



Université François Rabelais - Tours
UFR Arts et Sciences Humaines
Département des Sciences de l'Éducation et de la Formation

Année Universitaire 2009-2010

Le Droit Individuel à la Formation dans la Fonction Publique Hospitalière

L'individu au cœur d'un enjeu collectif

Présenté par
Angélique Crépin

Sous la direction de

Laurence Cornu, Professeur des Universités
Catherine Guillaumin, Maître de Conférences

En vue de l'obtention du
Master Professionnel 1^{ère} Année – Arts, Lettres et Langues
Mention - Langues, Education et Francophonie
Spécialité – Sciences de l'Éducation
Mention Professionnelle Ingénierie de la Formation

SOMMAIRE

<u>INTRODUCTION</u>	<u>3</u>
<u>PREMIERE PARTIE</u>	<u>4</u>
<u>1. Du trajet au projet.....</u>	<u>4</u>
1.1. Du statut de l'infirmière à celui de cadre de santé.....	4
1.2. De la responsabilité au projet.....	8
<u>2. De l'étude du contexte à la recherche</u>	<u>11</u>
2.1. La formation continue à l'hôpital de 1990 à 2008.....	11
2.2. La formation continue à l'hôpital à partir de 2008	12
2.3. Le contexte politique de la réforme	18
2.4. Le rôle des établissements hospitaliers	19
<u>3. De l'étude conceptuelle au sens</u>	<u>21</u>
3.1. Du droit individuel au dispositif collectif	21
3.2. De la qualification aux compétences	31
3.3. De la formation continue à la motivation	41
<u>4. De la problématisation à l'hypothèse de recherche.....</u>	<u>52</u>
<u>DEUXIEME PARTIE</u>	<u>58</u>
<u>1. De la méthode à l'analyse des données</u>	<u>58</u>
1.1. Le choix de l'outil de recueil de données	58
1.2. L'élaboration du guide d'entretien.....	58
1.3. Le choix de la population ciblée	60
1.4. La transcription des entretiens	63
1.5. Les conditions des entretiens	64
1.6. La méthodologie de l'analyse	68
<u>2. De l'analyse à la synthèse.....</u>	<u>74</u>
2.1. La présentation individuelle des entretiens.....	74
2.2. L'interprétation globale des entretiens.....	82
2.3. La synthèse des résultats	104
<u>CONCLUSION</u>	<u>107</u>
<u>ANNEXES</u>	<u>108</u>
<u>REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES</u>	<u>279</u>
<u>TABLES DES MATIERES</u>	<u>281</u>

INTRODUCTION

La vie de chacun d'entre nous se construit à partir de nos apprentissages. Tout un chacun a le droit de se former, et ce droit fait même partie intégrante du préambule de la Constitution de la Nouvelle République depuis 1946 (Droit à la formation professionnelle). Ainsi, le droit à la formation professionnelle n'est pas un phénomène récent.

Lorsqu'on aborde la formation, il faut différencier la formation continue de la formation initiale. La formation continue s'intéresse aux personnes qui ont quitté la formation initiale (cursus scolaire).

La formation continue la plus connue est la formation professionnelle continue (FPC), instaurée en France avec la loi du 16 Juillet 1971 (loi Delors). Cette loi instaure une obligation de dépense de formation pour les entreprises de plus de dix salariés. Elle crée alors un marché de la formation répondant aux lois de l'offre et de la demande.

Depuis 1971, le domaine de la formation a connu plusieurs réformes. En 2004, une nouvelle loi instaure un droit à la formation professionnelle tout au long de la vie. Ce droit offre la possibilité aux individus de devenir acteurs de leur parcours de formation professionnelle. Cette réforme s'étendra à la fonction publique hospitalière avec la loi du 02 Février 2007 dont la mise en application en 2008 fait suite au décret n° 2008-824 du 21 Août 2008.

Nous vous proposons de parcourir à travers cette étude les enjeux tant individuels que collectifs liés à la formation professionnelle continue à l'hôpital.

Dans un premier temps, nous décrirons le parcours personnel et professionnel qui nous a conduites vers ce travail de recherche. Dans un second temps, nous vous proposons de comprendre le contexte dans lequel s'inscrit ce travail et dans un troisième temps, nous ferons appel à quelques concepts pour tenter d'expliquer le sens de cette réforme dans le but de nous permettre ensuite de problématiser notre recherche.

Nous vous décrirons en seconde partie la méthode de recherche employée et vous proposerons enfin une interprétation des données recueillies.

Vous trouverez en annexe tous les documents supports nous ayant permis de mener à terme ce travail de recherche.

PREMIERE PARTIE

1. Du trajet au projet

Pour illustrer cette partie nous avons choisi de vous faire partager quelques expériences du parcours professionnel qui permettent de dessiner le fil conducteur de ce travail de recherche et qui nous amène aujourd'hui vers la notion de formation continue à l'hôpital.

Nous allons tout d'abord définir les limites de notre étude. Nous nous attacherons davantage dans ce travail de recherche à la formation continue ciblée sur le développement des connaissances et des compétences sans objectif de changement de statut.

1.1. DU STATUT DE L'INFIRMIERE A CELUI DE CADRE DE SANTE

1.1.1. L'apprentissage de la vie

Dès notre plus jeune âge, on nous explique qu'il est nécessaire de se former, d'apprendre pour avancer dans la vie et même pour réussir. Dès notre entrée à l'école les notions d'apprentissage et de formation prennent tout leur sens. Certains ressentent la formation comme un besoin pendant que d'autres la subissent.

Toute notre vie est jalonnée d'apprentissages, qu'ils relèvent ou non d'un choix personnel, qu'ils soient ou non conscientisés.

Notre éducation essaie de nous inculquer des stéréotypes, tels que : « il faut bien travailler à l'école pour réussir dans la vie ». Cela peut conduire certains d'entre nous à un modèle d'apprentissage. Ceux pour qui l'école est difficile, considérée comme une contrainte n'apprécieront pas forcément de retourner se former lorsqu'ils seront adultes parce que l'apprentissage a été vécu comme une véritable contrainte. Les autres qui ont trouvé de la reconnaissance dans l'apprentissage à l'école en auront une autre représentation car se former représente reconnaissance et valeur de l'individu. C'est ce dernier modèle qui est sans doute le point de départ de ce travail de recherche.

