue des étudiants	53
6.3.3	Le point de vue des agences d'intérim	53
6.3.4	Le point de vue des délégués syndicaux	53
6.3.5	Conclusion	53
6.3.6	Résultat complémentaire	54
6.4	Hypothèse n°4 : la non-concurrence entre étudiants et demandeurs d'emploi	54
6.4.1	Le point de vue des employeurs et des agences d'intérim . .	54
6.4.2	Le point de vue des étudiants	55
6.4.3	Le point de vue des délégués syndicaux	55
6.4.4	Conclusion	55
6.5	Hypothèse n°5 : la diminution du travail clandestin	56
7	Discussion	59
7.1	Hypothèse n°1 : la bonne connaissance des nouvelles règles en application depuis le 1/1/2012	60
7.2	Hypothèse n°2 : l'augmentation de l'intérêt pour les contrats de travail d'étudiants	60
7.3	Hypothèse n°3 : le changement de la période de travail des étudiants	62
7.4	Hypothèse n°4 : la non-concurrence entre étudiants et demandeurs d'emploi	63
7.5	Hypothèse n°5 : la diminution du travail clandestin	64
8	Conclusions et perspectives	66
	Références	69
	Table des figures	75
	Liste des tableaux	76
A	Guides d'entretien	77
A.1	Guide d'entretien avec les employeurs	77

A.2	Guide d'entretien avec les étudiants	79
A.3	Guide d'entretien avec les représentants d'agences d'intérim	81
A.4	Guide d'entretien avec les représentants syndicaux	83
A.5	Questions fermées sur la législation	85
A.5.1	Questions	85
A.5.2	Réponses	85
B	Document explicatif envoyé aux étudiants	87
C	Extraits des entretiens	89
C.1	Étudiants	89
C.1.1	Étudiante 1	89
C.1.2	Étudiante 2	90
C.1.3	Étudiante 3	90
C.1.4	Étudiant 4	90
C.1.5	Étudiante 5	90
C.1.6	Étudiant 6	90
C.1.7	Étudiant 7	91
C.1.8	Étudiante 8	91
C.1.9	Étudiant 9	91
C.1.10	Étudiant 10	91
C.2	Employeurs	92
C.2.1	Employeur 1	92
C.2.2	Employeur 2	92
C.2.3	Employeur 3	92
C.2.4	Employeur 4	92
C.2.5	Employeur 5	92
C.2.6	Employeur 6	93
C.2.7	Employeur 7	93
C.2.8	Employeur 8	93
C.2.9	Employeur 9	93
C.2.10	Employeur 10	94
C.2.11	Employeur 11	94
C.3	Agences d'intérim	94
C.3.1	Agence 1	94
C.3.2	Agence 2	94
C.3.3	Agence 3	94
C.3.4	Agence 4	95
C.3.5	Agence 5	95
C.3.6	Agence 6	95

C.3.7	Agence 7	95
C.3.8	Agence 8	95
C.3.9	Agence 9	96
C.3.10	Agence 10	96
C.4	Délégués syndicaux	96
C.4.1	Déléguée 1	96
C.4.2	Déléguée 2	97
C.4.3	Délégué 3	97
C.4.4	Délégué 4	97
C.4.5	Délégué 5	97
C.4.6	Délégué 6	97
C.4.7	Déléguée 7	98
C.4.8	Déléguée 8	98
C.4.9	Délégué 9	98
C.4.10	Déléguée 10	98
C.4.11	Délégués 11	98
	Remerciements	99

Executive Summary

Background: The reform of the law on the student employment contract became effective January 1st 2012. This reform widely affects the way student employment takes place in Belgium. In this study, I evaluate the influence of this change on the behavior of the labor market actors at different points: (1) their knowledge of the law, (2) their interest for student employment, (3) the periods during which students work, (4) the competition between students and job seekers and (5) moonlighting.

Methods: I carried out a qualitative study on 42 labor market actors belonging to the following categories: students, employers, representatives of temporary work agencies and union representatives. I interviewed these persons with a questionnaire based on the five points mentioned above. I analyzed the gathered data using techniques suited for qualitative data.

Results: It first appears that the law is well known by the labor market actors. Second, the reform caused an increased interest for students employment through a cost decrease and an increase in flexibility, both on the employers' and the students' sides. Third, there seems to exist a link between school underperformance and a student's amount of working days. Fourth, I observe that there exists an actual competition between students and job seekers, in particular because student employment bears a strategic aspect. Finally, I observe that 7 out of 10 students already moonlighted. The more the students like to work and the older they are, the more likely they moonlight.

Conclusion: This work allowed me to answer some questions that remained open and to provide a first qualitative evaluation of the new system. The first problem of this system is that it could elicit school underperformance by allowing students to work during terms. Next, this system does not discourage some employers to resort to moonlighting because they still need more flexibility from the students. These two thoughts will have to be part of the debate when the authorities will assess the system.

Résumé

Contexte : Le 1^{er} janvier 2012, est entrée en vigueur la réforme de la loi sur le contrat d'occupation d'étudiants. Cette réforme a largement modifié la façon dont le travail des étudiants s'organisait en Belgique. Dans cette étude, nous évaluons l'influence de ce changement sur le comportement des acteurs du monde du travail, à différents niveaux : (1) du point de vue de la connaissance de la législation, (2) de l'intérêt pour le travail des étudiants, (3) des périodes auxquelles les étudiants travaillent, (4) de la concurrence entre étudiants et demandeurs d'emploi et (5) du travail « *au noir* ».

Méthodologie : Nous avons mené une étude qualitative auprès de 42 acteurs du monde du travail : des étudiants, des employeurs, des représentants d'agences d'intérim et des représentants syndicaux. Nous avons interrogé ces personnes sur base d'un questionnaire axé sur les cinq points cités ci-dessus. Les données ont été analysées à l'aide de techniques adaptées aux données qualitatives.

Résultats : De nos entretiens, il ressort en premier lieu que la loi est bien connue par les acteurs du marché du travail. Deuxièmement, la réforme a provoqué un intérêt accru pour le travail des étudiants via une diminution du coût et une augmentation de flexibilité. Troisièmement, il semble exister un lien entre l'échec scolaire et le nombre de jours de travail des étudiants. Quatrièmement, il existe une réelle concurrence entre étudiants et demandeurs d'emploi. Enfin, nous observons que 7 étudiants sur 10 ont déjà travaillé « *au noir* ». Plus les étudiants aiment travailler et sont âgés, plus ils sont susceptibles de travailler clandestinement.

Conclusion : Ce travail nous a permis de répondre à certaines questions qui restaient ouvertes et de fournir une première évaluation qualitative du nouveau système. Le premier problème de ce système est qu'il pourrait favoriser l'échec scolaire en incitant les étudiants à travailler durant l'année scolaire. Ensuite, ce système ne décourage pas certains employeurs de recourir au travail clandestin parce qu'ils ont besoin d'encore plus de flexibilité de la part des étudiants. Ces deux réflexions devront faire partie du débat lorsque ce système sera évalué.

Chapitre 1

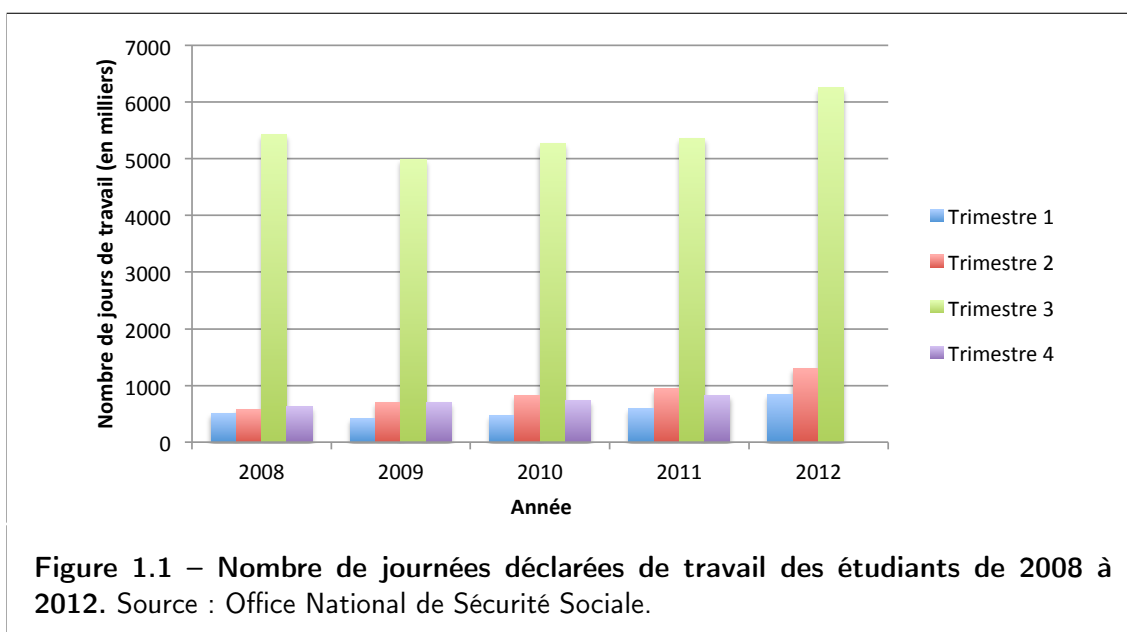
Introduction

Le 1^{er} janvier 2012, est entrée en vigueur la réforme de la loi sur le contrat d'occupation d'étudiants¹. Cette réforme a largement modifié la façon dont le travail des étudiants s'organisait en Belgique. Le changement le plus important est la disparition des barrières qui contraignaient le travail (non assujetti à la sécurité sociale) des étudiants à 23 jours durant l'année scolaire et 23 jours durant les vacances scolaires. Ces barrières avaient été instaurées en 2005 (Randstad, 2011b), période avant laquelle le travail (non assujetti à la sécurité sociale) des étudiants était strictement limité aux vacances d'été. Cette succession de réformes démontre l'évolution croissante de la demande de contrats d'occupation d'étudiants.

La figure 1.1, construite à partir des statistiques trimestrielles publiées par l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS), confirme cette évolution. Plusieurs éléments peuvent être observés sur cette figure. En premier lieu, le nombre de journées de travail des étudiants est en constante croissance depuis 2008, avec une exception en 2009, probablement due à la crise économique. Cette croissance se confirme en 2012, alors que les chiffres du quatrième trimestre ne sont pas encore connus. Deuxièmement, la figure 1.1 montre aussi que le travail des étudiants est en grande majorité limité au troisième trimestre (les vacances d'été). Cependant, il semble que cette tendance se réduise, la part relative du nombre de jours de travail en dehors de l'été devenant de plus en plus grande, même avant la mise en place de la nouvelle législation en 2012.

Pour mieux comprendre l'ampleur du travail des étudiants, il est aussi possible de le quantifier à l'aide du nombre d'étudiants mis au travail. Ainsi, selon l'Office National de Sécurité Sociale (2012a), durant le premier trimestre de 2012,

1. Loi du 28 juillet 2011 portant des mesures en vue de l'instauration d'une cotisation de solidarité pour l'occupation d'étudiants non assujettis au régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés (M.B., 19 août 2011) et arrêté royal modifiant l'article 17bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (M.B., 30 septembre 2011).



132 668 étudiants ont exercé un job. Selon [Randstad \(2012b, p. 3\)](#), plus de 400 000 étudiants ont exercé un emploi rémunéré durant l’été 2012, ce qui constitue un « *record absolu* ». Randstad a mené une enquête par internet sur 1000 jeunes de plus de 15 ans et a observé que 68 % de ces jeunes travaillaient durant les vacances d’été et 51 % durant le reste de l’année. Du côté des étudiants, le travail rencontre donc un succès croissant.

Cette demande croissante doit également se retrouver du côté des employeurs, sans quoi les statistiques ne pourraient pas être ce qu’elles sont. Les employeurs sont demandeurs de contrats d’occupation d’étudiants en raison du faible taux des cotisations sociales liés à ces contrats et surtout pour leur flexibilité. Comme le rapporte [De Vits \(2005\)](#), la précédente réforme de la loi sur le travail des étudiants était déjà une réponse à la demande de flexibilité des employeurs. En effet, pour un employeur, faire appel à des travailleurs uniquement lorsqu’il en a besoin lui permet de diminuer ses coûts fixes et ainsi de pouvoir « *réagir facilement à une diminution d’activité* » ([Niessen & Chanteux, 2005, p. 90](#)).

Dans le même ordre d’idées, on observe que 37,39 % des étudiants ont travaillé via le secteur de l’intérim durant l’été 2012 ([Office National de Sécurité Sociale, 2012c](#)) et, durant l’été 2011, plus d’un tiers des intérimaires étaient des étudiants ([Federgon, 2011](#)). Après l’intérim, les secteurs dans lesquels la demande d’étudiants est la plus forte sont le commerce de détail (15,16 % des étudiants durant l’été 2012) et l’horeca (11,39 %). Ces chiffres soulignent que les étudiants sont principalement occupés dans les secteurs où la flexibilité est requise.

Comme les paragraphes précédents l’ont montré, le travail des étudiants occupe une place majeure et croissante dans le marché belge de l’emploi. La réforme du 1^{er} janvier 2012 a probablement encore accentué ce phénomène, comme

semblent le montrer les chiffres publiés par l'ONSS et Randstad. Si des statistiques concernant le travail des étudiants sont régulièrement publiées par ces deux organismes, il existe par contre peu d'études visant à expliquer le comportement des étudiants et de leurs employeurs. De même, il n'existe à notre connaissance aucune étude ayant envisagé l'effet du changement de législation sur les habitudes des étudiants et de leurs employeurs.

1.1 Questions de recherche

Notre « *question de départ* » (Quivy & Van Campenhoudt, 2006) est donc la suivante : « *Quelle a été l'influence de la réforme du contrat d'occupation d'étudiants sur le comportement des acteurs du monde du travail ?* ». Nous avons volontairement utilisé le terme « *acteurs du monde du travail* », plutôt que de faire directement référence aux étudiants et à leurs employeurs. En effet, comme nous l'avons déjà laissé entendre dans les lignes qui précèdent, d'autres intervenants ont été affectés par ce changement de législation. Il s'agit notamment des agences d'intérim, de l'ONSS et des autres travailleurs.

Pour que la réforme de la loi sur le contrat d'occupation d'étudiants ait une influence, il faut d'abord qu'elle soit connue des personnes concernées. C'est la première chose que nous avons cherché à savoir dans le cadre de ce travail. Nous avons aussi voulu connaître les canaux utilisés par les différents acteurs du travail des étudiants pour s'informer sur la législation.

Ensuite, nous avons analysé l'influence proprement dite de cette réforme. Nous avons examiné si celle-ci avait suscité davantage d'intérêt pour les contrats d'occupation d'étudiants, ce que tendent à montrer les études qualitatives, mais nous avons aussi et surtout tenté de comprendre pourquoi un tel changement avait eu lieu.

La réforme de la loi sur le contrat d'occupation d'étudiants a levé les barrières qui cantonnaient le travail des étudiants (non assujetti à la sécurité sociale) à 23 jours durant les vacances d'été et 23 jours durant l'année scolaire. Depuis 2012, les étudiants peuvent travailler 50 jours, à répartir quand ils le veulent durant l'année. Il nous a semblé intéressant de savoir si un changement dans la période d'occupation des étudiants avait effectivement eu lieu, et si oui, pourquoi.

Comme nous l'avons mentionné ci-dessus, les autres travailleurs sont également concernés par les changements intervenus le 1^{er} janvier 2012. L'évolution tendant à permettre aux étudiants de travailler de plus en plus et la levée récente du maximum de 23 jours de travail durant l'année scolaire posent évidemment la question de la concurrence qu'exercent les étudiants vis-à-vis des demandeurs

d'emploi. Nous avons donc également tenté d'apporter une réponse à cette question.

Enfin, nous avons tenté d'évaluer un aspect sensible du travail, à savoir le travail clandestin. Nous avons interrogé les acteurs du travail des étudiants afin de savoir si les étudiants travaillaient « *au noir* », malgré les conditions favorables fixées par le cadre de la loi. À nouveau, nous avons également posé la question du « *pourquoi ?* » et avons voulu connaître les raisons du recours au travail « *au noir* » par les étudiants et leurs employeurs.

Ensemble, les réponses à ces questions nous ont permis de fournir une première évaluation du nouveau système et de ses effets, vue non seulement au travers des yeux des étudiants, mais aussi des autres acteurs concernés. Cette étude donne également des chiffres et des avis sur des phénomènes rarement évalués tels que la concurrence entre les étudiants et les demandeurs d'emploi, ainsi que le travail « *au noir* » des étudiants.

1.2 Plan

Ce travail commence par un chapitre décrivant brièvement la législation applicable au travail des étudiants, dont la compréhension est nécessaire pour évaluer la portée des changements intervenus le 1^{er} janvier 2012. Le chapitre 3 présente un résumé des travaux réalisés ces dernières années sur le thème du travail des étudiants en Belgique et soulève les questions restant sans réponse. Dans le chapitre 4, nous expliquons les contributions que nous tentons d'apporter. Ensuite, dans le chapitre 5, nous détaillons les entretiens que nous avons menés pour obtenir les réponses à ces questions. Les résultats de ces entretiens sont présentés objectivement dans le chapitre 6 et interprétés dans le chapitre 7. Enfin, le dernier chapitre dresse les conclusions de ce travail et les perspectives de recherches futures.

Chapitre 2

Résumé de la législation encadrant le travail des étudiants

Ce chapitre présente un résumé de la législation en application pour le travail des étudiants, tout en insistant sur les changements intervenus depuis le 1^{er} janvier 2012. Le texte qui suit est en grande partie inspiré de la brochure « *Clés pour ... le travail des étudiants* » publiée par le Service public fédéral (SPF) Emploi, Travail et Concertation sociale (2012a).

2.1 Le contrat d'occupation d'étudiants

Selon l'article 121 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail¹, « *le contrat conclu entre un employeur et un étudiant, quelle qu'en soit la dénomination, est réputé contrat de travail jusqu'à preuve du contraire. Selon le cas, il s'agira d'un contrat de travail d'ouvrier, d'un contrat de travail d'employé, d'un contrat de travail de représentant de commerce ou d'un contrat de travail domestique* ». Le contrat d'occupation d'étudiants doit donc être l'un des quatre contrats précédents, auquel des dispositions supplémentaires s'appliquent puisqu'il concerne des étudiants.

2.1.1 Notion d'étudiant

La notion d'étudiant n'est pas définie dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui introduit le contrat de travail d'étudiant (SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale, 2012a). Les conditions évoquées dans la brochure publiée par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, à respecter pour pouvoir conclure un contrat d'occupation d'étudiants sont les suivantes :

- être âgé de 15 ans ou plus,

1. Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (M.B., 22 août 1978).

- ne plus être soumis à l'obligation scolaire à temps plein.

Étudiants étrangers

Les étudiants étrangers provenant d'un pays de l'Espace économique européen ont les mêmes droits que les étudiants belges. Les étudiants qui proviennent d'un pays situé hors de l'Espace économique européen, s'ils sont en possession d'un titre de séjour en règle, peuvent travailler comme étudiants durant les vacances scolaires et ce, sans devoir posséder un permis de travail. En dehors des vacances scolaires, ils doivent disposer d'un permis de travail C pour pouvoir travailler en Belgique.

Le droit à un permis de travail C est automatique tant que le travailleur a le droit de séjourner en Belgique. Pour obtenir ce permis, le travailleur doit en faire la demande à la direction régionale du Forem de son lieu de résidence (Berger, 2011). La durée de ce permis est limitée à un an, et il est renouvelable.

2.1.2 Forme du contrat

Dans le but de protéger et d'informer au maximum les étudiants, le contrat de travail d'étudiant doit obligatoirement être un contrat écrit, signé au plus tard au moment de l'entrée en service. L'article 124 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail détaille les éléments que doit mentionner le contrat écrit² :

1. l'identité, la date de naissance, le domicile, et, éventuellement, la résidence des parties ;
2. la date du début et de la fin de l'exécution du contrat ;
3. le lieu de l'exécution du contrat ;
4. une description concise de la fonction ou des fonctions à exercer ;
5. la durée journalière et hebdomadaire du travail ;
6. l'applicabilité de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs ;
7. la rémunération convenue et, au cas où celle-ci ne pourrait être fixée d'avance, le mode et la base de calcul de la rémunération ;
8. l'époque du paiement de la rémunération ;
9. la clause éventuelle d'essai ;
10. le lieu où sera logé l'étudiant, si l'employeur s'est engagé à le loger ;

2. Un modèle de contrat d'occupation d'étudiants peut être consulté et téléchargé sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : www.emploi.belgique.be > thème Contrats de travail > Contrat d'occupation d'étudiants > module Procédures et formulaires.

11. la commission paritaire compétente ;
12. le commencement et la fin de la journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos, les jours d'arrêt régulier du travail ;
13. les coordonnées de certaines personnes de contact (représentants des travailleurs, personne désignée pour donner les premiers soins...).

Vu le point 2 ci-dessus, le contrat d'occupation d'étudiants est donc obligatoirement un contrat à durée déterminée. La durée maximale de ce contrat est passée de six mois à un an depuis le 1^{er} janvier 2012.

Deux exemplaires du contrat doivent être signés : un pour l'étudiant, l'autre pour l'employeur. De plus, l'employeur doit effectuer électroniquement une déclaration immédiate de l'emploi (Dimona, Déclaration IMMédiate/ONmiddellijke Aangifte) auprès du site web de l'Office National de Sécurité Sociale.

S'il n'y a pas d'écrit ou si le contrat ne contient pas toutes les mentions obligatoires, l'étudiant peut à tout moment mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité (de même si la copie du contrat n'a pas été envoyée au Contrôle des lois sociales). De son côté, en cas de manquement, l'employeur devra respecter, vis-à-vis de l'étudiant, les conditions relatives au contrat de travail à durée indéterminée. Par exemple, l'employeur, s'il souhaite mettre fin au contrat, devra respecter les préavis applicables pour les contrats de travail à durée indéterminée.

2.1.3 Clause d'essai

Le contrat d'occupation d'étudiants peut comprendre une clause d'essai. Cette période doit être comprise entre sept et quatorze jours. Pendant les sept premiers jours de la période d'essai, il ne peut être mis fin au contrat que pour motif grave.

2.1.4 Durée du travail

Comme expliqué précédemment, le contrat doit mentionner la durée du travail. Cette durée doit être inférieure à 8 heures par jour et 40 heures par semaine, conformément à la loi sur le travail du 16 mars 1971³. Dans le secteur privé, le temps de travail est de maximum 38 heures par semaine. De nombreuses dérogations existent, notamment dans l'horeca.

2.1.5 Revenu garanti

La rémunération minimale de l'étudiant doit être déterminée sur base des conventions collectives de travail (CCT) du secteur dans lequel il est occupé.

3. Loi du 16 mars 1971 sur le travail (M.B., 30 mars 1971).

Si des conventions collectives sectorielles n'existent pas, il faut se référer aux conventions collectives de travail n°43⁴ et 50⁵ rendues obligatoires par le Conseil National du Travail ([SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale, 2012d](#)).

L'article 3 de la CCT n°43 fixe le salaire minimum mensuel des travailleurs occupés à temps plein en fonction de leur âge et de leur ancienneté :

- au moins 21 ans : 1 472,40 €,
- au moins 21 ans et demi et six mois d'ancienneté : 1 511,48 €,
- au moins 22 ans et douze mois d'ancienneté : 1 528,84 €.

Ces montants sont indexés selon l'indice des prix à la consommation.

La CCT n°50, elle, fixe le salaire minimum des travailleurs de moins de 21 ans en fonction de leur âge. Ce salaire minimum est exprimé comme un pourcentage du minimum mentionné ci-dessus. Le tableau 2.1 donne le salaire minimum horaire et mensuel en application depuis le 1^{er} février 2012, ainsi que la réduction à appliquer en fonction de l'âge de l'étudiant ([SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale, 2012a](#)). (Ce salaire minimum n'est d'application qu'à condition que l'étudiant travaille au moins un mois.)

Âge	%	Salaire mensuel	Salaire horaire (38 h/semaine)	Salaire horaire (39 h/semaine)
21	100	1 472,40 €	8,94 €	8,71 €
20	94	1 384,06 €	8,41 €	8,19 €
19	88	1 295,71 €	7,87 €	7,67 €
18	82	1 207,37 €	7,33 €	7,14 €
17	76	1 119,02 €	6,80 €	6,62 €
16	70	1 030,86 €	6,26 €	6,10 €

Tableau 2.1 – Salaire minimum fixé par la CCT n°50 indexé le 1^{er} février 2012. Source : [Confédération des syndicats chrétiens \(CSC\) \(2012\)](#).

