Master 2 Mention santé publique

Parcours « Enfance, jeunesse : politiques et accompagnements »

Promotion : **2022-2023**

L'engagement des Étudiant.e.s Relais Santé (ERS) à l'université

Diane MATHELIER

11/09/2023

Sous la direction d'Éric Le Grand

ÉCOLE DES HAUTES ÉTUDES EN SANTÉ PUBLIQUE

EHESP

Remerciements

Je tiens à remercier tout d'abord les étudiant.e.s relais santé de la promotion 2022/2023 à Nantes Université, et tout particulièrement celles et ceux qui m'ont donné de leur temps lors des entretiens.

Je remercie également le Dr Estelle Legeard pour son suivi tout au long de mon année d'apprentissage au Service de Santé des Etudiant.e.s, et plus généralement tous.tes les professionnel.le.s de Nantes Université qui m'ont aidé dans la rédaction de ce mémoire.

Enfin, je souhaite remercier tout particulièrement Mme Audrey Le Quellec, chargée de la coordination des étudiant.e.s relais santé à Nantes Université, pour son soutien, ses encouragements et ses précieuses remarques lors de la rédaction de ce mémoire.

J'adresse des remerciements particuliers à M. Éric Le Grand pour la direction de ce mémoire : je le remercie pour sa forte disponibilité, pour ses précieux conseils, et pour avoir pris le temps de répondre à mes nombreuses questions. Je souhaite aussi remercier Mme Virginie Muniglia pour son soutien et pour son extrême bienveillance tout au long de cette année de master 2.

Enfin, je remercie toutes mes camarades du master 2 ENJEU, et tout particulièrement Emma, Lou-Ann, et Inès, pour leurs encouragements, leurs conseils, et leur humour, qui m'ont accompagné tout au long de l'écriture de ce mémoire.

S o m m a i r e

Liste des sigles utilisés 9

Introduction 10

Contextualisation 12

Le service de santé des étudiant.e.s de Nantes Université 12

Les étudiant.e.s relais santé à Nantes Université 13

Enjeux du projet ERS et questionnement 16

La notion d'engagement : littérature et actualité 19

Quelle définition de l'engagement ? 19

S'engager aujourd'hui en France quand on est jeune 21

L'engagement en santé 22

Méthodologie. 24

Posture. 24

Choix de la méthodologie. 24

Déroulé des entretiens. 26

Analyse 27

1. Qui sont les ERS ? 27

1.1. Qu'est-ce qu'un.e étudiant.e ? 27

1.1.1. Être étudiant.e à l'université 27

1.1.2. Les différents engagements des étudiant.e.s 28

1.2. Profil(s) sociologique(s) des ERS 30

1.2.1. Caractéristiques sociologiques des ERS 30

1.2.2. Des étudiant.e.s assidu.e.s pour la plupart. 30

1.3. Pourquoi devient-on ERS ? 32

1.3.1. Trajectoire n°1 : une activité engagée, avec un salaire en bonus. 32

1.3.2. Trajectoire n°2 : un travail dans lequel « on n'a pas l'impression de travailler » 33

Conclusion de la partie 1 34

2. La professionnalisation des ERS, un frein à l'engagement ? 36

2.1. Les ERS dans le schéma universitaire : des « tuteur.rice.s » 36

2.1.1. Le contrat tuteur à Nantes Université 38

2.1.2. Le processus de recrutement des ERS et leur formation 36

2.2. Un engagement fortement contraint par l'université 39

2.2.1. Contraintes temporelles 39

2.2.2. Contraintes politiques 41

2.3. Peut-on encore parler d'éducation « par les pairs » ? 43

2.3.1. Retour sur la notion de « pair » 43

2.3.2. Les ERS, pairs ou « pairs-hoquet » ? 45

Conclusion de la partie 2 48

3. Des ERS entre adaptation et désengagement : quels leviers ? 49

3.1. Les leviers de l'engagement 49

3.1.1. Peut-on être engagé.e quand on est payé.e ? 49

3.1.2. La notion de plaisir, lien entre professionnalité et engagement 52

3.2. Typologie des profils ERS et leviers d'amélioration 57

3.2.1. L'ERS « idéal » 57

3.2.2. L'ERS « au boulot » 58

3.2.3. L'ERS « électron libre » 59

3.2.4. L'ERS « démissionnaire » 60

3.3. Autres leviers d'amélioration ..... **Erreur ! Signet non défini.**

3.3.1. Posture de la personne en charge de la coordination des ERS.. **Erreur ! Signet non défini.**

3.3.2. Encourager la démarche projet 55

Conclusion de la partie 3 60

Conclusion générale..... 62

Bibliographie 65

Liste des annexes 69

Liste des sigles utilisés

DJEPVA	Direction de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative
ERS	Etudiant.e.s Relais Santé
INJEP	Institut Nationale de la Jeunesse et de l'Education Populaire
OVE	Observatoire de la Vie Etudiante
PSSM	Premiers Secours en Santé Mentale
SSE	Service de Santé des Etudiant.e.s
STAPS	Sciences et Techniques de l'Activité Physique et Sportive
SUIO	Service Universitaire d'Insertion et d'Orientation
SUMPPS[1]	Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé

[1] Ancien nom des actuels SSE

Introduction

« *C'est dur d'avoir 20 ans en 2020* ». Cette phrase, prononcée le 14 octobre 2020 par le président de la République, Emmanuel Macron, lors d'une interview accordée à France 2 et TF1, est révélatrice de la période troublée pour la jeunesse qu'a représenté la crise sanitaire liée à la pandémie de COVID-19. En effet, selon le baromètre de la Direction de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative (DJEPVA) sur la jeunesse en 2022**, près d'un.e jeune sur deux déclare que la pandémie a représenté pour elle ou lui une période particulièrement difficile à vivre**. Cela s'explique par les nombreux impacts qu'a eu la crise sanitaire sur la vie étudiante, comme le montre l'enquête réalisée par l'Observatoire de la Vie Étudiante (OVE) en novembre 2021 intitulée *Une année seuls ensemble*. Enquête sur les effets de la crise sanitaire sur l'année universitaire 2020-2021. D'abord, la crise sanitaire a fortement impacté la **situation économique** des étudiant.e.s : durant l'année scolaire 2019-2020, 46 % des étudiant.e.s exerçaient une activité rémunérée, contre 37 % en 2020-2021, entraînant une baisse moyenne de revenu de 194€ pour les étudiant.e.s exerçant une activité représentant moins d'un mi-temps. Ensuite, sur leur **conditions de vie** et plus particulièrement sur leur **logement** : lors du premier confinement, 44 % des étudiant.e.s sont retourné.e.s chez leurs parents, tandis qu'un fort sentiment de solitude s'est installé chez celles et ceux qui sont resté.e.s dans leur logement habituel. Enfin, à la fois à travers ces deux premiers impacts ainsi que par son imprédictibilité et le climat anxiogène qu'elle a fait régner, la pandémie a également fragilisé la **santé psychologique** des étudiant.e.s : dans les quatre semaines qui ont précédés l'enquête de l'OVE, 43 % des étudiant.e.s interrogé.e.s présentaient des signes de détresses psychologiques[2].

[2] Selon l'enquête de l'OVE : « La détresse psychologique est mesurée d'après le score de détresse psychologique *Mental Health Inventory* - 5 (MHI-5) en 5 modalités : part des étudiants ayant obtenu un score inférieur ou égal à 14 sur 25. Un score égal à 5 équivaut à un individu ayant déclaré qu'au cours des 4 dernières semaines il était en permanence « très nerveux », « triste et abattu » et « si découragé que rien ne pouvait lui remonter le moral », ainsi que jamais « calme et détendu » ni « heureux ». Les non réponses partielles sont intégrées sans modification au calcul du score et les non-répondants totaux à cette question sont quant à

La crise sanitaire liée à la pandémie de COVID-19 en France a donc **mis la précarité étudiante sur le devant de la scène médiatique**, comme le montre la citation d'Emmanuel Macron. La fragile santé mentale des étudiant.e.s est alors mise à l'agenda politique. L'une des actions phares du gouvernement est la mise en place du dispositif Santé Psy Étudiant, en mars 2021, qui d'ailleurs existe toujours. Ce dispositif permet à tout.e étudiant.e qui en ressent le besoin d'avoir accès à 8 consultations chez un.e psychologue, sans avances de frais. Afin d'en bénéficier, l'étudiant.e peut se tourner vers son médecin généraliste ou bien vers le service de santé étudiante (SSE) lié à son université.

Au sein de ces SSE, les demandes de consultation pour soutien psychologique ont d'ailleurs augmenté de 30 % en moyenne entre l'année 2019/2020 et l'année 2020/2021, selon un article du Dr. Emilie Arnault, médecin de santé publique, dans La Presse Médicale Formation. Dans ce même article, l'autrice défend l'idée selon laquelle **« le lien social […] semble bien être le maillon manquant dans la gestion de cette crise »** : les difficultés psychologiques ressenties par les jeunes sont aussi dues à l'absence de vie de campus, qui empêche aux amitiés de se lier et ainsi bride le sentiment d'appartenance des jeunes étudiant.e.s. La première piste d'action évoquée par l'autrice concerne le développement **des actions de pair-à-pair**, c'est-à-dire des actions mettant en relation des étudiant.e.s avec d'autres étudiant.e.s. Elle cite à titre d'exemple le dispositif **Étudiant.e.s Relais Santé**, dit ERS. Ce dispositif, existant déjà dans certaines universités depuis les années 2000, a bénéficié d'un **regain d'attention durant la période de crise sanitaire** et se montre particulièrement pertinent dans un contexte de fragilisation de la santé psychologique des étudiant.e.s.

Sa mise en place dans un SSE n'est pas obligatoire, mais elle est fortement encouragée par le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Ce dispositif est peu étudié par les sciences sociales et son évaluation au niveau national est faiblement développée. Pourtant, comme on l'a vu, il représente un **levier important à saisir, à une heure où la santé mentale des étudiant.e.s est alarmante**. C'est pourquoi ce mémoire va

---

eux exclus du score, ce qui peut causer une légère sur-évaluation de la proportion des étudiants présentant les signes d'une détresse psychologique. Les non-répondants totaux à cette question dans l'enquête *La vie étudiante en temps de pandémie* sont au nombre de 5. »

s'atteler à l'analyse de ce projet et des étudiant.e.s qui s'y engagent à travers son application à Nantes Université.

Contextualisation

Le service de santé des étudiant.e.s de Nantes Université

Situé entre les campus Tertre et Lombarderie, le SSE de Nantes Université fait partie de la Maison des Services Universitaires, bâtiment qui abrite également le Service Universitaire d'Insertion et d'Orientation (SUIO). Autrefois connu sous le nom de service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS), les missions du SSE sont régies par le décret n° 2013-756 du 19 août 2013 modifié par le décret n°2019-112 et elles comportent :

- Des missions obligatoires :
    - **Examen de prévention** au cours des études à l'université, intégrant une approche à la fois médicale, psychologique et sociale ;
    - **Visite médicale** au profit des étudiants exposés à des risques particuliers
    - Accompagnement et intégration des étudiants en **situation de handicap** ;
    - Impulsion et coordination de **programmes d'éducation à la santé** qui prennent en compte les priorités régionales et nationales en matière de santé publique ;
    - **Veille sanitaire**
- Des missions facultatives :
    - La constitution en centre de santé agréé qui propose des **consultations médicales en tiers-payant** et assurer les soins de premiers recours pour les étudiants (médecine générale, gynécologie, nutrition, psychiatrie)

En tant que centre de santé agrée depuis 2011, le SSE de Nantes Université propose donc aux étudiant.e.s des consultations médicales de différents types. Pour un.e étudiant.e, l'intérêt de se rendre au SSE plutôt que chez un médecin généraliste en libéral réside dans

le fait qu'au SSE, **il ou elle n'aura pas à avancer de frais**, à partir du moment où iel présente sa carte vitale et son attestation de mutuelle.

A ce jour, le SSE de Nantes Université comporte huit infirmières, seize médecins, une sage-femme, trois psychiatres dont une addictologue, neuf psychologues, et trois assistantes sociales réparti.e.s sur les quatre principaux sites de l'université (Nantes, Carquefou, Saint-Nazaire et La Roche-sur-Yon). De plus, le service bénéficie d'un Relais Handicap composé de trois professionnel.le.s qui accueillent et accompagnent les étudiant.e.s en situation de handicap dans leur parcours universitaire. Enfin, le SSE dispose également d'une mission prévention, composée à ce jour **d'une chargée de mission en prévention collective**, qui coordonne le dispositif Étudiant.e.s Relais Santé, et **d'une équipe d'ERS**, renouvelée à chaque nouvelle année universitaire. C'est au sein de cette mission que j'effectue donc mon apprentissage, en tant qu'apprentie chargée de projet.

Vous trouverez un organigramme plus précis du SSE de Nantes Université en annexe n°3.

Les étudiant.e.s relais santé à Nantes Université

Créé durant l'année universitaire **2015-2016** à Nantes Université (alors encore Université de Nantes), le projet Étudiant.e.s Relais Santé est **un dispositif d'éducation pour la santé par les pairs**.

Chaque année, entre quinze et vingt étudiant.e.s sont recruté.e.s par le SSE pour devenir ERS. Ces étudiant.e.s sont **formé.e.s par des professionnel.le.s** issu.e.s de différents milieux (médical, promotion de la santé, gestion de projet, nutrition, associatif, etc.) en amont de l'année universitaire, à la fin du mois d'août. À partir du mois de septembre, les ERS animent des **stands** sur les campus de Nantes Université, dont les sujets varient en fonction du calendrier universitaire.

Définitions

La Commission Européenne définit l'éducation par les pairs de la façon suivante :

« Cette approche éducationnelle fait appel à des pairs (personnes de même âge, de même contexte social, fonction, éducation ou expérience) pour donner de l'information et pour mettre en avant des types de comportements et de valeurs. L'éducation par des pairs

est une alternative ou un complément aux stratégies d'éducation à la santé traditionnelles. Cette approche repose sur le fait que lors de certaines étapes de la vie, notamment chez les adolescents, l'impact est plus grand que d'autres influences. »

L'éducation pour la santé, quant à elle, est définie de la manière suivante par le ministère de la santé et des services sociaux du Québec :

« [C']est une stratégie axée principalement sur les apprentissages, qui agit sur les connaissances, attitudes, comportements, valeurs, modes de prise de décision, reliés à des objectifs de prévention, de protection ou de promotion de la santé, et aussi de réadaptation et de fidélité au traitement médical et pharmaceutique. Elle s'intéresse aussi aux contextes dans lesquels les apprentissages sont les plus favorables (relation d'aide interpersonnelle, clinique, petit groupe, auditoire de masse, etc.). »

De septembre à octobre, c'est la rentrée : pour certain.e.s, c'est aussi le début de la vie étudiante, les premières soirées… et potentiellement les premiers risques. C'est pourquoi les ERS animent durant cette période les stands « **Dose Ta Soirée** », stands qui ont pour objectif de sensibiliser aux risques en soirée, notamment l'hyperalcoolisation, l'ivresse au volant, le consentement en soirée, et la solidarité en soirée. Ils et elles proposent aux étudiant.e.s de tester si les doses « maisons » qui sont servies en soirées privées correspondent aux doses « bar » en utilisant de l'eau et un verre doseur. Quand on compare la dose alors servie à la référence, on se rend compte qu'elle est souvent deux ou trois fois plus importante que la dose « bar » ! Durant ces actions, des éthylotests, préservatifs, et capuchons de verre sont également distribués pour fournir aux étudiant.e.s le matériel nécessaire pour faire face aux risques liés aux soirées de début d'année. Enfin, car c'est aussi le moment de la rentrée universitaire, ces stands permettent également de faire la promotion du service de santé.

De novembre à décembre, alors que le stress des examens commence à se faire ressentir, les ERS animent un stand intitulé « **Détendu du Sleep** » qui porte à la fois sur la santé mentale et sur l'importance du sommeil (car les deux sont intimement liés). L'objectif de ces stands est de provoquer une discussion avec les étudiant.e.s autour de leurs habitudes de sommeil, en évoquant notamment le rôle de plus en plus important des

écrans sur les cycles de sommeil. De plus, la thématique de la santé mentale est abordée, de manière positive : les ERS proposent par exemple aux étudiant.e.s de partager leurs astuces pour aller mieux, ou encore les invitent à réfléchir sur leurs qualités et sur celles de leurs ami.e.s à travers un questionnaire de positivité. Ajoutons par ailleurs que les ERS sont formé.e.s au Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM) : ils et elles sont donc à même de recueillir la parole d'un.e étudiant.e en détresse pour le réorienter vers les services adéquats. Les ERS ont aussi une mission de promotion du PSSM auprès des autres étudiant.e.s, car le SSE propose ces formations à tous.tes les étudiant.e.s de l'université gratuitement et sur tout le long de l'année.

De janvier à février, pour bien commencer l'année, les ERS, en partenariat avec l'association Du Pain Sur La Planche, animent des stands intitulés « **I Like To Move'Eat** » qui portent à la fois sur l'alimentation et sur l'activité physique, avec toujours une attention particulière sur les caractéristiques du milieu étudiant : il faut pouvoir prendre soin de son corps à bas coût, et sans perturber l'emploi du temps souvent très chargé d'un.e étudiant.e. Un premier stand est animé par un.e diététicien.ne de l'association Du Pain Sur La Planche, qui propose aux étudiant.e.s de goûter une soupe aux légumes de saison (carottes, poireaux, panais, etc.), puis de couper ces mêmes légumes afin de pouvoir réaliser à nouveau cette soupe chez elles et eux. Durant cet atelier, le ou la diététicien.ne peut discuter avec les étudiant.e.s à propos de leurs habitudes alimentaires, en glissant quelques astuces au passage. Un second stand, animé par les ERS, propose de remporter des goodies (verre doseur, livrets de recette, ou encore calendrier des légumes de saison) en répondant à une question portant sur l'alimentation ou en réalisant un défi sportif (avec un pédalier ou une corde à sauter).