1.1.2. L'entrée dans le monde du travail

Lorsque j'ai obtenu mon diplôme d'infirmière en 1998, j'ai pris mes fonctions au sein d'un centre hospitalier public situé en zone rurale. Deux mois à peine après mon arrivée, la responsable de l'unité dans laquelle je travaillais m'interpelle et me demande si je souhaitais m'inscrire à la formation intitulée *Accueil des patients et de leur famille*.

A ce moment je me suis demandé quel était le sens de sa question ? J'étais diplômée donc reconnue compétente selon ma représentation, alors pourquoi me proposait-elle cette formation ? Je découvrais à cet instant qu'on pouvait s'inscrire en formation sans en ressentir le besoin et que même en étant diplômée infirmière récemment, je pouvais prétendre à une formation dans l'immédiat. Ainsi, j'ai pris conscience d'un accès possible à la formation même en étant jeune diplômée.

Il est vrai qu'au cours des études d'infirmières, nous avons appris que nous avons le devoir de mettre à jour nos connaissances afin de rendre la prise en charge du patient toujours efficace. En revanche, selon ma représentation, il fallait avoir envie d'apprendre pour se former et pour avoir l'envie d'apprendre il fallait en ressentir le besoin, y trouver un intérêt. Or à ce moment précis ce n'était pas mon cas puisque mon diplôme était récent et que je sortais de l' « école » (Institut de formation en soins infirmiers).

La responsable estimait-elle que j'avais des difficultés pour accueillir les patients ? Beaucoup de questions se sont bousculées et m'ont conduit vers une remise en question.

En réalité, j'ai appris par la suite que le sens attribué à la formation continue à l'hôpital n'était pas celui de mes représentations.

A cette période le plan de formation était construit de sorte à proposer aux agents un panel de formations qui n'était pas négligeable. Etre capable aujourd'hui de dire si les formations proposées répondaient à un besoin collectif, je ne le suis pas. Beaucoup de formations institutionnelles étaient proposées et touchaient tous les domaines du soin.

Mon établissement avait financé une formation sur *l'Accueil des patients et de leur famille* sans doute dans l'objectif d'améliorer notre approche relationnelle face à l'accueil. Mais le problème du moment pour la responsable de l'unité était de compléter la liste des inscriptions qui comptait un nombre insuffisant de personnes. A cette période, les soignants avaient le droit de s'inscrire aux formations selon leurs propres choix. En revanche, lorsque les listes d'inscription étaient insuffisamment complétées, les responsables d'unités encourageaient les

soignants à s'inscrire car les formations étaient déjà financées. Si personne n'était inscrit, cette formation répondait-elle à un besoin des soignants ?

Les soignants avaient-ils pensé à regarder cette fiche d'inscription ? Elle était affichée dans l'infirmerie comme toutes les autres, au milieu des autres informations.

J'avais pu constater au début de ma carrière d'infirmière que deux catégories de personnel se constituaient : les soignants qui se formaient régulièrement et ceux qui ne s'inscrivaient jamais.

En réalité, nous pouvions même nous apercevoir parfois que les soignants qui auraient eu besoin de la formation n'étaient pas ceux qui en bénéficiaient.

Quels résultats obtenait alors l'établissement en envoyant en formation des soignants qui n'en avaient pas pressément besoin ? Il améliorait parfois les connaissances et les compétences des soignants qui étaient déjà performants pendant que les autres n'allaient toujours pas en formation.

Finalement les soignants qui choisissaient de se former étaient ceux qui pensaient devoir toujours apprendre pour améliorer leur pratique. Les autres qui préféraient sans doute la routine ou peut-être qui étaient angoissés par les formations n'évoluaient pas en même temps que ceux qui se formaient.

Au cours de mon expérience professionnelle, la responsable des unités que j'ai parcourues ne m'a jamais demandé mes objectifs de formation pour l'année N+1. J'étais seule à décider ce dont j'avais besoin. Je dois être honnête et avancer qu'à cette époque, je n'avais pas fait un véritable lien entre les formations et le développement de compétences. Je voyais plutôt la formation comme une activité de plaisir que l'on choisissait pour la découverte d'un autre domaine. Par ailleurs, certaines de mes collègues s'inscrivaient en formation pour oublier la pénibilité du travail quotidien. La formation leur permettait de se ressourcer. Ainsi, si on allait en formation dans le but d'améliorer certaines connaissances ou de découvrir autre chose, on s'y rendait aussi pour créer une rupture avec la routine. On choisissait la formation qui nous plaisait sans pour autant devoir nous justifier.

1.1.3. L'entrée dans un nouveau statut

En 2007, j'obtiens mon diplôme de cadre de santé et la question de la formation continue revient faire écho à travers ce nouveau statut.

De par cette nouvelle fonction, nous sommes dès lors amenées à encourager notre équipe à s'inscrire aux formations proposées dans le plan de formation. Les demandes de formation se faisaient au cours de l'entretien annuel d'évaluation. Chaque soignant émettait alors ses souhaits de formation sans pour autant développer les objectifs qu'ils voulaient atteindre. Le choix de la formation par le soignant n'était pas forcément en lien avec la spécificité de son unité. Il pouvait s'inscrire à toute formation selon la disponibilité des effectifs de l'unité et sous réserve de l'accord de l'établissement. Le soignant choisissait sa formation dans le plan de formation. Il avait donc le droit de se former ou non car le choix était libre (en dehors des formations obligatoires).

Par ailleurs, en tant que cadre, je me suis retrouvée face à des agents qui ne voulaient pas participer à des formations. Pourtant chaque soignant a le devoir de faire évoluer ses connaissances afin de répondre toujours au mieux à la prise en charge du patient (Article R. 4312-10 du code de la santé publique relatif aux règles professionnelles des infirmiers: « Pour garantir la qualité des soins qu'il dispense et la sécurité du patient, l'infirmier ou l'infirmière a le devoir d'actualiser et de perfectionner ses connaissances professionnelles [...] »).