4. Convention collective de travail n°43 du 2 mai 1988 portant modification et coordination des conventions collectives de travail n°21 du 15 mai 1975 et n°23 du 25 juillet 1975 relatives à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen, telle que modifiée et complétée par les conventions collectives de travail n°43 bis du 16 mai 1989, n°43 ter du 19 décembre 1989, n°43 quater du 26 mars 1991, n°43 quinquies du 13 juillet 1993, n°43 sexies du 5 octobre 1993, n°43 septies du 2 juillet 1996, n°43 octies du 23 novembre 1998, n°43 nonies du 30 mars 2007, n°43 decies du 20 décembre 2007 et n°43 undecies du 10 octobre 2008 (ratifiées par les arrêtés royaux des 29 juillet 1988, 19 juillet 1989, 6 mars 1990, 21 mai 1991, 17 novembre 1993, 7 mars 1994, 4 juillet 1996, 11 janvier 1999, 17 mai 2007, 10 février 2008 et 11 janvier 2009 ; M.B., 26 août 1988, 22 août 1989, 21 mars 1990, 11 juillet 1991, 4 décembre 1993, 26 avril 1994, 28 août 1996, 9 février 1999, 5 juin 2007, 21 février 2008 et 4 février 2009).

5. Convention collective de travail n° 50 du 29 octobre 1991 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen aux travailleurs âgés de moins de 21 ans (ratifiée par l'arrêté royal du 17 décembre 1991 ; M.B., 10 janvier 1992).

Les données fournies dans le tableau 2.1 ne sont plus d'actualité au moment où ces lignes sont écrites, et ce, pour deux raisons. Premièrement, une nouvelle indexation de ces montants a eu lieu depuis lors, et deuxièmement, en vue de l'abrogation en 2015 des différences de salaire liées à l'âge, les pourcentages appliqués aux salaires des travailleurs de 18 ans et plus sont passés à 88, 92 et 96 % (au lieu de 82, 88 et 94 %) ([Confédération des syndicats chrétiens \(CSC\), 2013](#)). Puisque ce travail concerne l'année 2012, nous avons fait le choix de conserver les valeurs en application à cette époque.

2.1.6 Rupture du contrat

Selon l'article 130 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, « *chacune des parties peut mettre fin au contrat moyennant un préavis donné à l'autre partie* ». Les durées de préavis en application dépendent de la durée du contrat et de la personne qui décide du préavis. Elles sont données au tableau 2.2. Le préavis prend cours à partir de la semaine suivant sa notification.

Durée du contrat	Plus d'un mois	Moins d'un mois
Préavis donné par l'étudiant	3 jours	1 jour
Préavis donné par l'employeur	7 jours	3 jours

Tableau 2.2 – Durées de préavis pour un contrat d'occupation d'étudiants.

2.2 Autres obligations

Afin de mieux encadrer l'occupation d'étudiants, la loi prévoit des obligations complémentaires à celles mentionnées dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

2.2.1 Travaux interdits

L'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif à la protection des jeunes au travail⁶ énumère une série de travaux interdits aux jeunes (dont font partie les étudiants). Il s'agit des travaux qui :

1. vont au-delà de leurs capacités physiques ou psychologiques,
2. impliquent des risques pour leur santé (exposition à des agents toxiques, des radiations ionisantes...),

6. Arrêté royal du 3 mai 1999 relatif à la protection des jeunes au travail (M.B., 3 juin 1999).

3. présentent des facteurs de risque d'accident,
4. exposent à des températures extrêmes, des bruits ou des vibrations.

2.2.2 Travail de nuit

Selon la loi sur le travail du 16 mars 1971, le travail de nuit (*i.e.*, entre 20 h et 6 h) est interdit à tous les travailleurs en général. Il existe des dérogations, mais qui ne s'appliquent qu'aux travailleurs ayant atteint l'âge de 18 ans. Ces dérogations concernent notamment ([Portail des services publics belges, 2012](#)) :

- les hôtels,
- les entreprises de spectacles et de jeux publics,
- les entreprises de journaux,
- les établissements dispensant des soins de santé,
- les pharmacies,
- l'exécution de travaux agricoles,
- les boulangeries et pâtisseries artisanales...

En ce qui concerne les jeunes âgés de moins de 18 ans mais de plus de 16 ans, des dérogations existent aussi, mais sont encore plus limitées.

2.2.3 Travail le dimanche et les jours fériés

À l'instar du travail de nuit, travailler le dimanche ou les jours fériés est théoriquement interdit aux jeunes de moins de 18 ans, tout comme aux autres travailleurs. Pour les jeunes travailleurs, la loi sur le travail du 16 mars 1971 impose en plus du dimanche, un deuxième jour de repos fixé le lundi ou le samedi.

Des dérogations existent pour le travail des étudiants pendant les vacances scolaires de Noël et Pâques et pendant les mois de juin à septembre (inclus). Même en cas de dérogation, les étudiants ne peuvent travailler plus d'un dimanche sur deux et leur repos hebdomadaire doit être de minimum 36 heures consécutives.

2.2.4 Travail intérimaire

Comme mentionné dans le chapitre précédent, un étudiant peut travailler comme intérimaire et être « *prêté* » par une agence d'intérim à un « *utilisateur* ». Dans ce cas, les règles relatives aux deux statuts doivent être respectées, notamment, pour le travail intérimaire, la loi du 24 juillet 1987⁷.

7. Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs (M.B., 20 août 1987).

2.3 Sécurité sociale

Comme tous les autres travailleurs, l'étudiant est normalement assujéti à la sécurité sociale des travailleurs. Autrement dit, des cotisations de sécurité sociale doivent être payées par l'employeur et par l'étudiant à l'Office National de Sécurité Sociale.

Les cotisations de sécurité sociale dues par l'employeur s'élèvent à environ 40 % du salaire mensuel, tandis que les cotisations dues par le salarié se portent généralement à 13,07 % du salaire mensuel (multiplié par 108 % si le travailleur est un ouvrier).

2.3.1 Non-assujettissement

Il existe cependant une exception à ce qui est écrit ci-dessus, qui est une cause importante de l'intérêt que portent les employeurs et les étudiants au travail des étudiants. En effet, étudiants et employeurs ne sont pas assujétiés aux cotisations de sécurité sociale (excepté une petite cotisation de solidarité, voir le point suivant) si les deux conditions suivantes sont respectées (article 17bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969⁸) :

1. l'étudiant travaille dans le cadre d'un contrat (écrit) d'occupation d'étudiants,
2. l'étudiant travaille au maximum 50 jours par an (pendant les périodes où la présence dans les établissements d'enseignement n'est pas obligatoire).

Avant le 1^{er} janvier 2012, le nombre maximum de jours durant lequel un étudiant pouvait travailler sans être assujéti à la sécurité sociale était composé de deux périodes de 23 jours : la première pendant le troisième trimestre et la deuxième pendant le reste de l'année (Clesse, 2011).

Il existe d'autres cas, moins fréquents, dans lesquels un travailleur en général n'est pas assujéti à la sécurité sociale. Il s'agit notamment du travail occasionnel (prestation de huit heures maximum par semaine pour les besoins du ménage) ou d'activités dans le secteur socio-culturel (pendant maximum 25 jours par an).

Cotisation de solidarité

Les étudiants respectant les conditions de non-assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs doivent tout de même payer une cotisation, mais moindre. Cette cotisation, dite « *de solidarité* », est égale à 2,71 % de leur rémunération.

8. Arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (M.B., 5 décembre 1969).

(Ce montant est retenu par l'employeur lors du versement du salaire.) Les employeurs sont, eux, redevables d'une cotisation de solidarité de 5,42 %⁹.

Depuis l'instauration, le 1^{er} janvier 1997, de cette cotisation de solidarité, les modalités ont régulièrement changé. Les taux de 2,71 % et 5,42 % sont d'application depuis le 1^{er} janvier 2012, remplaçant le système précédent, plus complexe, dans lequel les taux variaient selon la période d'occupation de l'étudiant :

- pour les 23 jours de travail du 3^{ème} trimestre, les taux de cotisation étaient de 5,01 % à charge de l'employeur et 2,5 % à charge de l'étudiant,
- pour les 23 jours de travail prestés durant le reste de l'année, les taux de cotisation étaient de 8,01 % à charge de l'employeur et 4,5 % à charge de l'étudiant (Clesse, 2011).

Calcul du nombre de jours de travail

Dans la liste des changements intervenus depuis le 1^{er} janvier 2012, figure également l'application « *Student@work - 50days* »¹⁰ qui permet aux étudiants de consulter le nombre total de jours prestés sur l'année (et donc, le nombre de jours restants sous le régime de la cotisation de solidarité). Un étudiant peut également imprimer une attestation du nombre de jours restants et la présenter à un employeur potentiel. Un exemple d'une telle attestation se trouve à la figure 2.1.

Ce site internet, mis en place par l'ONSS, est tenu à jour à l'aide des déclarations Dimona et DmfA (Déclaration multifonctionnelle/multifunctionele Aangifte) effectuées par les employeurs. Comme ces déclarations sont effectuées en ligne, le décompte du nombre de jours restants est mis à jour de façon quasi-immédiate.

Dépassement

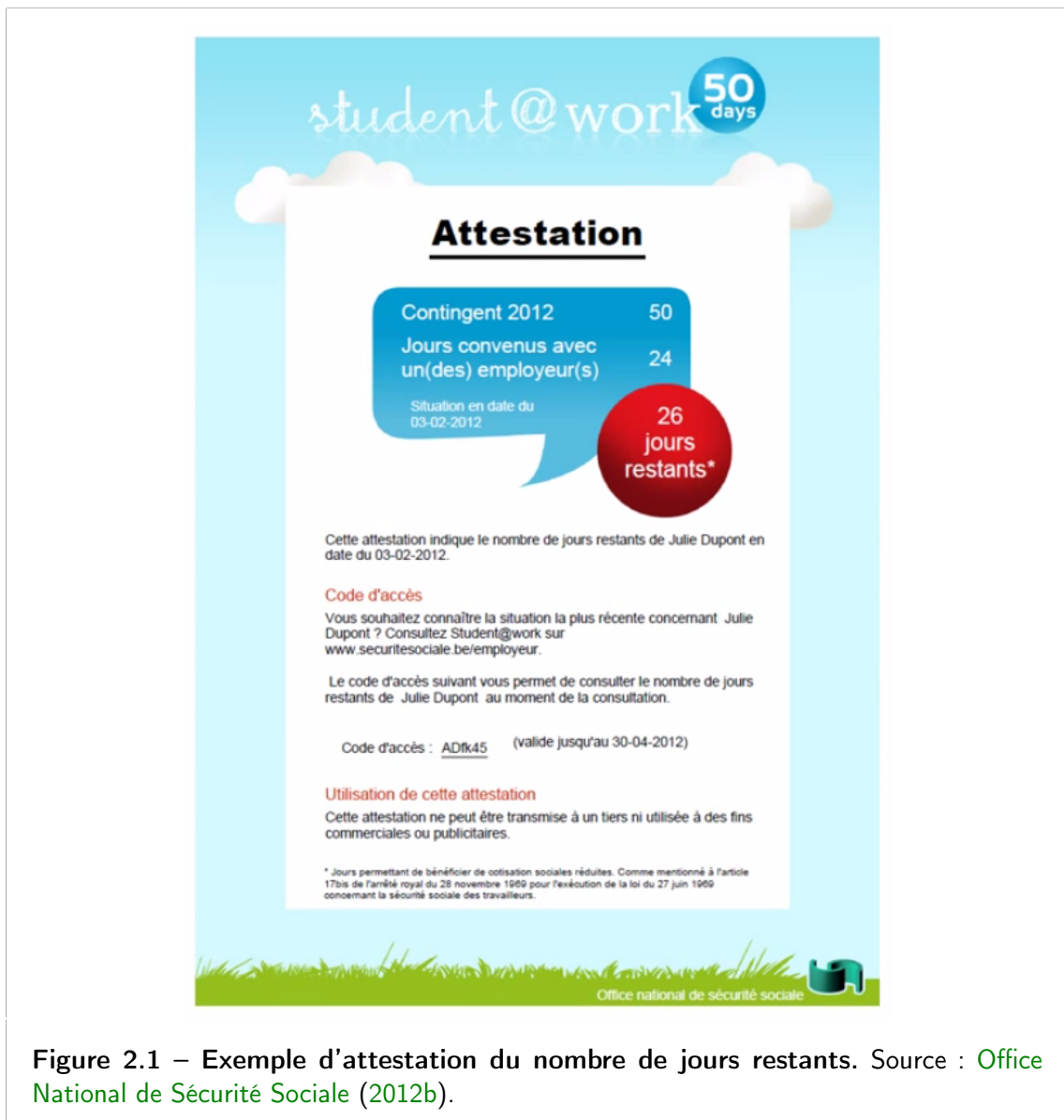
En cas de dépassement de 50 jours de travail, deux cas se présentent, selon que l'étudiant a été occupé chez un ou plusieurs employeurs :

- si l'étudiant n'a été occupé que par un seul et même employeur, l'assujettissement à la sécurité sociale porte sur toute la période d'occupation¹¹ ;

9. Arrêté royal du 23 décembre 1996 portant des mesures en vue de l'instauration d'une cotisation de solidarité pour l'occupation d'étudiants non assujettis au régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés, en application de l'article 3, § 1^{er}, 4^o de la loi du 26 juillet 1996 visant à réaliser les conditions budgétaires de la participation de la Belgique à l'Union économique et monétaire européenne (M.B., 31 décembre 1996).

10. Disponible via le site internet www.studentatwork.be

11. L'ONSS recommande de n'appliquer cette sanction que si les procédures administratives n'ont pas été correctement effectuées (Office National de Sécurité Sociale, 2011 ; De Taeye, 2012).



- si l'étudiant a été occupé par plusieurs employeurs, l'assujettissement n'a lieu qu'à partir du 51^{ème} jour (à condition que l'employeur effectue une déclaration correcte à partir de ce jour).

2.3.2 Allocations familiales

Un étudiant a droit aux allocations familiales jusqu'à ses 18 ans. Une fois cette limite dépassée, le droit aux allocations familiales peut être maintenu jusqu'aux 25 ans de l'étudiant, selon les conditions suivantes :

- si l'étudiant est inscrit dans l'enseignement secondaire, sa formation doit compter au moins 17 heures de cours par semaine,
- si l'étudiant est inscrit dans l'enseignement supérieur, sa formation doit compter au moins 27 crédits (ou 13 heures de cours par semaine).

L'étudiant qui travaille conserve son droit aux allocations familiales

1. s'il travaille durant les mois de juillet à septembre (inclus),
2. dans les cas où il travaille en dehors de ces périodes, si la durée du travail ne dépasse pas 240 heures par trimestre (ONSSAPL, 2012).

2.3.3 Assurance chômage

Avant d'avoir droit aux allocations d'insertion (anciennement appelées « *allocations d'attente* »), le jeune qui a terminé ses études doit accomplir un stage d'insertion professionnelle (anciennement appelé « *stage d'attente* »). Depuis le 1^{er} janvier 2012, outre le changement de dénomination, la durée du stage a également changé. Elle ne dépend plus de l'âge et est fixée à 310 jours (1 an) dans tous les cas (Office National de l'Emploi, 2012).

- S'il a été effectué avant le 1^{er} août qui suit la fin des études, le travail d'étudiant ne prolonge pas le stage d'insertion professionnelle.
- Si l'ex-étudiant a travaillé après le 1^{er} août qui suit la fin des études, le stage sera prolongé du nombre de jours travaillés après cette date.

2.4 Fiscalité

2.4.1 Impôt des personnes physiques

L'étudiant est, en principe, redevable de l'impôt des personnes physiques. Cependant, il existe (pour toutes les personnes physiques) une « *quotité du revenu exemptée d'impôt* ». Pour l'exercice d'imposition 2013 (revenus de l'année 2012), cette quotité est fixée à 7 070 € lorsque le revenu imposable ne dépasse pas 25 270 € (SPF Finances, 2012). La valeur de la quotité correspond à un montant brut de 8 996,26 €.

Si ses revenus imposables ne dépassent pas cette quotité, l'étudiant ne devra donc payer aucun impôt. Dans le cas contraire, ses revenus seront soumis normalement à l'impôt. L'impôt dû sera calculé sur base d'un taux progressif par tranches (voir, par exemple, SPF Finances (2012)).

Dans tous les cas, un étudiant ayant perçu des revenus doit introduire une déclaration à l'impôt des personnes physiques l'année suivante.

2.4.2 Précompte professionnel

Comme c'est le cas pour n'importe quel travailleur, la rémunération de l'étudiant est normalement soumise au précompte professionnel. Aucun précompte

professionnel ne doit être retenu par l'employeur lorsque les trois conditions suivantes sont respectées :

1. l'étudiant travaille dans le cadre d'un contrat (écrit) d'occupation d'étudiants,
2. l'étudiant travaille au maximum 50 jours par an (pendant les périodes où la présence dans les établissements d'enseignement n'est pas obligatoire),
3. aucune cotisation de sécurité sociale n'est due sur la rémunération de l'étudiant, excepté la cotisation de solidarité.

Remarque : les deux premières conditions sont identiques à celles requises pour le non-assujettissement à la sécurité sociale (voir section 2.3.1).

Si un précompte professionnel a tout de même été retenu sur la rémunération de l'étudiant alors qu'il n'est pas soumis à l'impôt, l'étudiant pourra le récupérer entièrement ou en partie par le biais de sa déclaration à l'impôt des personnes physiques.

2.4.3 Personne fiscalement à charge

L'étudiant qui travaille reste fiscalement à charge de ses parents si les trois conditions suivantes sont respectées ([SPF Finances, 2012](#)) :

1. l'étudiant fait partie du ménage de ses parents au 1^{er} janvier de l'année d'imposition,
2. les rémunérations de l'étudiant ne sont pas des charges professionnelles pour ses parents,
3. les ressources nettes de l'étudiant ne dépassent pas
 - 2 990 € si les parents sont imposés ensemble,
 - 4 320 € si les parents sont imposés séparément.

2.5 Autres formes de travail d'étudiant

Pour terminer ce chapitre, il convient de dire un mot sur les autres formes que peut prendre le travail des étudiants. En effet, si la majorité des étudiants travaille dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiants, d'autres travaillent dans les liens d'un contrat de travail classique, en tant qu'indépendants ou volontaires.

2.5.1 Le contrat de travail classique

Comme déjà mentionné dans la section 2.1.2, un contrat de travail d'étudiant ne peut être conclu pour une durée de plus de 12 mois. Si un employeur souhaite

engager un étudiant pendant plus d'un an, il devra le faire dans le cadre d'un contrat de travail classique. Le formalisme imposé à un tel contrat par la loi du 3 juillet 1978 n'est pas aussi important que pour le contrat de travail d'étudiant.

2.5.2 Le travail en tant qu'indépendant

Certains étudiants travaillent pour leur propre compte et pas pour un employeur. Ils ne sont pas liés par un contrat de travail et donc, ne sont pas soumis aux dispositions exposées dans ce chapitre. Par contre, une série de conditions et de formalités doivent être remplies pour qu'un étudiant puisse travailler comme indépendant. Elles concernent notamment :

- l'âge de l'étudiant (18 ans minimum, sauf exceptions),
- l'inscription à un guichet d'entreprises et à une caisse d'assurances sociales pour indépendants,
- l'obtention d'une autorisation, nécessaire pour exercer certaines professions réglementées.

Le droit aux allocations familiales est conservé si la durée de travail ne dépasse pas 240 heures par trimestre, mais une présomption réfragable de dépassement existe (voir [Caisse d'Assurances Sociales de l'U.C.M. \(2012b\)](#)). (Cette règle n'est pas complètement identique à celle présentée au point 2.3.2.)

Selon les articles 37 et 40 de l'arrêté royal du 19 décembre 1967¹², l'étudiant indépendant peut être exempté de cotisations sociales si son revenu annuel net ne dépasse pas 1 393,70 €¹³. L'étudiant indépendant peut aussi bénéficier de cotisations sociales réduites si son revenu annuel net ne dépasse pas 6 599,05 € ([Caisse d'Assurances Sociales de l'U.C.M., 2012a](#) ; [INASTI, 2012](#)).

2.5.3 Le travail en tant que volontaire

Un étudiant peut aussi opter pour le travail en tant que volontaire auprès d'une organisation. Dans ce cas, l'organisation peut (mais ce n'est pas une obligation) rembourser à l'étudiant certains frais, de déplacement ou de séjour, par exemple. Deux systèmes de remboursement sont possibles :

- le remboursement des frais réels : le volontaire doit fournir des preuves de ces frais, qui lui seront intégralement remboursés,

12. Arrêté royal portant règlement général en exécution de l'arrêté royal n°38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants (M.B., 28 décembre 1967).

13. Les revenus pris en compte sont ceux de la troisième année précédant l'année en cours.

2.5. Autres formes de travail d'étudiant

- le remboursement forfaitaire : les indemnités sont soumises à deux plafonds légaux¹⁴ de 31,44 € par jour et 1 257,51 € par an. Le dépassement fait perdre à l'étudiant le titre de volontaire ([Association pour le volontariat, 2012](#)).

Un étudiant qui serait administrateur non rémunéré d'une société ou d'une ASBL est également considéré comme étant un volontaire.

14. Loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires (M.B., 29 août 2005).

Chapitre 3

Revue de la littérature

Nous avons présenté, dans le chapitre précédent, la loi encadrant le travail des étudiants et les changements intervenus le 1^{er} janvier 2012, facilitant encore l'accès des étudiants au marché du travail. La présence des étudiants sur le marché du travail pose beaucoup de questions, abordées dans la littérature scientifique et résumées dans ce chapitre. Nous avons choisi de concentrer notre revue de la littérature principalement sur la Belgique, parce que la réforme du travail des étudiants a une portée nationale, et que le marché du travail des étudiants en Belgique est peu comparable à celui des pays voisins (les Pays-Bas, notamment (Vandenbrande, 2001)).

Comme expliqué par Sinnaeve (2004), il existe deux grandes catégories de recherches sur le travail des jeunes : d'une part, les enquêtes quantitatives sur le mode de vie des jeunes, réalisées sur des échantillons représentatifs, et d'autre part, les méthodes de recherche interprétatives, où l'attention est mise sur les points de vue des jeunes. Nous verrons au cours de ce chapitre qu'il existe peu de recherches entrant dans cette deuxième catégorie. La plupart des travaux scientifiques effectués sur le travail des étudiants sont en effet des études quantitatives menées par questionnaires. Ainsi, Randstad publie chaque année un sondage effectué auprès de plusieurs centaines d'étudiants. Nous avons choisi d'utiliser ces sondages comme fil conducteur dans ce chapitre car, même s'il ne s'agit pas d'articles scientifiques, ils abordent des questions importantes.

3.1 La connaissance de la législation

Puisque notre travail porte sur l'étude de l'influence de la réforme de la loi sur le contrat d'occupation d'étudiants, nous avons cherché à savoir s'il existait des chiffres concernant la connaissance de cette nouvelle législation par les acteurs du monde du travail. La seule étude que nous avons trouvée à ce sujet est

une étude menée par [Randstad](#) à la fin de l'année 2011, c'est-à-dire avant que la réforme ne prenne cours. Durant cette étude, 400 entreprises et 500 étudiants ont été interrogés sur leur connaissance de la nouvelle législation. Les résultats ont notamment montré que seuls 25 % des étudiants et 43 % des entreprises étaient parfaitement au courant de la nouvelle législation. À notre connaissance, depuis lors, aucune autre enquête n'a été publiée à ce sujet. Cependant, l'ONSS a également réalisé une enquête similaire, dont les résultats ne sont pas encore publiés (N. Roosen, communication personnelle, 17 avril 2013).

3.2 Les raisons pour lesquelles les étudiants travaillent

À ce jour, tous les chiffres publiés sur le travail des étudiants montrent une augmentation du travail des étudiants entre 2011 et 2012. Les statistiques publiées par l'ONSS montrent que le nombre de jours de travail des étudiants a augmenté de 38 % sur le premier trimestre de 2012 ([2012a](#)), de 36 % sur les deux premiers trimestres ([2012c](#)) et de 7 % sur le troisième trimestre ([2013a](#)). Selon les statistiques de [Randstad](#) ([2012a](#)), durant le premier trimestre 2012, 6,3 % d'étudiants en plus ont travaillé par rapport à la même période en 2011.

Si les données sur le nombre d'étudiants, de jours ou d'heures de travail sont disponibles, il existe par contre peu d'études récentes sur les motivations qui poussent les étudiants belges à travailler. [Demeulemeester et Rochat](#) déplorait déjà cet état des choses en l'an 2000. Pour combler ce manque, ils ont effectué une étude quantitative consistant en l'analyse économétrique d'une base de données d'étudiants belges francophones (entre 1993 et 1995). Les auteurs ont conclu que les étudiants travaillent parce qu'ils en ont besoin financièrement.