De mars à avril, pour clôturer l'année, les ERS abordent la question de la vie affective et sexuelle à travers leurs stands intitulés « **Baisons Futés** ». Sur ces stands, les ERS abordent divers sujets, allant de la santé sexuelle, en abordant par exemple les différents moyens de contraception, à la notion de consentement, en proposant aux étudiant.e.s de répondre à des questions pour définir cette notion parfois encore trop floue pour certain.e.s. Lors de ces stands sont également proposés des préservatifs, à la fois internes et externes, avec ou sans latex. Bien que certain.e.s étudiant.e.s soient trop timides pour abor-

der un sujet si intime, d'autres en profitent pour interroger les ERS sur un risque pris lors de leur dernier rapport sexuel, ou encore se confient sur une violence subie.

Il faut toutefois noter que ces périodes sont assez flexibles et qu'en fonction des événements auxquels les ERS peuvent participer**, les thèmes peuvent varier au sein d'un même mois**. Par exemple, au mois d'avril de cette année, un marché autour du bien-être était organisé par une association du campus science, et les ERS furent invité.e.s : ce fut alors l'occasion de refaire un stand « Détendu du Sleep », alors même que nous étions en pleine période « Baisons Futés ».

Mais les actions des ERS ne s'arrêtent pas aux stands. Les ERS disposent en effet d'une **page Instagram** sur laquelle ils et elles partagent des bons plans en santé, des conseils, et des informations sur les évolutions des politiques de santé concernant les jeunes (par exemple, la gratuité des préservatifs en pharmacie pour les moins de 26 ans depuis janvier 2023). Via les messages privés, certain.e.s étudiant.e.s peuvent également contacter les ERS pour leur poser une question ou leur demander un conseil, si jamais il ou elle n'a pas pu le faire sur un stand ou n'a pas osé.

À ce jour, le dispositif ERS est coordonné par une chargée de mission en prévention en santé. Son rôle est, dans un premier temps, **de recruter les ERS et organiser leur formation**, en partenariat avec les différent.e.s professionnel.le.s. Au cours de l'année, elle **anime et encadre le groupe des ERS**, en planifiant les actions et en coachant les ERS lors de celles-ci, et en organisant des réunions d'équipe au fil de l'année. De plus, elle aide les ERS dans la recherche ou la création de nouveaux outils d'animations. Elle peut également être un **appui méthodologique** pour tout ERS souhaitant mener un projet annexe au dispositif relatif à une thématique de santé.

Enjeux du projet ERS et questionnement

Depuis sa mise en place au printemps 2016, le dispositif ERS a beaucoup changé. D'abord uniquement centré autour des conduites à risques en soirée, il s'est intéressé à partir de 2017 aux questions de sommeil et d'alimentation à travers un thème hybride intitulé à l'époque « Manger, Bouger, Rêver ». La thématique vie affective et sexuelle est quant à elle arrivée en 2019, en même temps que la séparation de la thématique sommeil/alimentation en deux thématiques bien distinctes. Évidemment, la crise sanitaire liée à la pandémie de COVID-19 n'a pas été sans impact sur le dispositif : entre mars 2020 et

septembre 2021, ce sont les réseaux sociaux qui ont principalement été investis par les ERS pour faire passer leurs messages auprès des étudiant.e.s. L'année 2021/2022, quant à elle, a été partiellement impactée par la pandémie, dans la mesure où les restrictions de type distanciation étaient encore en vigueur, ainsi que le port du masque, qui pouvait rendre les échanges parfois difficiles.

Cette année a donc été caractérisée par une **reprise sans conditions des activités des ERS**. Toutefois, de nouvelles difficultés ont apparu. Le départ de la coordinatrice au mois de décembre 2022 a provoqué un **chamboulement dans la coordination du dispositif**, celle-ci ayant été reprise par la directrice du service de santé, ayant elle-même occupé le poste par le passé. De tout cela a résulté un manque de motivation de la part des ERS, et nous avons alors ressenti des **difficultés à les mobiliser et à leur faire s'approprier le dispositif**. En bref, nous ressentions une **forme de désengagement des ERS**, qui entrait en contradiction avec les objectifs du dispositif. Certain.e.s ERS ne semblaient plus prendre de plaisir à venir en action, tandis que d'autres ne donnaient plus aucune nouvelle ou étaient parfois difficile à joindre.

De manière générale, nous avions l'impression que certain.e.s ERS ne saisissaient pas l'aspect « professionnel » de leur activité. Une des hypothèses que nous avions consistait à dire que ces ERS ne voyaient pas leur activité en effet comme un travail, mais davantage comme une activité bénévole, sur la base du volontariat[3]. Ainsi, la posture de ces ERS, conjuguée aux attentes de professionnalisme du service, nous a menés à une impasse : nous ne savions plus quelle posture adopter pour relancer le projet. De manière générale, nous avons observé que le projet ERS avait **un caractère paradoxal**, du fait qu'il se situait à cheval entre un engagement, analogue à celui d'un.e bénévole, et un job étudiant.

[3] Notons que les ERS sont payé.e.s en fonction des heures faites. Si aucune heure n'est faite dans le mois, alors ils et elles ne sont pas payé.e.s. Ce mode de salaire n'est pas le même dans toutes les universités. Par exemple, à l'université Clermont-Auvergne, les ERS sont payé.e.s sur une base de vingt heures par mois, et doivent s'arranger pour faire, sur toute l'année, une moyenne de vingt heures d'actions par mois (préparation des actions et réunions d'équipes comprises)

Questionnement

Nous avons donc vu que l'activité d'ERS est une activité plus complexe qu'il n'y paraît, et qui semble revêtir plusieurs formes.

D'une part, pour de nombreux.ses ERS, il s'agit avant tout **d'une activité « plaisir » qui prend la forme d'un engagement** pour la santé de ses pairs. Un nombre non-négligeable d'ERS de la promo actuelle à Nantes Université se sont engagé.e.s dans la démarche ERS à partir d'une recherche d'activité annexe aux cours, comme une activité bénévole. A titre d'exemple, une des étudiantes du projet m'a dit avoir longuement hésité entre devenir ERS et devenir bénévole dans une association de pair-aidance en santé mentale pour les étudiant.e.s.

D'autre part, il s'agit aussi **d'un travail étudiant dont les contours sont strictement définis par l'université**, et qui s'accompagne d'obligations à remplir et de comptes à rendre. A titre d'exemple, les ERS doivent se rendre disponible sur un minimum de 5 heures par mois ainsi que sur les temps de formations et de réunions, même si cela implique de devoir s'absenter des heures de cours. De plus, les ERS sont évidemment rémunéré.e.s pour leur activité, et cet avantage vient parfois remplacer l'envie de s'engager comme motivation principale à s'inscrire sur les actions.

En somme, nous observons chez les ERS **une forme de double-démarche**, entre une démarche d'engagement pour la santé de leurs pairs étudiant.e.s et une démarche de type « job étudiant ». Comment ces deux réalités coexistent-elles au sein d'une même activité étudiante ? **Comment coordonner une activité prenant à la fois la forme d'un job étudiant et d'une activité aux aspects bénévoles ?** En élucidant ce rapport entre engagement et job étudiant qui semble caractériser l'activité des ERS, nous mettrons en lumière l'expérience ERS en elle-même et nous pourrons ainsi mieux saisir cette activité, encore très peu connue aujourd'hui. En effet, nous verrons comment cette « double-casquette » que portent les ERS influence grandement leur démarche d'éducation par les pairs.

Afin de répondre au questionnement qui nous incombe, nous allons avant toute chose **éclaircir la notion d'engagement** en tentant dans un premier temps de la définir et de la replacer dans l'histoire de la sociologie. Dans un deuxième temps, nous allons voir **sous quelles formes l'engagement s'exprime aujourd'hui** chez les jeunes en France. Enfin, nous parlerons du cas particulier de l'engagement en santé, qui caractérise, nous l'avons vu, l'engagement spécifique des ERS.

La notion d'engagement : littérature et actualité

Quelle définition de l'engagement ?

En 1997, le sociologue Jacques Ion réfute l'idée d'un désengagement des jeunes dans son ouvrage intitulé *La fin des militants ?* :

« Les quelques études existantes confirment que les discours sur le désengagement des jeunes ne tiennent qu'en se fondant sur une conception étroite de l'engagement référant au modèle traditionnel et qu'il convient de prêter attention à d'autres formes d'inscription civique ».

Ces nouvelles formes d'engagement correspondent à ce qu'Ion appelle **l'engagement distancié**, ou engagement « post-it ». Elles se caractérisent par une participation davantage indirecte et une certaine réserve de l'individu vis-à-vis de l'action collective. L'engagement distancié se caractérise également par le fait qu'il permet aux individus de garder un certain recul par rapport à la cause pour laquelle ils s'engagent :

« L'engagement distancié est donc celui des individus qui ne souhaitent pas se sacrifier pour une cause, qui refusent d'être fondus dans un tout collectif, et surtout qui souhaitent voir aboutir les résultats de leur travail. » (Thoury, 2017)

Ces nouvelles formes d'engagement, apparues selon Jacques Ion dans les années 1990, peuvent être considérées comme des réponses aux contraintes de la vie moderne, où les individus sont de plus en plus mobiles et occupés, et où les formes traditionnelles d'engagement peuvent être difficiles à maintenir.

En effet, cet engagement traditionnel, que Jacques Ion caractérise **d'engagement « timbre »**, s'appuie sur le modèle du militant communiste des années 1950 : l'individu se donne entièrement à sa cause, sans exprimer son individualité, et s'y engage sur le temps long, sans attendre des résultats rapidement. Dans le monde d'aujourd'hui, une telle forme d'engagement est difficile à tenir, à cause de plusieurs facteurs. Jacques Ion nomme entre autres : « l'affaiblissement du nous, la plus grande autonomie des personnes par rapport aux réseaux, […] un autre rapport au temps. ». Notons que Jacques Ion ne hiérarchise pas ces deux formes d'engagement : elles représentent deux façons différentes de s'engager qui ont chacune leurs avantages et leurs inconvénients. Par exemple, une personne ayant un engagement timbre aura une connaissance plus poussée de la cause qu'elle défend, mais pourra difficilement s'engager sur plusieurs causes à la fois, ce qui est cependant tout à fait possible pour quelqu'un ayant un engagement post-it.

Ainsi, les critiques usuelles faites sur le désengagement des jeunes n'ont pas de sens si l'on se réfère au cadre de pensée de Jacques Ion. En effet**, les jeunes ne sont pas désengagé.e.s : les jeunes sont engagé.e.s autrement**, de manière plus distanciée certes, mais aussi de manière plus critique. L'engagement distancié permet donc une compréhension moins stricte de l'engagement, qui inclut les formes privilégiées par la jeunesse. Mais cela ne nous donne toujours pas de définition de ce qu'est l'engagement en propre. « Intervention, participation, défense d'une cause, action, mode de vie, activisme, militantisme etc., nombreuses sont les façons de qualifier l'engagement. » affirme Claire Thoury dans sa thèse de sociologie intitulée *L'engagement étudiant dans un monde d'individualisation: construction identitaire et parcours politiques*. En effet, au vu de la définition large de l'engagement que permet la distinction de Jacques Ion entre engagement timbre et engagement post-it, il est encore plus difficile de cerner cette notion d'engagement. Partager un post Instagram dénonçant l'écart salarial entre les hommes et les femmes, est-ce s'engager pour un monde plus féministe ? Il n'est pas ici question de se positionner, nous suivrons le positionnement défendu par Claire Thoury dans sa thèse :

« L'engagement est donc extrêmement complexe à définir de façon précise et cadrée. En revanche, il y a une caractéristique de l'engagement qui nous semble évidente à ce stade, il s'agit de son caractère volontaire. ».

C'est donc sur cette idée de volontariat que nous allons, pour le moment, baser notre définition de l'engagement : un individu engagé serait donc quelqu'un qui agit volontairement en faveur d'une cause.

S'engager aujourd'hui en France quand on est jeune

Aujourd'hui en France, du point de vue des politiques publiques nationales, la forme typique de l'engagement de la jeunesse revêt la forme **du volontariat en Service Civique** :

« L'objectif de l'engagement de Service Civique est de mobiliser la jeunesse pour répondre aux défis de la société. Ouvert à tous les jeunes de 16 à 25 ans, jusqu'à 30 ans en situation de handicap, il offre un cadre d'engagement où les jeunes pourront se côtoyer et vivre une expérience humaine unique ».

Concrètement, pour les jeunes qui s'engagent dans un volontariat en Service Civique, il s'agit d'effectuer **une mission d'intérêt général auprès d'une association, d'un service public ou encore d'une entreprise d'utilité sociale**, à hauteur d'au moins 24 heures par semaine. Le Service Civique se veut donc ouvert à toutes et tous, y compris aux plus précaires : cette forme d'engagement propose alors une rémunération, ou « indemnisation » dans le vocabulaire officiel, de minimum 600,94 euros par mois. Ce terme d'indemnisation n'est pas choisi par hasard : il signifie précisément que le ou la volontaire en Service Civique n'est pas un.e salarié.e, et son expérience doit être celle d'un engagement et non une expérience davantage professionnelle.

Toutefois, une étude de l'Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire (INJEP) menée en 2021 par Quentin Francou montre que dans les faits, **l'expérience**

du Service Civique revêt généralement l'apparence d'une première expérience professionnelle pour des jeunes éloignés du marché de l'emploi. En effet, selon cette enquête, 53 % des volontaires en Service Civique déclarent s'y être engagé pour avoir une expérience professionnelle ; 39 % pour un avoir un revenu ; et 23 % dans l'objectif de s'engager pour une mission d'intérêt générale : « La conception du service civique comme un dispositif d'engagement ne correspond donc pas toujours aux motivations et à l'usage qu'en font les volontaires, qui y voient d'abord une activité s'insérant dans leur parcours et un moyen de subsistance ». Pour ces jeunes, peut-on encore parler d'engagement dans leur démarche de volontariat en Service Civique ? De manière générale, rémunération et engagement sont-ils compatibles ? La question de la démarche engagée des volontaires en Service Civique est, à bien des égards, similaire à la question qui nous incombe à propos des ERS : même dans une définition élargie de l'engagement comme celle établie par Jacques Ion dans la notion d'engagement distancié**, peut-on encore parler d'engagement quand l'individu y perçoit d'abord un intérêt financier ou professionnel ?** Et si oui, quelle place occupe cette rémunération ? Dans quelle mesure entre-t-elle en conflit avec l'envie de s'engager et avec le caractère volontaire de l'engagement ?

L'engagement en santé

Selon le rapport d'activité 2020 de l'Agence du Service Civique, **les engagements liés à la thématique de la santé représentent 3% des missions de service civique**. A titre de comparaison, la thématique de la solidarité occupe 26% des missions et celle du sport, 15%. Cet état de fait explique en partie **le manque saisissant de littérature autour du sujet de l'engagement en santé**.

Pourtant, la question est capitale : pourquoi s'engage-t-on pour la santé quand on est jeune ? Une première théorie consisterait à dire que les jeunes qui s'engagent ont été ou sont actuellement elleux-même concerné.e.s par des problèmes de santé. On pourrait également penser, dans une seconde théorie, qu'à l'instar des questions environnementales et écologiques, les questions de santé ont bénéficié d'un regain d'attention de la part des jeunes ces dernières années. Et à propos de cela, on pourrait aussi théoriser un impact plus ou moins important de la pandémie de Covid-19, et des effets désastreux qu'elle a eu sur la santé mentale des jeunes, et particulièrement des étudiant.e.s.

Organisation du mémoire

Dans le but d'apporter une réponse complète au questionnement posé précédemment, ce mémoire se composera de quatre grandes parties, après présentation de la méthodologie développée dans le cadre du recueil des données.

Dans un premier temps, nous nous pencherons sur le **profil des ERS**, c'est-à-dire sur la manière dont ils et elles s'intègrent dans la vaste toile que représente le monde étudiant, à l'aide notamment de la sociologie. Nous verrons aussi quelle place leur engagement occupe parmi les différents types d'engagements étudiants. De plus, cette partie nous permettra d'élucider les **raisons qui poussent un.e étudiant.e à devenir ERS**. En somme, cette partie nous permettra de dresser des profils-types d'ERS, qui nous guiderons tout au long de l'analyse.

Dans un deuxième temps, nous verrons la **manière dont le cadre universitaire vient influer l'engagement des ERS**. Après avoir présenté la manière dont les ERS sont recruté.e.s, nous verrons la forme que prend leur activité d'un point de vue purement administratif, c'est-à-dire du point de vue de leur employeur, l'université. Nous verrons ensuite comment ce format influence le dispositif et vient questionner son sens même : en professionnalisant les ERS, l'université les prive-t-elle de leur statut de pair auprès des autres étudiant.e.s ? Et par là, vient-elle démotiver les ERS et dénaturer leur engagement ?

Enfin, dans un troisième temps, nous verrons **quels leviers sont à notre disposition pour passer outre les contraintes imposées par le cadre universitaire**. Nous verrons comment la question du rapport entre salariat et engagement peut être dépassée. Ensuite, nous verrons d'une manière plus pragmatique comment s'adapter aux différentes attentes des ERS tout en maintenant un cadre, à partir d'une typologie.

M é t h o d o l o g i e .