Face au soignant en difficulté dans un domaine précis, le cadre pouvait encourager le soignant à s'inscrire à la formation répondant à ses besoins lors de l'entretien annuel d'évaluation, mais nous nous sommes aperçus en tant que cadre, que les soignants choisissaient souvent des formations qui répondaient davantage à une envie, à un plaisir, qu'à un véritable objectif de développement de compétences nécessaires au maintien de la qualification requise dans l'emploi occupé.

Avant 2009, nous avions pour mission en tant que cadre, d'afficher les propositions de formations munies de listes d'inscription vierges. Les soignants s'y inscrivaient comme ils le souhaitaient. Une fois les listes complétées, la gestion de l'effectif et le choix des agents revenaient ensuite au cadre s'il y avait trop d'inscrits, ce qui était très rare. Il n'y avait pas de règles établies quant au choix de l'agent qui accéderait à la formation. Aujourd'hui avec le recul, et dans un contexte où le temps nous manque, je m'aperçois que mes critères de choix répondaient plutôt à l'urgence temporelle qu'à un réel objectif de développement des compétences.

En 2009, mon établissement décide d'appliquer la réglementation quant à la réforme de la formation continue dans la fonction publique hospitalière. Désormais, nous parlons de formation professionnelle et cette réforme va venir bouleverser toute une organisation.

L'établissement dans lequel je travaille est un centre hospitalier public de petite taille (environ 600 employés) situé préférentiellement en zone rurale. Ces établissements ont aujourd'hui le devoir de prouver leur performance pour rester « en vie ».

En 2009, la Direction de l'établissement décide de décentraliser la conception primaire du plan de formation en attribuant cette mission au cadre de pôle¹, fonction dans laquelle j'ai été nommée en novembre 2008.

Beaucoup de questions concernant la formation continue à l'hôpital se posaient déjà et voilà que soudain nous nous retrouvons face à la conception d'un plan de formation au sein des pôles. Pourquoi soudain une telle effervescence et une grande inquiétude de la part de mes dirigeants surgissent-elle au sein de l'établissement concernant la réforme de la formation continue?

1.2. DE LA RESPONSABILITE AU PROJET

Notre sujet de recherche se retrouve inévitablement relié à notre parcours professionnel. La formation continue ne cesse de nous poser des questions qui deviennent encore plus ambiguës en 2009, lorsque nous nous retrouvons face à la mise en œuvre dans l'établissement du Droit Individuel à la Formation faisant suite à la circulaire DHOS/RH2/RH4/2009/173 du 22 Juin 2009 relative à l'application du Décret n°2008-824 du 21 Août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière.

Ce décret réforme la formation continue à l'hôpital en créant un nouveau dispositif : le droit individuel à la formation. Ce qui m'interroge aujourd'hui et qui fait l'objet de ce travail de recherche, c'est pourquoi le droit individuel à la formation (DIF) a-t-il suscité autant de questionnements et d'inquiétudes de la part de mes dirigeants ? Nous avons même pu bénéficié rapidement en tant que cadre de santé d'une journée de formation organisée par

¹ L'ordonnance n°2005-406 du 02 Mai 2005 prévoyant la simplification du régime juridique des établissements de santé a conduit dans le cadre de la nouvelle gouvernance, les établissements de santé à se réorganiser en pôles d'activités qui regroupent un ensemble d'unités aux missions et aux activités communes ou complémentaires dont le but est de décentraliser les décisions et de mutualiser moyens et compétences. Un pôle est dirigé par un médecin coordonnateur, un cadre soignant et un cadre administratif.

notre OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) afin de nous faire comprendre ce que représente le DIF et comment l'utiliser. Le DIF était devenu tout à coup l'élément central de la discussion sur la formation continue. Le sujet qui revenait constamment concernait la capacité de financement de ce DIF si les tous les agents faisaient valoir leur droit en même temps.

La mise en place de cette réforme s'est faite dans l'urgence car notre responsable de formation avait reçu pour information en avril 2009, l'obligation pour les établissements de la fonction publique hospitalière de répondre à la mise en place de cette réforme en 2009.

A la demande de la responsable de formation, les cadres de pôle se retrouvent ainsi à participer à la production d'un catalogue proposant des formations s'inscrivant dans le projet de pôle, le projet médical, le projet d'établissement. Ce catalogue a été produit dans l'urgence pour mai 2009 afin que les soignants puissent le consulter et choisir des formations en vue de l'entretien individuel de formation en septembre 2009 (l'entretien individuel de formation a été réalisé conjointement avec l'entretien individuel d'évaluation annuel).

Suite aux entretiens de formation, les soignants ont émis des choix de formation dont un premier tri a été effectué en réunion de pôle. La question centrale ayant conduit les choix concernait la probabilité d'une formation à relever du Droit Individuel à la Formation (DIF). Le second critère de choix concernait le coût car nous avions à répondre à un budget de formation spécifique attribué à chaque pôle. Ce budget avait été attribué en fonction du nombre d'agents par pôle. Savoir si une formation relevait du DIF a constamment été discuté avec la personne responsable de la formation. Il n'y avait plus de doute, toutes les formations choisies par les soignants et qui s'inscrivaient dans les projets de pôle et d'établissement relevaient du DIF.

Lorsque la conception primaire du plan de formation au sein du pôle a été réalisée, un second tri dans l'acceptation des agents qui partiraient en formation a été réalisé en Commission de formation (avec les partenaires sociaux).

Après ce lourd investissement de conception du plan de formation du pôle, un jeune cadre de santé diplômé de juin 2009 et recruté sur mon pôle m'interpelle en me disant que l'approche qu'on avait faite du DIF n'était pas la bonne. Notre stratégie n'était pas celle qu'elle avait comprise en formation cadre de santé. Dans un second temps en octobre 2009, une infirmière de l'unité dont je suis responsable me fait remarquer qu'elle a une amie infirmière qui lui a

expliqué que son établissement n'avait pas mis en application le DIF tel qu'on l'avait envisagée. Tout à coup, je me suis demandé comment les stratégies de mise en œuvre du DIF au sein des établissements pouvaient être différentes puisqu'elles s'appuyaient sur un texte législatif.