Une autre étude de terrain ([Mortelmans, Van Assche, & Ottoy, 2002](#)) menée à l'aide de questionnaires semble aller dans la même direction. Les auteurs ont interrogé 6150 jeunes anversoises entre 12 et 18 ans. L'une des observations était que les adolescents les plus fragiles socialement gagnent plus en travaillant (mais ne sont pas nécessairement ceux qui travaillent le plus).

À notre connaissance, il n'existe pas d'autre étude sur les raisons pour lesquelles les étudiants belges travaillent. Par contre, il existe davantage de littérature sur la satisfaction au travail des étudiants. [Tulleneers \(2004\)](#) a interrogé des jeunes de Louvain entre 18 et 30 ans et explique à l'aide d'une régression mathématique que la satisfaction globale des étudiants peut être déterminée par six aspects :

- le salaire,

3.3. La période de l'année durant laquelle les étudiants travaillent

- les conditions physiques de travail,
- le chef direct et les collègues,
- le contenu du job et
- la possibilité de prendre des initiatives.

Toujours en ce qui concerne la satisfaction au travail, les enquêtes menées chaque année par Randstad auprès des étudiants montrent depuis 2008 que les cinq facteurs les plus importants à leurs yeux sont :

- l'information sur le travail à fournir,
- les moyens qui leurs sont donnés,
- le salaire,
- l'ambiance au travail,
- l'information sur la sécurité.

Les deux sources précédentes montrent que l'argent occupe une place importante dans la satisfaction des étudiants. Notons cependant que les facteurs déterminant la satisfaction au travail ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux qui poussent les étudiants à travailler. Il nous semble effectivement assez peu probable que les étudiants fassent le choix de travailler parce qu'ils souhaitent avoir des informations sur la sécurité.

3.3 La période de l'année durant laquelle les étudiants travaillent

La nouvelle législation en vigueur sur le travail des étudiants ayant supprimé la limitation du travail des étudiants à 23 jours durant les vacances scolaires et 23 jours durant le reste de l'année, la question d'un possible changement des périodes au cours desquelles les étudiants travaillent se pose naturellement. Les statistiques de [Randstad \(2012a\)](#) durant le premier trimestre de 2012 montraient « *un glissement du travail des étudiants des congés scolaires vers l'année scolaire* ». Les statistiques tenues par l'ONSS sur les trois premiers trimestres de 2012 ont, par contre, montré qu'il n'y avait pas eu de glissement du travail des étudiants des vacances d'été vers l'année scolaire, mais plutôt une augmentation générale ([Office National de Sécurité Sociale, 2012a, 2012c](#)). Le rapport annuel de [Randstad \(2012b\)](#) sur le travail des étudiants mentionne une hausse de 2 % du nombre d'étudiants travaillant pendant les vacances d'été et de 4 % durant le reste de l'année. Il s'agit à ce jour de la seule étude récapitulative prenant en compte toute l'année 2012. Cette étude, par contre, n'explique pas les raisons du changement observé.

3.4 L'influence du travail des étudiants sur leurs résultats scolaires

Si, comme le laisse suggérer le paragraphe précédent, les étudiants travaillent davantage durant l'année scolaire, se pose la question de l'impact de cet accroissement du travail sur les résultats scolaires. Évidemment, cette question de l'influence du travail des étudiants sur leurs résultats scolaires a été posée bien avant 2012. Aux États-Unis, elle avait déjà été soulevée par [Bateman](#) dès 1950.

En Belgique, les études menées à ce sujet sont beaucoup moins nombreuses et apportent des résultats contradictoires. [Rochat et Demeulemeester \(2001\)](#), dont les résultats sur les facteurs influençant la mise au travail des étudiants ont déjà été mentionnés, ont appliqué une analyse similaire afin de connaître les raisons du choix de leur orientation scolaire par les étudiants. Leurs données consistaient en un échantillon de 641 étudiants en 1^{ère} année d'enseignement supérieur en Communauté Française en 1992 ou 1993. L'une de leurs observations était que le fait de travailler durant les études influençait négativement la réussite scolaire.

Une étude plus récente existe ([Adriaenssens, Verhaest, Van den Broeck, Proost, & Berings, 2012](#)), mais elle est basée sur des étudiants plus jeunes (entre 14 et 18 ans). Il s'agit d'une étude quantitative, menée sur 4018 étudiants flamands durant l'année scolaire 2009-2010. Cette étude montre que les étudiants qui ont des meilleurs résultats scolaires sont ceux qui exercent une activité rémunérée. Les auteurs relèvent aussi l'importance de tenir compte du travail « *au noir* » dans des études futures.

Enfin, signalons que, selon l'étude annuelle de [Randstad \(2012b, p. 14\)](#), « 31 % des étudiants estiment que travailler pendant l'année a un effet négatif sur leurs études ». De manière générale, la question de l'influence du travail des étudiants sur leurs résultats scolaires reste une question ouverte et sujette à controverse dans beaucoup de pays.

3.5 La concurrence entre les étudiants et les demandeurs d'emploi

Toujours selon l'étude annuelle de [Randstad \(2012b\)](#), 53 % des étudiants pensent que leurs conditions de travail leur donnent un avantage par rapport aux travailleurs classiques. La version de 2008 de cette étude explique (p. 16) que « *Ceux qui s'opposent à l'extension des conditions favorables du travail des étudiants à toute l'année scolaire affirment souvent que ces jeunes entrent en concurrence avec les demandeurs d'emploi moins qualifiés.* » et mentionne le cas des Pays-Bas, où le

problème s'est également posé (Randstad, 2008). En effet, deux études menées dans ce pays ont montré que la participation des étudiants au marché du travail s'effectuait au détriment des travailleurs peu formés (Steijn & Hofman, 1999 ; van der Meer & Wielers, 2001).

Selon Randstad (2012b, p. 14), en Belgique, « *il semble que cette éviction soit plutôt limitée car les étudiants travaillent à des heures durant lesquelles les chômeurs ne préfèrent pas travailler* ». Les autres études belges sur le sujet ont évalué la concurrence entre les travailleurs âgés et les jeunes travailleurs¹. Ainsi, De la Croix, Pierrard, et Sneessens (2009) et Jousten, Lefèbvre, Perelman, et Pestieau (2010) ont montré, en utilisant deux méthodes différentes (un modèle informatique pour les premiers et des données quantitatives pour les seconds) que le fait de placer les jeunes sur le marché du travail ne pose pas nécessairement préjudice aux autres travailleurs. En effet, ces deux groupes expliquent que l'idée de la concurrence entre travailleurs jeunes et âgés repose sur l'hypothèse que la quantité de travail est constante, ce qui n'est pas le cas.

3.6 Le travail clandestin des étudiants

Selon Pacolet, Perelman, Pestieau, et Baeyens (2007), le travail « *au noir* » en Belgique représente entre 3 et 20 % du produit national brut. Toujours selon ces auteurs, le travail « *au noir* » est difficile à définir, c'est ce qui explique pourquoi les chiffres donnés dans la littérature sont extrêmement variés. Les secteurs les plus touchés par le travail « *au noir* » sont : « *l'agriculture, le textile et l'habillement, le bâtiment et la restauration* » (p. 7). Selon les dernières statistiques de l'Office National de Sécurité Sociale (2013b), ces secteurs représentent 14 % des postes de travail occupés par les étudiants. La question de l'importance du travail clandestin des étudiants se pose donc.

Selon Randstad (2012b), 21 % des étudiants mentionnent qu'ils n'ont pas de contrat ou que ce contrat n'est pas respecté. Cette enquête montre également que ce sont surtout les plus jeunes qui travaillent sans contrat et que le travail « *au noir* » est plus fréquent dans les petites entreprises. Cette première conclusion est également avancée par Sinnaeve (2004). Selon l'une des enquêtes reprises dans cet article, le travail rémunéré des étudiants commence souvent dans le « *circuit gris* ».

Enfin, signalons la réflexion intéressante formulée par De Vits en 2005, année de la mise en place de la législation précédente sur le travail des étudiants. Cette responsable de Randstad explique que la législation précédente était supposée

1. Remarquons que la notion de « *jeune travailleur* » est différente de la notion d'étudiant.

enrayer le travail « *au noir* », mais émet des doutes à ce sujet. Selon elle, les limites de 23 jours poussaient les étudiants qui voulaient travailler plus à travailler « *au noir* » dès qu'ils avaient dépassé le plafond. Mis à part les études chiffrées de Randstad, il n'existe, à notre connaissance, pas d'étude évaluant l'influence de la réforme du 1^{er} janvier 2012 sur le travail clandestin. De même, il n'existe pas d'étude expliquant les raisons du travail clandestin des étudiants alors que « *les inconvénients de travailler sans contrat (...) pèsent beaucoup plus lourd que l'avantage financier que procure le travail au noir* » (De Vits, 2005, p. 168).

Chapitre 4

Hypothèses de travail

Dans le chapitre précédent, nous avons dressé un inventaire des études qui ont été conduites sur le travail des étudiants en Belgique. Nous avons essayé, durant cet inventaire, de mettre l'accent sur ce qu'il restait à faire sur le sujet. Nous avons notamment insisté sur le fait que peu d'études avaient évalué l'influence de la réforme de la loi sur le contrat d'occupation d'étudiants du 1^{er} janvier 2012. Dans ce chapitre, nous expliquons comment notre contribution pourra aider à combler certaines de ces lacunes.

Sur base de notre revue de la littérature, nous avons identifié cinq sujets qu'il nous semblait important de traiter. Dans les sections suivantes, chacun de ces sujets est traduit en une hypothèse de travail qui sera par la suite confrontée à la réalité de terrain. Enfin, la dernière section de ce chapitre présente le modèle développé de façon graphique.

4.1 Hypothèse n°1

L'ONSS a mis en œuvre de grands moyens afin de faire connaître la nouvelle réforme (N. Roosen, communication personnelle, 17 avril 2013). Tous les médias utilisés par les étudiants ont été mobilisés via un spot publicitaire diffusé à la télévision¹ et au cinéma², une campagne d'affichage, un concours³, des pages Facebook⁴ et Twitter⁵, une tournée des campus, un site web orienté vers les jeunes (www.studentatwork.be)... La campagne d'information a été lancée avant l'entrée en vigueur de la réforme de la loi sur le contrat de travail d'étudiant. Malgré tous ces efforts des autorités, l'étude menée par **Randstad** fin 2011 a montré que seuls

1. http://www.youtube.com/watch?v=_vzJHzKUY7c

2. http://www.youtube.com/watch?v=_z79fYzzeok

3. http://www.tplapps.com/rsz/50days/img/splash_likeus_fr.jpg

4. <http://www.facebook.com/studentatwork>

5. http://twitter.com/student_at_work

18 % des étudiants étaient au courant des changements qui allaient intervenir le 1^{er} janvier 2012.

L'ONSS a aussi beaucoup communiqué avec les employeurs et agences d'intérim, par écrit et via des réunions d'information (N. Roosen, communication personnelle, 17 avril 2013). La même étude (Randstad, 2011a) a montré que seuls 42 % des entreprises étaient au courant, à la fin de l'année 2011, des changements de la législation.

Comme nous l'avons déjà signalé, depuis cette étude préliminaire, aucune information concernant la connaissance de la loi par les acteurs du monde du travail n'a été publiée. La première tâche que nous nous fixons consiste donc à vérifier si les intervenants du monde du travail ont effectivement pris connaissance des changements imposés par la réforme de la loi sur le contrat de travail d'étudiant. Notre première hypothèse est donc formulée comme suit :

Les employeurs, travailleurs et autres acteurs concernés ont été correctement informés et connaissent très bien l'essentiel des nouvelles règles en application depuis le 1^{er} janvier 2012.

4.2 Hypothèse n°2

La réforme de la loi sur le contrat de travail d'étudiant visait à une simplification des règles. Avant 2012, les étudiants pouvaient travailler 46 jours en bénéficiant de cotisations sociales réduites. Ces 46 jours étaient divisés en deux périodes de 23 jours. L'une couvrait le 3^{ème} trimestre et l'autre couvrait le reste de l'année. De plus, les taux réduits des cotisations sociales variaient selon la période durant laquelle l'étudiant travaillait. Le système a donc été grandement simplifié grâce à la réforme.

Cette réforme accorde également aux étudiants le droit de travailler 4 jours de plus par an en bénéficiant de cotisations sociales réduites. Ces deux éléments (la levée des limites trimestrielles et l'encouragement du travail des étudiants) nous poussent à croire que le travail des étudiants a augmenté en 2012. L'enquête annuelle de Randstad confirme ce point de vue, mais il s'agit de la seule source de données à cette heure, les statistiques de l'ONSS n'étant pas encore disponibles pour le dernier trimestre de 2012. Notre deuxième hypothèse de travail sera donc la suivante :

La réforme du travail des étudiants de 2012 a entraîné une augmentation du nombre de contrats de travail d'étudiants.

4.3 Hypothèse n°3

Comme mentionné dans la section précédente, l'ancienne version de la loi sur le contrat de travail d'étudiant séparait les jours de travail des étudiants en deux périodes de 23 jours. De plus, les taux des retenues de sécurité sociale variaient selon la période : les retenues étaient de 7,51 % si l'étudiant travaillait pendant le 3^{ème} trimestre et de 12,51 % sinon. La loi visait donc à décourager les étudiants de travailler en dehors des vacances d'été.

Cette barrière étant désormais levée, il semble logique de penser que les étudiants travailleront plus en dehors des vacances d'été, puisque cette période compte 9 mois, dont 6 semaines de congés scolaires. Comme expliqué dans le chapitre précédent, l'enquête annuelle de [Randstad](#) indique une hausse de 2 % du nombre d'étudiants travaillant pendant les vacances d'été et de 4 % des étudiants travaillant durant l'année scolaire. À côté de cela, les statistiques de l'[Office National de Sécurité Sociale \(2012c, 2013a\)](#) montrent que le nombre de jours de travail des étudiants a augmenté de 36 % durant le premier semestre de 2012 et de 7 % durant le troisième trimestre. L'ONSS conclut donc qu'il s'agit d'« *une hausse générale* » et pas d'un glissement. Nous avons choisi de formuler notre troisième hypothèse comme la négative de cette affirmation :

La suppression, depuis 2012, de la distinction entre période de vacances d'été et période scolaire encourage un glissement du travail des étudiants en dehors de la période de vacances d'été.

4.4 Hypothèse n°4

Notre deuxième hypothèse suppose que le nombre de contrats de travail d'étudiants a augmenté suite à la réforme de la loi sur le contrat de travail d'étudiant. Si cette hypothèse est vérifiée, mais que, d'un autre côté, la charge de travail n'a pas augmenté en 2012 (ce qui semble logique au vu des ralentissements économiques annoncés par le gouvernement), l'engagement d'étudiants s'est peut-être fait au détriment de l'engagement de demandeurs d'emploi et a donc peut-être compromis la lutte contre le chômage. Les ministres à l'origine de la réforme avaient d'ailleurs mis l'accent sur le fait que « *le travail des étudiants ne doit pas concurrencer de façon déloyale le travail des travailleurs peu qualifiés et des demandeurs d'emploi* » ([SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale, 2012e](#)). Pour ces derniers, des formules attractives pour les employeurs existent également :

- l'Aide à la Promotion de l'Emploi (APE) : un subside et un taux réduit de cotisations de sécurité sociale sont accordés aux employeurs du secteur non-

- marchand engageant un demandeur d'emploi inoccupé (Le Forem, 2012 ; Voos, 2011) ;
- le plan Activa : réduction des cotisations patronales de sécurité sociale et droit aux allocations de chômage pour les employeurs du secteur privé engageant un demandeur d'emploi inoccupé (SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale, 2012b) ;
 - la réduction « *premiers engagements* » : réduction des cotisations patronales pour les trois premiers travailleurs engagés (SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale, 2012c) ;
 - la réduction des cotisations sociales pour les trois premiers salariés d'une PME (RTBF Belgique, 2012)...

Nous avons choisi d'adopter comme quatrième hypothèse le point de vue du gouvernement :

L'intérêt accru pour les contrats de travail d'étudiants ne représente pas une concurrence déloyale pour les demandeurs d'emploi, en particulier les demandeurs d'emploi indemnisés.

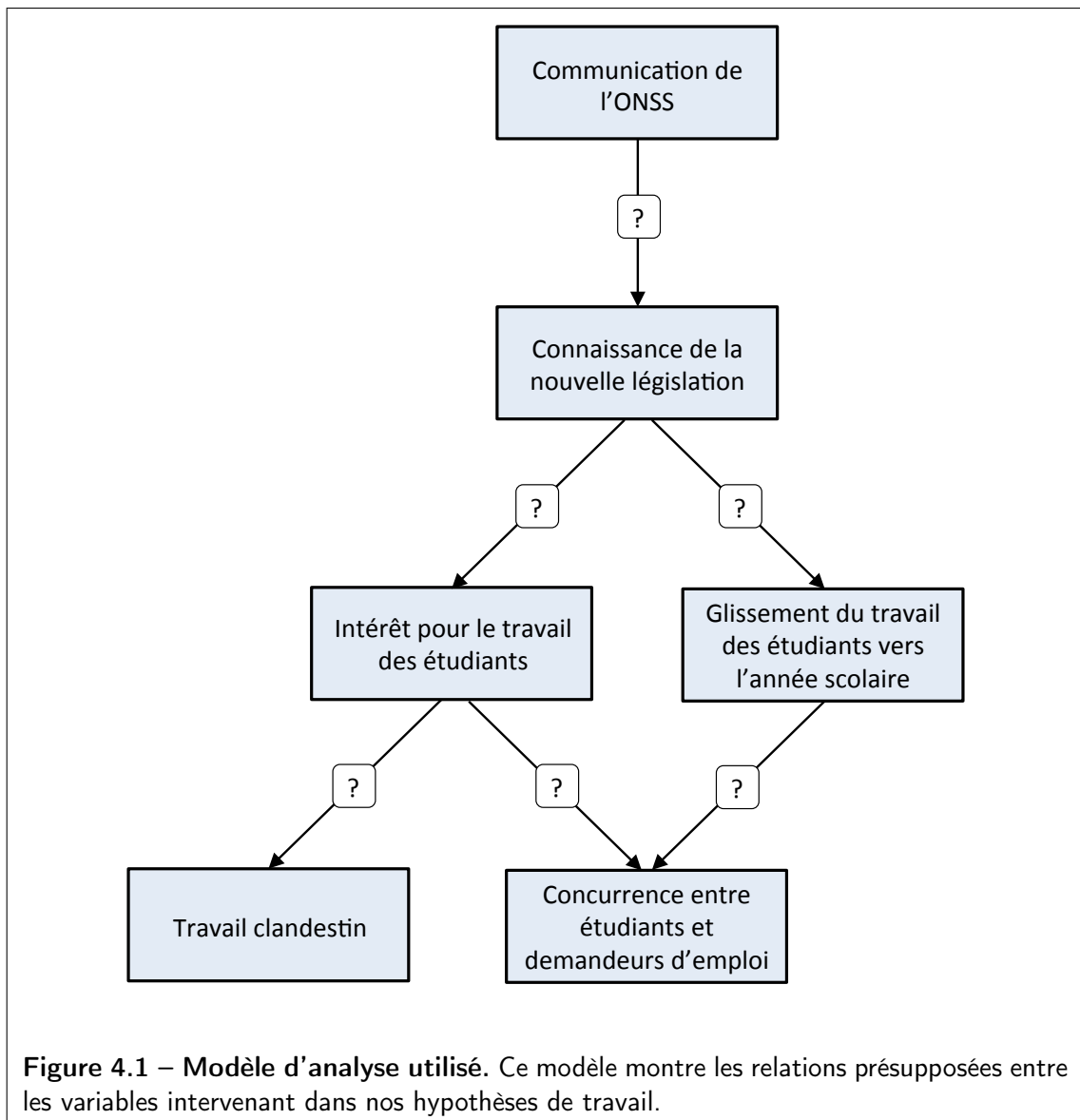
4.5 Hypothèse n°5

La réforme de la loi sur le contrat de travail d'étudiant a aussi été accompagnée par la mise en place de l'application « *Student@work - 50days* ». Celle-ci permet aux étudiants de contrôler le nombre de jours déjà prestés sous le régime des cotisations de sécurité sociale réduites, sur base des Dimona effectuées par leurs employeurs précédents. Les étudiants peuvent ainsi imprimer une attestation du nombre de jours restants (voir un exemple figure 2.1) et la fournir à un employeur potentiel. Avant la mise en place de ce système, les étudiants devaient effectuer, à l'embauche, une déclaration de bonne foi disant qu'ils n'avaient pas dépassé leur quota. Cet ancien système était lourd et difficile à contrôler. Par conséquent, le nouveau système devrait permettre de réduire le travail clandestin des étudiants. Notre dernière hypothèse est donc :

Le remplacement des déclarations de bonne foi des étudiants par des attestations officielles et accessibles en ligne décourage les employeurs et les étudiants de recourir au travail clandestin.

4.6 Modèle

Les hypothèses de travail que nous avons choisi de traiter ne sont pas indépendantes. Par exemple, nous avons déjà mentionné qu'une augmentation du travail des étudiants serait probablement liée à un changement dans la concu-



rence entre étudiants et demandeurs d'emploi. Toutes les relations entre nos hypothèses de travail sont représentées à la figure 4.1. L'ensemble de ces relations constitue notre « *modèle* » (Quivy & Van Campenhoudt, 2006).

Chapitre 5

Étude de terrain

Une fois nos hypothèses de travail établies (voir le chapitre précédent), nous avons pu les confronter à la réalité du terrain. Ce chapitre présente la méthodologie que nous avons mise en place dans ce but. En premier lieu, nous expliquons les raisons qui nous ont poussé à faire le choix d'une méthode qualitative de collecte des données. Ensuite, nous présentons les acteurs de terrain que nous avons interrogés. La section suivante donne des informations sur la façon dont nous les avons interrogés. Après cela, nous discutons brièvement le test des questionnaires et la façon dont se sont déroulés les entretiens. Enfin, nous décrivons la méthode d'analyse des données recueillies.

5.1 Choix de la méthode de recueil des informations

En raison du grand nombre d'acteurs concernés par le travail des étudiants en Belgique, nous avons choisi de mener notre étude de manière qualitative et de n'interroger qu'un petit échantillon d'acteurs du travail des étudiants. En effet, la collecte et l'analyse de données quantitatives représentatives prendraient un temps considérable et entraîneraient un coût important. De plus, des données quantitatives sont déjà collectées par des organismes de grande envergure, comme l'ONSS, Federgon ou les agences d'intérim (Randstad, par exemple). L'avantage d'une étude qualitative est de fournir une analyse « *en profondeur* », plutôt que « *dans la largeur* » (Tulleneers, 2004, p. 129).

La méthode de recueil des informations la plus adaptée à notre étude est l'entretien semi-directif. Durant ce type d'entretien, le chercheur utilise un guide d'interview, de façon à garder à l'esprit les points qui devront être abordés. Néanmoins, le but principal de l'entretien semi-directif est de laisser les personnes

interrogées s'exprimer librement, quitte à recentrer le sujet de conversation si nécessaire (Quivy & Van Campenhoudt, 2006).

Cette méthode nous a permis d'obtenir des renseignements précis, riches et nuancés sur les causes des comportements des acteurs du travail des étudiants et des changements dans ces comportements.

Enfin, il est important de rappeler qu'une étude qualitative, menée sur un échantillon non représentatif, ne permet pas de généraliser les conclusions qui sont tirées des observations effectuées. Les conclusions de ce travail ne pourront donc pas être étendues à l'ensemble des intervenants du travail des étudiants, mais constitueront des pistes pour l'étude de leurs comportements.

Notre méthode de recueil des informations contient une petite partie quantitative. En effet, la connaissance de la législation par les différents intervenants a été mesurée à l'aide d'un questionnaire comprenant 10 questions fermées (vrai ou faux) sur la législation.

5.2 Choix de l'échantillon

Nous avons choisi d'interroger les intervenants suivants du monde du travail des étudiants :

- les étudiants travaillant sous contrat d'occupation d'étudiants,
- les employeurs de ces étudiants, et plus précisément les personnes responsables de l'engagement d'étudiants dans les entreprises,
- les délégués syndicaux, représentant le personnel des entreprises,
- les agences d'intérim.

Il nous semblait intéressant de recueillir des avis émanant des deux parties à la relation de travail, c'est-à-dire les étudiants et leurs employeurs. Dans le cas du contrat d'occupation d'étudiants, une troisième partie, l'agence d'intérim, intervient souvent¹ dans la relation de travail. C'est pour cette raison que nous avons inclus les agences d'intérim dans notre échantillon. Enfin, de façon à connaître l'avis des travailleurs non étudiants, nous avons choisi d'interroger également les délégués syndicaux d'entreprises engageant des étudiants. Comme notre étude vise à observer les effets de la réforme du travail des étudiants intervenue le 1^{er} janvier 2012, nous avons pris soin de choisir des acteurs ayant été concernés par le travail des étudiants à la fois en 2011 et en 2012.