Posture.

Ma posture en tant qu'apprentie dans ce service peut être perçue comme **ambiguë**. En effet, d'une part, je suis proche des ERS en termes d'âge et de situation, du fait de mon statut d'étudiante. De plus, je ne suis pas en charge de leur coordination et n'ai aucun pouvoir hiérarchique sur elleux. De ce fait, certain.e.s ERS avait parfois tendance à me voir quasiment comme l'une des leurs, ce qui était renforcé par le fait que nous partagions un même employeur. Mais nos enjeux n'étaient pas les mêmes. En effet, étant apprentie au service de santé, en trente-cinq heures par semaine, et travaillant auprès de la personne en charge de leur coordination, je ne pouvais pas me permettre d'avoir une relation trop amicale avec les ERS, au risque de renforcer l'ambiguïté de ma position et de créer des conflits d'intérêt. C'est pourquoi j'ai tenu à maintenir une certaine distance entre les ERS et moi, tout en faisant attention à ne pas me positionner comme étant « plus professionnelle » pour maintenir tout de même la proximité nécessaire au bon recueil des données.

Choix de la méthodologie.

Dans l'objectif de recueillir des données au sujet de l'engagement des ERS, il m'a paru évident d'enquêter auprès de l'équipe actuelle à Nantes Université, que je fréquente depuis le mois de septembre 2022, et avec qui je m'entends bien dans l'ensemble. La méthode qualitative, à travers la **passation d'entretiens**, est également apparue comme une évidence, puisqu'il s'agit de recueillir des expériences individuelles autour d'une notion, si ce n'est intime, du moins personnelle, qu'est l'engagement. En ce qui concerne le format des entretiens, **l'approche semi-directive** m'a semblé intéressante car elle permet de cadrer le propos autour de l'engagement sans déborder sur d'autres sujets, mais en garantissant toutefois une certaine liberté dans la parole. En ce qui concerne les lieux des entretiens, il est apparu important de les faire dans un lieu neutre, c'est-à-dire, dans la mesure du possible, hors du SSE. Idéalement, il fallait effectuer les entretiens au sein des campus fréquentés par les ERS, afin qu'ils et elles soient le plus à l'aise possible pour s'exprimer.

Vous trouverez la grille d'entretien utilisée dans cette recherche ainsi qu'un tableau récapitulatif des entretiens réalisés, respectivement en annexes n°1 et n°2.

En plus des entretiens, j'ai également pu mener, tout au long de mon apprentissage, des **observations participantes** lors des actions animées par les ERS. Lors de ces actions, il y a généralement quatre ou cinq ERS, accompagné.e.s de la personne en charge de leur coordination. Le rôle de cet accompagnement n'a jamais été clairement défini, nous reviendrons là-dessus au cours du mémoire. Mon rôle était également flou, et je ne savais pas vraiment quelle posture adopter lors des actions. Deux possibilités s'offraient à moi. D'une part, je pouvais « jouer l'ERS », en revêtant leur pull orange et en animant le stand avec elleux – mais n'ayant pas bénéficié de la formation, et ayant malgré moi une forme de décalage avec les ERS, je n'ai pas opté pour cette option. D'autre part, donc, je pouvais adopter une posture similaire à celle de la personne en charge de la coordination. J'imitais donc la posture de la coordinatrice, ce qui me permettait de mieux observer les ERS et d'avoir davantage de recul sur la situation. L'enjeu principal de cette observation était de ne surtout pas donner l'impression que je « fliquais » les ERS. C'est pourquoi je me suis également occupée de la logistique du stand : remettre en place le matériel, ranger ce qui traîne, etc. Cela me permettait d'écouter les échanges entre les ERS et les étudiant.e.s sans créer de malaise.

Précisons également que j'ai pu **observer un nombre important d'interactions intéressantes** au cours de mon apprentissage au SSE de Nantes Université. D'une part, je partageais un bureau quotidiennement avec la coordinatrice des ERS, et je pouvais donc observer la posture qu'elle occupait vis-à-vis des étudiant.e.s. De plus, j'avais facilement accès aux autres professionnel.le.s de l'université travaillant autour des questions d'engagement et de job étudiants. A titre d'exemple, j'ai pu participer à une journée de recrutement des tuteur.rice.s étudiant.e.s (qui est un cadre d'emploi étudiant à l'université dans lequel les ERS s'inscrivent), journée qui a été riche en observations. Egalement, j'aurai dû participer à la journée nationale des ERS, rassemblant différents projets ERS sur toute la France, mais cette journée a malheureusement été annulée. Elle m'aurait permis de rencontrer d'autres coordinateur.rice.s de projet ERS et d'autres façons de faire, mais comme elle n'a pas eu lieu, j'ai dû me renseigner de moi-même à propos des autres projets

ERS, que ce soit à travers les sites internet ou en échangeant en visio avec les autres coordinateur.rice.s.

Déroulé des entretiens.

La prise de contact avec les ERS s'est d'abord effectuée par le canal de communication classique que la coordination utilise avec les ERS, c'est-à-dire par la plateforme de communication Slack. J'ai transmis ma demande sur un canal de discussion général, qui s'adresse à toutes les personnes faisant partie du Slack, donc à tous.tes les ERS, en les invitant à me contacter pour fixer un entretien si l'idée les intéressait. L'objectif était de faire une dizaine d'entretiens entre fin mars et fin avril. Certain.e.s ERS ont réagi rapidement et une date a été calée avec elles et eux. Pour les autres, je les ai relancé.e.s au fur et à mesure, quand je les accompagnais en actions ou bien quand je les voyais passer au bureau pour prendre le matériel nécessaire pour les actions. De manière général, **il n'a pas été difficile pour moi de solliciter les ERS**, car en tant qu'étudiant.e.s, nous partagions nos potentielles difficultés de recueil des données quand on écrit un mémoire. De plus, beaucoup semblaient ravi.e.s et motivé.e.s à l'idée de pouvoir disposer d'un espace d'expression, après une année compliquée et chamboulée par le départ d'une première coordinatrice.

Les entretiens se sont déroulés en deux temps. En premier avait lieu un **moment plus « évaluatif » de leur année en tant qu'ERS**. Nous avons alors échangé autour de différents aspects du projet ERS, en mettant l'emphase sur leur ressenti personnel et sur leur expérience. Ensuite, nous passions à un **moment plus conceptuel durant lequel je les ai invité.e.s à réfléchir à la notion d'engagement** et à leur propre engagement en tant qu'ERS.

Au total, **douze entretiens ont pu être réalisés** – sachant que la promotion actuelle d'ERS est composée de seize étudiant.e.s. Il est important de préciser que les quelques étudiantes que je n'ai pas rencontrées n'ont pas refusé l'entretien par principe : elles n'étaient simplement pas disponibles durant la période de passation des entretiens.

A n a l y s e

1. Qui sont les ERS ?

Après être rapidement revenu.e.s sur la catégorie sociale qu'est le statut d'étudiant.e, cette première partie de l'analyse va nous servir à replacer les ERS parmi les autres étudiant.e.s, à la fois sur le plan sociologique, et plus spécifiquement au niveau de leur engagement. Nous allons également poser le cadre de l'engagement ERS en analysant ce qui pousse un.e étudiant.e à devenir ERS : à la base, est-ce davantage un job ou un engagement que les étudiant.e.s recherchent ?

1.1. **Qu'est-ce qu'un.e étudiant.e ?**

1.1.1. Être étudiant.e à l'université

Déjà en 1964, Pierre Bourdieu affirmait que **les étudiant.e.s ne forment pas un groupe homogène**. A l'époque, Bourdieu basait cet état de fait sur l'analyse des origines sociales des étudiant.e.s : entre les « héritiers » et celles et ceux issu.e.s des classes populaires, difficile de trouver un terrain commun sur lequel construire une identité étudiante. Aujourd'hui, les étudiant.e.s sont une catégorie sociale encore plus éclatée : la massification de l'accès à l'enseignement supérieur s'est accompagnée d'une diversification très importante des formations.

Dans un chapitre du livre *Comprendre les Jeunes* intitulé « L'identité étudiante : particularité et contrastes », Valérie Erlich distingue deux catégories d'étudiant.e.s : **les étudiant.e.s de formations professionnelles** ou intégratrices (prépa, grandes écoles, IUT, BTS, etc.) et **les étudiant.e.s de formations généralistes** (université « classique »). Là où les premier.ère.s sont généralement bien intégré.e.s sur leur lieu de formation, les deuxièmes se caractérisent davantage par un défaut d'engagement sur le lieu d'étude. Autrement dit, en IUT, en BTS, en école ou en prépa, les étudiant.e.s s'investiraient plus : ils et elles auraient davantage tendance à participer aux événements de leur école ou à s'investir

dans les associations. A la fac, par contre, l'occupation des bâtiments de formation se limite souvent aux heures de cours : les investissements personnels et la construction de l'identité du jeune adulte a généralement lieu hors des murs de la fac, ou dans une moindre mesure hors du cadre universitaire.

« Le temps des études s'inscrit – la majorité du temps- dans celui de la jeunesse. […] Le temps des études peut être aussi celui de la prise d'autonomie, de la décohabitation progressive, des premières expériences professionnelles, etc. […] En réalité, il est absolument impossible de définir, dans un contexte de massification de l'enseignement supérieur, le profil de l'étudiant moyen. » (Thoury, 2017)

Tout cela a pour conséquence que **« l'étudiant.e » en termes de catégorie sociale ne veut pas dire grand-chose**. Sans doute les individus appartenant au milieu étudiant se caractérisent par d'autres aspects qui sont peut-être plus pertinents pour les approcher, notamment dans le cadre d'une action de prévention.

1.1.2. Les différents engagements des étudiant.e.s

Tout comme les étudiant.e.s elleux-mêmes, les manières de s'engager quand on est étudiant.e peuvent varier. Généralement, ces variations ne suivent pas la dichotomie établie par Valérie Erlich entre étudiant.e d'école et étudiant.e de la fac. Dans sa thèse de sociologie intitulée *L'engagement étudiant dans un monde d'individualisation: construction identitaire et parcours politiques*, Claire Thoury distingue six raisons différentes pour lesquelles on peut s'engager quand on est étudiant.e :

- **L'engagement pansement** : on s'engage pour répondre à un problème ou à un doute personnel, mettant l'accent sur la dimension thérapeutique de l'engagement.
- **L'engagement de cause** : on s'engage pour des raisons politiques, pour défendre une idée.
- **L'engagement « charité chrétienne »** : on s'engage dans l'objectif « d'aider son prochain » (pas forcément dans une démarche religieuse).

- **L'engagement à vocation professionnalisante** : on s'engage pour avoir une première expérience du monde professionnel, ou pour acquérir des compétences que l'on valorisera plus tard (ce type d'engagement n'exclue pas, cela dit, une potentielle dimension militante qui peut tout à fait lui être compatible).
- **L'engagement comme réponse aux « épreuves identitaires »** : on s'engage pour s'intégrer à un espace donné, pour créer des relations amicales, dans le but de lutter contre la solitude.
- **L'engagement sacrificiel** : on s'engage au point de sacrifier son individualité, de manière analogue à l'engagement timbre théorise par Jacques Ion (ce type d'engagement, nous l'avons vu, demeure rare chez les jeunes).

Au vu de la description des missions des ERS nous avons effectué plus tôt dans ce mémoire, on peut faire l'hypothèse que ces étudiant.e.s relèvent de différents types d'engagement. Un.e ERS ayant des soucis de santé et voyant dans le projet un aspect thérapeutique aurait un engagement de type « pansement ». Un.e ERS souhaitant aider ses pairs à prendre soin de leur santé s'engagerait dans une démarche de « charité chrétienne ». Un.e ERS souhaitant s'orienter dans le domaine de la santé ou de l'aide à la personne en général aurait un engagement à vocation professionnalisante. Enfin, on pourrait aussi s'imaginer qu'un.e ERS souhaite s'engager dans la démarche pour s'intégrer au milieu universitaire, auquel il ou elle s'inscrirait dans le type « réponse aux épreuves identitaires ».

Globalement, **l'engagement ERS semble traverser la typologie de Claire Thoury**. Toutefois, cette typologie nous permet d'appréhender les différentes raisons pour lesquelles on peut s'engager dans le projet ERS, ce qui nous servira à mieux cerner les différents profils des étudiant.e.s qui deviennent ERS.

1.2. **Profil(s) sociologique(s) des ERS**

1.2.1. Caractéristiques sociologiques des ERS

Parmi les ERS de la promo 2022/2023, on retrouve 50% d'enfants d'employé.e, 30% d'enfants de cadre (fonction publique uniquement) et 20% d'enfants d'ouvrier.ère.s ou d'agriculteur.rice.s[4]. De manière générale, **les ERS rencontré.e.s dans le cadre de ce mémoire ont des origines sociales relativement variées, mais aucun.e n'est issu.e d'un milieu social très aisé**. On peut faire l'hypothèse qu'un.e étudiant.e d'un tel milieu n'aurait pas besoin d'un job étudiant, et privilégierait une activité bénévole moins contraignante.

En ce qui concerne le genre des ERS, par contre, le constat est assez clair **: l'activité ERS est une activité très féminine**. Cette année, la promo est particulièrement marquée dans ce sens, puisqu'elle est composée de 14 filles pour 2 garçons. De manière générale sur les promos ERS qui se sont succédé depuis 2016, on retrouve toujours plus de filles (entre 7 et 14 par promo) que de garçons (entre 2 et 7 par promo). Cet état de fait est cohérent, car les activités liées à la santé et plus particulièrement au *care* sont des activités massivement investies par les femmes.

En tant que projet lié à la santé, il n'est pas étonnant que **le projet ERS attire davantage des étudiant.e.s des filières types santé ou psychologie**. Dans la promo 2022/2023, on remarque que l'activité ERS a un lien avec l'avenir professionnel pour environ 2/3 des étudiant.e.s. Pour les autres, issu.e.s entre autres de licence de biologie, de sciences de gestion, de STAPS[5], le lien avec l'orientation professionnelle est moins évident, mais peut concerner davantage les compétences psychosociales type aisance orale.

1.2.2. Des étudiant.e.s modèles ?

Les ERS tiennent un discours auprès des autres étudiant.e.s qui pourrait paraître normatif : il faut faire attention à sa consommation d'alcool, il faut intégrer plus de lé-

[4] Ici, on considère comme « enfant de cadre » toute personne dont au moins un des parents est cadre, alors que l'autre occupe une fonction dont le code de catégorie socio-professionnelle est inférieur. Exemple : un.e étudiant.e dont le père est employé et la mère est ouvrière sera considéré comme « enfant d'employé ».

[5] Sciences et Techniques de l'Activité Physique et Sportives.

gumes à son alimentation, il ne faut pas se coucher trop tard, etc. De ce fait, les autres étudiant.e.s pourraient penser que les ERS appliquent ces discours dans leur vie quotidienne, faisant d'elles et eux des étudiant.e.s modèles.

Certes, **les ERS rencontré.e.s dans le cadre de ce mémoire sont des étudiant.e.s plutôt assidu.e.s** : certain.e.s avouent sécher quelques cours, rien d'étonnant dans un cadre universitaire de type fac, et quasi-tous.tes paraissent serein.e.s vis-à-vis de leurs examens. Plus généralement, pour simplement prendre connaissance du projet ERS, il faut fréquenter un minimum les campus ou du moins suivre les activités de l'université sur les réseaux sociaux. Cela implique que les étudiant.e.s qui connaissent le projet, et qui sont donc en mesure de candidater au poste d'ERS, sont des étudiant.e.s un minimum assidu.e.s**. Mais les ERS ne sont pas pour autant des étudiant.e.s modèles**, dans le sens où aucun.e n'appliquent à la lettre les recommandations classiques de santé publique. Et heureusement, selon plusieurs ERS interrogé.e.s :

Noam[6], 22 ans : « *Si on était des étudiants modèles, on n'aurait rien à apporter.* »

Romain, 22 ans : « *On a le droit d'avoir fait des erreurs. Et je trouve que c'est encore mieux, parce qu'on a encore plus de choses à raconter.* »

Dans une perspective de pair-éducation, il serait regrettable que les étudiant.e.s de l'université ne puissent pas s'identifier aux ERS. C'est pourquoi les ERS sont recruté.e.s également dans l'objectif d'être le plus représentatif.ve.s possible des étudiant.e.s de l'université. Ainsi, les candidatures d'étudiant.e.s modèles, ou encore de doctorant.e.s ou d'étudiant.e.s trop âgé.e.s sont généralement écartées. Malgré tout, au vu de toutes les caractéristiques sociologiques que nous avons énoncé précédemment, les ERS ne constituent

[6] Dans un souci d'anonymat, tous les prénoms ont été modifiés, sans attention prêtée au genre de l'étudiant.e. En effet, l'équipe actuelle ne comporte que deux hommes, et ne pas modifier le genre des étudiant.e.s aurait permis de trop facilement les reconnaître.

pas un échantillon représentatif des étudiant.e.s, puisqu'on a une majorité de filles et un pourcentage significatif d'étudiant.e.s des domaines liés à la santé.

1.3. **Pourquoi devient-on ERS ?**

A l'origine d'une candidature ERS, il peut y avoir différentes motivations, explicitement évoquées ou non. L'enquête par entretien que j'ai mené pour ce mémoire m'a permis d'identifier deux trajectoires vers la candidature au poste d'ERS, qui représentent, grossièrement, deux types d'attentes par rapport au dispositif.