Aujourd'hui après avoir pris conscience de mes difficultés face à la conception de ce plan de formation, et face aux remarques qui m'ont été faites, je pense qu'il est nécessaire de revenir aux questions essentielles qui sont le fondement de tout projet. Je me suis lancée dans l'action en me reposant sur le discours de mes dirigeants sans véritablement analyser le sens de ce que l'on me demandait et le contenu réel des textes législatifs. Comment concevoir un projet pertinent si l'on n'en comprend pas ses objectifs réels? Toutes ces interrogations nous conduisent aujourd'hui vers le Master d'ingénierie de formation à travers la première question évidente qui aurait dû être posée :

Quels sont dans la fonction publique hospitalière, les enjeux et la place réelle du Droit Individuel à la formation pour qu'il suscite autant d'inquiétude et de questionnements de la part de mes dirigeants?

Il me semble qu'autant de questions méritent aujourd'hui que l'on s'interroge sur les enjeux de la réforme de la formation continue, c'est pourquoi j'ai décidé d'étudier dans un premier temps le contexte dans lequel elle s'inscrit afin de comprendre d'où l'on part et où l'on veut arriver.

2. De l'étude du contexte à la recherche

2.1. LA FORMATION CONTINUE A L'HOPITAL DE 1990 A 2008

Entre 1990 et 2008, la formation continue à l'hôpital était régie par le décret n° 90-319 du 5 Avril 1990 relatif à la formation professionnelle continue des agents de la fonction publique hospitalière :

Art. 1^{er}. – « La formation professionnelle continue des agents titulaires et non titulaires [...] a pour but de **maintenir ou de parfaire leur qualification professionnelle**, d'assurer leur adaptation à l'évolution des techniques et des conditions de travail et de favoriser leur promotion sociale et leur contribution à l'évolution culturelle, économique et sociale. Elle prend la forme d'actions organisées et suivies visant à **l'acquisition de connaissances, d'aptitudes et de compétences** ; ces actions doivent reposer sur des objectifs, des moyens pédagogiques et un dispositif permettant de suivre leur déroulement et d'en évaluer leur impact.

Elle comprend deux types d'actions :

- 1° Les actions figurant dans le plan de formation de l'établissement ;
- 2° Les actions choisies par les agents en vue de leur formation personnelle. »²

L'article 2 de ce même décret énumère le contenu du plan de formation des établissements en les classant en quatre catégories :

- a) des actions de préparation aux concours et examens ;
- b) des études promotionnelles ;
- c) des actions d'adaptation (pour faciliter soit la titularisation, soit l'accès à un nouvel emploi, soit le **maintien de la qualification requise dans l'emploi occupé**) ;
- d) des actions de conversion (pour accéder à des emplois requérant une nouvelle qualification ou à des activités professionnelles différentes).

² Décret n°90-319 du 05 avril 1990 relatif à la formation professionnelle continue des agents de la fonction publique hospitalière

A travers ce texte, nous constatons que le titre du décret est centré sur la formation professionnelle continue des agents de la fonction publique hospitalière et non sur l'agent lui-même. Ce décret ne mentionne jamais la notion de droit. L'agent de la fonction publique hospitalière ne bénéficiait pas en tant que tel d'un droit à la formation mais il pouvait bénéficier de formations à travers les obligations de l'établissement à consacrer 2.1% de la masse salariale en dépenses de formation. Les agents bénéficiaient donc d'un droit non formalisé à travers les obligations des établissements.

Ce texte composé de deux chapitres (la première partie reprenant les actions du plan de formation et la seconde, les actions choisies par les agents) décrit le rôle de la formation continue dans la fonction publique hospitalière, les possibilités d'accès à la formation, le type d'actions à envisager, les obligations de l'établissement envers les agents et les devoirs des agents envers l'établissement après leurs formations (exemple : le devoir de servir).

Nous vous proposons maintenant d'étudier les possibilités d'accès à la formation à travers le décret de 2008³ relatif à la réforme de la formation continue en le comparant au décret de 1990 afin d'identifier les changements.

2.2. LA FORMATION CONTINUE A L'HOPITAL A PARTIR DE 2008

La formation continue hospitalière subit une réforme suite au décret du 21 Août 2008⁴.

Nous allons essayer de regrouper sous la forme d'un tableau les différents axes de formation avant et après 2008 en faisant apparaître ce qui nous interroge actuellement : le Droit Individuel à la formation.

2.2.1. Une comparaison des textes législatifs

Cf tableau page suivante.

³ Décret n° 2008-824 du 21 Août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière

⁴ Décret n° 2008-824 du 21 Août 2008⁴ relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière.

Les différentes actions de formation	Décret de 1990	Décret de 2008
		Les actions pouvant relever du DIF seront mentionnées DIF
La formation initiale	Actions d'adaptation en vue de faciliter l'accès à un nouvel emploi	1° Donner une formation initiale théorique et pratique aux personnes sans qualification professionnelle accédant à un emploi afin de les préparer à occuper cet emploi
La formation continue	<ul style="list-style-type: none"> -Maintenir ou parfaire la qualification professionnelle -Assurer l'adaptation à l'évolution des techniques et des conditions de travail (Actions d'adaptation en vue de faciliter le maintien de la qualification requise dans l'emploi occupé) -Favoriser la promotion sociale (Actions d'adaptation en vue de faciliter la titularisation) et la contribution à l'évolution culturelle, économique et sociale <p>Les actions organisées et suivies visant à :</p> <ul style="list-style-type: none"> -l'acquisition de connaissances -l'acquisition d'aptitudes et de compétences 	<p>« 2° De garantir, de maintenir ou de parfaire les connaissances et la compétence des agents en vue d'assurer » :</p> <p>« a) Leur adaptation immédiate au poste de travail ;</p> <p>« b) Leur adaptation à l'évolution prévisible des emplois ;</p> <p>« c) Le développement de leurs connaissances ou compétences et l'acquisition de nouvelles connaissances ou compétences » ;</p> <p style="text-align: right;">DIF sauf la 2°a)</p>
Actions de préparation aux examens et concours	«[...] actions de préparation au concours et examens[...] »	<p>« 3° De proposer aux agents des actions de préparation aux examens et concours et autres procédures de promotion interne ; »</p> <p style="text-align: right;">DIF</p>
Etudes promotionnelles	«[...] études promotionnelles[...] »	4° De permettre aux agents de suivre des études favorisant la promotion professionnelle, débouchant sur les diplômes ou certificats du secteur sanitaire ou social [...] ;
Actions de conversion	« Des actions de conversion permettant d'accéder à des emplois exigeant une qualification nouvelle ou à des activités professionnelles différentes »	5° De proposer aux agents des actions de conversion leur permettant d'accéder à des emplois exigeant une qualification nouvelle ou à de nouvelles activités professionnelles ;