Puisque la méthode choisie pour la collecte des informations est l'entretien semi-directif, nous n'avons pu interroger que quelques dizaines de personnes (Quivy & Van Campenhoudt, 2006). Plus précisément, nous nous sommes fixé

1. Selon l'Office National de Sécurité Sociale (2013a), 37,39 % des étudiants ont travaillé comme intérimaires durant le premier semestre de 2012.

comme objectif d'interroger un quota d'au moins 10 personnes dans chaque groupe cité ci-dessus.

Pour limiter les problèmes de représentativité causés par ce faible nombre, nous avons volontairement cherché à diversifier au maximum les profils interrogés vis-à-vis des critères suivants :

- le sexe, l'âge et le type d'enseignement suivi par les étudiants,
- le secteur et la taille des entreprises engageant des étudiants,
- la taille des agences d'intérim,
- le secteur et l'affiliation des délégués syndicaux.

Les étudiants ont été sélectionnés dans notre réseau de relations, de même que l'un des employeurs. Les autres employeurs nous ont été conseillés par notre promoteur, ou ont été contactés par e-mail parce que nous savions qu'ils engageaient des étudiants. Les représentants d'agences d'intérim ont été contactés directement lors de notre passage dans les agences de Liège. De même, les coordonnées de représentants syndicaux nous ont été fournies par les centrales liégeoises des trois principaux syndicats (FGTB, CSC et CGSLB).

La prise de contact avec les personnes à interviewer s'est déroulée selon les recommandations effectuées par [Lessard-Hébert, Goyette, et Boutin \(1997, p. 108\)](#) :

1. nous avons établi un « *contact préliminaire* » avec la personne à interviewer pour
 - (1) savoir si elle rentrait dans les critères de l'échantillon,
 - (2) l'informer sur les objectifs de la recherche et
 - (3) lui demander son accord pour une interview confidentielle,
2. si les critères précédents étaient remplis, nous avons ensuite fait parvenir à chaque personne interrogée un « *document explicatif* » (reproduit à l'annexe [B](#) pour les étudiants) reprenant les objectifs de la recherche de manière plus détaillée
3. dans le même temps, nous avons envoyé une « *confirmation* » du rendez-vous qui avait été fixé à l'étape 1.

Les caractéristiques principales des personnes interrogées sont reprises dans les tableaux [5.1](#) à [5.4](#). Aucun nom de personne ou de société ne figure dans ces tableaux, par souci de confidentialité. Pour les entreprises membres d'un groupe, le nombre de travailleurs donné est celui de l'unité technique d'exploitation et non du groupe. De même, les chiffres donnés pour les agences d'intérim sont relatifs aux agences liégeoises des groupes.

Interlocuteur	Âge	Enseignement suivi en 2011-2012
Étudiant A	18 ans	Secondaire
Étudiant B	25 ans	Universitaire
Étudiante C	21 ans	Supérieur non-universitaire
Étudiante D	23 ans	Supérieur non-universitaire
Étudiante E	22 ans	Universitaire
Étudiante F	24 ans	Universitaire
Étudiant G	25 ans	Supérieur non-universitaire
Étudiant H	24 ans	Supérieur non-universitaire
Étudiant I	23 ans	Universitaire
Étudiante J	24 ans	Universitaire

Tableau 5.1 – Caractéristiques principales de l'échantillon d'étudiants.

5.3 Conception des guides d'entretien

Les guides d'entretien ont été structurés selon la méthode conseillée par [Rispaal \(2002\)](#), c'est-à-dire un découpage en quatre phases : ouverture, centrage, approfondissement et conclusion. Les thèmes abordés durant la phase d'approfondissement sont ceux nécessaires pour infirmer ou confirmer nos hypothèses. Ils peuvent être regroupés dans la liste suivante :

- la connaissance des nouvelles règles en application depuis le 1^{er} janvier 2012,
- l'intérêt pour les contrats de travail d'étudiants,
- la période de l'année durant laquelle les étudiants travaillent,
- la concurrence entre étudiants et demandeurs d'emploi,
- le travail clandestin.

Ces thèmes ont été abordés dans l'ordre mentionné ci-dessus. Nous avons cependant à chaque fois commencé l'interview par le questionnaire fermé sur la connaissance de la législation afin de mettre à l'aise la personne interviewée grâce à cette partie plus ludique. Les thèmes les plus délicats (la concurrence entre étudiants et demandeurs d'emploi ainsi que le travail clandestin) ont été abordés en dernier lieu afin que, si la personne interrogée était mise mal à l'aise par ces sujets, cela n'affecte pas les réponses aux autres questions.

Les sections suivantes présentent les questions que nous avons posées pour mesurer chacune des variables intervenant dans nos hypothèses. Certaines de ces questions sont inspirées de celles présentées par [Arnould \(1993\)](#).

Interlocuteur	Branche d'activité	Nombre de travailleurs
Employeur A	Production de boissons	450
Employeur B	Préparation de commandes pharmaceutiques	80
Employeur C	Supports de communication visuelle	7
Employeur D	Gestion et traitement des déchets	250
Employeur E	Études de marché	1
Employeur F	Enseignement et recherche	6000
Employeur G	Vente de matériel sportif	105
Employeur H	Organisation de banquets	5,7 ETP
Employeur I	Magasin de grande distribution	26
Employeur J	Fabrication de matériel médical	400
Employeur K	Complexe de loisirs	25

Tableau 5.2 – Caractéristiques principales de l'échantillon d'entreprises. ETP : Équivalent temps plein.

Les questionnaires utilisés lors des interviews avec les différents intervenants du travail des étudiants sont repris dans les annexes suivantes :

- les employeurs : annexe [A.1](#),
- les étudiants : annexe [A.2](#),
- les agences d'intérim : annexe [A.3](#),
- les délégués syndicaux : annexe [A.4](#).

5.3.1 Méthodologie employée pour tester la connaissance des nouvelles règles

Dix questions fermées (vrai ou faux) ont été utilisées pour tester la connaissance de la législation par les personnes interrogées. Ces questions sont reproduites en annexe [A.5](#). Une partie des questions fermées est tirée de la brochure « *Travail des étudiants* » publiée par le [Secrétariat Social Securex \(2012\)](#).

Nous avons également interrogé les étudiants, employeurs et délégués syndicaux concernant leur recours éventuel à une agence d'intérim. En effet, si la responsabilité du respect des dispositions légales est confiée à une agence d'intérim, ce transfert pourrait expliquer la mauvaise connaissance de la loi par les étudiants ou employeurs y faisant appel. Enfin, nous avons également demandé aux employeurs, représentants d'agences d'intérim et délégués syndicaux par quels moyens ils s'étaient informés sur la nouvelle législation.

Interlocuteur	Nombre approximatif d'étudiants mis au travail par an
Agence A	> 100
Agence B	Non disponible
Agence C	20
Agence D	10
Agence E	10
Agence F	> 30
Agence G	20
Agence H	> 10
Agence I	800
Agence J	> 2

Tableau 5.3 – Caractéristiques principales de l'échantillon d'agences d'intérim.

Les indicateurs qui ont été utilisés pour confirmer ou infirmer notre première hypothèse sont donc :

- le score obtenu au test,
- le recours éventuel à une agence d'intérim,
- le canal d'information sur la législation.

Les questions liées à la première hypothèse portent des numéros commençant par 1 dans les questionnaires.

5.3.2 Méthodologie employée pour évaluer l'intérêt pour les contrats de travail d'étudiants

Les questions ouvertes suivantes visaient à connaître l'intérêt porté aux contrats de travail d'étudiants, ainsi qu'à savoir si cet intérêt avait changé avec la nouvelle législation. Les indicateurs retenus pour évaluer l'intérêt pour les contrats de travail d'étudiants sont les suivants :

- les raisons de l'engagement d'étudiants,
- le nombre d'étudiants engagés en 2012,
- le nombre d'étudiants engagés en 2011 (en comparaison avec 2012),
- les éventuels problèmes rencontrés avec des étudiants.

Les questions relatives à ces indicateurs portent les numéros commençant par 2.

Interlocuteur	Branche d'activité	Affiliation
Déléguée A	Vente d'articles de sport	CGSLB
Déléguée B	Hôpital	CSC
Délégué C	Gestion et traitement des déchets	FGTB
Délégué D	Fabrication de matériel médical	FGTB
Délégué E	Magasin de grande distribution	CSC
Délégué F	Magasin de grande distribution	CSC
Délégué G	Réseau associatif	FGTB
Déléguée H	Banque	CGSLB
Déléguée I	Magasin de vêtements	CGSLB
Déléguée J	Production d'aliments	CGSLB
Délégués K	Hôpital	CSC

Tableau 5.4 – Caractéristiques principales de l'échantillon de délégués syndicaux.

5.3.3 Méthodologie employée pour connaître la période de l'année durant laquelle les étudiants travaillent

Le glissement du travail des étudiants en dehors du 3^{ème} trimestre, vu la suppression du maximum de 23 jours de travail durant l'année scolaire, constitue notre troisième hypothèse. Pour la vérifier, nous avons questionné les intervenants sur

- les périodes de l'année durant lesquelles ils ont recours aux contrats d'occupation d'étudiants,
- un éventuel changement de ces périodes depuis 2012.

Les questions concernant ces éléments sont les questions 22 et 23.

5.3.4 Méthodologie employée pour évaluer la concurrence entre étudiants et demandeurs d'emploi

Pour savoir si le travail des étudiants représentait, en 2012, aux yeux des personnes interrogées, une concurrence accrue vis-à-vis des autres demandeurs d'emploi, nous leur avons demandé

- leur opinion sur ce problème (question 41),
- si le style de management à adopter est différent lorsqu'on emploie des étudiants (question 42),
- si les tâches confiées aux étudiants sont les mêmes que celles confiées aux autres travailleurs (question 43).

5.3.5 Méthodologie employée pour évaluer l'importance du travail clandestin

Enfin, pour estimer l'importance du travail « *au noir* », nous nous sommes renseigné sur les points suivants :

- l'opinion par rapport au fait que l'embauche d'étudiants via le nouveau système permette de lutter contre le travail « *au noir* » (question 51),
- l'opinion par rapport à l'efficacité des attestations fournies par l'application « *Student@work - 50days* » (question 52).

Nous avons également posé aux employeurs, étudiants et agences d'intérim, des questions relatives :

- à l'utilisation de ces attestations (question 53),
- au contrôle des contrats par des tiers (l'ONSS, le fisc...) (question 54),
- au rapport entre l'offre et la demande de contrats d'occupation d'étudiants (question 55).

Les délégués syndicaux n'étant pas concernés par les formalités administratives relatives à l'emploi des étudiants, ces questions ne leur ont pas été posées. Par contre, ils ont été interrogés sur leur opinion par rapport au quota des 50 jours (question 53). Enfin, nous avons également demandé aux étudiants s'ils avaient déjà travaillé « *au noir* » (question 56).

L'utilisation d'une telle approche « *graduelle* » pour évaluer l'importance du travail « *au noir* » est recommandée par [Pacolet et De Wispelaere \(2012\)](#). Selon ces auteurs, il est approprié de formuler des questions d'opinion générale sur la fraude avant de poser les questions plus délicates. Comme expliqué plus haut, nous avons également garanti la confidentialité aux personnes interrogées, ce qui permet, toujours selon ces auteurs, d'obtenir des réponses plus franches.

5.4 Test des guides d'entretien

Le test des guides d'entretien a été effectué sur les trois premières personnes interrogées dans chaque catégorie. Seules des modifications mineures du guide d'entretien ont été réalisées suite à ces entretiens-tests, il n'a donc pas été nécessaire de les écarter. Le guide d'interview destiné aux étudiants a été testé en plus sur une étudiante ayant travaillé en 2011 et 2012, diplômée en juillet 2012 et employée (pas en tant qu'étudiante) depuis octobre 2012. Cette personne a donc été exclue de l'échantillon car elle n'a eu l'opportunité de travailler comme étudiante qu'une partie seulement de l'année 2012.

5.5 Déroulement des entretiens

Les entretiens ont tous été effectués en face à face. Durant leur déroulement, nous avons visé à mettre le sujet en confiance, ce qui est nécessaire pour aborder un thème tabou comme le travail « *au noir* », par exemple (Pacolet & De Wispe-laere, 2012). Les conversations ont été enregistrées à l'aide d'un logiciel de capture sonore. Seuls quatre entretiens n'ont pas été enregistrés, car les personnes interrogées ne le souhaitaient pas. Dans ces cas, nous avons uniquement pris des notes par écrit. L'une des personnes a demandé à pouvoir rectifier ces notes manuscrites, ce qui a été fait lors d'un contact téléphonique postérieur à l'entretien.

Nous présentons en annexe C des extraits de chaque entretien qui nous semblent représentatifs et intéressants.

5.6 Analyse des données

Les enregistrements des entretiens ont été retranscrits dans des « *méta-matrices partiellement ordonnées* » (Miles & Huberman, 2003). Il s'agit de tableaux à double entrée dans lesquels chaque question posée correspond à une ligne et chaque personne interrogée correspond à une colonne. Ensuite, pour chaque type d'intervenant et chaque hypothèse, une « *matrice prédicteurs-résultats ordonnée* » a été construite selon les recommandations de Miles et Huberman (2003). Dans cette nouvelle matrice, la première colonne contient les personnes interrogées, classées selon la variable dépendante (par exemple, la variation du nombre de jours de travail entre 2011 et 2012). Les autres colonnes contiennent les facteurs qui, selon les hypothèses formulées, influencent la variable dépendante (par exemple, les raisons de l'intérêt pour le travail des étudiants).

Sur base de la matrice prédicteurs-résultats ordonnée, il est alors possible de voir si la présence ou l'absence des facteurs utilisés conditionne ou non la valeur de la variable dépendante. Ce type d'analyse a été appliqué afin de savoir quels facteurs

1. déterminaient une bonne connaissance de la législation,
2. poussaient les acteurs à recourir davantage au travail des étudiants,
3. causaient un changement dans les périodes d'occupation des étudiants,
4. poussaient les étudiants et les entreprises à recourir au travail « *au noir* ».

En ce qui concerne la quatrième hypothèse, à savoir la concurrence entre les étudiants et les demandeurs d'emploi, nous n'avons pas construit de matrice prédicteurs-résultats ordonnée, puisque la variable dépendante (la concurrence entre étudiants et demandeurs d'emploi) n'est pas mesurable. Nous avons donc procédé à une analyse horizontale (inter-site) et verticale (intra-site) de la méta-

matrice partiellement ordonnée contenant les informations relatives à cette hypothèse.

Chapitre 6

Résultats

Ce chapitre présente les résultats des analyses effectuées sur les données recueillies auprès des étudiants, des employeurs, des agences d'intérim et des délégués syndicaux. Comme recommandé par [Rispoli \(2002\)](#), ces résultats ont été soumis à l'accord des personnes interrogées.

Le présent chapitre est subdivisé en cinq parties, chacune correspondant à l'une des hypothèses de travail formulées dans le chapitre 4.

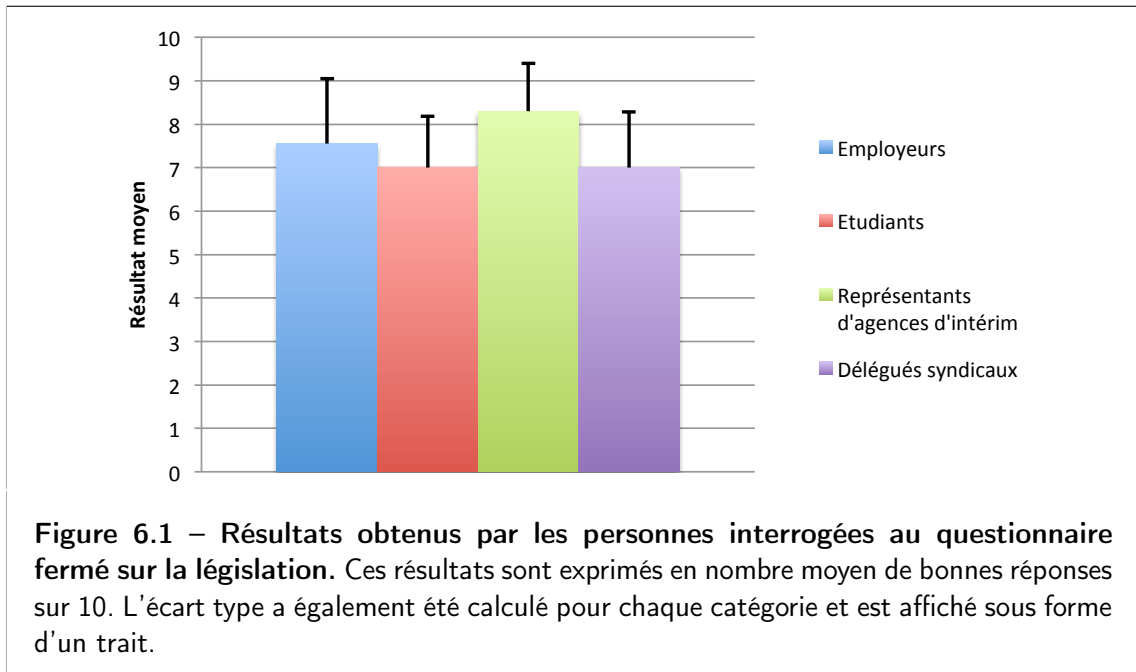
6.1 Hypothèse n°1 : la bonne connaissance des nouvelles règles en application depuis le 1^{er} janvier 2012

Les résultats obtenus au questionnaire fermé portant sur la législation (donné en annexe [A.5](#)) par les diverses catégories d'acteurs du monde du travail sont résumés dans la figure [6.1](#). Cette figure montre que les représentants d'agences d'intérim sont les personnes qui connaissent le mieux la nouvelle législation sur le travail des étudiants. Les employeurs sont la deuxième catégorie d'acteurs du marché du travail à mieux connaître la législation. Les étudiants et les délégués syndicaux sont ceux qui ont montré la moins bonne connaissance de la loi.

Nous pouvons également conclure de la figure [6.1](#) que notre première hypothèse est vérifiée. En effet, les scores moyens obtenus au test sont bons, et aucune des personnes interrogées n'a obtenu un résultat inférieur à 5/10.

Deux questions posaient particulièrement problème, puisque moins de la moitié des personnes interrogées y ont fourni une réponse correcte. Il s'agit des questions relatives à la durée maximale du contrat d'occupation d'étudiants et aux sanctions en cas de dépassement. Les personnes interrogées nous ont dit ne pas connaître la durée maximale d'un contrat, car elles travaillent principalement

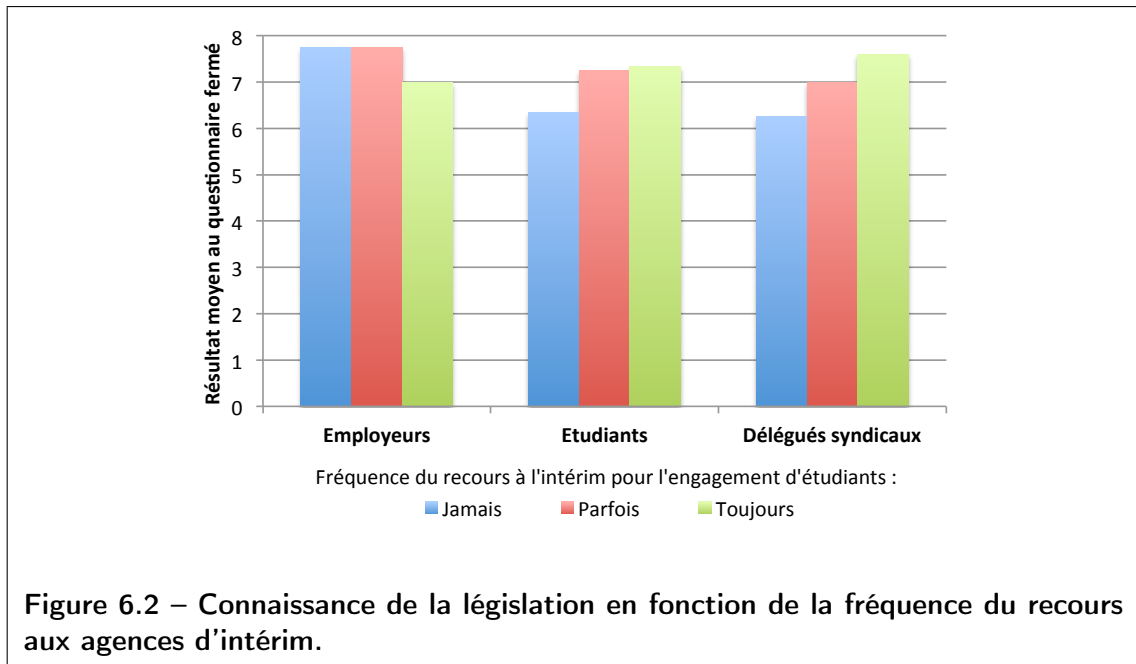
6.1. Hypothèse n°1 : la bonne connaissance des nouvelles règles en application depuis le 1/1/2012



avec des contrats d'une durée d'un mois maximum. Il s'agit même souvent de contrats journaliers. Le fait que la sanction en cas de dépassement ne soit pas connue est peu surprenant. En effet, comme nous l'avons souligné dans la section 2.3.1, l'ONSS a sur ce sujet une interprétation différente de la loi, ce qui semble avoir perturbé les acteurs interrogés. Les délégués syndicaux rencontrés ont également eu des difficultés avec le quota de 50 jours et l'existence de journées de travail de moins de 3 heures dans certains secteurs. Les étudiants interrogés ont, quant à eux, montré peu de connaissances des formalités administratives à effectuer par l'employeur (la Dimona). Pourtant, l'ONSS essaie d'apprendre aux étudiants le système de la sécurité sociale ; c'était d'ailleurs l'un des buts de la mise en place du système « *Student@work - 50days* » (N. Roosen, communication personnelle, 17 avril 2013).

Comme nous l'avons évoqué précédemment, le fait que certains employeurs aient une moins bonne connaissance de la législation relative au travail des étudiants peut provenir du fait qu'ils délèguent la gestion des contrats d'étudiants à une agence d'intérim. En effet, la raison principale du recours à une agence d'intérim pour les employeurs interrogés est justement de se décharger du travail de gestion des contrats des étudiants. Afin de tester cette hypothèse, nous avons séparé les employeurs, étudiants et délégués syndicaux interrogés en trois catégories, selon la fréquence du recours à l'intérim. Nous avons ensuite recalculé le résultat moyen au questionnaire fermé pour chacune de ces catégories. Le résultat est donné à la figure 6.2. Cette figure montre, comme nous pouvions nous y attendre, que les employeurs qui confient systématiquement la gestion de leurs contrats d'étudiants à une agence d'intérim connaissent moins bien la législation

6.2. Hypothèse n°2 : l'augmentation de l'intérêt pour les contrats de travail d'étudiants



que les autres. Nous pouvons également observer que, plus les étudiants sont en contact avec les agences d'intérim, mieux ils connaissent leurs droits et leurs devoirs. Enfin, les délégués syndicaux sont également mieux informés sur le travail des étudiants quand la gestion en est confiée à une agence d'intérim.

6.2 Hypothèse n°2 : l'augmentation de l'intérêt pour les contrats de travail d'étudiants

La variation du nombre de jours de travail des étudiants fournie par chacune des personnes interrogées est donnée dans les tableaux 6.1 à 6.4. De ces tableaux, il ressort que notre panel d'étudiants a travaillé plus en 2012 qu'en 2011 (une semaine en moyenne en plus par étudiant). Le nombre d'étudiants engagés dans les entreprises a également augmenté, tandis qu'il semble être resté stable selon les représentants d'agences d'intérim et les délégués syndicaux.

6.2.1 Le point de vue des employeurs et des délégués syndicaux

L'analyse des entretiens avec les responsables du personnel révèle que les raisons invoquées par les entreprises pour faire appel aux étudiants sont (de la plus à la moins souvent citée) :

- le faible coût engendré par l'occupation d'étudiants,
- leur flexibilité,

6.2. Hypothèse n°2 : l'augmentation de l'intérêt pour les contrats de travail d'étudiants

Interlocuteur	1 ^{er} , 2 ^{ème} et 4 ^{ème} trimestres	3 ^{ème} trimestre	Année
Étudiant I	25,5	6	31,5
Étudiante E	-10	30	20
Étudiante J	0	17,5	17,5
Étudiante D	16	1	17
Étudiant A	0	8,5	8,5
Étudiante F	0	7,5	7,5
Étudiante C	0	-8	-8
Étudiant H	-5,5	-5,5	-11
Étudiant G	-12	-5	-17
Étudiant B	Non disponible	Non disponible	Non disponible
Total	14	52	66
Moyenne	1,56	5,78	7,33

Tableau 6.1 – Variation absolue du nombre de jours de travail des étudiants entre 2011 et 2012. La présence de nombres décimaux dans ce tableau provient des chiffres approximatifs donnés par les étudiants.