1.3.1. Trajectoire n°1 : une activité engagée, avec un salaire en bonus.

Certain.e.s étudiant.e.s se sont intéressé.e.s au poste d'ERS sur la base d'une recherche d'activité annexe aux études : **ils et elles cherchaient à s'engager dans une activité « solidaire »**. Ainsi, ces étudiant.e.s auraient tout aussi bien pu s'engager dans une association défendant des valeurs similaires à celles des ERS. C'est notamment le cas de Lucine :

Lucine, 20 ans *: « Je voulais faire un truc pendant l'année, je pensais aussi à Nightline. Du coup, c'était un peu le choix entre les deux. Après, j'ai décidé de faire les ERS, parc qu'on est payés, ce qui est un gros bonus »*

Pour les ERS qui s'inscrivent dans cette première trajectoire, le salaire rend l'activité d'autant plus attrayante. Pour elles et eux, ce gain d'argent non-attendu ne correspond pas à une rémunération justifiée par le service accompli, mais semble être davantage un « bonus ».

Romain, 22 ans *: « Au début, je voulais le faire même si c'était pas payé et quand j'ai appris que c'était payé, c'était un plus »*

Corentin, 20 ans : *« Pour moi c'était du bénévolat […] puis j'ai vu que c'était payé, et plus que le SMIC, donc ça m'a encore plus intéressé. »*

Une telle perception du salaire fait que **ces ERS continuent de percevoir cette activité comme analogue à une activité bénévole, et non comme un job**. Il serait intéressant de savoir si, parmi les étudiant.e.s intéressé.e.s par le poste d'ERS en tant qu'activité « solidaire », certain.e.s se sont finalement rétracté.e.s au vu du salaire, se rendant compte qu'il s'agissait alors d'un job et non d'un simple bénévolat.

Notons qu'un.e ERS suivant cette trajectoire n'est pas nécessairement complètement désintéressé.e dans sa démarche. Il ou elle peut tout à fait chercher à s'investir dans une activité solidaire pour avoir une première expérience en lien avec son milieu professionnel, à l'instar de l'engagement à vocation professionnalisante de Thoury. De manière générale, les raisons qui poussent chaque ERS à chercher un engagement sont multiples et il serait bien difficile d'établir une typologie spécifique des motivations des ERS : c'est pourquoi nous continuerons de suivre celle de Thoury tout au long de ce mémoire.

1.3.2. Trajectoire n°2 : un travail dans lequel « on n'a pas l'impression de travailler »

Alors que certain.e.s ont candidaté au poste d'ERS sans même savoir qu'il s'agissait d'un job, c'est la raison même pour laquelle d'autres ont postulé. En effet, outre son caractère solidaire, **l'activité ERS représente un job étudiant parmi les autres, avec ses inconvénients et ses avantages**, comme l'exprime Paloma, une ERS que j'ai rencontré :

Paloma, 20 ans : *« Je m'étais posée la question de savoir si j'allais travailler comme surveillante ou comme ERS. Je me suis dit que, certes j'allais gagner moins en faisant ERS, […] mais c'est plus fun que de surveiller des enfants. »*

L'activité ERS est en effet, comme le rapporte Paloma, une activité peu rémunératrice : en moyenne 100€ par mois[7]. Pour celles et ceux qui s'y engagent, il ne peut s'agir que d'argent de poche ou de compléments d'un autre salaire ou d'une bourse. Toutefois, proportionnellement aux heures effectuées, l'activité ERS rapporte plus qu'un job étudiant classique (1,5 fois le SMIC horaire brut), comme le souligne Charlotte :

Charlotte, 20 ans *: « Mine de rien, c'est un travail qui paye bien… et puis j'ai pas l'impression de travailler quand je suis avec les ERS. »*

Cette impression de « *ne pas travailler* » revient très fréquemment dans l'expérience des ERS. Faisant le lien entre le travail et l'ennui ou la contrainte, Charlotte signifie par ici qu'elle prend du plaisir à être ERS. C'est un des autres avantages de cette activité : les ERS sont entre étudiant.e.s, dans une activité solidaire, ce qui, pour reprendre les mots de Paloma citée plus haut, *« est plus fun que de surveiller des enfants* ».

Notons toutefois que, lors du recrutement, une attention particulière est également portée au fait de ne pas recruter des étudiant.e.s qui seraient uniquement là pour l'aspect rémunérateur du dispositif. Il faut que les futur.e.s ERS se sentent motivé.e.s à l'idée de parler de sujets de santé avec d'autres étudiant.e.s. Pour elles et eux, il devra s'agir d'un plaisir, et non d'une contrainte : c'est une condition *sine qua non* au poste d'ERS.

Conclusion de la partie 1

Qui sont les étudiant.e.s relais santé par rapport aux autres étudiant.e.s ? D'abord, comme nous l'avons vu, il est difficile de définir aujourd'hui un.e profil sociologique-type de l'étudiant.e auquel on pourrait rapporter un.e ERS-type, tant la figure de l'étudiant.e s'est diversifiée au cours des années.

---

[7] Le salaire étant relatif au nombre d'actions effectuées sur un mois, il est fortement variable. Par exemple, en septembre, entre la formation et les nombreuses actions de rentrée, le salaire peut monter jusqu'à 400€. Toutefois, dans les mois d'été où il n'y a aucune action, le salaire est souvent nul.

Toutefois, on peut dire que l'ERS-type est généralement une femme, d'environ 20 ans, issue d'un milieu social moyen. Souvent, elle fait des études en lien avec la santé ou plus généralement l'aide à la personne (médecine, psychologie, orthophonie, etc.). Son cheminement jusqu'à l'activité ERS peut suivre deux trajectoires :

- Elle peut avoir été à la recherche d'une activité annexe à ses études, et avoir choisi l'activité ERS pour des raisons qui lui sont propres : rémunération « en plus », lien avec le milieu professionnel visé, appétence pour la prévention, etc.
- Elle peut avoir été à la recherche d'un job étudiant, et avoir choisi l'activité ERS car il s'agit d'un job agréable, et qui rapporte bien à l'heure.

Notons que ces deux trajectoires ne forment pas, *in fine*, deux types d'ERS. En effet, on peut tout à fait être entré.e dans l'activité ERS sans être dans une posture professionnelle, mais l'avoir adoptée très vite au vu de la réalité de l'activité.

2. La professionnalisation des ERS, un frein à l'engagement ?

Maintenant que nous avons vu la manière dont les étudiant.e.s arrivent dans la démarche ERS, attelons-nous à l'analyse du dispositif du point de vue de l'université. Comment l'université perçoit-elle les actions ERS, et quelle est la place qu'occupent les ERS au sein du cadre universitaire ? Ce cadre, fortement contraignant, peut représenter un frein à l'engagement des étudiant.e.s, qui peuvent alors perdre leur motivation, pourtant nécessaire au bon déroulé des actions et du projet. Dans cette perspective, les ERS agissent alors comme des professionnel.le.s, répondant à une commande de l'université. Mais alors, peut-on encore parler d'éducation par les pairs ? Globalement, la professionnalisation des ERS, fortement encouragée par le cadre universitaire, n'est pas sans conséquences sur la démarche même du projet et sur son sens. Tout cela, en définitive, impacte la motivation de certain.e.s ERS – notamment celles et ceux qui se sont engagé.e.s dans le dispositif comme s'il s'agissait d'une activité bénévole.

2.1. **Les ERS dans le schéma universitaire : des « tuteur.rice.s »**

2.1.1. Le processus de recrutement des ERS en tant que « tuteur.rice.s » et leur formation

Vous trouverez en annexe n°6 l'offre d'emploi pour le recrutement des ERS de l'année universitaire 2023/2024.

Le recrutement des ERS d'une année universitaire N a lieu à partir du mois de mars de l'année universitaire N-1, et ce jusqu'à la fin du mois de juin, et est menée par la chargée de mission qui coordonne l'équipe. La campagne de recrutement porte avec elle de nombreux enjeux. D'abord, il faut **s'assurer de capter une large variété d'étudiant.e.s, pour essayer de diversifier au plus la future équipe**. C'est pourquoi la campagne se fait à la fois lors des stands des ERS sur les différents campus, mais aussi sur les réseaux sociaux, ou encore via le site de l'université. Ensuite, il faut porter attention à la sélection des étudiant.e.s qui intégreront la future équipe : éviter les profils trop « modèle », celles et ceux qui n'auront pas le temps de s'investir dans le projet, ou encore les étudiant.e.s trop

âgées, qui s'éloignent du public et ne peuvent plus agir comme des pairs vis-à-vis des autres étudiant.e.s.

Chaque année, entre trente et quarante étudiant.e.s candidatent au poste d'ERS, pour une vingtaine de postes disponibles. Plusieurs sessions d'entretiens collectifs ont lieu au mois de juillet, puis l'équipe est sélectionnée, et chacun.e signe une charte d'engagement (que vous pouvez trouver en annexe n°5). A la fin du mois d'août, les ERS sont formé.e.s aux grands thèmes qu'ils et elles aborderont dans l'année avec les étudiant.e.s. Cette formation vise, d'une part, à leur donner une base de connaissances en santé qu'ils et elles pourront réutiliser lors de l'animation des stands. Par exemple, on leur apprend les équivalents en dose-bar de chaque type d'alcool afin qu'ils et elles puissent mener l'animation « Dose Ta Soirée »[8]. D'autre part, la formation a aussi pour objectif d'acculturer les futur.e.s ERS à leur rôle de salarié.e du SSE : on leur présente le fonctionnement du service, les locaux, les différent.e.s professionnel.le.s qui y travaillent, etc. Cette formation est aussi souvent l'occasion de gérer les derniers soucis de contrats avant le début des actions. Ainsi, **non seulement la formation apporte des connaissances en santé, mais elle permet aussi d'appuyer l'aspect « professionnel » de l'activité ERS**, dans l'objectif que, début septembre, l'équipe soit opérationnelle pour les premières actions de rentrée.

Cette année, et pour la première fois, une session de recrutement spéciale « job étudiant à l'université » a eu lieu. Lors de cette session de recrutement, qui dura sur toute une journée, plusieurs services de l'université recrutant des étudiant.e.s pour la rentrée se sont réunis dans une sorte de forum. Les étudiant.e.s étaient invité.e.s à se présenter avec un CV et une lettre de motivation pour candidater sur les postes qui les intéressaient et établir un premier contact avec les personnes en charge des recrutements. J'ai eu l'opportunité de participer à cette journée, avec la chargée de mission en charge du recrutement des ERS. Nous avons pu noter que, globalement, les étudiant.e.s sont davantage intéressé.e.s par les

[8] Cette animation consiste à demander à un.e étudiant.e de se servir un verre d'eau en imaginant qu'il s'agit d'une dose de liqueur (rhum, vodka, gin, etc.). Ensuite, l'étudiant.e compare cette dose à une dose dite « bar », qui représente une unité d'alcool. Il est souvent observé que les doses « maisons » représentent parfois deux doses « bar », voire plus. Cette animation a pour but de sensibiliser à la quantité d'alcool ingérée lors de soirées « maisons », qui est parfois plus importante que ce que l'on croit.

postes de chargé.e d'accueil aux bibliothèques universitaires que par les postes d'ERS : sur toute cette journée, nous n'avons vu que six personnes. **Cela est peut-être dû au fait que de nombreux.ses ERS sont d'abord là pour l'activité en tant que telle et non pour son caractère « job étudiant »**. De manière générale, il est aussi intéressant de noter que, malgré tout le processus de recrutement, certain.e.s ERS continuent de voir leur activité comme quelque chose d'analogue à un bénévolat.

2.1.2. Le « contrat tuteur » à Nantes Université

Etudier et travailler dans la même université demande un statut particulier. Ainsi, **tout.e étudiant.e souhaitant être employé.e par Nantes Université devient alors tuteur ou tutrice**. Ce statut, défini par les articles D811-1 à D811-9 du Code de l'Education, permet aux étudiant.e.s d'occuper des postes qui leur sont spécifiques au sein de l'université. Selon le guide du tutorat élaboré par Nantes Université :

« La mission spécifique du tuteur ou de la tutrice est d'accompagner les étudiant.e.s afin de permettre leur bonne intégration dans l'environnement universitaire. Son rôle est donc de transmettre les informations utiles, les codes, les outils méthodologiques et disciplinaires pour favoriser la réussite. »

On distingue deux types de contrat tuteur :

- **Les tutorats d'accueil** : appui au personnel des bibliothèques, accueil lors d'événements de l'université, accueil au Pôle Etudiant, etc. Les étudiant.e.s y sont payé.e.s au SMIC.
- **Les tutorats de formation** : accompagnement pédagogique des étudiant.e.s, appui à l'orientation des lycéen.ne.s, appui aux enquêtes menées par le personnel de l'université, etc. Ces tutorats requérant plus de responsabilités, ils sont payés 1,5 fois le SMIC brut.

Le contrat des ERS est du type « tutorat de formation ». Cela signifie que les contours administratifs du contrat ERS sont définis au niveau de la présidence de l'université, et non au niveau du service de santé. De plus, ces contours administratifs n'ont pas été éta-

blis spécifiquement pour les ERS, mais de manière à correspondre aux autres types de tutorat étudiant.

Vous pourrez trouver un document faisant cadre de référence pour le recrutement des étudiant.e.s tuteur.rice.s à Nantes Université en annexe n°4.

Au sein de l'université, je n'ai pas pu trouver d'interlocuteur.rice qui sache me dire comment sont nés les contrats tuteurs, ou encore quelle fut la première forme de tutorat. Une chose est sûre, c'est que ces contrats précèdent la création du dispositif ERS. Celui-ci a donc dû se calquer sur les dispositifs de tutorat déjà existant, ce qui a contraint sa mise en œuvre.

2.2. **Un engagement contraint par l'université**

2.2.1. Contraintes administratives liées au contrat tuteur

Les ERS ne peuvent pas exercer leur activité en dehors de ce qui est défini dans le contrat tuteur : pas plus de 67 heures par mois entre septembre et juillet. De plus, les ERS sont payé.e.s après service fait : ils et elles doivent déclarer sur une fiche horaire chaque action effectuée, avec un nombre d'heures précis. Ce n'est qu'une fois cette fiche validée qu'ils et elles recevront leur salaire, soit un mois plus tard. **Cette complexité administrative est souvent source d'agacement chez les ERS** : si certain.e.s oublient de déclarer leurs heures, alors leur paye arrivera jusqu'à deux mois après l'action. De manière générale, il est assez difficile, pour les ERS, de suivre leur salaire, tant celui-ci diffère selon les mois et tant la paye peut arriver tard. Tout cela peut être source de stress, comme en témoigne Charlotte :

Charlotte, 20 ans *: « Dans l'année, j'ai toujours eu un problème de paye à un moment donné. […] L'organisation est assez stressante à ce niveau-là. »*

Et quand les problèmes de versements de salaire ne génèrent pas de stress, ils peuvent aller jusqu'à décourager certain.e.s ERS de vérifier que leur salaire correspond bien aux heures effectuées, comme le rapporte Ilona :

Ilona, 20 ans : *« Y a beaucoup de soucis... Chaque mois, soit j'ai plus, soit j'ai moins que ce que j'ai calculé… J'en ai parlé à une dame des RH qui avait été hautaine avec moi, alors j'ai pas voulu insister. »*

Comme nous l'avons montré, un certain nombre d'ERS ne sont pas motivé.e.s par le salaire. Mais cela n'empêche que ce genre de situation est fortement regrettable.

Plus globalement, le contrat tuteur contraint l'activité ERS de par le simple fait que, sans lui, l'ERS ne peut pas exercer son activité. En effet, tant que le contrat n'est pas signé, l'ERS a interdiction de commencer à travailler. Et comme la formation est rémunérée, alors le contrat doit aussi être signé avant le début de celle-ci. Cette année, la coordination a eu quelques frayeurs : à cause d'un titre de séjour en attente de validation ou d'un simple RIB manquant, certain.e.s ERS ont failli être absent.e.s de la formation. Si jamais ça avait été le cas, alors le début des actions aurait été fortement retardé pour ces ERS, voire impossible.

Ces contraintes, bien que pouvant paraître assez anodines, pèsent sur la motivation de certain.e.s ERS, notamment pour celles et ceux qui ont rejoint l'équipe dans une posture « bénévole » :

Corentin, 20 ans : *« Au début, c'était vraiment pour moi presque du bénévolat quoi. J'y allais pas pour l'argent du tout. C'est après, à partir de janvier… j'y allais peut-être plus pour l'argent qu'avant… »*

Ici, Corentin témoigne d'un parcours plutôt classique chez les ERS de la promotion actuelle. D'abord engagé, convaincu par le bien-fondé du projet, Corentin était prêt à travailler bénévolement au sein du dispositif ERS. Toutefois, une fois la première partie de l'année passée et face aux différentes contraintes qui pèsent sur le dispositif, il a perdu cette « flamme » du début. Au moment de l'entretien, soit vers le mois de mars, il semble avoir perdu en motivation et avoue à demi-mot que, sans le salaire, il remettrait en question sa place parmi les ERS.

Ainsi, le format administratif du projet ERS, c'est-à-**dire le contrat tuteur, occupe une place paradoxale dans le dispositif**. En effet, le contrat tuteur, nous venons de le montrer, est source de nombreuses contraintes. Toutefois, c'est aussi lui qui permet aux ERS d'avoir un statut d'employé.e.s de l'université, et donc d'être payé.e.s. Ainsi, le contrat tuteur peut représenter à la fois une source de démotivation pour les ERS, à travers les différentes contraintes qu'il implique, mais aussi ce qui peut les remotiver par la suite, à travers le salaire qu'il permet d'obtenir. C'est pourquoi nous ne remettons pas en question ici le format administratif du projet ERS : il est, après tout, ce qui permet aux ERS d'exister à Nantes Université. De plus, nous l'avons vu, certain.e.s ERS ont rejoint le dispositif car ils et elles étaient à la recherche d'un job étudiant : faire sortir les ERS du format tuteur reviendrait donc à les rendre bénévoles, ce qui réduirait fortement les équipes. Ainsi, une réforme administrative du dispositif ERS ne pourrait passer que par une réforme globale du format tuteur.