Les différents axes de formation	Décret de 1990	Décret de 2008
		Les actions pouvant relever du DIF seront mentionnées DIF
Congés de formation professionnelle	Les actions choisies par les agents en vue de leur formation personnelle : - Une mise en disponibilité - Un congé de formation professionnelle pour suivre à leur initiative et à titre individuel des formations distinctes de celles appartenant au plan de formation de leur établissement	6° De permettre aux agents de parfaire leur formation en vue de réaliser des projets personnels et professionnels, grâce notamment au congé de formation professionnelle ;
Bilan de compétences		« 7° De proposer aux agents un bilan de compétences. Ce bilan a pour objet de leur permettre d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ; DIF
Validation des acquis de l'expérience		8° De préparer les agents à la validation des acquis de l'expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification ayant vocation à être inscrit au répertoire national des certifications professionnelles. » DIF

Comparaison des différents contenus des actions de formation avant et après la réforme de 2008

Nous nous apercevons qu'il n'y a pas de grandes innovations hormis la VAE (Validation des acquis de l'Expérience), le bilan de compétences et la formalisation d'un droit : le droit individuel à la formation (DIF). Nous remarquons que l'utilisation de ce droit **PEUT** porter sur certaines actions retrouvées dans l'article 1^{er} de ce décret. Ce sont des actions relevant des axes 2 (b et c), 3, 7 et 8 (comme nommés dans le tableau ci-dessus). Ainsi, le DIF intéresse 4 axes sur 8 permettant l'accès à la formation. Le décret de 1990 mentionne la possibilité de demander une formation par l'agent que dans le chapitre comportant les actions de formation choisies par les agents. Nous pourrions y interpréter qu'il y avait deux possibilités d'accès aux formations : soit par le plan de formation décidé par l'établissement et les instances consultatives, soit par les actions choisies par les agents.

L'article 2 du décret de 2008 décline trois types d'accès à la formation professionnelle :

- A l'initiative de l'établissement dans le cadre du plan de formation et dans le cadre des périodes de professionnalisation (ces périodes comprennent une activité de service et une action de formation par alternance et ont pour objet d'anticiper les risques d'inadaptation des agents à l'évolution des méthodes et des techniques ou de favoriser l'accès à des emplois exigeant de nouvelles compétences ou des activités professionnelles ou des qualifications différentes) ;
- A l'initiative de l'agent, avec accord de son employeur dans le cadre du DIF et dans le cadre des actions de préparations aux concours et examens ;
- A l'initiative de l'agent dans les conditions suivantes : actions de formation choisies en vue d'une formation personnelle (mise en disponibilité, congé de formation), ou actions choisies en vue d'un bilan de compétences ou d'une VAE (validation d'acquis de l'expérience).

Un nouvel accès à la formation est donc possible : il s'agit d'un accès négocié entre l'établissement et l'agent (DIF).

Les actions de formation réalisées sous forme de stages de courte durée et inscrites au plan de formation existaient déjà avant 2008. Aujourd'hui, l'agent peut y accéder à travers le DIF c'est-à-dire que l'agent peut agir sur le plan de formation en faisant une demande de formation puisque certaines actions inscrites au plan de formation peuvent relever du DIF (2b et 2c). Nous avons vu dans le chapitre précédent, que par l'intermédiaire de l'obligation des établissements face à la formation, l'agent pouvait bénéficier de formations.

Ainsi, nous sommes en droit de nous demander pourquoi le DIF a-t-il été créé. L'accès à la formation représentait-il une difficulté à l'hôpital ?

Afin de mieux identifier cette nouvelle notion, nous allons maintenant nous intéresser à sa définition.

2.2.2. Le Droit Individuel à la formation ou DIF :

- **Définition**

Créé par la loi du 04 Mai 2004⁵, il a été étendu à la fonction publique en 2007. Ce droit permet à un agent d'accéder à une action de formation selon sa propre initiative en accord avec son employeur. Le thème de formation souhaité doit relever des « actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances [...] ou les actions de qualification »⁶. Les actions de formation peuvent se dérouler tout ou partie en dehors du temps de travail. Si les actions de formation ont lieu pendant le temps de travail, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération.

Lorsque les heures de formation ont lieu hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

L'agent à temps complet dispose désormais de 20 heures par an (prorata temporis) pour se former selon ses choix. Ce droit de 20H est cumulable mais il reste plafonné à 120 heures si les droits n'ont pas été utilisés pendant 6 ans. Le DIF est transférable d'un établissement à un autre et l'employeur est tenu d'informer le salarié et de notifier annuellement les droits acquis. A réception de la demande de formation, l'établissement employeur dispose d'un délai de 2 mois pour répondre. L'absence de réponse de l'employeur au terme de ce délai vaut acceptation.

Le choix de l'action de formation est arrêté par accord écrit entre l'agent et l'établissement.

En cas de désaccord, durant 2 années consécutives, sur une demande de formation, l'agent bénéficie en priorité, de la part de l'organisme paritaire collecteur, d'une prise en charge

⁵ LOI n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Ressource en ligne accessible sur <http://www.legifrance.gouv.fr/>

⁶ Ibid., chapitre II, article L.933-2

financière de sa formation dans le cadre d'un congé de formation professionnelle, si l'action de formation répond aux priorités fixées par cet organisme.

Les agents peuvent demander à utiliser, par anticipation, un nombre d'heures égal au nombre d'heures déjà acquises, dans la limite de 120 heures au total.

En contrepartie, ils doivent s'engager à servir dans la fonction publique, durant le nombre d'années nécessaires à l'acquisition des droits pris par anticipation.