- le besoin de remplacer le personnel fixe durant ses congés,
- l'avantage stratégique procuré par l'occupation d'étudiants,
- la motivation des étudiants et
- la possibilité de les fidéliser.

Ce que nous appelons l'avantage stratégique lié à l'occupation d'étudiants regroupe plusieurs aspects qui nous ont été expliqués lors de nos entretiens :

- l'engagement d'un enfant d'un des membres du personnel constitue un avantage non négligeable pour cette personne,
- lorsque ce sont les enfants du personnel qui travaillent dans l'entreprise de leurs parents, le contrôle s'effectue naturellement et la fidélisation des étudiants est facilitée,
- certains délégués syndicaux sont plus favorables à l'engagement d'étudiants que d'intérimaires ; l'engagement d'étudiants améliore donc le climat social,
- certains des employeurs interrogés se servent de leurs étudiants comme base de recrutement.

L'analyse des matrices prédicteurs-résultats ordonnées révèle que le signe de la variation relative du nombre d'étudiants engagés par les entreprises entre 2011 et 2012 (positive, nulle ou négative) peut être expliquée par deux facteurs : les raisons pour lesquelles l'entreprise engage des étudiants (citées ci-dessus), mais aussi (et cela est important), les éléments conjoncturels qui font que l'entreprise peut engager plus d'étudiants. En effet, la pression syndicale, le manque de bud-

6.2. Hypothèse n°2 : l'augmentation de l'intérêt pour les contrats de travail d'étudiants

Interlocuteur	1 ^{er} , 2 ^{ème} et 4 ^{ème} trimestres	3 ^{ème} trimestre	Année
Employeur B	+	0	+
Employeur F	+	0	+
Employeur E	Non disponible	+	175 %
Employeur H*	0	0	115,7 %
Employeur A*	0	+	0
Employeur I	0	0	0
Employeur J	0	0	0
Employeur C	Non disponible	-100 %	0
Employeur G	Non disponible	Non disponible	0
Employeur K	0	0	-1,5 %
Employeur D	–	Non disponible	-18,5 %

Tableau 6.2 – Variation relative du nombre d'étudiants engagés entre 2011 et 2012 par les entreprises. *Incohérence entre les données séparées en trimestres et les données complètes.

get ou une faible croissance d'activité engendrent une baisse du nombre d'étudiants engagés.

Étonnamment, la présence de problèmes liés à l'occupation d'étudiants (manque de rigueur ou de performance, accidents de travail, dépassement du quota de 50 jours ou problèmes administratifs) ne freine pas les employeurs dans leur volonté d'engager des étudiants. Au contraire, les employeurs ayant énuméré le plus de problèmes rencontrés avec les étudiants en ont engagé plus en 2012 qu'en 2011.

Les mêmes conclusions peuvent être tirées de l'analyse des informations obtenues auprès des délégués syndicaux interrogés. Pour les délégués syndicaux, les raisons du recours aux étudiants sont plus variées : le manque de personnel et la tradition sont deux raisons supplémentaires évoquées.

6.2.2 Le point de vue des étudiants

Les raisons pour lesquelles les étudiants travaillent sont l'argent, le plaisir et l'expérience professionnelle. Comme dans le cas des employeurs, ces raisons seules ne permettent pas d'expliquer le changement dans le nombre de jours de travail des étudiants interrogés. Des éléments conjoncturels sont nécessaires : la suppression des limites de 23 jours, une augmentation de l'intérêt de la part de l'employeur et davantage de temps libre. L'interprétation de la matrice prédicteurs-résultats révèle que les étudiants qui ont plus travaillé présentaient, en

6.2. Hypothèse n°2 : l'augmentation de l'intérêt pour les contrats de travail d'étudiants

Interlocuteur	1 ^{er} , 2 ^{ème} et 4 ^{ème} trimestres	3 ^{ème} trimestre	Année
Agence A	+	-	+ (faible)
Agence J*	0	0	+ (faible)
Agence F	+	Non disponible	+ (faible)
Agence G	-	50 %	faible
Agence J	-	+	faible
Agence D	0	0	faible
Agence C	+	-	- (faible)
Agence H	+	-	- (faible)
Agence E*	0	0	-53,3 %
Agence B		Non disponible	-

Tableau 6.3 – Variation relative du nombre d'étudiants engagés entre 2011 et 2012 par les agences d'intérim. *Incohérence entre les données séparées en trimestres et les données complètes.

moyenne, plus de raisons de travailler et de facteurs favorisant le changement que les autres.

6.2.3 Le point de vue des agences d'intérim

Les agences d'intérim engagent des étudiants en raison de la demande (des clients, mais aussi des étudiants) et pour le coût. À nouveau, des éléments conjoncturels supplémentaires sont nécessaires pour expliquer la variation du nombre d'étudiants engagés entre 2011 et 2012. Ainsi, la législation a joué un rôle dans certains cas, soit favorable (en autorisant le dépassement des 50 jours chez un même employeur), soit défavorable (les étudiants refusant des contrats journaliers de courte durée). La variation de la demande des clients a également joué un rôle très important.

6.2.4 Conclusion

La réforme de la loi sur le contrat d'occupation d'étudiants a diminué le coût du travail des étudiants et en a amélioré la flexibilité. Puisqu'il s'agit de deux raisons majeures pour lesquelles les employeurs font appel à des étudiants, nous pouvons en déduire que, lorsque des facteurs internes étaient présents, la réforme a bien provoqué une augmentation de l'attrait pour le travail des étudiants. De même, du côté des étudiants, l'augmentation de la limite de 46 à 50 jours a poussé certains d'entre eux à travailler plus.

6.3. Hypothèse n°3 : le changement de la période de travail des étudiants

Interlocuteur	1 ^{er} , 2 ^{ème} et 4 ^{ème} trimestres	3 ^{ème} trimestre	Année
Délégué F		+	Non disponible + 22,9 %
Délégué E*		0	0 + 15,5 %
Déléguée B		0	0
Délégué D		0	0
Déléguée A	Non disponible	Non disponible	0
Délégué G	Non disponible	Non disponible	0
Déléguée J	Non disponible	Non disponible	0
Délégués K	Non disponible	Non disponible	0
Déléguée H	Non disponible	Non disponible	—
Déléguée I	Non disponible	Non disponible	—
Délégué C	Non disponible	Non disponible	-73,3 %

Tableau 6.4 – Variation relative du nombre d'étudiants engagés entre 2011 et 2012 selon les délégués syndicaux. *Incohérence entre les données séparées en trimestres et les données complètes.

Par conséquent, nous en concluons que notre deuxième hypothèse de travail est vérifiée.

6.3 Hypothèse n°3 : le changement de la période de travail des étudiants

Les tableaux 6.1 à 6.4 donnent aussi, lorsqu'elle était disponible, la variation du nombre de jours de travail des étudiants (ou du nombre d'étudiants engagés), ventilée selon la période d'été et le reste de l'année.

6.3.1 Le point de vue des employeurs

Comme le montre le tableau 6.2, six des onze entreprises interrogées ont observé une différence dans les périodes d'occupation des étudiants. Pour deux de ces six entreprises, la variation a consisté en une augmentation du nombre d'étudiants engagés durant l'année scolaire. Pour les quatre autres, les personnes interrogées ne connaissaient pas les données précisément. Par contre, nous constatons que, sur les quatre entreprises qui privilégient les étudiants pour leur flexibilité, trois sont celles qui ont observé un changement dans la période d'occupation des étudiants. Enfin, signalons que, pour deux des trois précédentes entreprises, ce changement n'est pas dû à la loi, mais à leur activité fluctuante.

6.3.2 Le point de vue des étudiants

Comme expliqué précédemment, les étudiants interrogés ont travaillé plus en 2012 qu'en 2011 (7,3 jours de plus en moyenne). Cette augmentation a majoritairement eu lieu durant l'été (5,8 jours de plus en moyenne). Ce changement doit notamment être attribué au fait que quatre des étudiants interrogés préfèrent travailler pendant l'été pour ne pas préjudicier leur formation académique et n'ont donc pas travaillé durant l'année scolaire en 2011 et 2012. Les autres éléments favorisant un glissement vers l'été sont la levée de la limite de 23 jours en été, l'absence d'examens de deuxième session et le temps libre.

6.3.3 Le point de vue des agences d'intérim

Sur les dix agences d'intérim visitées, sept ont pu nous fournir des données concernant la répartition du travail des étudiants entre la période d'été et le reste de l'année. Sur ces sept agences, quatre ont constaté un glissement du travail des étudiants de la période d'été vers l'année scolaire, et deux ont constaté le phénomène inverse. Pour certaines agences donc, « *il existait un besoin pendant l'année (...), les vacances scolaires et le week-end* », qui a pu être satisfait à l'aide de la nouvelle loi. Ces mêmes agences recherchent des étudiants doublants qui sont disponibles durant la semaine (voir par exemple l'extrait d'entretien en annexe C.3.9).

6.3.4 Le point de vue des délégués syndicaux

Les délégués syndicaux étaient peu au courant de changements dans la période d'occupation des étudiants. Par conséquent, les données récoltées étaient trop lacunaires pour pouvoir mener une analyse. Notons toutefois que, selon les représentants syndicaux interrogés, les étudiants ne viennent que durant les vacances scolaires ou les congés du personnel, et cette répartition n'a pas changé en 2012.

6.3.5 Conclusion

En conclusion, les données récoltées concernant la période de travail des étudiants sont insuffisantes. De plus, les conclusions établies sur base des entretiens réalisés auprès des étudiants, employeurs et agences d'intérim sont contradictoires. Par conséquent, nous ne pouvons ni confirmer, ni infirmer notre troisième hypothèse de travail quant à un glissement du travail des étudiants vers l'année scolaire.

6.3.6 Résultat complémentaire

Même si l'augmentation du nombre de jours de travail observée chez les étudiants a principalement eu lieu durant l'été, les étudiants interrogés ont, au total, travaillé deux semaines de plus durant l'année scolaire en 2012 (voir tableau 6.1). Le fait que les étudiants travaillent pendant l'année est, selon certains auteurs évoqués dans le chapitre 3, un facteur explicatif de l'échec scolaire. Pour étudier cette question à l'aide de notre échantillon, nous avons classé les années scolaires selon qu'elles avaient été réussies ou non et avons calculé le nombre de jours de travail moyen dans ces deux catégories. Nous observons que les étudiants avaient travaillé en moyenne 28 jours durant les années scolaires qu'ils avaient réussies et 37 jours durant les années scolaires échouées.

6.4 Hypothèse n°4 : la non-concurrence entre étudiants et demandeurs d'emploi

6.4.1 Le point de vue des employeurs et des agences d'intérim

Selon les employeurs et représentants d'agences d'intérim interrogés, un étudiant coûtera souvent moins cher qu'un demandeur d'emploi, même si celui-ci bénéficie de subventions. En effet, l'avantage lié aux subventions n'est pas permanent, tandis que les réductions de cotisations sociales liées à l'engagement d'étudiants peuvent être rendues permanentes en pratiquant un roulement parmi les étudiants engagés. De plus, lorsqu'un demandeur d'emploi travaille via une agence d'intérim, le bénéfice des subventions revient à l'agence d'intérim et pas à l'utilisateur. Ensuite, les facteurs faisant la différence dans le choix entre un contrat de travail « classique » et un contrat de travail d'étudiant sont le besoin de flexibilité (la durée du contrat et les horaires), d'expérience ou de qualifications. Enfin, répétons que l'engagement d'étudiants présente un côté stratégique, détaillé dans la section 6.2.1.

D'un point de vue humain, les personnes interrogées soulignent que certains étudiants sont aussi dans le besoin, parfois même plus qu'un demandeur d'emploi. Il est donc important de laisser les étudiants travailler, si cela leur permet de payer leurs études ou un logement. Les étudiants dans le besoin sont évidemment particulièrement motivés et sont donc recherchés par les employeurs et agences d'intérim (voir par exemple l'extrait donné en annexe C.3.8). Un exemple plusieurs fois mentionné lors de nos entretiens est celui de l'étudiant français venu étudier en Belgique et devant se prendre totalement en charge.

6.4.2 Le point de vue des étudiants

Certains étudiants n'avaient jamais envisagé le fait qu'ils puissent concurrencer les demandeurs d'emploi. Beaucoup d'entre eux sont conscients de leur grande flexibilité et du faible coût qu'ils entraînent, ce qui les rend plus attractifs aux yeux des employeurs. Selon les étudiants, les demandeurs d'emploi sont parfois plus exigeants. Les étudiants sont, par contre, très divisés quant aux solutions à apporter à ce problème de concurrence. Certains seraient prêts à travailler moins pour laisser plus de place aux chômeurs, tandis que d'autres tiennent à ce droit, parce que ces rentrées d'argent leur sont importantes.

Selon les étudiants, les employeurs sont au moins aussi conciliants avec eux qu'avec les autres travailleurs. Seul un étudiant, le plus jeune, a éprouvé le sentiment inverse.

6.4.3 Le point de vue des délégués syndicaux

Les représentants syndicaux (même au sein d'un même syndicat ou d'un même secteur) sont partagés quant à la possibilité de remplacer les étudiants par des demandeurs d'emploi. Comme les employeurs et représentants d'agences d'intérim interrogés, les délégués syndicaux sont sensibles au fait que les étudiants aient parfois autant, voire plus, besoin d'argent qu'un demandeur d'emploi.

Sur les onze entreprises d'où proviennent les représentants syndicaux interrogés, neuf engagent en priorité les membres de la famille du personnel, ce qui constitue à leurs yeux un important acquis social. Selon sa responsable de la gestion du personnel, l'une des deux entreprises restantes ne peut pas recourir à ce système car la moyenne d'âge de son personnel est de 29 ans.

6.4.4 Conclusion

En ce qui concerne les tâches confiées aux étudiants, les personnes interrogées nous ont expliqué qu'il s'agissait de tâches simples, à faible valeur ajoutée et ne requérant pas d'expérience, de façon à ce qu'ils soient « *interchangeables* » (voir l'extrait C.3.9). Ce sont en général les mêmes tâches que leurs collègues, sauf quand les dispositions légales l'empêchent (conduire des engins de manutention, tenir la caisse d'un magasin, ou manipuler des déchets toxiques, par exemple), ou lorsque l'entreprise réserve certaines tâches spécifiques aux étudiants. Les autres employés ont tendance à laisser aux étudiants la partie la moins agréable et la plus répétitive de leur travail (la manutention et le nettoyage, par exemple).

En conclusion, selon les résultats exposés ci-dessus, les étudiants représentent une concurrence sérieuse pour les demandeurs d'emploi, et ce, pour trois raisons. La première est que l'avantage financier lié à l'emploi d'étudiants peut être rendu permanent, tandis que les aides accordées aux demandeurs d'emploi ne le sont pas. La deuxième raison est le besoin de flexibilité dont nous ont fait part les employeurs. Selon eux, les demandeurs d'emploi ne peuvent pas satisfaire ce besoin, tandis que les étudiants, bien. Enfin, l'engagement d'étudiants plutôt que de demandeurs d'emploi ou d'intérimaires procure un avantage à l'entreprise tout entière. Notre quatrième hypothèse s'avère donc fausse.

6.5 Hypothèse n°5 : la diminution du travail clandestin

Comme expliqué plus haut, nous avons demandé aux étudiants s'ils travaillaient « *au noir* » et les raisons de ce choix. Il ressort de nos entretiens que, sur dix étudiants interrogés, cinq travaillent régulièrement « *au noir* » et deux le font de temps en temps. Seule une étudiante sur dix a déjà été contrôlée et deux étudiants seulement ont dit avoir peur des contrôles. Sur base de ces éléments, nous avons aussi constaté que plus les étudiants exprimaient de l'intérêt (argent, expérience ou plaisir) pour le travail d'étudiant, plus ils étaient susceptibles de cumuler une activité déclarée et des prestations clandestines. Ces résultats sont résumés dans le tableau 6.5.

Fréquence du travail clandestin	Jamais	Parfois	Régulièrement
Nombre d'étudiants	3	2	5
Intérêt moyen pour le travail clandestin	1	1,5	2,2
Moyenne d'âge	22,0	22,0	23,8

Tableau 6.5 – Répartition de l'échantillon d'étudiants en fonction de la fréquence du travail clandestin. L'intérêt pour le travail clandestin a été calculé comme la différence entre le nombre de facteurs poussant l'étudiant à travailler clandestinement (argent, expérience et plaisir) et la peur des contrôles exprimée (1) ou non (0).

Nous avons également observé (voir tableau 6.5) que, plus les étudiants étaient âgés, plus ils avaient tendance à recourir au travail clandestin. En combinant les deux critères précédents, nous pouvons donc affirmer que, plus les étudiants sont âgés et ont de l'intérêt à travailler, plus ils sont susceptibles de travailler « *au noir* ».

6.5. Hypothèse n°5 : la diminution du travail clandestin

Il nous semble important d'exposer une distinction entre deux types de travail clandestin qui est apparue lors de nos entretiens. Le premier type de travail clandestin est le plus connu, et consiste à ne pas déclarer les heures de travail d'un étudiant. Le deuxième type correspond à *déplacer* les heures de travail d'un étudiant, c'est-à-dire les déclarer un jour différent de celui durant lequel elles ont été réellement prestées. Le but poursuivi par cette manœuvre peut être :

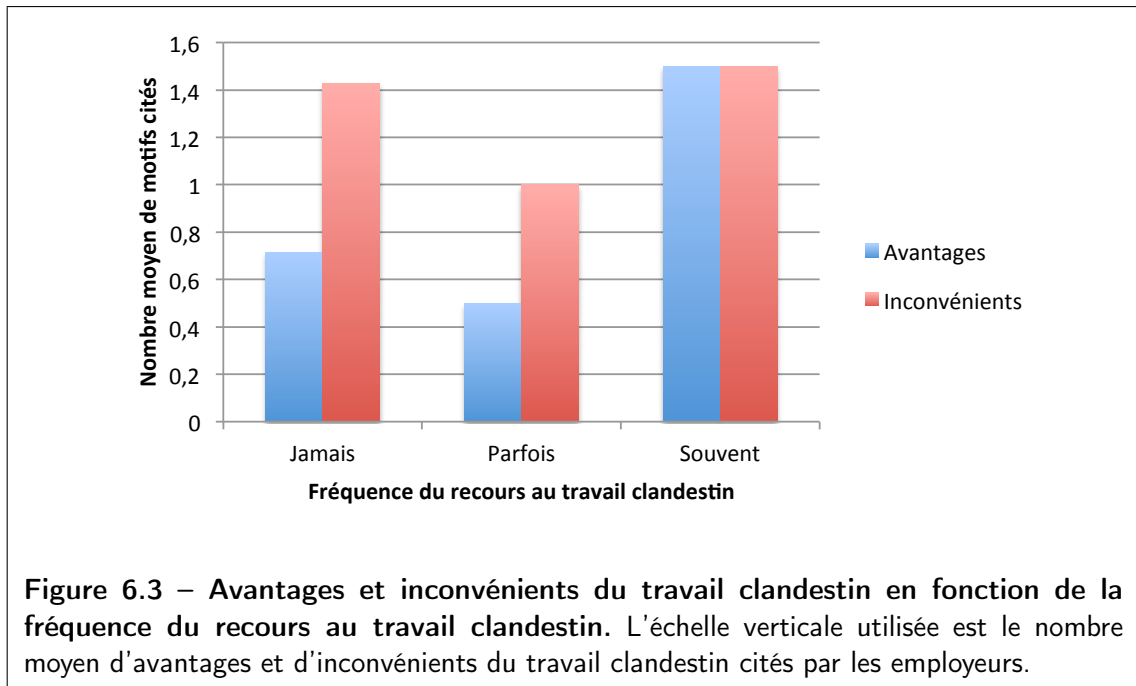
- d'éviter de devoir payer des heures supplémentaires en déplaçant ces heures excédentaires,
- de respecter le minimum horaire légal,
- d'éviter à l'étudiant de perdre un de ses 50 jours de travail en regroupant plusieurs journées ne comptant que quelques heures de travail.

Ce deuxième type de manipulation n'est « *pas correct* » selon l'ONSS (N. Roosen, communication personnelle, 17 avril 2013) et rentre dans la définition du travail « *au noir* » fournie par [Pacolet et al. \(2007\)](#). Une fois cette distinction effectuée, nous pouvons affirmer que, sur les sept étudiants ayant déjà travaillé « *au noir* », cinq n'ont pas déclaré leurs heures et cinq les ont déplacées, les deux types de travail « *au noir* » étant évidemment cumulables. Enfin, soulignons que, dans les cas observés, ce sont des petites structures qui ont tendance à ne pas déclarer les heures de travail, tandis que le déplacement d'heures a lieu dans les plus grandes entreprises.

Même si nous n'avons pas explicitement demandé aux employeurs s'ils recouraient au travail non déclaré, tous nous ont fourni la réponse à cette question durant l'entretien. Ainsi, trois (grandes) entreprises recourent au déplacement d'heures (dont une souvent) et une (petite) entreprise ne déclare régulièrement pas toutes les heures des étudiants. Au cours des entretiens, nous avons également pu connaître les raisons qui poussaient les employeurs à recourir au travail « *au noir* ». Ces raisons sont le faible coût et la plus grande flexibilité. Les raisons qui incitent les employeurs à ne pas recourir au travail clandestin sont : la peur des sanctions, le danger d'accidents que cela représente pour l'étudiant et la présence de contrôles internes ou externes. La figure 6.3 montre le nombre moyen de raisons (pour et contre) le travail clandestin citées par les employeurs, en fonction de la fréquence à laquelle ils recourent au travail clandestin. Comme cela apparaît clairement sur cette figure, lorsque les avantages liés au travail « *au noir* » égalent les risques, les entreprises sont prêtes à prendre ce risque.

Les syndicats sont plus évasifs que les départements RH quant au fait qu'il n'y ait pas de travail « *au noir* » dans leur entreprise. Dans la seule entreprise qui pratique le déplacement d'heures, la déléguée syndicale avait une opinion relativement favorable par rapport au travail « *au noir* » (voir l'extrait de l'interview

6.5. Hypothèse n°5 : la diminution du travail clandestin



fourni en annexe C.4.1). Les délégués syndicaux ne nous ont pas cité d'objection au travail « *au noir* » autre que le risque de contrôle.

En résumé, nous avons observé que les étudiants travaillaient plus au « *au noir* » plus ils étaient âgés et plus ils aimaient travailler. Notre deuxième hypothèse concernant l'intérêt accru pour le travail des étudiants s'étant avérée vraie, nous pouvons en déduire que le travail « *au noir* » chez les étudiants aura tendance à augmenter. Du côté des employeurs, ceux-ci recourent au travail « *au noir* » lorsque les bénéfices qu'ils en retirent (le coût et la flexibilité) égalent ou dépassent les risques. Puisque la réforme de la loi sur le contrat d'occupation d'étudiants a augmenté la flexibilité des étudiants et en a diminué le coût, nous pouvons donc estimer que le travail « *au noir* » diminuera.

Ces deux conclusions opposées sur l'évolution du travail « *au noir* » ne nous permettent donc pas de conclure quant à la validité de notre cinquième hypothèse.

Chapitre 7

Discussion

Nous tenons à répéter ici ce qui a été dit précédemment concernant la portée de cette étude. Il s'agit d'une étude qualitative et, par conséquent, les résultats présentés au chapitre précédent représentent uniquement des pistes pour l'interprétation des comportements des acteurs du monde du travail. La généralisation des résultats à un autre échantillon de personnes ne peut pas se faire de façon systématique. En particulier, même si nous avons pris soin de diversifier au maximum l'échantillon de personnes interrogées selon les différents critères décrits dans la section 5.2, certains biais sont possibles. En premier lieu, puisque les étudiants ont été sélectionnés parmi nos relations, il est possible qu'ils ne représentent pas toutes les catégories sociales présentes chez les étudiants. De façon plus générale, une majorité des personnes que nous avons interrogées provenait de la province de Liège, ce qui peut expliquer que nos résultats soient fortement influencés par la situation locale et ne puissent pas être généralisés. Enfin, comme nous avons choisi d'interroger des délégués syndicaux en tant que représentants des travailleurs, les conclusions effectuées par rapport à l'opinion de ces représentants peuvent ne représenter que la réalité des grandes entreprises.

La suite de ce chapitre reprend une à une les hypothèses de travail formulées et les résultats relatifs exposés dans le chapitre précédent. Pour chaque hypothèse, les résultats ont été expliqués et comparés à d'autres données publiées, lorsque cela était possible.

7.1 Hypothèse n°1 : la bonne connaissance des nouvelles règles en application depuis le 1^{er} janvier 2012

Nous avons montré à l'aide de la figure 6.1 (page 47) que les représentants d'agences d'intérim étaient les personnes qui connaissaient le mieux la législation. Cela semble évidemment logique, puisque cela fait partie de leur métier de *people management*. En effet, le personnel des agences d'intérim reçoit régulièrement des formations, internes ou externes, sur les changements de législation. Les représentants syndicaux sont, avec les étudiants, les acteurs du marché du travail connaissant le moins bien la nouvelle législation. À nouveau, cela semble logique, puisque les délégués syndicaux s'occupent principalement des salariés de l'entreprise, plutôt que des étudiants.