2.2.2. Contraintes politiques

En plus des contraintes liées directement au contrat tuteur, l'activité ERS présente également des contraintes davantage sous-jacentes, liées plus généralement au statut d'employé.e.s de l'université qu'occupent les ERS. En effet, en tant que personnel à part entière de l'université, les ERS représentent Nantes Université. Ainsi, les ERS ne peuvent pas agir en totale autonomie.

A titre d'exemple : un ERS d'une année précédente a voulu intégrer des messages de réduction des risques lors des stands : cet étudiant voulait proposer des « Roule Ta Paille » sur les stands. Un « Roule Ta Paille » est une feuille de papier que l'on peut rouler pour former une paille, et qui permet de réduire les risques liés à la consommation de produits psychoactifs par sniff (cocaïne, kétamine, etc.) : en effet, cela promeut le fait de ne pas partager sa paille, ce qui limite le risque d'hépatites B et C. Suite à sa proposition, l'étudiant a reçu un refus de la part de la présidence. En effet, le sujet est trop politiquement chargé : selon la présidence, la présence de « Roule Ta Paille » sur un stand ERS pourrait être interprétée comme une tolérance de l'université vis-à-vis de la consommation de produits psychoactifs. Ainsi, **l'activité même des ERS dépend de la présidence, qui valide si oui ou non un sujet peut être abordé sur les stands**.

Autre exemple de la non-autonomie des ERS sur leur dispositif : la communication du projet ERS au sein de l'université. Bien que les ERS disposent de leur page Instagram qu'ils et elles gèrent en autonomie, c'est le service de communication interne de l'université qui promeut le dispositif sur les campus, lors de l'annonce des actions sur les écrans des campus ou bien lors de la promotion du recrutement de la future équipe d'ERS. Toutes les affiches de communication sont élaborées par les personnels du service, et correspondent à la charte graphique de l'université. Les ERS n'ont donc pas la main mise sur ces affiches.

Quoi qu'il en soit, les ERS ont tout à fait conscience de l'image qu'ils incarnent, comme le font remarquer Charlotte et Alex :

Charlotte, 20 ans *: « Moi, je suis pas là en tant que Charlotte, je suis là en tant qu'ERS.* […] *On essaie toujours de ne pas* donner [aux étudiant.e.s] *des infos très personnelles qui pourraient nuire à l'image des ERS. »*

Alex, 23 ans *: « On a l'image de l'université, on incarne quand même peut-être quelque chose. La personne en face de nous, elle va sûrement nous faire confiance plus facilement, donc je trouve que c'est important quand même de faire attention à ce qu'on dit »*

En tant qu'ERS, Charlotte et Alex affirment qu'elles ne parlent pas en leur propre nom, mais en tant qu' « image » de l'université. **Certain.e.s ERS agissent donc en tant que membre du personnel de Nantes Université avant d'agir en tant qu'étudiant.e**. Au sein d'un projet de prévention par les pairs, cela soulève des interrogations sur la nature-même du dispositif.

2.3. **Peut-on encore parler d'éducation « par les pairs » ?**

2.3.1. Retour sur la notion de « pair »

Nous l'avons dit, le projet ERS est un projet d'éducation par les pairs. Les ERS partagent des caractéristiques communes avec le public qu'ils et elles accueillent sur les stands : tous.tes sont étudiant.e.s à Nantes Université et tous.tes ont une vingtaine d'années. Cette proximité d'âge et d'environnement facilite les échanges, comme l'explique Zoé :

Zoé, 22 ans : *« Moi je suis étudiante, tu es étudiante aussi, je ne vaux pas plus que toi et voilà, je pense que comme ça on est plus dans l'échange. Alors que quand tu vas avoir un médecin […] c'est un peu j'ai raison et tu as tort et il faut que tu m'écoutes. »*

Ainsi, les ERS ont pour mission de transmettre des grands messages de santé publique (par exemple « boire ou conduire, il faut choisir ») aux autres étudiant.e.s, en rendant l'échange plus aisé et plus agréable de par le fait que tous.tes partagent un même vocabulaire, des mêmes références, parfois un même vécu, etc. En ce sens, **les ERS correspondent à ce que Yaëlle Amsellem-Mainguy nomme les pairs « multiplicateurs »**, contrairement aux pairs « entraidants » :

« Les pairs 'multiplicateurs' sont chargés de diffuser dans leur milieu de vie un certain nombre d'informations et de recommandations sur un thème donné. Les pairs « entraidants » sont formés pour écouter leurs camarades et éventuellement jouer un rôle de repérage (pour les jeunes présentant des problèmes) ou de relais entre ces jeunes et les personnes ou structures spécialisées. »

Etant formé.e.s aux Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM), les ERS pourraient tout à fait avoir un rôle de pairs « entraidants ». Toutefois, il est très rare qu'ils et elles soient sollicité.e.s par les étudiant.e.s pour occuper ce rôle. Cela s'explique assez faci-

lement par le format des actions ERS : les stands sont stratégiquement placés dans des lieux de passage, ce qui n'invite pas vraiment à la confidence.

Ainsi les ERS sont des pairs « multiplicateurs ». L'image est parlante : lors de leur formation de la fin du mois d'août, les ERS reçoivent des messages de santé publique, qu'ils et elles devront à leurs tours transmettre aux autres étudiant.e.s, alors même qu'ils et elles les ont sûrement déjà entendus, comme le relate Ilona :

Ilona, 22 ans : « Je pense que l'apprentissage, c'est de la répétition donc on est juste là pour répéter une fois de plus »

Le message de base est donc « multiplié » via les ERS et leur jeunesse. Mais cette proximité d'âge et de statut suffit-elle à garantir la « pairité » des ERS ? Comme le soulignent François Chobeaux et Éric Le Grand dans un chapitre de *Les pairs à l'adolescence* intitulé « Les pairs-éducateurs de santé : des jeunes comme les autres ? » :

« On peut questionner l'idée que l'appartenance à une même catégorie d'âge suffirait à définir le fait d'être pair, dans la mesure où les inégalités entre jeunes sont fortes, où la diversité des parcours de vie n'est plus à démontrer, et où les processus de construction identitaire passent également par l'adhésion à des groupes d'appartenance marqués par des affinités, des styles de vie, etc, qui les distinguent parfois très fortement les uns des autres. »

On peut même aller encore plus loin, et affirmer que les ERS sont certes proches en âge des autres étudiant.e.s, mais qu'ils et elles ne partagent pas le même statut : **les étudiant.e.s sont étudiant.e.s, alors que les ERS sont à la fois étudiant.e.s et professionnel.le.s de l'université**. Et nous l'avons vu plus tôt, comme l'ont affirmé Charlotte et Alex, les ERS agissent d'abord en tant qu'employé.e.s. Toutes les contraintes que nous avons explicitées dans la sous-partie précédente contribuent à la professionnalisation des ERS :

même s'ils et elles ont rejoint le projet à partir d'une posture de bénévole, le contrat tuteur fait que leur posture évoluera nécessairement vers celle d'un.e professionnel.le.

Résumons. Si les ERS agissent comme des professionnel.les, et si la proximité d'âge ne suffit pas à garantir la pairitude, alors **peut-on encore qualifier les ERS de pairs vis-à-vis des autres étudiant.e.s ?**

2.3.2. Les ERS, pairs ou « pairs-oquet » ?

« Et il y a toujours, sous-jacent, le risque du "pair-oquet". Jeune sympathique, dynamique, prêt à toutes les bonnes actions, il devient le porteur de la parole sensée des adultes et en relaie les bonnes pratiques. Souvent, sa seule pairitude est son âge, et cela y suffit-il ? Si le pair est totalement comme moi, que peut-il m'apporter ? Mais s'il sait et s'il dit des choses pas comme moi, est-il encore moi ? Est-il alors mon pair ? Et en langage adolescent, s'il me bombarde de bonnes pratiques bien apprises de l'infirmière scolaire, c'est un bouffon, pas un pair. »

Le terme de pair-oquet, utilisé ci-dessus par François Chobeaux dans un article pour *La Santé de l'Homme* intitulé « L'éducation par les pairs : attentes et limites », se retrouve fréquemment dans la littérature sur les approches de pairs à pairs. Un « pair-oquet » revient à la notion de pair multiplicateur poussée à l'extrême : **le pair n'est alors plus qu'un perroquet qui répète ce qu'on lui a appris** (en prenant soin de le traduire en langage « jeune » si tant est que cela existe). Attention, un.e pair multiplicateur n'est pas nécessairement un.e pair-oquet : il s'agit bien d'une radicalisation du concept. Face à ce constat, une question se pose : dans quelle mesure peut-on qualifier les ERS de pair-oquets ?

Selon certains témoignages des ERS, la frontière entre pairs multiplicateurs et pair-oquet a parfois été franchie :

Alex, 23 ans *: « Des fois, quand j'allais vers les étudiants, j'avais l'impression d'être une commerciale, je me sentais pas utile et je me retrouvais un peu en dissonance cognitive avec mes valeurs. »*

Par le terme « commerciale », Alex semble vouloir dire qu'elle a l'impression de vendre quelque chose aux étudiant.e.s auxquel.le.s elle s'adresse. Par ce terme, elle donne aussi l'impression de ne plus du tout croire aux messages qu'elle transmet, comme si elle le transmettait uniquement car c'est son travail de le faire. Là, on est bien dans un cas de « pair-oquet ». Et on voit dans la formulation forte qu'utilise Alex en parlant de « *dissonance cognitive avec ses valeurs* » que ce statut de faux pair n'est pas une posture agréable, ce qui constitue un important facteur de démotivation.

Romain, 22 ans *: « Moi, je me sens un peu comme un pantin, dans le sens où c'est eux qui décident là-haut des actions qui vont être faites, des thèmes qui vont être abordés, et nous on fait sur le terrain. »*

L'expérience de Romain traduit bien de la frustration qui peut être ressentie par les ERS de ne pas avoir complètement la main mise sur leur projet. En effet, bien que les quatre thèmes principaux abordés dans l'année soient reconnus comme très importants par toute l'équipe, il n'empêche que la manière dont ceux-ci sont amenés dérange certain.e.s, qui aimerait être plus autonome dans le choix des thématiques abordées. Ce sentiment est partagé par Eliott :

Eliott, 22 ans *: « J'en ai marre d'intervenir sur des actions dont j'ignore la portée. J'ai besoin qu'on me dise 'ok Eliott, t'as envie de faire quoi ?' et j'aurais proposé de faire des conférences, ou je sais pas… Mais non, c'est toujours stand, stand, stand... […] Je pensais qu'on allait être beaucoup plus libre des actions qu'on menait dans le sens où si on avait une idée, on aurait un petit budget derrière pour la mettre en place. »*

Eliott va encore plus loin que Romain dans sa critique : il souhaiterait carrément remettre en cause le format du dispositif, en arrêtant (ou diminuant) la tenue de stands. Durant son entretien, j'ai pu ressentir chez Eliott une forte lassitude voire un agacement, une frustration. Contrairement à d'autres ERS comme Romain ou Alex, qui sont malgré tout resté.e.s motivé.e.s à l'idée de venir tenir un stand, c'est plus difficile pour Eliott, qui a perdu tout plaisir à exercer son activité d'ERS. Autrement dit, alors que certain.e.s arrivent à passer outre l'aspect « pair-oquet » du projet et à rester motivé.e.s, d'autre, comme Eliott, se désengagent du projet. C'est également le cas de Noam, qui regrette le côté très « cadré » du projet ERS :

Noam, 22 ans : *« Dans mon engagement, j'entends 'rage', j'entends 'combat' aussi, et j'entends pas 'être encadré'. »*

Car c'est bien ici que réside le principal problème du format du projet ERS. **Le cadre imposé par l'université est, pour certain.e.s ERS, si restrictif qu'il vient brider l'engagement des étudiant.e.s.** Certain.e.s s'attendait à une relative liberté dans le choix des modalités d'actions, voire à la possibilité d'y apporter quelque chose de presque militant. Quel que soit le niveau d'attente des ERS, celles-ci ont souvent été plus ou moins déçues. C'est pour cela que nous avions du mal, en tant que professionnelles chargées de l'encadrement des ERS, à les remotiver sur la deuxième partie de l'année. En effet, il faut satisfaire d'une part les attentes de l'université, qui souhaite une équipe d'ERS professionnel.le.s pour transmettre les messages clés de santé publique aux autres étudiant.e.s. Mais d'autre part, il faut aussi garantir aux ERS de pouvoir s'épanouir au sein du dispositif, car un.e ERS épanoui.e est un.e ERS motivé.e, qui est en mesure d'animer une discussion intéressante en tant que pair avec un.e autre étudiant.e sur un sujet de santé (en d'autre termes, qui est en mesure de mener du mieux possible les missions qui lui sont confiées et qui sont écrites sur son contrat de travail). Et nous l'avons vu, un.e ERS épanoui.e est souvent un.e ERS qui « n'a pas l'impression de travailler ». Ainsi, les attentes de l'université mènent à un paradoxe : comment garantir la professionnalité des ERS, alors que celle-ci semble mener à la démotivation d'une partie de l'équipe ?

Conclusion de la partie 2

En tant que signataires d'un contrat, les ERS sont des « tuteur.rice.s » de Nantes Université, c'est-à-dire des étudiant.e.s ayant également un statut salarié à l'université. Ce contrat représente la seule forme sous laquelle il est possible d'être à la fois étudiant.e et salarié.e de l'université. Or, ce contrat implique de nombreuses contraintes qui pèsent sur le projet ERS. D'une part, des contraintes de type administratif qui prennent souvent le dessus sur le cœur même du projet. D'autre part, des contraintes plus sous-jacentes qui viennent dénaturer la posture de pairs des ERS. En effet, si les ERS sont des « tuteur.rice.s », sont-ils encore des étudiant.e.s comme les autres ? Leur posture pose parfois question, et même certain.e.s ERS sentent le dispositif leur échapper. Tout ceci vient freiner la motivation de ces étudiant.e.s, et par là, leur engagement.

3. Des ERS entre adaptation et désengagement : quels leviers ?

De la simple démotivation ou désengagement le plus total, face au cadre contraignant qu'est le cadre de l'université, beaucoup d'ERS voient leur posture changer au cours de l'année. Alors que certain.e.s arrivent dans une démarche d'engagement, l'importante question du salaire vient remettre en question leur démarche. D'autres s'en accommodent, et maintiennent ce sentiment d'engagement bien qu'ils et elles « ne donnent pas de leur temps », puisque ce temps est échangé contre un salaire, plutôt élevé qui plus est. Souvent, c'est la notion de plaisir qui permet de lier engagement et professionnalité. Alors, comment motiver l'élan d'engagement des étudiant.e.s ? Les profils des ERS sont variés, et les manières de redynamiser l'équipe le sont également.

3.1. **Les leviers de l'engagement**

3.1.1. Peut-on être engagé.e quand on est payé.e ?

Beaucoup d'ERS le reconnaissent : **être ERS, c'est bien payé**. Très exactement, le salaire brut d'un.e ERS (sur l'année universitaire 2022/2023) est de 16,6€ de l'heure, ce qui revient à environ 13€ net pour chaque heure travaillée. Ainsi, même celles et ceux qui sont entré.e.s dans le projet sur la base d'une démarche d'engagement admettent que sans la rémunération, ils et elles auraient fait sans doute moins d'heures. D'autres vont jusqu'à dire que sans rémunération, jamais ils et elles ne seraient devenu.e.s ERS. On peut donc dire que le salaire des ERS occupe une place importante dans le dispositif. Condition *sine qua non* pour certain.e.s, pour les autres, c'est un levier de motivation supplémentaire : pour caricaturer, quand on n'a pas trop envie d'aller en action, on pense au salaire, et l'envie revient. **Peut-on alors encore dire que les ERS sont des étudiant.e.s engagé.e.s ?**

Face à cette question, certain.e.s sont catégoriques :

Charlotte, 20 ans : « *Je sais que je suis rémunérée pour ça et j'ai l'impression que ça enlève ce côté d'engagement* »

Nous l'avons vu plus tôt, dans la toute première partie, Charlotte est de celles et ceux qui, à la base de leur candidature au poste d'ERS, étaient à la recherche d'un job étudiant. Ce n'est donc pas étonnant qu'elle ne se sente pas engagée. Toutefois, même pour Romain, qui était pourtant prêt à devenir ERS bénévolement, le salaire annihile son engagement :

Romain, 22 ans *: « Je me sens pas engagé, parce qu'on travaille pour la fac. J'ai l'idée que, quand tu t'engages, tu fais une activité à but non lucratif, or là, on est payés »*

Romain aurait pu être un étudiant engagé pour la santé de ses pairs, mais le fait qu'il soit payé par la fac pour le faire le rend intéressé dans sa démarche, selon lui. Ainsi, il ne peut pas se considérer comme un étudiant engagé. Romain et Charlotte considèrent ainsi qu'engagement et travail salarié ne sont pas compatibles. Tous.tes deux sont donc des ERS ayant davantage une posture de professionnel.le.s, alors même que leurs motivations originelles pour devenir ERS s'opposaient. Notons toutefois que, bien que Romain et Charlotte n'estiment pas être des étudiant.e.s engagé.e.s, cela ne se ressent pas sur la qualité de leur activité ERS : ce sont tous.tes deux des ERS qui semblent motivé.e.s et qui semblent prendre du plaisir à venir sur les stands. Une hypothèse surgit alors : **le terme d'engagement est-il trop fort pour caractériser l'élan motivationnel qui pousse les ERS à faire de leur mieux sur les stands ?** C'est peut-être le cas pour Charlotte et Romain.