Enfin, nous avons vu dans le texte de 1990 que les établissements étaient tenus de consacrer 2,1% de la masse salariale au budget formation continue. Ce montant reste identique dans le décret de 2008 même avec la création du DIF. Les établissements se retrouvent donc avec des obligations supplémentaires tout en gardant le même mode de financement de la formation.

Le mode de financement du DIF favorise les formations courtes ce qui permet au salarié de diversifier ses compétences. A l'hôpital les formations courtes sont réalisées sous forme de stages de courte durée prévus dans le plan de formation. Les agents peuvent bénéficier de ce type de formation. Ainsi pourquoi le DIF est-il mis en œuvre à l'hôpital ? L'accès à la formation était-il difficile pour les agents ?

Avec tous les éléments décrits précédemment, si chaque agent faisait valoir aujourd'hui ses droits en même temps, comment l'établissement pourrait-il y répondre sans aucun moyen supplémentaire de financement ? N'était-ce pas là l'inquiétude de mes dirigeants ?

Le texte formalise de façon plus précise les règles de pilotage de la formation professionnelle avec l'intention de donner aux agents un égal accès à la formation. Il fait apparaître également deux particularités : le passeport de formation et l'entretien de formation.

- **Le passeport de formation :**

Le passeport de formation est un outil devant être remis à chaque agent hospitalier, titulaire ou non titulaire. Ce passeport est sa propriété ; il lui appartient de le mettre à jour.

Il recense notamment les titres, diplômes et certifications à finalité professionnelle obtenus par l'intéressé, les formations suivies et dispensées au titre de la formation continue, les bilans de compétences réalisés, etc.

Il mentionne également en annexe les décisions prises lors des entretiens annuels de formation ou à la suite de bilans de compétences.

- **L'entretien de formation :**

« Les agents bénéficient chaque année d'un entretien de formation avec leur supérieur hiérarchique visant à déterminer leurs besoins de formation. L'entretien de formation a notamment pour objet de :

1° Rappeler les suites données aux demandes antérieures de formation de l'agent ;

2° Discuter des actions de formation qui apparaissent nécessaires en fonction des missions de l'agent et de ses perspectives professionnelles ;

3° De permettre à l'agent de présenter ses demandes de préparation aux concours, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences et de période de professionnalisation. Un compte rendu de l'entretien de formation est établi sous la responsabilité du supérieur hiérarchique. Les objectifs de formation proposés pour l'agent y sont inscrits. L'agent en reçoit communication et peut y ajouter ses observations. Ce compte rendu est versé à son dossier.

L'agent est informé par son supérieur hiérarchique des suites données à son entretien de formation. Les refus opposés aux demandes de formation présentées à l'occasion de l'entretien de formation sont motivés. »⁷

Quel est le véritable enjeu à l'hôpital d'une remise en cause de la formation? Un enjeu de formalisation ? un enjeu financier ? un véritable enjeu de développement des connaissances et des compétences ?

L'étude de ces textes ne permet pas encore à ce stade d'identifier les enjeux réels liés à cette réforme, c'est pourquoi nous vous proposons maintenant d'étudier le contexte politique.

2.3. LE CONTEXTE POLITIQUE DE LA REFORME

En mars 2000, lors du Conseil Européen de Lisbonne, nos dirigeants ont décidé pour les dix ans à venir, de l'orientation stratégique suivante : « faire de l'Europe l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale. La notion d'éducation et de formation tout au long de la vie est l'élément clé de cette stratégie »⁸.

⁷ Décret n° 2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière, article 4.

⁸ Fourcade, B. (2009). « La formation tout au long de la vie », in Barbier J-M., Bourgeois E., Chapelle G., Ruano-Borbalan J-C. (dir.), *Encyclopédie de la formation*. Paris : Presses Universitaires de France. (2009). p921

A l'échelle européenne, les objectifs visés sont ainsi la croissance économique, la compétitivité, l'emploi, et la cohésion sociale. Pour y parvenir, pourquoi ont-ils choisi de tout miser sur la formation en octroyant un droit à la formation ? Pourquoi ne l'ont-ils pas envisagé sous la forme d'une obligation ? La demande de formation est à l'initiative de l'individu. Pourquoi ont-ils choisi cette option ?

La formation professionnelle tout au long de la vie a été mise en place pour permettre à chacun un égal accès à la formation. Si l'on s'appuie sur Le Boterf⁹ il avance que des inégalités ont été constatées face à l'accès à la formation et qu'une différence face à cet accès existait entre les statuts. Les cadres et les professions intermédiaires accédaient plus facilement à la formation que les ouvriers et les employés. Ce constat est-il une réalité dans la fonction publique hospitalière ?

Face aux exigences croissantes de qualité et de sécurité, et pour répondre au problème de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (au nom de l'employabilité et de la mobilité) les pouvoirs publics ont choisi de rendre tout individu acteur de son parcours de professionnalisation. Pour le rendre acteur, ils ont choisi l'octroi d'un Droit à la Formation. Pour répondre à ce droit, ils ont mis en place un outil : le droit individuel à la formation.

La création de ce dispositif peut-elle changer les mentalités ? Les soignants vont-ils se saisir de ce dispositif comme une opportunité à l'amélioration de leurs compétences ?

Ainsi, en secteur hospitalier, quel sera le véritable impact de la création du Droit individuel à la formation ?

Maintenant que nous avons parcouru les intentions politiques à un niveau Européen, nous allons essayer de les envisager à un niveau plus local, afin de comprendre comment elles peuvent entrer en interdépendance avec le monde hospitalier.

2.4. LE ROLE DES ETABLISSEMENTS HOSPITALIERS

Depuis la création de l'ordonnance du 24 avril 1996 portant réforme de l'hospitalisation publique et privée, le système de santé français ne cesse d'être en constante mouvance. La gouvernance des hôpitaux se modifie et des obligations s'imposent avec l'arrivée de l'accréditation des établissements de santé.

⁹ Le Boterf, G. (2000), *Construire les compétences individuelles et collectives*, Paris, Editions d'Organisation

La loi du 04 Mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé modifie inévitablement la culture du monde hospitalier. Le pouvoir médical se modifie et la notion de transparence s'impose aux établissements.