À ce sujet, la figure 6.2 (page 48) montre que, plus une entreprise fait appel à l'intérim pour la gestion des contrats d'étudiants, moins ses responsables du personnel connaissent la législation relative au travail des étudiants. Cela se comprend aisément, car le but des employeurs, en ayant recours à l'intérim, est de se décharger de la gestion des contrats d'étudiants. En effet, beaucoup des employeurs que nous avons rencontrés faisaient appel aux agences d'intérim pour du *payrolling*. Les délégués syndicaux sont mieux informés de la réglementation dans le cas où leur entreprise a recours au travail intérimaire. Cela provient probablement du fait qu'ils doivent légalement être consultés lors du recours à l'intérim (Voos, 2011). Enfin, la figure 6.2 montre également que les étudiants sont mieux informés lorsqu'ils passent par une agence d'intérim pour trouver du travail. Les représentants d'agences d'intérim nous ont effectivement expliqué qu'ils consacrent beaucoup de temps à expliquer la législation aux étudiants qu'ils emploient.

7.2 Hypothèse n°2 : l'augmentation de l'intérêt pour les contrats de travail d'étudiants

Nous avons expliqué à la section 6.2.1 que les entreprises engagent des étudiants principalement pour le faible coût qu'ils engendrent. Il nous semble utile d'ajouter à ce sujet la remarque faite par l'un des délégués syndicaux interrogés (voir l'extrait C.4.5) : cet avantage de coût est amplifié par la présence des barèmes liés à l'âge pour les étudiants, tels que décrits dans la section 2.1.5.

7.2. Hypothèse n°2 : l'augmentation de l'intérêt pour les contrats de travail d'étudiants

Deux autres raisons qui poussent les employeurs à engager des étudiants étaient la flexibilité et la motivation de ceux-ci. Ces deux raisons avaient déjà été évoquées par [Arnould \(1993\)](#) dans une étude sur les avantages et inconvénients du travail des étudiants. Plus précisément, il y était fait référence à la « *souplesse* » des étudiants et à leur « *dynamisme* ».

Toujours dans la section [6.2.1](#), nous avons vu que les problèmes liés à l'occupation d'étudiants n'influençaient pas la décision des employeurs d'engager des étudiants. Au contraire, les employeurs ayant ressenti le plus de problèmes sont ceux qui ont accru le nombre d'étudiants engagés entre 2011 et 2012. Une explication plausible est que les employeurs sont parfaitement conscients des problèmes liés à la mise à l'emploi d'étudiants et choisissent malgré cela de faire appel aux étudiants car l'avantage retiré est supérieur aux inconvénients possibles. Le fait que les employeurs ayant engagé le plus d'étudiants aient mentionné le plus de problèmes pourrait être lié au fait que, si ces employeurs ont engagé plus d'étudiants, ils ont statistiquement dû rencontrer plus de problèmes.

Les motivations des étudiants pour le travail sont : l'argent, le plaisir et l'expérience. À nouveau, ces raisons étaient déjà présentes dans l'étude menée par [Arnould \(1993, p. 47\)](#). Celui-ci soulignait que la motivation principale était l'argent. Venaient ensuite « *tout ce qui a trait aux relations sociales, (...) l'expérience acquise, le travail en lui-même* ». Lors d'une étude quantitative, [Demeulemeester et Rochat \(2000\)](#) avaient également observé une relation entre les « *besoins matériels* » de l'étudiant et sa décision de travailler. Une autre source, plus récente mais moins étayée, donne comme seules motivations des étudiants l'argent et l'expérience ([Belfius Jeunes, 2013](#)). Notons toutefois que, malgré la crise, ce n'est pas un besoin accru d'argent qui a poussé les étudiants à travailler davantage. Ce motif d'augmentation n'a en effet été mentionné par aucun des étudiants interrogés (voir par exemple à ce sujet l'extrait d'interview en annexe [C.1.8](#)).

Nous avons observé que le groupe des étudiants ayant travaillé plus en 2012 qu'en 2011 présentait plus de raisons de travailler et de motifs conjoncturels de changement que le groupe des étudiants ayant moins travaillé en 2012. Cependant, un étudiant se démarque fortement du premier groupe, ayant travaillé 32 jours de plus en 2012 par rapport à 2011, travaillant pour « *arrondir ses fins de mois* », ne considérant pas son travail comme « *très enrichissant* » et n'ayant travaillé plus que parce que les opportunités avaient été plus nombreuses. En résumé, cet étudiant porte peu d'intérêt au travail d'étudiant, mais a pourtant beaucoup travaillé en 2012. Des extraits de notre entretien avec cet étudiant sont présentés en annexe [C.1.4](#).

Notre échantillon d'étudiants a travaillé en moyenne plus en 2012 qu'en 2011. Plus précisément, cela correspond à une différence relative de 28 % de plus (calculé

7.3. Hypothèse n°3 : le changement de la période de travail des étudiants

lée par rapport au nombre de jours). Selon les statistiques publiées par l'ONSS sur les trois premiers trimestres de 2012 ([Office National de Sécurité Sociale, 2012c, 2013a](#)) (les données du quatrième n'étant pas encore disponibles au moment où ces lignes sont écrites), le nombre de jours de travail des étudiants au niveau national a augmenté de 26 %. Cette similarité entre la moyenne nationale et celle de notre échantillon d'étudiants nous conforte quant à la représentativité de cet échantillon.

7.3 Hypothèse n°3 : le changement de la période de travail des étudiants

Nous n'avons pas pu confirmer ou infirmer notre troisième hypothèse de travail, qui présupposait un glissement du travail des étudiants vers l'année scolaire. Cela vient notamment du fait que les personnes interrogées étaient peu au courant des chiffres concernant la période de l'année durant laquelle les étudiants travaillent ou ne souhaitaient pas les communiquer. Par conséquent, les données que nous avons recueillies étaient lacunaires et parfois incohérentes.

D'autre part, les données exploitables étaient contradictoires. En effet, les données recueillies auprès des employeurs et agences d'intérim montraient pour certaines un glissement du travail des étudiants de l'été vers l'année scolaire, pour d'autres, le glissement inverse, et pour d'autres encore, aucun changement. Par contre, les données des étudiants indiquaient une forte augmentation du travail des étudiants durant l'été. Enfin, selon les représentants syndicaux, il n'y avait pas eu de variation. Cela nous a donc empêché de formuler une conclusion claire au sujet de la période d'occupation des étudiants. Les données nationales communiquées par l'[Office National de Sécurité Sociale \(2013a\)](#) semblent montrer qu'il n'y a pas eu de « *glissement* » du travail des étudiants de l'été vers l'année scolaire, mais une augmentation plus limitée (7 %) durant l'été que durant le premier semestre (36 %).

Nous avons constaté que trois des quatre entreprises qui privilégient les étudiants pour leur flexibilité ont observé une variation de la période d'occupation des étudiants. Par contre, la quatrième entreprise n'a pas observé de telle variation. Nous pouvons en conclure que le besoin de flexibilité est une condition nécessaire mais non suffisante à l'apparition d'un changement de la période d'occupation des étudiants.

Enfin, nous avons observé que la réussite scolaire semblait être influencée négativement par le nombre de jours de travail des étudiants. Si nous ajoutons à cela le fait que les étudiants travaillent principalement pour l'argent, un pro-

blème de taille se pose, comme déjà souligné par [Demeulemeester et Rochat \(2000\)](#). En effet, si ces deux hypothèses sont vraies, les étudiants en difficultés financières, parce qu'ils travaillent plus, pourraient présenter un parcours scolaire moins brillant que leurs condisciples, plus à l'aise financièrement.

7.4 Hypothèse n°4 : la non-concurrence entre étudiants et demandeurs d'emploi

Les étudiants que nous avons interrogés étaient conscients que leur flexibilité et le faible coût qu'ils entraînent les rendent plus attractifs aux yeux des employeurs que les demandeurs d'emploi. Selon une étude menée par [Randstad \(2012b\)](#), 53 % des étudiants belges partagent cette opinion. Selon les étudiants, employeurs et représentants d'agences d'intérim interrogés, les demandeurs d'emploi sont souvent plus exigeants que les étudiants, notamment en ce qui concerne les horaires. Ce point de vue est également exprimé dans l'étude de [Randstad \(p. 14\)](#), dans laquelle l'auteur explique que « *les étudiants travaillent à des heures durant lesquelles les chômeurs ne préfèrent pas travailler* ».

Nous pensons que les délégués syndicaux interrogés étaient mitigés quant à l'opportunité de remplacer les étudiants par des demandeurs d'emploi notamment parce que l'engagement de membres de la famille du personnel constitue un acquis social à conserver. Lors de nos entretiens, nous avons constaté que ce phénomène se produisait dans une majorité d'entreprises, lorsque cela était possible. [Arnould \(1993, p. 54\)](#) soulignait aussi que « *la plupart des entreprises donnent une priorité aux enfants du personnel* ». Dans le même ordre d'idées, l'étude de [Randstad \(2012b\)](#) mentionne que 29 % des étudiants trouvent un job via leur famille, ce qui en fait le « *canal de recrutement le plus efficace* ».

Selon nous, le fait que les entreprises donnent la priorité à la famille de leurs salariés pose un certain problème de « *redistribution des cartes* », pour reprendre les termes de l'une des étudiantes interrogées (voir l'extrait [C.1.5](#)). En effet, selon ce système, les étudiants dont au moins un des parents travaillent ont plus de chances d'obtenir un contrat que ceux dont les parents sont sans emploi, alors que ce sont les étudiants de cette catégorie qui, en toute logique, ont le plus besoin d'argent. Il y a donc, à notre avis, une contradiction entre la volonté exprimée par les syndicats de conserver cet acquis social et l'égalité des chances d'accéder à un travail pour les étudiants. Nous en avons discuté avec l'un des délégués syndicaux interrogés, qui suggérait de favoriser l'embauche des étudiants boursiers (voir l'extrait [C.4.3](#)). L'étudiante qui a abordé ce problème suggérait, elle, un sys-

tème de tirage au sort, comme cela se fait déjà dans certaines institutions ([Banque européenne d'investissement, 2013](#)).

7.5 Hypothèse n°5 : la diminution du travail clandestin

Lors de nos entretiens, il est apparu que sept des dix étudiants interrogés avaient déjà travaillé « *au noir* ». Ce chiffre est assez différent de celui fourni par une étude de [Randstad \(2012b\)](#), qui explique que seuls 17 % des étudiants n'ont pas de contrat de travail. Plusieurs raisons peuvent expliquer cette différence. Premièrement, les étudiants qui ne respectent pas la loi sont peu enclins à le dire à un organisme officiel. Nous pensons que notre travail a permis de collecter des données plus spontanées. Ensuite, cette étude ne compte que les étudiants travaillant sans contrat de travail, alors que, comme nous l'avons écrit précédemment, le travail non déclaré peut prendre d'autres formes, comme le fait de ne pas déclarer des heures de travail ou de les déclarer un autre jour. En effet, selon cette même étude, pour 18 % des étudiants qui ont un contrat, le nombre d'heures prestées ne correspond pas à ce qui est prévu dans le contrat. Enfin, les étudiants ont été inclus dans notre échantillon à la condition qu'ils aient travaillé sous contrat de travail d'étudiant. Par conséquent, les sept étudiants qui ont admis avoir travaillé « *au noir* » n'ont pas travaillé exclusivement de cette façon. Cette diversité dans les chiffres souligne la difficulté de quantifier l'importance du travail clandestin.

Nous avons établi que, plus les étudiants étaient âgés, plus ils avaient tendance à recourir au travail « *au noir* ». L'étude de [Randstad \(2012b\)](#) donne les chiffres suivants : 25 % des moins de 18 ans travaillent sans contrat, contre 15 % des plus de 22 ans. Ici aussi, ces chiffres sont en opposition avec les résultats de notre étude. Une raison possible est que nous n'avons pas interrogé d'étudiants de moins de 18 ans. En effet, puisque nous souhaitions interroger en 2013 des étudiants ayant travaillé en 2011 et en 2012, et que l'âge minimum pour travailler en tant qu'étudiant est de 15 ans (voir section 2.1.1), il était donc impossible de prendre en compte des étudiants mineurs ayant eu l'occasion de travailler deux années complètes. Ensuite, signalons que la plupart des étudiants interrogés travaillant « *au noir* » ne travaillaient pas sans contrat, mais plutôt « *en dehors* » d'un contrat existant.

À ce sujet, nous avons effectué une distinction qui nous semble importante entre le fait de ne pas déclarer des heures de travail et le fait de les déplacer. Nous avons observé que les heures non déclarées étaient plus fréquentes dans les

petites entreprises – ce que tend à confirmer l'étude de [Randstad \(2012b, p. 9\)](#), qui explique que « *c'est principalement dans les petites entreprises (...) que les étudiants sont occupés sans contrat de travail* ». L'une des raisons à ce phénomène est que les représentations syndicales n'existent guère dans les PME, tandis que les délégués syndicaux appliquent un certain contrôle du travail à durée limitée au sein de leur entreprise, ce qui explique qu'il y ait moins de travail « *au noir* ».

La deuxième forme de travail « *au noir* » consiste à déplacer des heures de travail, notamment dans le but d'éviter à l'étudiant de perdre un jour de travail non assujéti à la sécurité sociale. En effet, dans certains secteurs comme l'horeca, les journées de travail ne comptent que quelques heures et sont alors regroupées en journées complètes, qui sont déclarées à l'ONSS. Quatre des employeurs interrogés ont émis le souhait que le quota de 50 jours soit transformé en un quota d'heures (voir par exemple les extraits [C.2.2](#) et [C.2.8](#)). Même si cela permettrait d'éviter la déclaration d'heures de travail un jour différent de celui durant lequel elles ont été prestées, le risque est que la flexibilité des étudiants soit augmentée à l'extrême, ce que déplorent plusieurs des personnes interrogées (extraits [C.3.4](#) et [C.4.5](#)). Une solution intermédiaire envisagée par le gouvernement serait de transformer le quota de 50 jours en un quota de 100 demi-journées ([Le Vif, 2013](#)). Le débat à ce sujet reste donc ouvert et tout à fait d'actualité.

Chapitre 8

Conclusions et perspectives

Dans ce travail, nous avons voulu évaluer l'impact de la réforme de la loi sur le contrat d'occupation d'étudiants du 1^{er} janvier 2012 sur le comportement des acteurs du marché du travail. Pour cela, après avoir précisé nos questions de recherche dans le premier chapitre, nous avons commencé par exposer les modifications principales apportées par cette réforme (chapitre 2). Cela était nécessaire afin de pouvoir comprendre quelles en étaient les implications pratiques. Dans le chapitre 3, nous avons dressé un inventaire des questions principales que soulève la mise à l'emploi des étudiants. Le chapitre 4 a présenté les questions auxquelles nous avons tenté d'apporter une réponse au cours de ce travail et le chapitre 5 a expliqué l'étude de terrain que nous avons menée pour répondre à ces questions. Nous avons ensuite présenté les réponses dévoilées par l'étude empirique (chapitre 6) et en avons discuté la signification (chapitre 7).

La première réponse que nous apportons dans ce travail est que la communication de la nouvelle loi semble avoir porté ses fruits. En effet, tous les acteurs du marché du travail que nous avons rencontrés en connaissent les grandes lignes. Cette constatation, effectuée sur base de tests réalisés auprès de quarante-deux personnes, représente un premier résultat théorique utile pour l'ONSS.

Sur base de ces tests, nous avons également mis en évidence que le recours à l'intérim présentait un double avantage pour un employeur :

- cela lui permet de déléguer une partie de sa gestion de personnel à des personnes compétentes en la matière,
- les étudiants qui lui seront envoyés par l'agence d'intérim auront une meilleure connaissance de leurs droits et devoirs.

Le nouveau système laisse la possibilité aux étudiants de répartir leurs jours de travail comme ils le souhaitent pendant l'année. Cette flexibilité accrue a provoqué une augmentation de l'intérêt pour le travail des étudiants, tant du côté des employeurs (aussi pour des raisons de coût) que des étudiants.

Les entretiens que nous avons menés auprès des employeurs et des représentants syndicaux nous ont amené à la conclusion que l'engagement d'étudiants dans une entreprise pouvait être bénéfique à ces deux parties. Les délégués syndicaux sont en effet plus favorables à l'engagement d'étudiants que d'intérimaires classiques, et les étudiants engagés les années précédentes constituent une base de recrutement déjà formée. De plus, si ce sont les membres de la famille du personnel qui sont engagés en tant qu'étudiants, le personnel bénéficie alors d'un avantage social important. L'employeur y trouve aussi de la satisfaction, puisque le contrôle et la fidélisation des étudiants s'en trouvent naturellement facilités.

Les autorités académiques et la Fédération Wallonie-Bruxelles s'inquiètent du taux d'échec important dans les catégories des étudiants travailleurs. Nous avons effectivement montré qu'il y avait un lien entre le nombre de jours de travail d'un étudiant et la réussite de son année scolaire. Il serait à nos yeux tout à fait utile d'orienter de futures recherches dans cette direction, par exemple en croisant les statistiques de l'ONSS avec les bases de données des universités et écoles supérieures. Cela permettrait de savoir si la réforme devrait être révisée ou non afin de restreindre le travail des étudiants durant l'année scolaire. Se pose également le problème du coût causé à la collectivité par l'échec scolaire des étudiants travailleurs, qui n'est probablement pas compensé par les faibles cotisations qu'ils versent à l'ONSS.

Nous posons dans l'introduction à ce travail la question de la concurrence entre étudiants et demandeurs d'emploi. Notre étude de terrain nous a amené à la conclusion que les étudiants représentent effectivement une concurrence non négligeable pour les demandeurs d'emploi, même lorsque ceux-ci bénéficient de subventions. En effet, comme les étudiants sont utilisés pour des tâches demandant peu de qualifications, ils sont « *interchangeables* », ce qui permet de pratiquer un roulement parmi les étudiants et de bénéficier de façon permanente de cotisations de sécurité sociale réduites. Il semblerait aussi que les demandeurs d'emploi ne soient pas aptes à répondre à la demande de flexibilité des employeurs. Un prolongement possible de cette étude serait d'y inclure un échantillon de demandeurs d'emploi, afin de connaître les raisons pour lesquelles ils correspondent moins bien aux demandes des employeurs que les étudiants.

Cette étude a également permis une évaluation de l'amplitude du travail clandestin chez les étudiants. Sur dix étudiants interrogés, sept ont admis travailler « *au noir* » dont cinq le font régulièrement. Nous avons observé que, plus les étudiants aiment travailler et plus ils sont âgés, plus ils ont tendance à cumuler des activités déclarées et non déclarées. Comme nous l'avons mentionné, d'autres études ont observé une dépendance inverse entre l'âge et le travail clandestin. Une étude plus approfondie des facteurs qui poussent les étudiants à travailler

clandestinement serait extrêmement bénéfique afin de savoir comment adapter le système actuel pour rattraper ce « *manque à gagner* ».

Nous avons aussi étudié les facteurs qui incitent les employeurs à proposer des prestations non déclarées à leurs étudiants. Il semblerait que les employeurs soient prêts à recourir au travail clandestin si les avantages qu'ils peuvent en retirer (le coût et la flexibilité) égalent ou dépassent les risques (sanctions, danger d'accidents, contrôles internes et externes). Par conséquent, augmenter la perception de ces risques par les employeurs (par exemple, en augmentant le nombre de contrôles), devrait permettre de lutter plus efficacement contre le travail « *au noir* ».

Enfin, nous avons présenté une distinction théorique utile entre deux types de travail « *au noir* ». À côté du fait de ne pas déclarer des heures de travail, ce qui arrive souvent dans les petites entreprises, il existe une pratique répandue dans les grandes entreprises, consistant à déclarer des heures de travail à des moments où elles n'ont pas été prestées. Comme nous l'avons souligné précédemment, une réforme de la loi en vue de transformer le quota de 50 jours en un quota d'heures permettrait de résoudre ce problème, mais augmenterait encore la flexibilité des étudiants, probablement au détriment des autres travailleurs. Le travail des étudiants est donc un sujet complexe qui suscitera probablement encore beaucoup d'autres études comme celle-ci.

Références

Adriaenssens, S., Verhaest, D., Van den Broeck, A., Proost, K., & Berings, D. (2012). De miskende arbeidsmarkt? Toegang en kenmerken van deeltijds werk door Vlaamse scholieren. In *Economics and management : Public reports*.

Arnould, J. (1993). *Les aspects socio-économiques du travail-étudiant*. Mémoire de Master non publié, Université de Liège.

Association pour le volontariat. (2012). *Remboursement des frais des volontaires*. Disponible sur <http://www.volontariat.be/legislation-volontariat/8-remboursement-des-frais-des-volontaires.html> (En ligne ; page consultée le 21 avril 2012)

Banque européenne d'investissement. (2013). *Emploi d'étudiant pour la période estivale*. Disponible sur <http://www.eib.org/about/jobs/working/summer/?lang=fr> (En ligne ; page consultée le 5 mai 2013)

Bateman, R. M. (1950). The effect of work experience on high school students' scholastic achievement. *Occupations : The Vocational Guidance Journal*, 28(6), 353–356.

Belfius Jeunes. (2013). *Quels sont les jobs accessibles aux étudiants?* Disponible sur https://www.belfiusjeunes.be/static/FR/dossiers/working/student_job/available_jobs.aspx (En ligne ; page consultée le 5 mai 2013)

Berger, V. (2011). *Occupation de travailleurs étrangers*. (Conférence sur le permis de travail présentée le 15 octobre 2011 à HEC-ULg)

Caisse d'Assurances Sociales de l'U.C.M. (2012a). *Exonération et réduction des cotisations sociales sur base des articles 37 & 40 de l'arrêté royal du 19 décembre 1967*. (Note d'information de l'indépendant)

Caisse d'Assurances Sociales de l'U.C.M. (2012b). *Le cumul du statut d'étudiant avec l'exercice d'une activité indépendante*. (Note d'information de l'indépendant)

Clesse, C.-E. (2011). Les extensions et exclusions d'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés. In C.-E. Clesse & S. Gilson (Eds.), *Le droit social et les jeunes*. Limal : Anthemis, s.a.

- Confédération des syndicats chrétiens (CSC). (2012). *Salaires minimums*. Disponible sur http://www.csc-en-ligne.be/droit_social/travail/toutsurmonsalaire/tout_sur_mon_salaire/montant/salaire_minimum.asp (En ligne ; page consultée le 21 avril 2012)
- Confédération des syndicats chrétiens (CSC). (2013). *Salaires minimums*. Disponible sur http://www.csc-en-ligne.be/droit_social/travail/toutsurmonsalaire/tout_sur_mon_salaire/montant/salaire_minimum.asp (En ligne ; page consultée le 11 mai 2013)
- Demeulemeester, J.-L., & Rochat, D. (2000). Labour participation of higher education students. *Labour*, 14(3), 503–522.
- De Taeye, K. (2012). *Le travail des étudiants*. Limal : Anthemis, s.a.
- De la Croix, D., Pierrard, O., & Sneessens, H. (2009). *Les travailleurs âgés prennent-ils la place des jeunes ?* (Rapport technique). Université catholique de Louvain.
- De Vits, E. (2005). Studenten en werk onder de loep. *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 4, 167–169.
- Federgon. (2011). *Rapport annuel 2011*. Disponible sur <http://www.federgon.be/fr/publications/rapports-annuels/> (En ligne ; page consultée le 8 mai 2013)
- INASTI. (2012). *Cotisations 2012 - Activité complémentaire par extension*. Disponible sur http://www.inasti.be/fr/tools/numbers/contributions_activity.htm (En ligne ; page consultée le 15 juillet 2012)
- Jousten, A., Lefèbvre, M., Perelman, S., & Pestieau, P. (2010). The effects of early retirement on youth unemployment : The case of Belgium. In *Social security programs and retirement around the world : The relationship to youth employment* (pp. 47–76). University of Chicago Press.
- Le Forem. (2012). *Aide à la Promotion de l'Emploi (APE) – Secteur non-marchand*. Disponible sur <http://www.leforem.be/entreprises/aides/emploi/nonmarchand/secteur-non-marchand/ape-non-marchand.html> (En ligne ; page consultée le 16 décembre 2012)
- Le Vif. (2013). *Travail étudiant : le CD&V plaide pour 100 demi-journées autorisées, plutôt que 50 jours*. Disponible sur <http://www.levif.be/info/belga-politique/travail-etudiant-le-cd-v-plaide-pour-100-demi-journees-autorisees-plutot-que-50-jours/article-4000109342411.htm> (En ligne ; page consultée le 5 mai 2013)
- Lessard-Hébert, M., Goyette, G., & Boutin, G. (1997). *La recherche qualitative : fondements et pratiques*. De Boeck université.

- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2003). *Analyse des données qualitatives*. De Boeck.
- Mortelmans, D., Van Assche, V., & Ottoy, W. (2002). Fijngehakt en voor u opgediend : tieners en vrije tijd. *Antwerpen : Stedelijke Jeugddienst*.
- Niessen, W., & Chanteux, A. (2005). *Les tableaux de bord et business plan*. Editions des Chambres de Commerce et d'Industrie de Wallonie.
- Office National de l'Emploi. (2012). *Nouveau régime pour les jeunes sortant des études*. Disponible sur http://onem.be/D_opdracht_VW/Regl/Reglementering/ToegangVw1/Studies12/ContentFR.htm (En ligne ; page consultée le 31 mars 2012)
- Office National de Sécurité Sociale. (2011). *Instructions administratives ONSS - 2011/04*. Disponible sur <https://www.socialsecurity.be/instructions/fr/instructions/new/dmfa/2011-04/content.html> (En ligne ; page consultée le 28 décembre 2012)
- Office National de Sécurité Sociale. (2012a). *Le travail des étudiants en forte augmentation lors du premier trimestre 2012*. Disponible sur <http://www.rsz.fgov.be/fr/news/487/le-travail-des-etudiants-en-forte-augmentation-lors-du-premier-trimestre-2012> (En ligne ; page consultée le 20 octobre 2012)
- Office National de Sécurité Sociale. (2012b). *Student@work*. Disponible sur <http://www.studentatwork.be> (En ligne ; page consultée le 31 mars 2012)
- Office National de Sécurité Sociale. (2012c). *Travail des étudiants : +36% lors du premier semestre*. Disponible sur <http://www.rsz.fgov.be/fr/news/509/travail-des-etudiants-36-lors-du-premier-semester> (En ligne ; page consultée le 20 octobre 2012)
- Office National de Sécurité Sociale. (2013a). *Emploi étudiant : en hausse également durant les mois d'été*. Disponible sur <http://www.onssrszlss.fgov.be/fr/news/539/emploi-etudiant-en-hausse-egalement-durant-les-mois-d-ete> (En ligne ; page consultée le 5 mai 2013)
- Office National de Sécurité Sociale. (2013b). *Etudiants occupés avec un contrat d'étudiant : troisième trimestre 2012*. Disponible sur http://www.onssrszlss.fgov.be/sites/default/files/binaries/assets/statistics/students/students_full_fr_20123.pdf (En ligne ; page consultée le 10 mai 2013)
- Office National de Sécurité Sociale. (2013c). *Je termine mes études en juin. Puis-je encore faire un job d'étudiant ?* Disponible sur <https://www.mysocialsecurity.be/student/fr/travail/qui/job-etudiant-apres-diplome.html> (En ligne ; page consultée le 12 mai 2013)

- ONSSAPL. (2012). *Statut de l'enfant - étudiant*. Disponible sur <http://www.rszppo.fgov.be/fr/citoyens/statutenfant/etudiant.htm> (En ligne ; page consultée le 15 juillet 2012)
- Pacolet, J., & De Wispelaere, F. (2012). *Social and fiscal fraud in Belgium*. Leuven/Den Haag : Acco.
- Pacolet, J., Perelman, S., Pestieau, P., & Baeyens, K. (2007). *Un indicateur de l'étendue et de l'évolution du travail au noir en Belgique*. (Étude commandée par le Service Public fédéral de Programmation Politique Scientifique et le Service Public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale)
- Portail des services publics belges. (2012). *Travail de nuit*. Disponible sur http://www.belgium.be/fr/emploi/contrats_de_travail/duree_du_travail_et_temps_de_repos/travail_de_nuit/ (En ligne ; page consultée le 25 mars 2012)
- Quivy, R., & Van Campenhoudt, L. (2006). *Manuel de recherche en sciences sociales* (3^e éd.). Paris : Dunod.
- Randstad. (2008). *Les étudiants et le travail sous la loupe*. Disponible sur <http://www.randstad.be/content/3b3099dc-2ea0-42d1-96de-4bb6e0d0d4be/Etude%20étudiants%202008.pdf> (En ligne ; page consultée le 10 mai 2013)
- Randstad. (2011a). *Comment les étudiants et les entreprises appréhendent-ils la nouvelle législation sur le travail des étudiants? Enquête intermédiaire 2011*. Disponible sur <http://www.randstad.be/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/ddb8ca8a-c390-4cae-88ab-2435874aed4b/Nouveau%20statut%20des%20étudiants.pdf> (En ligne ; page consultée le 29 avril 2012)
- Randstad. (2011b). *Les étudiants au travail, en Belgique, aux Pays-Bas et en France*. Disponible sur <http://www.randstad.be/content/96c906a2-a46b-4f3d-9146-0f0c67ad1e85/Etude%20des%20étudiants%202011-FR.pdf> (En ligne ; page consultée le 11 mai 2013)
- Randstad. (2012a). *La nouvelle législation provoque un glissement dans la mise à l'emploi des étudiants*. Disponible sur <http://www.randstad.be/fr/a-propos-randstad/presse/communiqu%C3%A9-de-presse/detail?n=20edac61-b14e-4c64-987c-949b842cc377> (En ligne ; page consultée le 20 octobre 2012)
- Randstad. (2012b). *Les étudiants au travail*. Disponible sur <http://www.randstad.be/content/7879c10c-6b5e-48c7-b27a-2d9c854fe2fa/étude%20randstad%20étudiants%202012-FR-FINAL-rd.pdf> (En ligne ; page consultée le 5 mai 2013)
- Rispal, M. (2002). *La méthode des cas : application à la recherche en gestion*. De Boeck Supérieur.

- Rochat, D., & Demeulemeester, J.-L. (2001). Rational choice under unequal constraints : the example of Belgian higher education. *Economics of Education Review*, 20(1), 15 - 26.
- RTBF Belgique. (2012). *Budget 2012 bouclé, 40 mesures pour soutenir la relance économique*. Disponible sur http://www.rtbef.be/info/belgique/detail_le-budget-2012-est-boucle-et-la-relance-economique-sera-soutenue?id=7806555 (En ligne ; page consultée le 14 octobre 2012)
- Secrétariat Social Securex. (2012). *Travail des étudiants*. (Brochure)
- Sinnaeve, I. (2004). Jongeren en werk. Over mogen, moeten, willen en kunnen werken. In *Jeugdonderzoek belicht. Voorlopig syntheserapport van wetenschappelijk onderzoek naar Vlaamse kinderen en jongeren* (pp. 119–140).
- SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale. (2012a). *Clés pour ... le travail des étudiants*. (Brochure)
- SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale. (2012b). *Plan Activa*. Disponible sur <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=704> (En ligne ; page consultée le 16 décembre 2012)
- SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale. (2012c). *Premiers engagements*. Disponible sur <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=668> (En ligne ; page consultée le 16 décembre 2012)
- SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale. (2012d). *Salaires minimum*. Disponible sur <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=23946> (En ligne ; page consultée le 18 mars 2012)
- SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale. (2012e). *Travail des étudiants : modifications dès janvier 2012*. Disponible sur <http://www.emploi.belgique.be/defaultNews.aspx?id=34306> (En ligne ; page consultée le 14 août 2012)
- SPF Finances. (2012). *Le travail des étudiants*. Disponible sur <http://www.minfin.fgov.be/portail2/fr/themes/family/student.htm> (En ligne ; page consultée le 1^{er} avril 2012)
- Steijn, A., & Hofman, W. (1999, January). *Zijn lager opgeleiden de dupe van de toestroom van studenten op de arbeidsmarkt? Over verdringing aan de onderkant van de arbeidsmarkt*. (Rapport technique).
- Tulleneers, E. (2004). Student en werk. Hoe tevreden zijn job- en werkstudenten? *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 4, 128–132.
- Vandenbrande, T. (2001). Studenten en werk. In *Jaarreks 2001, De arbeidsmarkt in Vlaanderen, deel 4, Jaarboek* (pp. 92–98). Leuven.
- van der Meer, P., & Wielers, R. (2001). The increased labour market participation of dutch students. *Work, Employment & Society*, 15(1), 55-71.

Voos, J.-P. (2011). *Gestion opérationnelle des ressources humaines et aspects juridiques des relations individuelles du travail en belgique*. Liège : Centrale des Cours HEC-ULg.

Table des figures

1.1	Nombre de journées déclarées de travail des étudiants de 2008 à 2012	9
2.1	Exemple d'attestation du nombre de jours restants	20
4.1	Modèle d'analyse utilisé	35
6.1	Résultats obtenus par les personnes interrogées au questionnaire fermé sur la législation	47
6.2	Connaissance de la législation en fonction de la fréquence du re- cours aux agences d'intérim	48
6.3	Avantages et inconvénients du travail clandestin en fonction de la fréquence du recours au travail clandestin	58

Liste des tableaux

2.1	Salaire minimum fixé par la CCT n°50 indexé le 1 ^{er} février 2012 . . .	15
2.2	Durées de préavis pour un contrat d'occupation d'étudiants	16
5.1	Caractéristiques principales de l'échantillon d'étudiants	39
5.2	Caractéristiques principales de l'échantillon d'entreprises	40
5.3	Caractéristiques principales de l'échantillon d'agences d'intérim . . .	41
5.4	Caractéristiques principales de l'échantillon de délégués syndicaux	42
6.1	Variation absolue du nombre de jours de travail des étudiants entre 2011 et 2012	49
6.2	Variation relative du nombre d'étudiants engagés entre 2011 et 2012 par les entreprises	50
6.3	Variation relative du nombre d'étudiants engagés entre 2011 et 2012 par les agences d'intérim	51
6.4	Variation relative du nombre d'étudiants engagés entre 2011 et 2012 selon les délégués syndicaux	52
6.5	Répartition de l'échantillon d'étudiants en fonction de la fréquence du travail clandestin	56

Annexe A

Guides d'entretien

A.1 Guide d'entretien avec les employeurs

Ouverture

01. Pouvez-vous me décrire brièvement l'entreprise dans laquelle vous travaillez ?
Combien de personnes travaillent pour cette entreprise ?
02. Quelle fonction occupez-vous au sein de votre entreprise ?

Centrage

03. Avez-vous engagé des étudiants en 2011 et 2012 ?
 - Si oui, pouvez-vous m'expliquer en quoi consistaient les fonctions qu'ils ont occupées ?

Approfondissement

11. Vous êtes-vous renseigné(e) sur la nouvelle législation relative au travail des étudiants ?
 - Si oui, par quel moyen ?
12. Engagez-vous des étudiants directement ou via une agence d'intérim ? Pourquoi ?
 - Si non, par quel canal recrutez-vous les étudiants ?
21. Quelles sont les raisons pour lesquelles votre entreprise engage des étudiants ? Cela a-t-il changé depuis le 1^{er} janvier 2012 ?
 - Si oui, pourquoi ?
22. Pouvez-vous estimer combien de jours les étudiants que vous avez employés ont travaillé pendant les vacances d'été 2012 ? Cela a-t-il changé par rapport à 2011 ? Pourquoi ?

23. Pouvez-vous estimer combien de jours les étudiants que vous avez employés ont travaillé pendant le reste de l'année 2012 ? Cela a-t-il changé par rapport à 2011 ? Pourquoi ?
24. Avez-vous déjà rencontré un problème avec un étudiant ?
 - Si oui, lequel ?
41. Ne pensez-vous pas que d'autres travailleurs subventionnés (demandeurs d'emploi, travailleurs à temps partiel, contrats à durée déterminée...) pourraient être engagés à la place des étudiants ?
42. Quelles différences y a-t-il entre les styles de management adoptés vis-à-vis des étudiants et des autres travailleurs ? Pourquoi ?
43. Quel genre de tâches confiez-vous aux étudiants ? Qu'est-ce que les étudiants font de plus ou de moins que les autres travailleurs ?
51. Pensez-vous que la réforme de la loi sur le contrat de travail d'étudiant contribue à lutter contre le travail « *au noir* » ? Pourquoi ?
52. Le nouveau système d'attestations du nombre de jours travaillés est-il efficace pour lutter contre le dépassement du quota de 50 jours ? Pourquoi ?
53. En 2012, avez-vous utilisé les attestations du nombre de jours déjà travaillés fournies par l'application « *Student@work - 50days* » ? Qu'en pensez-vous ?
54. En 2012, avez-vous dû fournir des informations concernant les contrats d'étudiants à des tiers (l'ONSS, le fisc, la délégation syndicale, le conseil d'entreprise...) ?
 - Si oui, comment cela s'est-il passé ?
55. Arrivez-vous à engager autant d'étudiants que vous le souhaitez ?
 - Si oui, pouvez-vous estimer quelle proportion d'étudiants ne trouve pas de travail dans votre entreprise ?
 - Si non, quelles sont les raisons possibles ? Trouveriez-vous utile que les étudiants puissent travailler plus de 50 jours par an en bénéficiant de cotisations sociales réduites ?

Conclusion

61. Avez-vous des remarques, des questions ou des suggestions ?

A.2 Guide d'entretien avec les étudiants

Ouverture

01. Quel âge avez-vous ?
02. Pouvez-vous me décrire votre parcours scolaire, de septembre 2010 à aujourd'hui (c'est-à-dire ces trois dernières années académiques) ?

Centrage

03. Avez-vous travaillé en tant qu'étudiant salarié en 2011 et 2012 ?
 - Si oui, pouvez-vous m'expliquer en quoi consistaient les jobs d'étudiant que vous avez effectués en 2011 et 2012 ?

Approfondissement

11. Passez-vous par une agence d'intérim pour trouver du travail ? Pourquoi ?
21. Quelles sont les raisons pour lesquelles vous travaillez en tant qu'étudiant ? Cela a-t-il changé depuis le 1^{er} janvier 2012 ?
 - Si oui, pourquoi ?
22. Pouvez-vous estimer combien de jours vous avez travaillé pendant les vacances d'été 2012 ? Cela a-t-il changé par rapport à 2011 ?
 - Si oui, pourquoi ?
23. Pouvez-vous estimer combien de jours vous avez travaillé pendant le reste de l'année 2012 ? Cela a-t-il changé par rapport à 2011 ?
 - Si oui, pourquoi ?
24. Avez-vous déjà rencontré un problème avec un employeur en tant que travailleur étudiant ?
 - Si oui, lequel ?
41. Ne pensez-vous pas que d'autres travailleurs subventionnés (demandeurs d'emploi, travailleurs à temps partiel, contrats à durée déterminée...) pourraient être engagés à la place des étudiants ?
42. Quelles différences y a-t-il entre les styles de management adoptés vis-à-vis des étudiants et des autres travailleurs ? Pourquoi ?
43. Quel genre de tâches vous étaient confiées ? Qu'est-ce que les autres travailleurs faisaient de plus ou de moins que vous ?
51. Pensez-vous que la réforme de la loi sur le contrat de travail d'étudiant contribue à lutter contre le travail « *au noir* » ? Pourquoi ?

52. Le nouveau système d'attestations du nombre de jours travaillés est-il efficace pour lutter contre le dépassement du quota de 50 jours ? Pourquoi ?
53. En 2012, avez-vous utilisé les attestations du nombre de jours déjà travaillés fournies par l'application « *Student@work - 50days* » ? Qu'en pensez-vous ?
54. En 2012, avez-vous dû fournir des informations concernant votre travail d'étudiant à des tiers (l'ONSS, le fisc...) ?
 - Si oui, comment cela s'est-il passé ?
55. Arrivez-vous à travailler autant que vous le souhaitez malgré la crise ?
 - Si non, quelles sont les raisons possibles ?
 - Si oui, trouveriez-vous utile de pouvoir travailler plus de 50 jours par an en bénéficiant de cotisations sociales réduites ?
56. Avez-vous travaillé « *au noir* » en 2012 ? Cela a-t-il changé par rapport à 2011 ?
 - Si oui, pourquoi ?

Conclusion

61. Avez-vous des remarques, des questions ou des suggestions ?

A.3 Guide d'entretien avec les représentants d'agences d'intérim

Ouverture

01. Quelle fonction occupez-vous au sein de votre agence d'intérim ?

Centrage

02. Avez-vous participé à l'engagement d'étudiants en 2011 et 2012 ?
 - Si oui, pouvez-vous m'expliquer en quoi consistaient les principales fonctions qu'ils ont occupées ?

Approfondissement

11. Avez-vous été formé(e) sur la nouvelle législation relative au travail des étudiants ?
 - Si oui, par quel moyen ?
12. Selon vous, pourquoi les employeurs choisissent-ils de passer par une agence d'intérim pour engager des étudiants ?
21. Quelles sont les raisons pour lesquelles vous employez des étudiants ? Cela a-t-il changé depuis le 1^{er} janvier 2012 ?
 - Si oui, pourquoi ?
22. Pouvez-vous estimer combien de jours les étudiants que vous avez mis au travail ont travaillé pendant les vacances d'été 2012 ? Cela a-t-il changé par rapport à 2011 ?
 - Si oui, pourquoi ?
23. Pouvez-vous estimer combien de jours les étudiants que vous avez mis au travail ont travaillé pendant le reste de l'année 2012 ? Cela a-t-il changé par rapport à 2011 ?
 - Si oui, pourquoi ?
24. Quels types de problèmes rencontrez-vous avec les étudiants mis à disposition d'employeurs ? Cela a-t-il changé par rapport à 2011 ?
 - Si oui, pourquoi ?
41. Ne pensez-vous pas que d'autres travailleurs subventionnés (demandeurs d'emploi, travailleurs à temps partiel, contrats à durée déterminée...) pourraient être engagés à la place des étudiants ?
42. Quelles différences ressentez-vous entre la façon de gérer les étudiants et les autres travailleurs intérimaires ? Pourquoi ?

43. Pour quelles raisons un employeur préfère-t-il engager un travailleur intérimaire plutôt qu'un étudiant ?
51. Pensez-vous que la réforme de la loi sur le contrat de travail d'étudiant contribue à lutter contre le travail « *au noir* » ?
52. Le nouveau système d'attestations du nombre de jours travaillés est-il efficace pour lutter contre le dépassement du quota de 50 jours ? Pourquoi ?
53. En 2012, avez-vous utilisé les attestations du nombre de jours déjà travaillés fournies par l'application « *Student@work - 50days* » ? Qu'en pensez-vous ?
54. En 2012, avez-vous dû fournir à des tiers des informations concernant les étudiants engagés (l'ONSS, le fisc...) ?
 - Si oui, comment cela s'est-il passé ?
55. Arrivez-vous à engager autant d'étudiants que le demandent les employeurs ?
 - Si oui, pouvez-vous estimer quelle proportion d'étudiants ne trouve pas de travail ?
 - Si non, trouveriez-vous utile que les étudiants puissent travailler plus de 50 jours par an en bénéficiant de cotisations sociales réduites ?

Conclusion

61. Avez-vous des remarques, des questions ou des suggestions ?

A.4 Guide d'entretien avec les représentants syndicaux

Ouverture

01. Pouvez-vous me décrire brièvement l'entreprise dans laquelle vous travaillez ?
Combien de personnes travaillent pour cette entreprise ?
02. Quelle fonction occupez-vous au sein de votre entreprise ?

Centrage

03. Votre entreprise a-t-elle engagé des étudiants en 2011 et 2012 ?
 - Si oui, pouvez-vous m'expliquer en quoi consistaient les fonctions qu'ils ont occupées ?

Approfondissement

11. Avez-vous été informé(e) sur la nouvelle législation relative au travail des étudiants ?
 - Si oui, par quel moyen ?
12. Votre entreprise engage-t-elle des étudiants directement ou via une agence d'intérim ? Pourquoi ?
21. Quelles sont les raisons pour lesquelles votre entreprise engage des étudiants ? Cela a-t-il changé depuis le 1^{er} janvier 2012 ?
 - Si oui, pourquoi ?
22. À quelle fréquence environ avez-vous été en contact avec des étudiants en 2012 ? Cela a-t-il changé par rapport à 2011 ? Pourquoi à votre avis ?
23. À quelle fréquence environ avez-vous été en contact avec des étudiants durant l'été 2012 ? Cela a-t-il changé par rapport à l'été 2011 ? Pourquoi à votre avis ?
24. Avez-vous déjà rencontré un problème avec un étudiant ?
 - Si oui, lequel ?
41. Ne pensez-vous pas que d'autres travailleurs subventionnés (demandeurs d'emploi, travailleurs à temps partiel, contrats à durée déterminée...) pourraient être engagés à la place des étudiants ?
42. Quelles différences y a-t-il entre les styles de management adoptés vis-à-vis des étudiants et des autres travailleurs ? Pourquoi ?

43. Quel genre de tâches sont confiées aux étudiants ? Qu'est-ce que les étudiants font de plus ou de moins que les autres travailleurs ?
51. Pensez-vous que la réforme de la loi sur le contrat de travail d'étudiant contribue à lutter contre le travail « *au noir* » ? Pourquoi ?
52. Le nouveau système d'attestations du nombre de jours travaillés est-il efficace pour lutter contre le dépassement du quota de 50 jours ? Pourquoi ?
53. Que pensez-vous du quota de 50 jours par an ?

Conclusion

61. Avez-vous des remarques, des questions ou des suggestions ?

A.5 Questions fermées sur la législation

A.5.1 Questions

Vrai ou faux ?

1. Un étudiant peut travailler plus de 50 jours par an.
2. Un contrat de travail d'étudiant doit être passé par écrit.
3. Une Dimona doit toujours être établie pour occuper un étudiant.
4. Un contrat d'étudiant peut comporter une période d'essai.
5. Un contrat de travail d'étudiant peut durer plus d'un an.
6. Un étudiant travaillant 51 jours chez un même employeur est normalement assujetti à la sécurité sociale pour ces 51 jours.
7. Un étudiant peut travailler comme intérimaire.
8. Un étudiant peut travailler 50 vendredis par an dans un magasin en bénéficiant de cotisations sociales réduites.
9. Un jeune qui termine ses études en juin peut travailler comme étudiant pendant les vacances scolaires suivantes.
10. Une journée de travail n'est comptabilisée pour le calcul des 50 jours que si elle dépasse 3 heures.

A.5.2 Réponses

1. Vrai, mais il perd dans ce cas le bénéfice des cotisations de sécurité sociale réduites (voir section 2.3.1).
2. Vrai (voir section 2.1.2).
3. Vrai (voir section 2.1.2).
4. Vrai, la durée de cette période d'essai est de minimum 7 jours et de maximum 14 jours (voir section 2.1.3).
5. Faux (voir section 2.1.2).
6. Faux. Selon l'interprétation de la loi faite par l'ONSS, cette mesure n'est appliquée que si les procédures administratives ne sont pas correctement respectées lors du passage du 50^{ème} au 51^{ème} jour (voir section 2.3.1).
7. Vrai (voir section 2.2.4).
8. Vrai, pour autant que ce soit durant les périodes où sa présence à l'école n'est pas obligatoire (voir section 2.3.1).
9. Vrai ([Office National de Sécurité Sociale, 2013c](#)).

10. Faux, la journée est comptabilisée peu importe la durée du travail (voir section [2.3.1](#)).

Annexe B

Document explicatif envoyé aux étudiants

Ce document résume l'étude de terrain que je mène dans le cadre de mon travail de fin d'études à HEC-ULg sur la réforme du 1^{er} janvier 2012 de la loi sur le contrat de travail étudiant et son influence sur le monde du travail.

Objectifs de la recherche. À côté des enquêtes que je compte mener auprès des employeurs et des agences d'intérim, je souhaite interroger des étudiants pour vérifier (ou non) les affirmations suivantes :

1. les étudiants connaissent leurs droits et devoirs,
2. ils ont travaillé plus en 2012 qu'en 2011,
3. ils travaillent plus en été,
4. ils utilisent les attestations du nombre de jours prestés.

Type et nombre d'entrevues. Il s'agit d'un unique entretien semi-directif (une quinzaine de questions ouvertes) et d'un court questionnaire fermé (10 questions). Idéalement, l'interview se fait en face à face, mais si ce n'est pas possible, il est envisageable de la mener par téléphone ou e-mail.

Votre rôle durant l'entrevue. Le but principal d'un entretien semi-directif est de laisser l'étudiant interviewé (vous) s'exprimer librement. Les questions sont d'ailleurs formulées de la manière la plus ouverte possible. Mon rôle est plutôt de recentrer le sujet de conversation si nécessaire.

Type de questions. Les questions portent principalement sur votre ressenti par rapport au changement de législation entre 2011 et 2012, sur vos expériences passées sous contrat étudiant et sur votre opinion par rapport au nouveau système.

Documents nécessaires. Vous n'avez pas besoin d'apporter de documents particuliers pour l'interview. Si possible, je souhaiterais juste que vous me fournissiez le nombre de jours travaillés en 2011 et 2012, avec une distinction

entre la période d'été (juillet - août - septembre) et le reste de l'année. Cela peut évidemment attendre après l'interview si ces chiffres sont difficiles à obtenir.