D'autres sont moins radicaux que Romain et Charlotte sur le rapport entre salaire et engagement :

Alex, 23 ans *: « Je pense qu'être ERS, c'est quand même un engagement étudiant. En fait, je pense que pour répondre, il va falloir hiérarchiser les engagements : je dirais que c'est pas un engagement non plus au même titre qu'être membre d'une association étudiante. »*

Ici, bien que la notion d'engagement soit réintégrée, le salaire a encore un impact : il amoindri l'engagement des ERS, le plaçant plus bas sur la hiérarchie des engagements par rapport à celui des étudiant.e.s membres d'associations. Alex, donc, semble se considérer comme une étudiante un peu engagée.

Enfin, certain.e.s ERS, plus rares, considèrent carrément qu'on ne peut pas être ERS sans être engagé.e : ce serait dans l'ADN même du poste.

Tobias, 21 ans *: « D'être ERS, ça demande d'être déjà un minimum engagé dans sa vie de tous les jours. Quand tu postules pour être ERS, quand tu as le descriptif, tu vois qu'il faut un type de personne particulier, il faut être tolérant, ouvert d'esprit »*

Précisons que Tobias est un étudiant qui cherchait, à l'origine, un job étudiant avant de devenir ERS. Selon son point de vue, il est alors à la fois un étudiant engagé tout en étant professionnel. Pour lui, les deux notions sont non seulement compatibles, mais surtout indissociables dans le cadre du poste d'ERS. C'est un sentiment partagé par Clémence, qui elle fait l'analogie entre le poste d'ERS et les métiers du social :

Clémence, 23 ans *: « Les gens qui sont dans l'aide à la personne, les infirmières, les aides-soignantes, les médecins, ils donnent d'eux-mêmes tout en étant payés. »*

Ainsi, pour Clémence comme pour Tobias, il est tout à fait possible d'être engagé.e tout en étant sous contrat. Autrement dit, ce sont deux réalités qui peuvent tout à fait coexister : l'engagement n'est pas dénaturé par l'obtention d'un salaire. Une question se pose alors : comment permettre à cet engagement de perdurer face aux contraintes potentiellement démotivantes posées par le contrat tuteur ?

Une piste de réponse se trouve tout d'abord dans un autre facteur de motivation que nous n'avons pas encore évoqué, et qui pourtant revient très fréquemment dans les discours : **le plaisir d'être ERS**.

3.1.2. La notion de plaisir, lien entre professionnalité et engagement

Outre l'envie de s'engager et le besoin d'avoir un job étudiant, **tous.tes les ERS ont choisi d'exercer cette activité pour le plaisir d'échanger avec les autres étudiant.e.s** et de faire partie d'un groupe. Même Charlotte et Romain, qui ne considèrent pas comme des étudiant.e.s engagé.e.s, semblent prendre du plaisir à venir sur les stands. C'est d'ailleurs Charlotte elle-même qui évoquait, comme nous l'avons vu plus tôt dans ce mémoire, que l'activité ERS est un travail dans lequel on n'a pas l'impression de travailler. Ainsi, ce n'est pas forcément l'engagement qu'il faut chercher à cultiver, chez les ERS. Nous l'avons vu, pour certain.e.s, ce terme semble trop fort, voir complètement incompatible avec le caractère salarié de l'activité. C'est pourquoi la notion de plaisir semble être un levier plus intéressant, et équivalent dans les faits, comme a pu le dire Ilona lors de notre entretien :

Ilona, 22 ans *: « Si je suis engagée, en tant que ERS, c'est parce que je suis aussi passionnée, et pour moi une personne qui est engagée le fait avant tout par la passion »*

Lors de notre entretien, Ilona était d'abord hésitante à l'utilisation du terme « engagement ». Pour elle aussi, le fait d'être payée constituait un frein à l'appropriation de cette notion. Finalement, elle évoque sa « passion » pour le travail d'ERS. De la même manière, Zoé était aussi initialement réticente à l'utilisation du terme d'engagement, avant de se l'approprier de la manière suivante :

Zoé, 22 ans *: « J'ai envie de faire bouger les choses carrément et c'est pour ça que je me suis engagée et c'est pour ça que j'ai envie de faire de la prévention »*

Le terme d'engagement a pour défaut de ne pas parler à celles et ceux qui se sont engagé.e.s dans l'activité d'ERS dans l'objectif premier d'obtenir un job étudiant. En effet, nous l'avons vu lors du retour plus conceptuel sur les origines de ce terme, il est générale-

ment utilisé pour définir une activité bénévole. Mais rappelons la définition de l'engagement, utilisé par Claire Thoury, sur laquelle nous nous sommes arrêté.e.s au début de ce mémoire :

« En revanche, il y a une caractéristique de l'engagement qui nous semble évidente à ce stade, il s'agit de son caractère volontaire. »

Cette définition permet une compréhension large de l'engagement. Et elle implique également une deuxième chose. Si l'activité est effectuée volontairement, c'est bien qu'elle porte en elle quelque chose de motivationnel : dans le cas de l'activité ERS, ça semble être le plaisir à être sur un stand. C'est pourquoi c'est cette notion de plaisir qu'il faut chercher à cultiver chez les ERS afin de renforcer leur motivation.

Mais, nous l'avons vu, tous.tes les ERS n'ont pas la même vision de leur activité : certain.e.s ont une posture quasiment « bénévole », là où d'autres agissent comme des professionnel.le.s. Comment, dans ce cas, cultiver le plaisir de chacun.e à être ERS tout en encourageant l'adoption d'une posture davantage professionnelle de la part de ces dernier.ère.s ?

3.2. **Des leviers d'amélioration**

3.2.1. Encourager la professionnalité des ERS sans les réduire à un simple rôle d'exécutant : structure du groupe et posture de la coordination.

Comme nous l'avons déjà dit, certain.e.s ERS ont davantage une posture de bénévole au sein du projet, ce qui pose parfois des problèmes lors de la coordination des actions. Cette année, la promotion a parfois été difficile à mobiliser, notamment en termes de recherche ou de création d'outils et d'initiatives de projet. **Une des raisons évoquées par les ERS lors des entretiens est le manque de structure au sein de l'équipe ERS**. En effet, beaucoup trouvent difficile de se coordonner à quinze. Par exemple, pour faire une publication sur le compte Instagram, il n'y avait pas de « référent.e » officiel.le. Chaque ERS souhaitant faire une publication attendait donc d'avoir l'aval de ses collègues. Or, cela peut être très chronophage et couper court aux initiatives personnelles. Il en est de

même pour la recherche de nouveaux outils : il est difficile pour un.e jeune ERS de prendre l'initiative, seul.e, alors qu'il ou elle n'a parfois aucune expérience en animation ou en promotion de la santé. C'est pourquoi il peut être intéressant de former des sous-groupes au sein de l'équipe ERS. C'est de cette manière qu'opèrent les ERS de l'Espace Santé Etudiant de Bordeaux : les ERS sont réparti.e.s en trois groupes, concernant respectivement les soirées, la vie affective et sexuelle et la santé mentale.

On pourrait aussi imaginer une division en sous-groupe des ERS non sur le domaine des thématiques, mais sur le domaine méthodologique. Par exemple, un sous-groupe « réseaux sociaux », composés de trois ou quatre ERS maniant les codes d'Instagram et de TikTok qui souhaitent davantage développer cet aspect plutôt que d'aller en action. Ou bien un sous-groupe « projet », qui prendrait du temps pour mener des projets de longue haleine – par exemple, l'organisation d'une soirée sophrologie ou d'une conférence sur le sport.

De manière générale, plus les rôles seront définis et précis, plus les ERS seront en mesure de s'investir et donc de développer leur professionnalité. En début d'année, ils et elles rapportent être impressionné.e.s par l'ampleur de l'activité ERS. C'est pourquoi sectoriser leur activité pourrait les rassurer, et ainsi leur permettre de s'approprier l'activité ERS plus rapidement.

De plus, le rôle de la personne en charge de la coordination des ERS est peut-être le rôle le plus important du projet ERS. Elle a pour mission d'accueillir les ERS lors de leur prise de poste, de les accompagner sur les actions et de les « coacher » tout au long de l'année. C'est aussi elle qui organise la formation des ERS au tout début de l'année universitaire, qui fixe les dates d'actions et qui gère leur aspect logistique. Toutefois, bien qu'elle encadre l'activité des ERS, ce sont bien ces dernier.ère.s qui sont au cœur du sujet. En effet, en aucun cas la personne en charge de la coordination ne soit se substituer aux ERS lors des actions : sinon, on ne pourrait plus parler d'éducation par les pairs. **C'est pourquoi cette personne doit porter tout au long de l'année une attention particulière à sa posture**. Dans le chapitre intitulé « Place et rôle de l'adulte-référent dans un dispositif de pair à pair » de l'ouvrage *Éducation pour la santé des jeunes, la prévention par les pairs*, le constat est similaire :

« Comment pouvoir trouver ce juste équilibre, sans s'immiscer dans la sphère d'activité des jeunes? ».

A cette interrogation, Jean-Christophe Azorin propose la solution suivante :

« Cette quête de l'équilibre est basée avant tout sur la reconnaissance de soi et de l'autre ; du jeune comme ressource, titulaire d'un savoir tout autant que d'un savoir-faire et par ailleurs de l'adulte comme référent présent mais non dominant. Présence affichée mais non intrusive, attentive mais non normative, bienveillante et non moraliste, protectrice mais non étouffante. »

Ainsi, la personne en charge de la coordination des ERS devra reconnaître et faire confiance en leur expertise « étudiante ». En tant que jeunes, les ERS disposent d'une connaissance de première approche des problématiques de leurs pairs, dont la coordination ne dispose pas forcément. Une relation de confiance doit donc être instaurée entre la coordination et les ERS, sans donner l'impression d'une hiérarchie.

Toutefois, la coordination ne doit pas non plus laisser trop de liberté aux ERS. Comme nous l'avons dit juste avant, un cadre est nécessaire pour que des projets concrets puissent être menés (au risque de se perdre dans l'étendu vaste du sujet qu'est la promotion de la santé en milieu étudiant). De plus, il permettra de garantir l'engagement des ERS tout au long de l'année, en ayant toujours une personne en soutien en cas de baisse de motivation.

3.2.2. Cultiver l'élan motivationnel de chacun.e : démarche projet et autonomie des ERS.

A Nantes Université, la démarche ERS se décline en quatre temps principaux, comme nous l'avons exposé plus haut. Ce cadre stricte ne doit néanmoins pas empêcher la mise en place de projets annexes. **Au contraire, car si l'on en reste à la simple succession de stands, certain.e.s ERS sont déçu.e.s, comme cela a pu être exprimé pendant les entretiens.** C'est pourquoi la personne en charge de la coordination des ERS doit rester

disponible pour accompagner tout.e ERS ayant un projet ou une idée en cohérence avec la démarche à sa mise en place. Ces projets peuvent concerner des événements type conférence, ciné-débat, soirée à thème, etc. De plus, ils peuvent occuper les créneaux non-couverts par les stands, notamment le début de soirée, où les étudiant.e.s sont davantage disponibles que le midi.

De manière générale, bien que les ERS soient des salarié.e.s du SSE et qu'en tant que tel, ils et elles doivent suivre les axes stratégiques déterminés par l'université, il demeure que leur créativité et leur regard jeune doit être une source d'inspiration :

« La professionnalisation des jeunes-pairs doit être effectivement posée comme une nécessité pour permettre notamment une bonne appréhension des problématiques de santé et de l'acquisition de certaines techniques d'animation, gestion du rapport aux autres, etc. Toutefois, cette « professionnalisation » ne doit pas occulter et annihiler toute la richesse de la créativité et des ressources des jeunes qui pourraient à terme limiter leur engagement. » (Le Grand, E., 2014)

De plus, **l'autonomie des ERS doit être encouragée**, comme l'affirme la littérature sur le sujet : « *Le niveau d'autonomie des ERS est un indicateur important de réussite.* » affirme un groupe de travail sur les ERS mené en 2020 par Joséphine Oudoul. En effet, quand les ERS sont capables de mener seul.e.s leurs actions, cela signifie qu'ils et elles maîtrisent leur sujet, leurs outils d'animation, leur posture, etc. C'est pourquoi il faut que cette autonomie soit l'objectif d'une année ERS : dès le début de l'année, il faut que les ERS aient en vue que la personne en charge de leur coordination ne sera pas toujours sur les stands. Dans une démarche d'éducation par les pairs, il faut en effet que les ERS s'approprient le dispositif et les savoirs, et s'émancipent des professionnel.le.s les encadrant.

Bien que la présence d'un.e professionnel.le sur le stand présente de nombreux avantages soulignés par les ERS eux-mêmes (rassurance, expertise, prise de recul, etc.), il ne faut pas que cette présence apparaissent aux yeux des autres étudiant.e.s comme une surveillance. La crédibilité des ERS dépend de leur autonomie, et s'ils et elles semblent «

surveillé.e.s » par un.e professionnel.le, alors les autres étudiant.e.s pourront croire que leur discours n'est pas sincère. C'est pourquoi la posture des professionnel.le.s (de santé ou non, d'ailleurs) sur les stands doit toujours être questionnée. De manière générale, comme nous l'avons dit plus tôt, la reconnaissance de l'expertise des ERS en tant que pairs permet d'éviter que les professionnel.le.s aient une posture ascendante envers elles et eux.

Toutefois, il ne faut pas viser à tout prix cette autonomie : les ERS peuvent ne pas se sentir prêt.e.s à aller seul.e.s en action et préférer avoir une présence rassurante sur le stand. Idem si la personne en charge de leur coordination estime que l'équipe n'est pas encore prête à assurer seule les actions. De manière générale, il faut encourager *« un encadrement amenant à l'autonomie, mais pas à l'indépendance.* » (Oudoul, J., et al, 2020), afin de préserver la relation de confiance entre l'équipe ERS et leur coordination, et de permettre que chaque ERS soit en mesure de prendre du plaisir à faire les actions.

3.3. **Typologie des profils ERS et leviers d'amélioration**

Après avoir mené douze entretiens avec les ERS de la promotion 2022/2023, et après leur analyse, il est possible de construire une typologie des profils ERS telle que la suivante :

	Plaisir	Perte de plaisir
Posture « professionnelle »	**ERS « idéal.e »**	**ERS « au boulot »**
Posture « bénévole »	**ERS « électron libre »**	**ERS « démissionnaire »**

3.3.1. L'ERS « idéal.e »

L'ERS dit.e « idéal.e » serait un.e ERS qui **saisirait l'aspect professionnel de l'activité ERS sans que cela n'atteigne le plaisir** qu'il ou elle prendrait à se rendre en action.

D'une part, ce serait donc un.e ERS ayant conscience des obligations et des responsabilités liées au poste d'ERS. Il ou elle prendrait soin de prévenir son absence aux réunions suffisamment en avance, se rendrait disponible sur chaque journée de formation obligatoire, et remplirait toujours ses fiches horaires à temps. Autrement dit, ce serait un.e

ERS quasiment déjà acculturé.e au monde du travail, et conscient.e des enjeux liés à sa posture de salarié.e de Nantes Université. Mais d'autre part, la motivation de cet.te ERS ne serait pas amoindrie par le poids des contraintes liées au contrat tuteur. Au contraire, il ou elle prendrait toujours du plaisir à aller en action, ce qui le ou la rendrait d'autant plus avenant.e avec les autres étudiant.e.s.

Ce type d'ERS facilite le travail de la personne en charge de leur coordination. Evidemment, il est rare qu'un.e ERS rentre réellement dans ce stéréotype sur toute une année. En effet, chaque ERS fait face à des freins au cours de son année, qu'il s'agisse d'une perte de plaisir à venir sur les stands ou d'un relâchement au niveau de la posture professionnelle. C'est pourquoi il est important de ne pas prendre ces ERS pour acquis et de toujours veiller à leur épanouissement au sein du projet.

3.3.2. L'ERS « au boulot »

Cet.te ERS représente un.e des dérives possibles du projet ERS : **il s'agirait d'un.e ERS ayant tant intégré la posture professionnelle liée à l'activité ERS qu'il ou elle en viendrait à se rendre en action sans même y ressentir du plaisir**, tout comme un.e étudiant.e se rendrait à son job dans un fast-food le soir. Ce genre d'ERS est présent.e aux actions et vient aux réunions, mais le risque est le suivant : s'il ou elle ne prend pas de plaisir sur les actions, c'est-à-dire s'il ou elle est présent.e sur l'action uniquement car c'est son devoir, alors s'agit-il encore d'un.e pair ? Autrement dit, dans cette action, l'ERS serait davantage un.e professionnel.le, avant d'être un.e pair étudiant.e.

Souvent, cette perte de plaisir est due à un manque de sens : l'ERS ne comprend plus pourquoi il ou elle vient en action. Prenons l'exemple d'Eliott. Plus haut dans ce mémoire, nous avons parlé d'Eliott et de son regret que les actions ERS prennent uniquement la forme de stands. En conséquence, Eliott prends de moins en moins de plaisir à venir sur les stands, car il juge que ce n'est pas la meilleure manière de faire de la prévention sur les campus de son université. Dans le cas d'Eliott, un levier possible serait de permettre aux ERS de mener des projets annexes aux actions sur les stands. Ainsi, il retrouverait du sens dans son activité et il verrait renaître son élan motivationnel des débuts. Globalement, pour ce type d'ERS, les leviers d'améliorations présentés dans la partie 3.2.2 (« Cultiver l'élan motivationnel de chacun.e : démarche projet et autonomie des ERS. ») sont à privilégier : il

faut leur permettre de s'autonomiser, d'être créatif.ve, pour ne plus qu'ils et elles aient à arborer une posture trop professionnelle, qui annihilerait toute leur pairité.