Le Titre II de cette loi s'intéresse aux droits des malades. Le patient devient acteur de sa santé en ayant le droit de prendre des décisions qui touchent sa santé. Le monde médical perd alors une partie de son pouvoir.

Le titre III de cette loi s'intéresse à l'amélioration de la qualité du système de santé en évoquant des mesures indispensables tel que le droit à la protection de la santé. Ce droit passe inévitablement par la compétence des professionnels et leur formation.

Avec les réformes en cours de la fonction publique hospitalière, l'hôpital doit aujourd'hui rendre des comptes. Il peut être désormais considéré comme une entreprise ayant pour clientèle les patients. Le patient a le droit de choisir, de décider, de s'imposer. Il est acteur de sa santé. Ainsi, les établissements se doivent d'être performants pour répondre aux attentes des patients. Or, pour être performant, l'hôpital doit développer les compétences des professionnels et pour développer leurs compétences, il faut former les individus. Pour ce faire, l'hôpital utilise un outil : la formation continue.

Si l'on cite Thierry Ardouin, « toute entreprise quels que soit sa taille et son statut juridique, se doit de participer au développement de la formation professionnelle »¹⁰. Ainsi pour l'entreprise, la formation professionnelle relève du DEVOIR.

Les hôpitaux ont le devoir d'améliorer les compétences des agents pour répondre aux exigences de qualité du système de santé. Nos pouvoirs publics ont aussi le devoir d'améliorer les compétences des travailleurs pour répondre à l'employabilité. Pour y répondre, ils ont créé un dispositif : le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie. Mais qu'est-ce qu'un droit ? Qu'est-ce qu'un dispositif ?

Ce dispositif a été créé pour faciliter le développement des compétences. Qu'est-ce qu'une compétence ? Pour développer les compétences, nos pouvoirs publics semblent avoir tout misé sur la formation. Mais que signifie ce concept ?

Autant de questions sans réponse méritent que nous nous intéressions au sens des mots, c'est pourquoi nous allons maintenant étudier le cadre conceptuel de ce travail de recherche.

¹⁰ Ardouin, T., (2003), *Ingénierie de formation pour l'entreprise*, Paris, Dunod, p.145

3. De l'étude conceptuelle au sens

3.1. DU DROIT INDIVIDUEL AU DISPOSITIF COLLECTIF

3.1.1. Le droit : une notion aux définitions multiples

La notion de droit est une notion particulièrement difficile à définir. Par conséquent, cette notion est souvent définie à travers les éléments qui la composent tellement elle fait appel à la complexité.

- **Le droit : un pouvoir, une influence, une autorisation**

Avant d'entrer dans la complexité, nous vous proposons de l'aborder par une définition générale proposée par Le Petit Larousse Illustré de 1995. Le droit ¹¹ en tant que nom masculin, est un pouvoir, une autorisation. C'est aussi ce qui donne une autorité morale, une influence. Par ailleurs, le droit correspond aussi à l'ensemble des principes qui régissent les rapports des hommes entre eux, et servent à établir des règles juridiques (droit positif). Selon le Petit Larousse, la notion de droit recouvre de multiples définitions. Cependant, nous retrouvons une notion commune dans la plupart des approches : la notion de règles.

Nous allons donc commencer par approcher la notion de droit par les mots influence, pouvoir et règles.

En premier lieu, les individus de la fonction publique hospitalière se voient attribué un droit individuel à la formation qui vient renforcer le droit à la formation professionnelle inscrit dans le Préambule de la Constitution du 27 Octobre 1946¹². Grâce aux approches ci-dessus, nous pouvons avancer que les individus ont désormais une influence, un pouvoir face à la formation. Ce droit leur permet donc de pouvoir influencer l'institution, ce qui confère à l'individu un pouvoir d'agir sur la formation dans l'institution et par conséquent de devenir acteur dans l'institution face à son parcours de formation.

¹¹ Dictionnaire encyclopédique, (1994), *Le Petit Larousse illustré*, Paris, Larousse, p.356

¹² Assemblée Nationale, *Préambule de la Constitution du 27 Octobre 1946*, pp44-47, Ressource en ligne accessible sur http://www.assemblee-nationale.fr/connaissance/constitution_0310.pdf

Ce premier constat vient conforter le décret de 2008¹³ étudié précédemment, qui explique que c'est l'individu lui-même qui décide de mettre en œuvre, d'exercer son droit individuel à la formation. Il pilote alors son parcours de formation. En revanche, nous avons aussi défini précédemment, que le droit faisait appel à la notion de règles. Le Droit individuel à la Formation est inscrit lui-même dans un Droit à la Formation Professionnelle tout au long de la vie, qui lui est plutôt dirigé vers l'institution, c'est-à-dire piloté par l'institution qui se doit de respecter un certain nombre de règles. Finalement, nous constatons ici que nous avons à faire à deux pilotes : l'institution et l'individu.

Jean Hilaire¹⁴, Professeur émérite de l'Université Panthéon-Assas (ParisII), définit la notion de droit selon deux sens qui lui sont attribués : l'objet du droit (droit objectif) et le sujet de droit (droit subjectif). Il définit d'une part, le droit objectif (en rapport à son objet) comme un ensemble de règles ou d'éléments normatifs. D'autre part, il aborde la notion de sujet de droit qui correspond à un droit appartenant à un individu (droit individuel). Selon lui, les droits individuels sont des droits subjectifs qui dépendent entièrement du droit objectif dont le rôle est de poser le cadre dans lesquels s'exercent les droits subjectifs. Par cette définition, nous pouvons comprendre que le droit individuel à la formation est un droit subjectif (puisque'il est relié à l'individu) qui est soumis au contrôle du droit objectif qui pourrait être représenté par le décret lui-même. Ce décret de 2008, qui définit l'ensemble des règles relatives à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la fonction publique hospitalière pourrait rejoindre la définition suivante : « ensemble de mesures prises, de moyens mis en œuvre dans un but déterminé »¹⁵. C'est la définition proposée par Le Petit Larousse pour décrire ce qu'est un dispositif. Ainsi, pour exercer un droit subjectif, cela sous-entendrait que le droit objectif ou dispositif ait établi préalablement le cadre de règles permettant l'exercice des droits subjectifs. Nous reviendrons à une définition plus précise du dispositif dans un second temps.