Temps nécessaire. L'interview est unique et dure une trentaine de minutes maximum. Elle doit idéalement se faire en une seule fois, de façon à ne pas perturber la logique du guide d'interview.

Confidentialité. Les entretiens sont totalement anonymes. Lors de la présentation des résultats des interviews, aucun nom de personne ou de société n'apparaîtra dans mon travail de fin d'études.

Pour des raisons de facilité d'analyse de l'entretien *a posteriori*, je souhaite enregistrer le contenu audio de notre conversation. Si vous préférez que ce ne soit pas le cas, il vous suffira de le mentionner au début de l'interview. Je prendrai alors uniquement quelques notes par écrit.

Accès à l'entretien. Si vous le souhaitez, je suis entièrement disposé à vous faire parvenir, une fois l'entretien terminé, le contenu audio et/ou les notes écrites prises durant l'entretien. Vous disposez du droit de rectifier toutes les informations acquises lors de l'entretien.

Droit de rétractation. Si, à n'importe quel moment et pour quelque raison que ce soit, vous souhaitez vous retirer de l'étude, vous en avez évidemment le droit. Cela reste valable même si l'entretien a déjà été effectué. Il vous suffit pour cela de me contacter pour m'informer du refus de l'utilisation de vos informations.

Retour d'informations. Si vous souhaitez avoir un aperçu de ce à quoi aura servi votre interview, il vous suffira de me recontacter vers la fin de l'année scolaire. Je vous enverrai avec plaisir un exemplaire de mon travail de fin d'études une fois qu'il sera terminé.

Annexe C

Extraits des entretiens

Cette annexe présente quelques phrases issues des entretiens que nous avons menés avec les employeurs, étudiants, représentants d'agences d'intérim et délégués syndicaux. À nouveau, par souci de confidentialité, les numéros donnés aux acteurs ci-dessus ne correspondent volontairement pas aux lettres utilisées dans les tableaux 5.1 à 5.4.

C.1 Étudiants

C.1.1 Étudiante 1

« Fin de cet été, j'ai travaillé pour (...), j'ai fait du secrétariat, de la gestion de commandes, etc. C'est la société de mon papa, il avait besoin d'aide, parce qu'il y avait eu des changements au niveau des statuts, il s'est retrouvé avec une charge de travail trop conséquente pour lui, il m'a engagée pour l'aider dans le classement, etc. »

« C'était à cheval avec septembre, qui est repris dans l'été. J'ai pas le temps de travailler en dehors de l'été, je suis en dernière année, j'ai beaucoup de travail et je préfère me focaliser sur mes études. »

« Moi on me disait de ne pas m'inquiéter, j'avais vraiment pas de pression. J'étais au call-center, c'est déjà arrivé que j'aie pas de réponse à donner à un client, on me disait que c'était pas grave. Les employés, eux, étaient priés de faire des recherches et de pouvoir répondre à toutes les demandes. Moi j'étais plus cool que les employés. On faisait vraiment pareil, c'est pour ça que ça m'étonnait. Moi il y a des appels auxquels j'ai mis fin sans répondre, on me disait de ne pas m'inquiéter, qu'ils rappelleraient. »

C.1.2 Étudiante 2

« En 2011, comme la crise s'était pas mal ressentie, je n'ai que eu que 2 ou 3 malheureux petits jours pendant les vacances chez (...). J'ai eu des journées complètes quand même mais c'était pas énorme. Je téléphonais sans arrêt mais il n'y avait rien. »

C.1.3 Étudiante 3

« Pour les traductions, il y a 5 heures que j'ai oublié de me faire payer. Quand j'y suis allée, c'était trop tard, la dame m'a dit que c'était beaucoup de paperasse, j'ai dit que c'était bon pour 5 heures. »

C.1.4 Étudiant 4

« Pour arrondir mes fins de mois. L'expérience du travail que je fais pour le moment ne m'apporte pas grand chose pour mon travail futur. Ce ne sont pas des travaux très enrichissants, vu que c'est répétitif, etc. »

« En 2011, je n'avais pas cherché de travail pendant l'année, je n'avais cherché que pendant les vacances. Pendant les vacances, on travaillait beaucoup moins. Ce n'est qu'en 2012 que je me suis dit que c'était intéressant de répartir sur toute l'année. »

C.1.5 Étudiante 5

« Je trouve que les cartes ne se redistribuent pas très bien, ce sont souvent des étudiants qui ont des connexions qui arrivent à avoir des jobs étudiants, je trouve que ça pose quand même un peu problème. Je ne nie pas que pour aller chez (...), j'ai dû être pistonnée. Je comprends, mais d'un côté, il y a une année où j'ai pas trouvé de travail. Je trouve ça injuste, parce qu'il y a des gens qui ont déjà les moyens et qui vont se faire un surplus pour acheter un iPhone dernière catégorie, alors que ce sont ceux qui ont vraiment besoin de ce travail-là qui ne l'auront pas, ou qui se retrouveront à faire des travaux nettement plus lourds. C'est inévitable, je ne vois pas comment faire, si ce n'est peut-être un tirage au sort. »

C.1.6 Étudiant 6

« Je ne m'étais jamais posé la question. Il y a des gens qui ont une famille, des bouches à nourrir et qui n'ont pas l'occasion de travailler alors qu'ils pourraient. D'un côté, en étant étudiant, ça fait quand même plaisir de pouvoir travailler. Il faudrait peut-être d'abord privilégier les chômeurs quitte à prendre un peu moins d'étudiants. Il faudrait quand même que les étudiants aient toujours l'occasion de travailler. C'est aussi plus simple pour eux de prendre des étudiants, ils font un peu ce qu'ils veulent. »

« Ils étaient plus stricts avec les étudiants. Tu as vite des remarques. »

« Les autres sont là depuis plus longtemps, ils ont forcément plus de droits. »

C.1.7 Étudiant 7

« Fin 2012, j'ai trouvé un deuxième job non déclaré, donc je peux faire moins de jours au (...). En déclaré, ils aiment bien qu'on fasse tous nos jours chez eux. »

C.1.8 Étudiante 8

« Parce que j'ai eu plus de propositions, et parce que j'avais plus le temps. Avant, j'étais en droit, et je n'avais pas spécialement le temps. L'an passé, j'avais un jour de congé par semaine, tous les vendredis, donc je travaillais forcément plus. Comme j'avais mon vendredi de libre, ça intéressait les personnes qui organisent des salons le week-end, qui préfèrent avoir toujours la même personne. Le loyer était moins cher, donc c'est même pas une question de sous. »

C.1.9 Étudiant 9

« Pour une fois, je n'ai pas travaillé pendant les vacances [en 2012] parce qu'ayant une seconde session, ça ne s'est pas mis, je suis parti en vacances, j'ai un peu étudié. Mais ça aurait pu, il se fait qu'il n'y a pas eu de chantier à ce moment-là. »

« J'ai l'impression que le travail qui est fait par les étudiants est une opportunité pour eux de les lancer et de découvrir certaines branches d'activité, donc c'est pas perdu. C'est sûr qu'ils prennent souvent des postes pour lesquels il faut peu ou pas de qualification, parce qu'eux-mêmes n'en ont pas spécialement, donc c'est sûr que ce genre de tâche pourrait être remplie par des demandeurs d'emploi, mais quand on voit les tâches qu'on fait faire à des étudiants, ça peut ne pas convenir à pas mal de demandeurs d'emploi. Je ne m'étais pas posé la question telle quelle, mais je n'ai pas l'impression que l'un empêche l'autre, je crois que c'est vraiment deux marchés différents. »

« Au niveau des labos, 2 demi-journées par semaine pendant 8 semaines et on a ramené ça à des journées de 8-9 heures, donc ça fait à peu près la moitié, entre 10 et 15 jours. »

C.1.10 Étudiant 10

« J'étais sûr d'être en-dessous de mes jours, donc j'ai pas été vérifier. L'agence d'intérim nous rappelle souvent de faire attention aux jours mais ne nous demande pas le compte exact. Ils nous laissent gérer ça et nous disent de faire attention à ne pas dépasser. »

C.2 Employeurs

C.2.1 Employeur 1

« Si on voulait convertir le nombre d'heures des étudiants pour un fixe, ce serait impossible, parce qu'on ne sait pas garantir les heures des étudiants. L'horaire minimum est garanti et complété par les fixes. Le reste, en fonction de la météo, (...) de la période de l'année, c'est les étudiants qui viennent. Tous les étudiants travaillent principalement le vendredi soir, le samedi et le dimanche. Si on devait engager un fixe avec un horaire comme ça, il aurait à peine un mi-temps, et ce ne serait pas une vie, il ne le ferait pas non plus. Et on ne pourrait pas garantir ses heures, des fois on supprime certains étudiants du vendredi, du samedi. On est au maximum de fixes qu'on peut avoir pour garantir leurs heures. On a besoin de flexibilité. »

C.2.2 Employeur 2

« Il ne faudrait pas faire ça d'après un nombre de jours, mais d'après un nombre d'heures. »

« La plupart des patrons préféreraient être en règle, ne pas devoir tricher, que la loi ne le leur permet pas. On dit qu'il manque de travail, mais il faut voir s'il y a un peu de flexibilité, de facilité pour engager. Il ne faut pas oublier qu'à partir d'un moment où on a un ouvrier, il faut compter 4000 € par mois pour le payer, c'est beaucoup. »

C.2.3 Employeur 3

« On peut peut-être juste regretter qu'une journée d'une heure compte autant qu'une journée de 8 heures. »

C.2.4 Employeur 4

« T'as épuisé tes jours, au revoir. Ou alors, tu changes de statut. »

C.2.5 Employeur 5

« Un étudiant ne se tracasse pas des conséquences d'une bêtise qu'il a faite. L'intérimaire est en général un peu plus tête sur les épaules et a peur de ne pas être rappelé s'il fait une bêtise ; pas l'étudiant, il est sûr de revenir l'année prochaine. »

C.2.6 Employeur 6

« Ils cherchent du travail les chômeurs ? Certains, oui, maintenant la législation est ainsi faite que, le travail coûte tellement cher en Belgique que, même avec les aides, les aides ça ne dure qu'un temps. Engager quelqu'un, bénéficier d'aides, puis le virer, c'est les balloter de situation précaire en situation précaire. Un PFI on peut libérer la personne de ses obligations quasiment du jour au lendemain après plusieurs mois de travail, c'est peut-être interdit, mais "ne convient pas", c'est un motif suffisant. On ne peut pas forcer un employeur de garder un employé qui ne convient pas. Toutes les lois de protection sur le travail, tout ça fait que j'ai pas les reins assez solides pour engager quelqu'un qui ne répondrait pas à 100 % à mes exigences. Si mes marges étaient le quintuple de ça, je pourrais me permettre de prendre une boîte sur certains projets, c'est pas le cas. Je suis en permanence en train d'avancer tous les salaires, j'ai en permanence beaucoup d'argent dans la nature. Le risque d'impayés est présent, plus on me rajoute des frais fixes et des charges, plus je vais accroître mon risque. D'une part la difficulté du secteur, d'autre part les charges sociales, mêmes allégées qui ne durent qu'un temps, troisièmement le manque de flexibilité réelle du contrat d'employé. Un préavis coûte beaucoup d'argent. »

C.2.7 Employeur 7

« Cela restera toujours moins cher de prendre un étudiant, sauf peut-être si l'entreprise engage un chômeur de longue durée de plus de 50 ans, mais il n'aura probablement pas la même pêche qu'un étudiant. »

C.2.8 Employeur 8

« Ils aident 2 heures, à chaque fois, ils ont vite épuisé 10 jours. On sait ce qu'ils font. Il y a le carnet, et après il y a la feuille officielle. Il y en a qui n'ont pas encore compris [le système]. C'est pour ça qu'on pensait que ça aurait été mieux un quota maximum d'heures. »

C.2.9 Employeur 9

« Comme ce sont des enfants du personnel, les coordinateurs n'osaient pas faire de remarques parce que c'était le fils de ou la fille de... Mais on les a resensibilisés l'année passée, en leur disant que quand quelque chose n'allait pas, il fallait qu'ils le disent directement sinon nous, au niveau RH, à chaque fin d'été on fait le point avec l'agence sur les gens qui ont bien fonctionné et ceux qui n'ont pas bien fonctionné. C'est plus difficile d'aller dire au papa ou à la maman de... "Ton enfant n'a pas bien fonctionné", sans avoir

de faits concrets, que si on a déjà fait des remarques... Je pense donc que cette année, ça s'est mieux passé. »

C.2.10 Employeur 10

« Les anciens étudiants, qui ont plus de bouteille, souvent, demandent juillet, parce qu'ils risquent en août d'avoir une deuxième session. Donc, on retrouve souvent les nouveaux tous ensemble au mois d'août. On fait attention à ne pas avoir un décalage. Ça on regarde à ça. »

C.2.11 Employeur 11

« Attendu qu'on les engage via l'intérim, c'est la société avec qui on travaille, (...) qui s'occupe de tous les aspects contractuels. Je sais que ça avait changé, mais j'ai suivi ça [de loin], étant donné que quelqu'un s'en occupait. Il y a d'autres changements législatifs sur lesquels on s'est plus penchés. »

C.3 Agences d'intérim

C.3.1 Agence 1

« Les étudiants sont disponibles essentiellement le week-end, car ils sont quand même en obligation scolaire, donc c'est clair que pendant la semaine, ils ne savent pas en bénéficier. Il y a des sociétés où, en dehors les périodes scolaires, ils donnent la priorité aux étudiants. On ne nous demande pas des tâches spécifiques. Chez (...), pour la caisse, s'ils ont des étudiants, ils vont les écoler un jour ou deux et ils seront opérationnels à compétence égale avec une caissière habituée, mais c'est la flexibilité qui va faire la différence. »

C.3.2 Agence 2

« L'agence a dû mettre à disposition des étudiants un ordinateur équipé d'un lecteur de carte d'identité de façon à leur permettre d'imprimer sur place des attestations du nombre de jours travaillés. »

C.3.3 Agence 3

« L'étudiant coûte encore moins cher, même avec un plan Activa. S'ils prennent par intérim, le plan Activa, c'est pas pour les employeurs, c'est pour nous. »

C.3.4 Agence 4

« Il faut légiférer sur le travail étudiant et l'encadrer au niveau d'une durée. Si on passe de 50 jours à 100 demi-journées pour le travail des étudiants, ça augmentera encore la flexibilité des étudiants, qui prendront encore une partie du travail aux travailleurs classiques. Les étudiants ont le droit de travailler, mais il faut que ça reste encadré, il ne faut pas de possibilité de travail illimité. »

C.3.5 Agence 5

« Parce que moi, en tant que nouveau responsable commercial, j'ai peu démarché à un moment où normalement on démarque pour les emplois étudiants (dès le mois de janvier), donc on n'a pas eu des chiffres terribles à ce niveau-là. Une différence, c'est qu'il y avait des événements sur la province de Liège qui n'ont pas été reconduits en 2012 alors qu'ils l'étaient en 2011. Et inversement, il y a eu des nouveaux aussi, comme le Tour de France, mais là-dessus, on n'avait pas eu les contrats. »

C.3.6 Agence 6

« C'est cool de travailler avec les étudiants. »

C.3.7 Agence 7

« Problèmes de régularité chez certains, parce que pour eux, ça reste un à-côté, donc certains n'ont pas toujours conscience de l'importance de devoir aller travailler à partir du moment où on s'y engage, ce qui n'est pas un problème qu'avec les étudiants. Au niveau légal, on n'a pas de souci. On a un bon travail de préparation, donc normalement il ne doit pas y avoir de souci. S'il y a un accident de travail avec un étudiant, ça prend une ampleur tout à fait différente que si c'était avec un intérimaire habituel. C'est peut-être le souci qui peut se poser en plus et où là il est vraiment très important d'avoir fait une bonne préparation avant, parce que sinon vous risquez de gros ennuis. On n'a pas eu le cas. »

C.3.8 Agence 8

« Chez certains, le manque de motivation. C'est pour ça que moi je me suis tout de suite dirigé vers des étudiants qui ont besoin de travailler parce qu'ils ont été mis à la porte ou doivent payer leur kot. D'office, je sais que je peux compter sur la personne, parce que ça s'est justifié depuis le temps que je travaille. Je sais que ces gens là, je peux les appeler, je peux leur proposer n'importe quoi, ils iront et me feront du bon boulot, parce

qu'ils ont besoin de ce travail. Si eux acceptent de me dépanner quand j'en ai besoin, je fais tout mon possible pour leur trouver du travail. »

C.3.9 Agence 9

« À partir du moment où on sait qu'il y a des étudiants qui redoublent et qui ont 3, 4, 5 jours de disponibles sur la semaine et qui veulent occuper leur semaine, comme ils sont moins chers, ça intéresse aussi. Tant que c'est pas de la main d'œuvre hyper qualifiée, des profils simples, interchangeables, ça les intéresse de prendre des étudiants, peut-être trois étudiants différents sur la semaine. »

C.3.10 Agence 10

« Ça peut paraître bizarre, mais je pense qu'en Belgique, on a toujours fait travailler des étudiants. Je pense qu'au niveau de l'éducation, ça permet de donner une bonne base pour la carrière d'un travailleur. Mais on n'oublie pas non plus les personnes qui ont droit à des cartes avantages, c'est même dans l'air du temps, on essaie d'avoir un quota d'intérimaires qui bénéficient de ces réductions de charges, ça permet à une société d'intérim de gagner mieux sa vie, et ça permet aussi à un chômeur longue durée de se réinsérer au niveau du travail. Ça comporte des risques. On aura peut-être moins de risques à mettre un étudiant qui est encore encadré par les parents au travail, plutôt que de mettre un travailleur qui n'a plus travaillé depuis 3 ans et qui n'a plus l'habitude de bosser. Ça peut nous mettre dans l'embarras, on peut avoir un risque beaucoup plus élevé de manque de motivation, de maladie, d'absentéisme. Un travailleur qui a droit à une carte Activa avec beaucoup d'avantages, c'est certainement quelqu'un qui n'a plus travaillé depuis longtemps, on va récupérer pas mal de sous quand on va le placer sous contrat, mais ça comporte des risques. C'est pour ça qu'on travaille avec des étudiants et qu'on va parfois placer plus vite un étudiant. »

C.4 Délégués syndicaux

C.4.1 Déléguée 1

« Il en faut, du travail au noir. Les gens qui travaillent au noir dépensent leur argent, donc le réinjectent dans le cycle. J'ai beaucoup plus de difficultés avec un Mittal qu'avec une femme de ménage qui ne va pas déclarer ses heures. »

C.4.2 Déléguée 2

« Lorsqu'ils sont contents d'étudiants, ils reprennent les mêmes autant que possible. Comme ça, ils n'ont pas besoin de les suivre. Les enfants du personnel sont prioritaires à tout autre étudiant qui viendrait de l'extérieur. Donc il y a une responsabilité de l'étudiant par rapport à son parent qui travaille dans l'entreprise, ça lui met une petite pression. On n'a aucun problème avec les étudiants, parce que ce sont les enfants de membres du personnel. »

C.4.3 Délégué 3

« Ça dépend des cas. Pour un étudiant qui travaille pour se faire de l'argent de poche, c'est bien assez. Pour l'étudiant qui a besoin de ce travail-là pour subsister, ce n'est pas assez, ça ne fait qu'un jour par semaine. Comment choisir ? On ne va pas faire de cas par cas. On pourrait peut-être considérer qu'un étudiant boursier ou dépendant du CPAS a théoriquement plus besoin de revenus qu'un autre. Ce n'est pas la solution, mais c'est peut-être une piste à explorer. »

C.4.4 Délégué 4

« En 2012, il n'y avait que 23 jours sur l'année hors vacances scolaires, donc ça ne couvre pas l'année et les 23 jours pendant les vacances ne couvrent pas les vacances non plus. Même si c'est quasi le même nombre de jours, toutes les périodes n'intéressaient pas l'employeur. Maintenant, c'était utile les vacances scolaires, le mercredi après-midi, le vendredi après-midi, le samedi toute la journée. »

C.4.5 Délégué 5

« Compter en heures plutôt qu'en jours améliorerait de nouveau la flexibilité des gens. J'ai plus peur à cause de ça, parce qu'on risque de faire venir les étudiants 2 heures un jour, ne pas les faire travailler, puis les reprendre 2 heures après. C'est un peu dangereux, mais de nouveau, c'est fait pour le patronat. »

« J'espère que les barèmes à l'âge vont tomber. L'Europe a signifié à la Belgique que c'était discriminatoire. L'étudiant qui fait le même boulot qu'un magasinier vendeur doit toucher un salaire équivalent. »

C.4.6 Délégué 6

« En tant qu'ancien étudiant, j'avoue que ça a été une formidable expérience de pouvoir bosser. C'est clair que je préférerais qu'on puisse engager du personnel. En tant que délégué syndical, on revendique des contrats de travail à durée indéterminée, ça devrait

être la norme. De plus en plus, on s'écarte de cette norme (CDD, contrats intérimaires). C'est mieux d'avoir un étudiant, qui peut se forger de l'expérience, plutôt que quelqu'un qu'on va prendre quelques semaines pour le remercier ensuite. »

C.4.7 Déléguée 7

« Ce sont des tâches qui doivent être faites par les employés, mais c'est ce qui est toujours fait en dernier lieu, parce qu'il y a de moins en moins d'effectif. Quand on peut avoir un étudiant, c'est quand même une bouffée d'air frais, parce qu'on va peut-être lui refiler des choses pas très gaies, mais ce sera fait. Ce sont des tâches un peu ingrates. On se dit en mai-juin qu'on aura un étudiant, et qu'on lui réservera ce qu'on n'a pas le temps de faire. »

C.4.8 Déléguée 8

« Quand on voit arriver les intérimaires, c'est la dispute pour avoir ceux qui sont courageux. »

C.4.9 Délégué 9

« Je me suis informé hier. Nous, on n'a pas tellement de soucis à ce niveau-là. Je me suis renseigné par internet, via le site du SPF Emploi. J'ai voulu aller chercher des informations à la FGTB, mais la personne n'était pas là lundi, donc je me suis redirigé vers internet. J'aurais pu sonner pour avoir plus d'informations. »

C.4.10 Déléguée 10

« Les problèmes de ponctualité et de rigueur arrivent, mais ce sont les parents qui se font coincer en réalité. C'est à eux qu'on fait les remarques. Il y a un étudiant qu'on n'a plus repris parce qu'il était trop jouette et trop dangereux. »

C.4.11 Délégués 11

« Certains étudiants (...) n'accordent que peu d'intérêt à leur travail étudiant parce qu'ils n'ont pas besoin de l'argent qu'ils gagnent. Ils arrivent donc souvent en retard, etc. Mais lorsqu'ils travaillent, ils travaillent correctement. En général, ces étudiants-là, qui n'ont pas besoin d'argent, ne reviennent pas l'année suivante. »

Remerciements

Nous tenons à remercier ici toutes les personnes qui ont rendu possible l'aboutissement de ce travail par leur contribution.

En premier lieu, nous remercions chaleureusement J.-P. Voos, notre promoteur, pour son suivi régulier, sa disponibilité et surtout, pour avoir accepté de consacrer une partie de son temps libre à la supervision de ce travail. Nous le remercions aussi de nous avoir fait découvrir la recherche qualitative, un domaine qui nous était totalement inconnu.

Nos pensées suivantes vont à tous les étudiants, employeurs, représentants d'agences d'intérim et délégués syndicaux qui ont aimablement accepté de nous consacrer un peu de leur temps. Nous ne pouvons pas tous les nommer ici, d'abord par souci de confidentialité et ensuite parce qu'ils sont trop nombreux. Les 20 heures d'entrevues cumulées que nous avons passées avec eux ont fourni la matière première indispensable à ce travail.

Nous n'aurions pas pu rencontrer toutes les personnes ci-dessus sans l'aide de notre entourage, à qui nous adressons nos remerciements ici. Nous remercions aussi le personnel des centrales de la FGTB, la CSC et la CGSLB pour leur accueil et leur aide spontanés.

Comme nous l'avons signalé ci-dessus, la recherche qualitative était un domaine qui nous était totalement inconnu avant le début de ce travail. Nous adressons donc nos remerciements aux personnes qui nous ont aidé à nous familiariser avec les techniques de ce domaine, M. Alexandre, lecteur de ce travail, V. Penning, licenciée en sciences humaines et sociales et C. Hoerner, étudiante en sciences du travail.

Merci également à L. Sauveur pour son aide relative à la littérature juridique et pour avoir accepté de participer au test de notre questionnaire. Merci aussi à N. Roosen, de la direction contrôle de l'ONSS, de nous avoir reçu pour nous fournir les explications dont nous avons besoin.

Nous remercions notre famille, amis et collègues pour leur relecture. Enfin, nous remercions S. Penning, pour son accompagnement quotidien.