3.3.3. L'ERS « électron libre »

Certain.e.s ERS, aussi passionné.e.s qu'Ilona par exemple, prendront toujours du plaisir à aller sur les stands tant il est naturel et agréable pour eux d'initier un contact avec autrui. Ces ERS sont souvent très efficaces en action, et arrivent facilement à être autonomes. Toutefois, il est possible que, parmi ces ERS, **certain.e.s aient encore du mal à maintenir une posture tout à fait professionnelle**, rendant l'exercice de leur activité difficile à coordonner.

A titre d'exemple, ces ERS peuvent ne pas saisir l'importance des réunions fréquentes en équipe, et ainsi en manquer, ou encore ne pas répondre aux mails de la coordination, arriver en retard en action sans prévenir, etc. De manière générale, ces ERS semblent ne pas toujours comprendre les attentes de l'université quant à leur posture, comme s'ils et elles oubliaient que l'activité ERS est aussi un job.

Dans un job étudiant plus « classique », un.e étudiant.e n'adopterait pas une telle posture. En effet, il ou elle risquerait des réprimandes de la part de son responsable ou pire, un licenciement. Or, dans le travail ERS, bien que les réprimandes soient possibles, la coordination tâchera toujours de maintenir une ambiance agréable et un lien de confiance avec l'ERS. En ce qui concerne un potentiel licenciement, ce n'est jamais arrivé dans l'histoire du projet ERS à Nantes Université. A moins qu'une faute extrêmement grave soit commise, il n'y aurait quasiment aucune raison de licencier un.e ERS : au pire, il ou elle arrête de venir en action, auquel cas il ou elle n'est pas payé.e. Ainsi, il n'existe quasiment pas de moyen de « faire pression » sur les ERS du type « électron libre » pour qu'ils et elles retrouvent une attitude plus professionnelle. Et quand bien même un tel moyen existerait, cela risquerait de créer une ambiance d'équipe contre-productive, qui n'aurait pour effet que de démotiver l'ERS.

C'est pourquoi, si un.e ERS doit être repris.e sur sa posture par la coordination, il faut toujours orienter son discours de manière à ne pas transformer cet ERS en ERS « au boulot ». C'est un équilibre compliqué à trouver, mais qui représente la richesse de la coordination de l'équipe des ERS. Pour ces ERS, ce sont les leviers d'amélioration de la partie 3.2.1 (« Encourager la professionnalité des ERS sans les réduire à un simple rôle

d'exécutant : structure du groupe et posture de la coordination. ») qu'il faut privilégier : l'objectif est bien de les cadrer, de leur offrir une structure solide dans laquelle ils et elles puissent s'épanouir tout en remplissant les obligations auxquelles ils et elles se sont engagé.e.s.

3.3.4. L'ERS « démissionnaire »

Lors du recrutement des ERS pour l'année 2023/2024, la directrice du SSE de Nantes Université, qui par ailleurs a coordonné l'équipe ERS pendant 6 ans, nous a conseillé de toujours recruté plus d'ERS qu'il nous semble nécessaire. Selon son expérience, chaque année, **environ un quart de l'équipe lâche le projet, arrête de répondre aux mails, ne se porte plus volontaire pour aller en action**. Comme le lien de communication a alors été rompu, il est souvent difficile de savoir la raison précise pour laquelle ces ERS ont souhaité mettre un terme à leur participation au projet. Quoi qu'il en soit, on peut faire l'hypothèse suivante sur ces ERS « démissionnaires » qui semblent revenir dans chaque promotion. Ces ERS, d'une part, ne prennent plus de plaisir à aller en action. D'autre part, ces ERS ne ressentent pas le besoin de remplir les engagements auxquels ils et elles s'étaient tenu.e.s, car leur posture n'est pas celle d'un.e professionnel.le ayant signé un contrat de travail (bien que, dans les faits, ce soit le cas). Ainsi, rien ne retient ces ERS d'arrêter, officieusement ou officiellement, leur participation au projet.

Certain.e.s iront jusqu'à rompre leur contrat, ou ne pas le renouveler. D'autres arrêteront juste de se rendre disponibles pour les actions. Dans tous les cas, l'issue est la même : ce sont des ERS qui ne participent plus au projet. Ces étudiant.e.s représentent l'angle mort du projet ERS : il est difficile, voire impossible, de les remotiver. Ou alors cela reviendrait à changer fondamentalement la nature du projet ERS, ce qui n'est pas en notre pouvoir.

Conclusion de la partie 3

Nous l'avons maintenant compris, coordonner l'activité des ERS est un jeu d'équilibriste. En effet, au vu de la diversité des profils des étudiant.e.s qui s'engagent au sein du projet, en termes de rapport au salaire, de posture professionnelle, de goût pour l'aller-vers, il faut pouvoir identifier des leviers variés et parfois contraires. Pour certain.e.s

ERS, déjà acculturé.e.s au monde professionnel, l'enjeu est de faire en sorte que leur posture reste celle d'un.e pair : en développant notamment leur créativité et leur autonomie. Pour d'autres, c'est l'inverse : trop autonomes dans leur démarche, ils et elles peinent à adopter une posture professionnelle et sont difficiles à coordonner.

Voici un tableau qui récapitule les différents types d'ERS que les entretiens, et plus globalement le travail de ce mémoire, ont permis d'identifier. A chaque type est associé un risque principal et une piste de solution pour pallier ce risque potentiel.

	Plaisir	Perte de plaisir
Posture « professionnelle »	**ERS « idéal.e »** Risque : relâchement de la posture / perte de plaisir Solution : toujours veiller à leur épanouissement	**ERS « au boulot »** Risque : perte du statut de pair Solution : encourager leur autonomie et leur créativité
Posture « bénévole »	**ERS « électron libre »** Risque : coordination difficile Solution : offrir un cadre précis, une structure, sans faire ressentir de relations hiérarchiques	**ERS « démissionnaire »** Risque : rupture de contrat / perte de lien Solution : prendre cela en compte dans les recrutements

Conclusion générale

La majorité les ERS rencontré.e.s dans le cadre de ce mémoire sont des étudiant.e.s engagé.e.s, même si certain.e.s ne s'approprient pas ce terme à cause du caractère rémunérateur de l'activité. En effet, les ERS choisissent les créneaux durant lesquels ils et elles se rendent en action : ils agissent donc de manière volontaire. De plus, même celles et ceux qui sont intéressé.e.s par le salaire que procure l'activité affirment que c'est un travail dans lequel on n'a pas l'impression de travailler : en d'autres termes, dans lequel on prend du plaisir. Ainsi, être un.e ERS engagé.e revient à être un.e étudiant.e qui prend du plaisir à parler de santé avec ses pairs, et qui donnent le meilleur de lui ou d'elle-même sur les actions. Une telle définition de l'engagement chez les ERS permet de réunir tous les types d'ERS, de celle qui cherchait à l'origine à s'engager dans une activité solidaire à celui qui cherchait à s'épanouir dans un job étudiant.

L'activité des étudiant.e.s relais santé est une activité aux contours très singuliers. A l'instar du profil de l'étudiant.e, il y a différentes façons d'envisager le profil d'un.e ERS : tantôt étudiant.e engagé.e pour la santé de ses pairs, l'ERS peut aussi être conçu comme un.e professionnel.le du SSE, ayant pour rôle la promotion de ce dernier auprès des autres étudiant.e.s de l'université. Dans un chapitre intitulé « Les pairs-éducateurs de santé : des jeunes comme les autres ? » issu du livre *Les pairs à l'adolescence*, Éric Le Grand décrit cette double-casquette que portent les ERS, à travers le questionnement suivant :

> *« Doivent-ils être des professionnels de la prévention, rompus aux techniques de méthodologie de projet ou bien être – seulement! – des jeunes s'engageant avec leur dynamisme et leur créativité dans ces programmes? » (Le Grand, E., 2014)*

Nous l'avons vu, ces deux façons d'envisager l'activité ERS comportent des risques et des avantages. De plus, elles rendent le projet difficile à coordonner, tant satisfaire les diverses attentes des étudiant.e.s ressemble à un jeu d'équilibriste.

D'un côté, il ne faut pas considérer les ERS comme de simples bénévoles : l'université rémunérant les ERS pour leurs actions, elle est en droit d'exiger de leur part une certaine professionnalité. De plus, le projet ERS a également pour but d'offrir aux étudiant.e.s qui s'y engagent une première expérience professionnelle : et c'est d'ailleurs ce que certain.e.s viennent explicitement y chercher.

Toutefois, il ne faut pas non plus exiger des ERS d'être complètement soumis.e.s aux attentes de l'université. Nous l'avons vu, c'est parfois ce qu'ont pu ressentir les ERS rencontré.e.s dans le cadre de ce mémoire : une telle attitude vis-à-vis des ERS ne crée que des frustrations et mènent souvent à des démotivations. De plus, cela atteint leur statut de pair, ce qui remet en question l'objectif même du projet, qui est de permettre aux étudiant.e.s de l'université de pouvoir discuter de leur santé auprès de leurs pairs.

Aujourd'hui à Nantes Université, c'est plutôt ce second risque qui m'interpelle. Certain.e.s ERS ont parfois des attitudes trop peu professionnelles, ce qui rend difficile le travail de leur coordination, mais bien que cela soit regrettable, ce ne sont souvent que des soucis ponctuels qui ne viennent pas remettre totalement en question le sens-même du projet. Or, j'ai parfois l'impression que ce sens risque de se perdre, à voir la manière dont certain.e.s professionnel.le.s de l'université considère les ERS. Il arrive assez fréquemment que les ERS soient sollicité.e.s par différents services pour aider à la mise en place d'actions souvent liées à la solidarité : par exemple, pour distribuer des protections menstruelles réutilisables lors d'une semaine dédiée. Dans ce genre d'actions, les ERS ne sont pas perçu.e.s comme des acteur.rice.s à part entière de l'université, mais plutôt comme des ressources humaines mobilisables facilement. Dans un rapport sur les projets ERS datant de 2020, Joséphine Odoul plaide pour une autonomie des ERS en affirmant la chose suivante :

« Cette autonomie supposerait également qu'il n'y ait pas de détournement des ERS par les universités pour devenir des supports lors des journées portes ouvertes, voire des assistants lors des inscriptions, etc. Les ERS doivent rester dans leurs fonctions et ne pas être détournés sur d'autres tâches. » (Oudoul, J., et al, 2020)

C’est pourquoi il me semble important que le projet ERS, à Nantes Université, reste concentré autour de ses fondamentaux : l’éducation par les pairs autour de sujets de santé, assurée par des étudiant.e.s formé.e.s à la discussion autour de ces sujets, et ayant suffisamment de connaissances pour animer des ateliers de prévention pertinents auprès des autres étudiant.e.s. Il est important de ne pas perdre de vue ce sens du projet, pour ne pas qu’il ne dérive vers un simple dispositif de promotion des actions liées à la santé et à la solidarité à Nantes Université.

Bibliographie

Littérature grise

Belghith, F., Giret, J.-F., Ronzeau, M., & Tenret, É. (2017). Conditions de vie des étudiants (34). Observatoire de la Vie Etudiante.

Berhuet, S., Mansencal, L. B., Hoibian, S., Millot, C., & Müller, J. (2022). *Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2022*. Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire.

Bulletin Officiel. Services de santé universitaires (SSU). Organisations et missions. (2020). Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bo/20/Hebdo11/ESRS1936065C.htm

Étudiants relais-santé. (s. d.). enseignementsup-recherche.gouv.fr. Consulté 4 mai 2023, à l'adresse https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/etudiants-relais-sante-89705

Gouvernance des services de santé universitaires. (2020). Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

Guide de bonnes pratiques à l'usage des services de santé universitaires. (2020). Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

Rapport d'activité 2020—Agence du Service Civique. (2020). Agence du Service Civique.

Littérature scientifique

Amsellem-Mainguy, Y. (2014). *Qu'entend-on par « éducation pour la santé par les pairs » ?* In Éducation pour la santé des jeunes, la prévention par les pairs. Institut National de la Jeunesse et de l'Education Populaire.

Arnault, E. (2021). COVID-19 : *Les étudiants face à la crise.* La Presse Médicale Formation, 2(2), 113-115. https://doi.org/10.1016/j.lpmfor.2021.03.003

Azorin, J.-C. (2014). *Place et rôle de l'adulte-référent dans un dispositif de pair à pair*. In Éducation pour la santé des jeunes, la prévention par les pairs. Institut National de la Jeunesse et de l'Education Populaire.

Belghith, F., Couto, M.-P., Ferry, O., Morvan, Y., & Patros, T. (2021). *Une année seuls ensemble. Enquête sur les effets de la crise sanitaire sur l'année universitaire 2020-2021*. (45). Observatoire de la Vie Etudiante.

Chobeaux, F., & Le Grand, E. (2021*). Les pairs-éducateurs de santé : Des jeunes comme les autres ?* In Les pairs à l'adolescence. Presses de l'Université Laval.

Couronné, J., Dupuy, C., Irihs, D., Sarfati, F., & Simha, J. (2020*). Les étudiant·e·s et leurs engagements temporels.* Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire.

Erlich, V. (2004). *L'identité étudiante : Particularités et contrastes.* In Comprendre les jeunes (PUF). https://core.ac.uk/reader/52794360

Francou, Q. (2021). *Évaluation du service civique*. Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire.

Le Grand, E. (2014a). *L'éducation pour la santé par les pairs dans les débats actuels*. In Éducation pour la santé des jeunes, la prévention par les pairs. Institut National de la Jeunesse et de l'Education Populaire.

Le Grand, E. (2014b). *Professionnaliser les pairs-éducateurs est-il nécessaire ?* In Éducation pour la santé des jeunes, la prévention par les pairs. Institut National de la Jeunesse et de l'Education Populaire.

Odoul, J., Gerbaud, L., Grand, E. L., Pizon, F., & Bouthier, R. (2020). *Les Étudiants Relais Santé à l'université : objectifs, modalités d'action et d'évaluation.* Résultats d'un consensus national des services de santé universitaires. Santé Publique, 32(5-6), 451-460. https://doi.org/10.3917/spub.205.0451

Thoury, C. (2016). *Engagements étudiants et sentiment d'intégration* (33). Observatoire de la Vie Etudiante.

Thoury, C. (2017). *L'engagement étudiant dans un monde d'individualisation : Construction identitaire et parcours politiques* [Sociologie]. Université Sorbonne Paris Cité.

Vachée, C., & Dansac, C. (2019*). Faire du bénévolat rémunéré pour se professionnaliser : D'un oxymore à une stratégie pour les jeunes volontaires*. In ProfessionnalisationS : Repères et Ouvertures.

Liste des annexes

Annexe n°1 : grille d'entretien

Annexe n°2 : tableau des entretiens réalisés

Annexe n°3 : organigramme du service de santé des étudiant.e.s (SSE) de Nantes Université

Annexe n°4 : cadre de référence du tutorat à Nantes Université

Annexe n°5 : charte d'engagement des étudiant.e.s relais santé

Annexe n°6 : offre d'emploi ERS 2023/2024

Annexe n°1 : Grille d'entretien

Présentation et organisation de la vie quotidienne

- **Peux-tu te présenter en quelques mots ?**
    - Prénom, genre, âge
    - Filière (est-ce que tu réussis dans tes études ?)
    - Poursuite d'études / professionnalisation envisagée
    - Conditions d'habitations (chez les parents, CROUS, logement indiv, etc.)
    - Autres passions dans la vie ? Autre job / engagement ?
- **Peux-tu me présenter avec tes mots ton activité d'ERS ?**
- **Comment articules-tu ton travail d'ERS à ta vie étudiante ?** (et job si le cas)
- **Tu fais combien d'heures ERS dans un mois lambda ?**

Le travail ERS à Nantes Univ : éléments d'évaluation

- **Pourquoi as-tu décidé de candidater comme ERS?**
    - Comment en as-tu entendu parler ?
    - Quelles raisons t'ont poussé à candidater ?
- **Attentes vis-à-vis de ce travail : à quoi tu t'imaginais à la base, avant de commencer ?**
    - Y a-t-il des choses qui t'ont surpris.e (en bien ou en mal) quand tu as commencé ton travail d'ERS ?
- **Selon toi, qu'est-ce-qui peut être amélioré dans le projet ERS ?**
    - Thématiques abordées
    - Formations

    - Lieux et format d'actions (stand, animations, aller-vers, etc.)
    - Transport, logistique
    - Modes de coordination / esprit d'équipe
    - Moyen de communication (mail/Slack)
    - Coordination pour la création d'outils d'animation
- **Qu'est-ce-que le projet ERS t'as apporté dans ta vie pour le moment ?**
    - Plan perso ET/OU pro
    - Compétences psychosociales, maîtrise d'outils, ligne sur le CV…
    - Aspects techniques sur les questions de santé
- **Tu recommanderais à un.e étudiant.e de devenir ERS à Nantes Université ?**

<u>Rapport aux pairs</u>

- **Comment te situes-tu vis-à-vis des autres étudiant.e.s en tant qu'ERS ?**
    - Tu te sens pareil qu'eux, tu te sens en décalage, tu te sens à l'aise, etc.
    - Es-tu à l'aise pour aborder avec eux des questions de santé ?
- **As-tu l'impression de pouvoir tout dire quand tu t'adresses aux étudiant.e.s en tant qu'ERS ?**

<u>L'engagement ERS</u>

- **Si je te dis « engagement étudiant », qu'est-ce-qui te vient en tête en premier ?**
- **En tant qu'ERS, te considères-tu comme un.e étudiant.e engagé.e ?**
    - Comment qualifieras-tu cet engagement ?
    - Question du militantisme
- **Ferais-tu ce travail bénévolement ?**

- **Te sens-tu reconnu.e dans ton travail ?**
    - Par l'université : quelle reconnaissance ? quel impact sur les politiques ?
    - Par les autres étudiant.e.s : estimes-tu être entendu.e ?

L'engagement santé

- **Comment définirais-tu la santé ?**
- **Selon toi, quels sont les grands enjeux de la santé chez les étudiant.e.s ?**
- **En tant que jeune, quel impact penses-tu avoir sur les questions de santé étudiant ?**
    - Quelle valeur ajoutée par rapport à un.e professionnel.le ?
- **L'expérience ERS a-t-elle modifié ta vision de la santé / de la prévention ?**
- **Comment as-tu vécu la période du Covid ?**
    - Impact sur ton engagement pour la santé ?

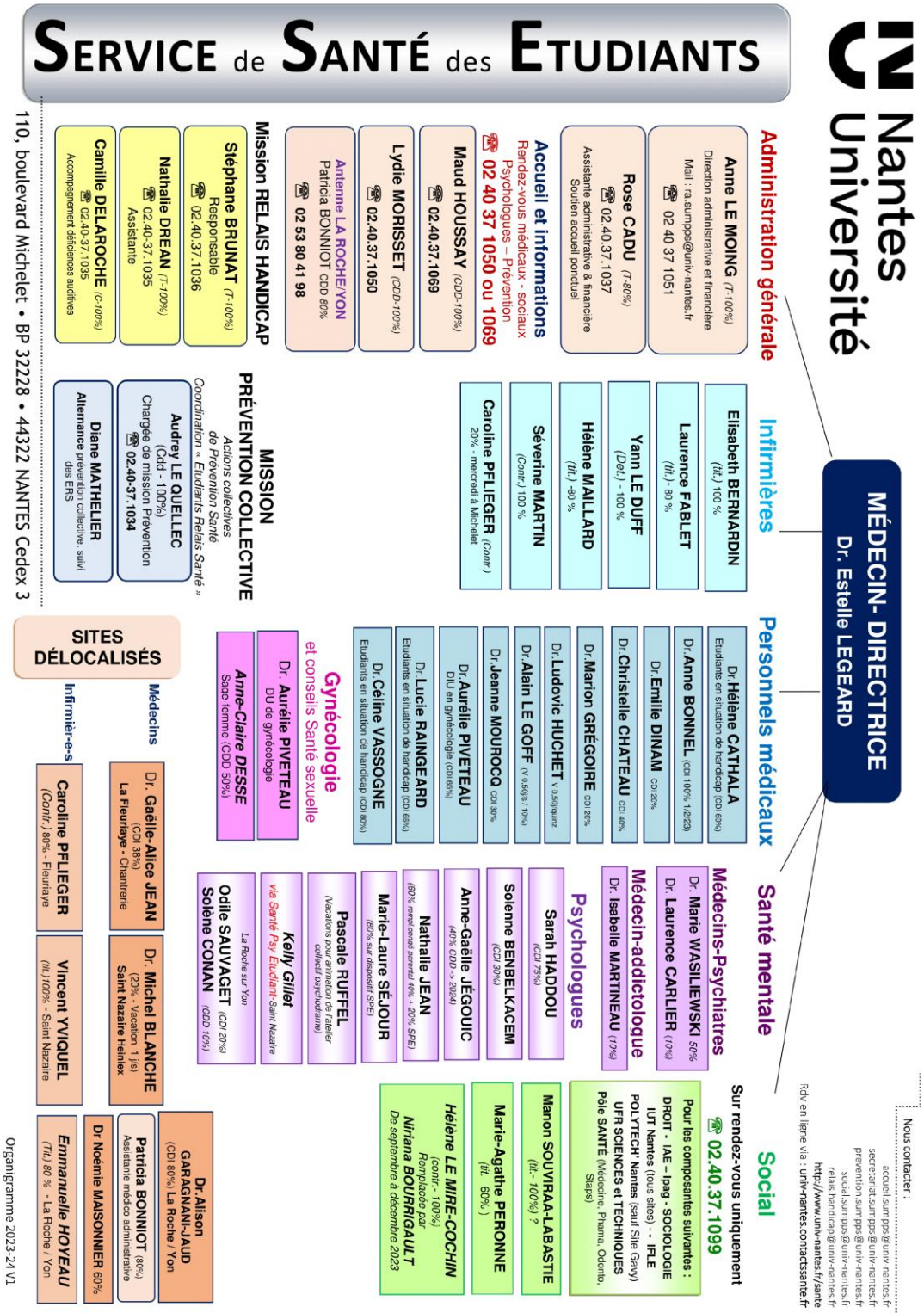
Dernières questions

- **Si tu devais résumer ton expérience d'ERS en 3 mots, lesquels ce seraient ?**
- **Souhaites-tu revenir sur des choses qu'on a abordées ?**
- **Y a-t-il d'autres choses que tu aimerais aborder ?**

Annexe n°2 : Tableau des entretiens réalisés

N° de l'entretien	Noms anonymisés
E1	Charlotte
E2	Clémence
E3	Romain
E4	Zoé
E5	Eliott
E6	Noam
E7	Ilona
E8	Corentin
E9	Paloma
E10	Tobias
E11	Lucine
E12	Alex

Annexe n°3 : Organigramme du Service de Santé des Etudiant.e.s (SSE) de Nantes Université



Annexe n°4 : Cadre de référence du tutorat à Nantes Université

Nantes Université

- **Direction des Ressources Humaines et du Dialogue Social**
  PGAF Biatss contractuels - Bureau de Gestion des Contrats

Textes de référence : article D811-1 et suivants du Code de l'Education

Tutorat étudiant : Cadre de référence à Nantes Université

Conseil d'Administration du 4 juillet 2017
Commission Formation et Vie Universitaire du 23 mars 2017.
Comité Technique du 16 mai 2017.

Les étudiants sont associés au fonctionnement de l'établissement. À cette fin, ils peuvent être recrutés par Nantes Université Parmi l'ensemble des contrats qui peut leur être proposé, un dispositif spécifique leur est spécialement destiné. Il s'agit du tutorat étudiant. La Commission Formation et Vie Universitaire fixe les orientations de la politique d'emploi étudiant de l'établissement. Chaque année un bilan quantitatif et qualitatif de ces emplois est présenté au Conseil d'Administration.*

1. Eligibilité
Les étudiants recrutés doivent être inscrits, **en formation initiale** à Nantes Université

2. Domaines d'activité
Les étudiants éligibles peuvent être recrutés à ce titre pour exercer une mission dans un des 8 domaines d'activité suivant :

- accueil des étudiants ;
- assistance et accompagnement des étudiants en situation de handicap ;
- tutorat ;
- soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies ;
- service d'appui aux personnels des bibliothèques et des autres services aux étudiants;
- animations culturelles, artistiques, scientifiques, sportives et sociales ; actions dans le domaine de la promotion de la santé* et du développement durable* ;
- aide à l'insertion professionnelle ;
- promotion de l'offre de formation.

3. Publication et recrutement
Les missions proposées font l'objet d'une fiche de poste. La fiche de poste pourra intégrer des critères de compétences spécifiques liées à la mission, de niveau d'étude ou d'ancienneté au sein de l'établissement.
Les offres d'emploi accompagnées des fiches de poste font l'objet d'une publication auprès de la communauté étudiante.
Les étudiants postulent à ces offres en adressant leur CV et lettre de motivation au recruteur désigné.
Ces emplois doivent être compatibles avec le parcours d'études des étudiants recrutés. L'encadrant se doit de veiller à ce que l'organisation matérielle et horaire des missions confiées n'entrent jamais en concurrence avec les conditions de réussite d'étude notamment l'obligation d'assiduité aux enseignements obligatoires et aux examens, à l'exception des fonctions d'appui aux étudiants handicapés assurées par un étudiant inscrit dans la même formation. Ces tuteurs étudiants bénéficient d'aménagements spécifiques.

À candidature égale, le recrutement favorisera l'étudiant dont un emploi au sein de l'établissement améliorera significativement les conditions sociales d'existence.

La durée maximale de recrutement est de :

- 670 heures entre le 1er septembre et le 30 juin, soit 67 heures par mois (calendaire ou de date à date) ;
- 300 heures entre le 1er juillet et le 31 août.

4. Rémunération

Le CA détermine le montant de la rémunération.
Les heures réalisées en mois N sont payées le mois suivant sous réserve de la réception des états récapitulatifs au début du mois suivant, conformément au calendrier de paye fixé annuellement.

5. Recrutement d'étudiants de nationalités étrangères

Les modalités spécifiques d'embauche et de déclaration des étudiants de nationalité étrangère sont précisées dans la procédure « recruter un tuteur étudiant ».

6. Formation et encadrement

Les étudiants recrutés bénéficient d'une formation adaptée à la mission confiée avant leur prise de fonction. Le tuteur étudiant est encadré par un personnel de l'établissement qui, au regard de la fiche de poste, détermine son planning et les tâches qui lui sont confiées.

7. Licenciement

Si l'étudiant recruté interrompt ses études, manque à l'obligation d'assiduité aux enseignements obligatoires ou ne se présente pas aux épreuves de contrôle des connaissances sans motif légitime, l'établissement peut résilier son contrat après l'avoir mis en mesure de justifier de l'existence d'un motif légitime au cours d'un entretien préalable à la décision de résiliation. L'étudiant licencié dans ces conditions a droit à un préavis de quinze jours. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par une lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu de la durée du préavis.

Pour toutes les autres situations le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat est applicable.

8. Procédure « recruter un tuteur étudiant »

Dans le cadre de la démarche qualité de l'établissement une procédure encadre le recrutement et l'encadrement de tuteurs étudiants au sein de l'établissement. Elle est disponible sur l'Intranet des personnels.

Annexe n°5 : Charte d'engagement des étudiant.e.s relais santé

En devenant des membres actifs de l'équipe de prévention du service de santé des étudiant·es, les étudiant·es relais-santé s'engagent à :

ARTICLE 1

→ Participer à l'organisation des campagnes de prévention en santé

- Consulter son régulièrement afin de prendre connaissance des mails professionnels.
- Répondre rapidement au planning sur ses disponibilités ou non afin de faciliter l'organisation des actions et se positionner systématiquement (« disponible » ou « absent ») sur chaque date proposée.
- Se rendre disponible pour les réunions de bilan et d'équipe
- Faciliter la mise en place du planning d'actions en faisant remonter les informations relatives à vos filières respectives (dates d'examens, évènements particuliers, journée non propice à la présence des ERS etc.).

ARTICLE 2

→ Prendre part à la création des outils

- Créer un nouvel atelier pour l'une des campagnes de l'année*.
- Prendre part et contribuer au(x) projet(s) qui peuvent être énoncés tout au long de l'année.
- Inscrire sur le document drive toute(s) idée(s), piste(s) de réflexion sur un sujet donné que l'ERS souhaiterait mettre en place.

ARTICLE 3

→ Contribuer à la communication des différentes campagnes

- Participer à la création des visuels pour les campagnes de prévention (affiches, visuels des réseaux sociaux) en lien avec le service communication de Nantes université et en lien avec les ERS référent.es communication/réseaux sociaux.
- Participer à la gestion de la communication via les réseaux sociaux.
- Répondre aux DM sur instagram et les transmettre à la chargée de mission.
- Assurer la communication des actions auprès des associations / BDE de sa filière.

ARTICLE 4 :

→ Animer les stands de prévention à la communication des différentes campagnes

— Être présent lors de toutes les journées de formation* (2/3 samedis au cours de l'année universitaire).

— Respecter les horaires et prévenir le plus rapidement possible en cas de désistement de dernière minute. L'ERS s'engage à chercher un·e remplaçant·e si besoin et à prévenir la chargée de mission.

— Charger, décharger et ranger le matériel au service de santé le jour des actions.

— Participer au minimum à 4/5 actions par campagne.

— Participer à l'installation puis au rangement du matériel sur les stands (iel respecte le matériel emprunté et s'engage à le rendre dans l'état).

— Bien connaître les outils d'animation avant d'arriver en action.

Article 5 :

→ Des obligations institutionnelles

— Nantes université fournit un sweat et un tee-shirt identifiable sur les actions.

— Le vêtement ERS doit être porté uniquement pendant son temps de travail.

— L'ERS s'engage à respecter la confidentialité des propos recueillis et ne pas porter atteinte aux droits de l'usager (insulte, moquerie, harcèlement etc.)

Article 6 :

→ Répondre aux attentes du service de santé de Nantes université

— L'étudiant·e relais santé ne se substitue pas aux professionnel·les du service de santé.

— En cas de difficulté sur les stands, iel s'engage à réorienté l'étudiant·e vers le service de santé (ou les autres services de l'université : SUIO, cellule d'écoute et de signalement, etc.)

* *Le contrat d'un ERS est d'environ 150h*

Nantes, le ……Lu et approuvé·e,
Nom – Prénom de l'étudiant·e relais-santé
……
Signature :

Annexe n°6 : offre d'emploi ERS 2023/2024

Type d'emploi	• Organisation et animation des actions collectives de prévention santé du Service de santé des étudiants (SSE) sur les différents campus de Nantes Université
Durée de la mission	• **Contrat de 100h à 150h** sur l'année universitaire *(moyenne de 15h/mois environ)* • Du 28 août au 30 juin N+1 **Formations obligatoires :** • **du 28 août au 1er septembre 2023** de 8h45 à 17h30 incluant formation premiers secours en santé mentale) plus 3 samedis sur l'année avant chaque grosse campagne d'actions **Nb : L'impossibilité d'être disponibles aux entretiens de recrutement fin juin et début juillet et/ou aux journées de formation est un critère d'exclusion de la candidature.** Plusieurs journées d'actions tout au long de l'année universitaire, en général de 11h à 14h sur les campus, les facultés ou les resto' U.
Conditions d'accès	• Être inscrit(e) à Nantes Université **en formation initiale** • Être intéressé(e) par les problématiques des domaines de la santé et de la prévention. • Avoir de l'aisance en communication vers un public de pairs étudiants. • Être dynamique, créatif et à l'écoute. • Connaître le milieu universitaire nantais, yonnais, ou nazairien.
Missions proposées	• Être force de proposition, référent et acteur des manifestations de prévention en santé du SSE, en amont et en aval, en association avec les personnels médicaux et paramédicaux du service. • **Obligatoire :** Se former aux thèmes et aux méthodes de prévention en santé lors des sessions organisées au Service de santé des étudiants • Participer à l'élaboration des messages de prévention et à l'organisation logistique des journées de promotion de la santé. • Participer aux actions sur les campus pour transmettre les messages de prévention *(minimum 3 à 4 actions par thème),* répondre aux interrogations des étudiants et les aider à s'informer. Passer le relais à un personnel paramédical ou médical quand cela est nécessaire. • Échanger pour élaborer un retour d'expérience sur les journées d'action menées.

	• Alimenter et tenir à jour le compte Instagram' / et autres réseaux sociaux.
Statut	• Tuteur vacataire de Nantes Université (= contrat étudiant)
Rémunération	• Selon charte du tutorat de Nantes Université : 1,5 fois le smic horaire brut
Démarche de candidature	**Saisissez votre candidature en ligne sur la page dédiée du site web du Service de santé des étudiants avant le 28 juin** **Contact pour plus d'informations :** écrire à prevention.sumpps@univ-nantes.fr Référentes : Audrey Le Quellec, chargée de mission prévention collective **Service de santé des étudiants** Maison des Services Universitaires ■ 110 boulevard Michelet ■ BP 32238 ■ 44322 Nantes Cedex 3

MATHELIER	Diane	11/09/2023

Master 2 mention santé publique
Parcours : « Enfance, jeunesse : politiques et accompagnements

L'engagement des Étudiant.e.s Relais Santé (ERS) à l'université

Promotion 2022-2023

***Résumé* :**

Les étudiant.e.s relais santé (ERS) existent depuis 2016 à Nantes Université. C'est un projet d'éducation pour la santé par les pairs, qui met en relation des étudiant.e.s formé.e.s sur différents sujets de santé (risques en soirées, santé mentale, santé sexuelle, etc.) avec le reste de la population étudiante. Les ERS sont recruté.e.s et rémunéré.e.s par l'université pour assurer ces actions. Pour de nombreux.ses ERS, il s'agit avant tout d'une activité « plaisir » qui prend la forme d'un engagement pour la santé de ses pairs. Pour d'autres, il s'agit d'abord d'un travail étudiant dont les contours sont strictement définis par l'université.

En somme, on observe chez les ERS une forme de double-démarche, entre une démarche d'engagement pour la santé de leurs pairs étudiant.e.s et une démarche de type « job étudiant ». Comment ces deux réalités coexistent-elles au sein d'une même activité étudiante ? Ce mémoire a pour objectif d'analyser les différents freins qui se présentent à la coordination d'un tel projet, afin de mettre en lumière l'expérience de l'engagement ERS, très peu étudié à ce jour en tant qu'engagement étudiant à part entière.

***Mots-clés* :**
Engagement, Etudiants, Education par les pairs, Promotion de la Santé, Prévention, Job étudiant.

L'Ecole des Hautes Études en Santé Publique, l'Université Rennes 1 et l'Université Rennes 2 n'entendent donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les mémoires : ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.