Par ailleurs, en nous attachant d'un peu plus près au décret de 2008, nous avons pu constater qu'il ne s'agissait pas d'un droit individuel d'accès direct à la formation mais plutôt d'un droit de demande de formation, c'est-à-dire une autorisation de formation.

¹³ Décret n° 2008-824 du 21 Août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière

¹⁴ Hilaire, J., (2007), *op.cit*, p.27

¹⁵ Dictionnaire encyclopédique, 1994, *op.cit*, p.346

Par ce constat, nous pouvons ainsi établir que l'exercice d'un droit individuel ne peut se réaliser en toute liberté dans le sens où un droit, aussi apparenté à une autorisation dépend d'une autre entité : l'institution. Ce droit s'inscrit donc dans un système qui fait appel à un ensemble de règles de fonctionnement piloté par l'établissement. Ainsi, peut-on réellement avancer que les individus ont le pouvoir de se former puisqu'ils ne sont pas les seuls décideurs ? Finalement, le seul pouvoir de l'individu s'arrête à la possibilité de demander une formation puisque le décideur reste l'établissement. Ainsi, il serait certainement utopique de croire que l'individu maîtrise son parcours de formation car il n'est pas le seul pilote. Le droit individuel à la formation est donc un droit négocié entre lui et son établissement.

- **Le droit : facteur de cohésion sociale :**

Pour tenter de définir le droit, Jean Hilaire s'appuie par ailleurs sur Celse (II^{ème} siècle après J-C) qui définit *l'art du droit* en associant les deux notions de bien commun et d'équité : « le droit est l'art du bon et du juste (Jus est ars boni et aequi) »¹⁶. Il donne également une autre définition en s'appuyant sur Ulpien (jurisconsulte romain) qui lui a défini le droit comme la volonté de rendre à chacun ce qui lui est dû. Sur la base du même postulat, John Rawls dont sa théorie de la justice a été reprise en sociologie¹⁷ pour définir le droit, insiste sur le fait que le droit assure l'équité, indispensable à l'équilibre social.

Ainsi, la reconnaissance d'un droit permettrait **l'équité et la justice** entre les individus. Nous avons vu précédemment que le Droit individuel à la Formation avait été formalisé dans le but de créer les conditions d'un égal accès à la formation entre les individus. Chaque individu est aujourd'hui égal face à l'accès à la formation puisqu'une durée a été déterminée au prorata du temps de travail. Chaque agent à temps complet peut prétendre à 20 heures de formation par an. Nous pouvons ainsi avancer que ce droit permet effectivement l'équité en termes de durée. Si ce droit individuel à la formation a été créé dans le but de rendre à chacun ce qui lui est dû (principe de la Constitution), cela présupposerait qu'il existait des inégalités face à l'accès à la formation à l'hôpital. Les décisions face à l'attribution des formations relevaient-elles de l'injustice ? Cette hypothèse reste à vérifier.

Par ailleurs, sur quel motif les décideurs politiques se sont-ils fondés pour délimiter le droit à 20 heures de formation par an pour un agent à temps complet ? Est-ce que cette notion de

¹⁶ Hilaire, J., (2007), *op.cit*, p.26

¹⁷ Akoun, A., Ansart, P., (1999), *Dictionnaire de sociologie*, Paris, Editions Le Robert et Seuil

temps correspondait à un besoin ? à une demande du terrain ? Est-ce pour limiter un temps de formation ou pour l'augmenter ? Si nous nous remettons le contexte politique en mémoire et le discours de Le Boterf sur les inégalités des individus face à la formation, l'attribution du droit individuel à la formation devait permettre à l'individu d'avoir accès plus facilement à la formation. Ainsi, l'objectif visé serait d'augmenter l'accès à la formation. Cela présupposerait que le droit à un égal accès à la formation professionnelle qui faisait déjà partie intégrante du Préambule de la Constitution du 27 Octobre 1946¹⁸, n'était pas appliqué et/ applicable. Son inscription dans la Constitution n'a pas suffi à octroyer un égal accès face à la formation. Le décret de 2008 permet alors de formaliser les conditions d'un égal accès à la formation.

D'un point de vue sociologique, le droit tient une place pré-pondérante dans l'émergence du lien social. Ainsi, 2 théories s'en déclinent :

-La première consiste à dire que le droit renvoie à la légitimité ; selon Weber dont les propos ont été repris en sociologie¹⁹ , le droit permet la paix, la stabilité de l'ordre social en s'affirmant grâce à sa légitimité qui nous renvoie à l'exemplarité et à l'obligation. Le droit détient sa légitimité dans la formalisation (droit formel) des textes juridiques. De la même façon, Jean-Hilaire explique que les règles juridiques ont un caractère obligatoire « dont le non respect est l'objet d'une sanction »²⁰. L'Etat utilise donc le droit comme un moyen d'assurer la cohésion sociale. Le droit est légitime lorsqu'il est inscrit et l'écriture passe par les textes législatifs qui obligent les institutions à répondre au dispositif sous peine de sanction.

-La seconde théorie consiste à identifier le droit dans un rôle de régulation : grâce au droit, les actions des individus dans une société sont (en)cadrées, ce qui permet en structurant les actions, de réguler les rapports sociaux.

Par ces constats, le droit permet donc d'assurer une meilleure cohésion sociale, qui est un des objectifs visés à l'échelle européenne comme nous l'avons vu précédemment. Le droit à la formation désormais légitimé par sa formalisation a ainsi un but d'amélioration des liens sociaux, de la paix, de la justice, de l'équité.

Les textes législatifs ne sont pas écrits sur le fait d'un simple hasard. Ils font suite à l'interpellation de plusieurs acteurs (instances, législateurs, représentants du terrain...) qui à

¹⁸ Assemblée Nationale, *Préambule de la Consitution du 27 Octobre 1946*, op.cit, pp44-47

¹⁹ Akoun, A, Ansart, P. (1999), *op.cit.*

²⁰ Hilaire, J. (2007). *op.cit*, p27.

un moment donné ont fait remonter un problème, un besoin. Pour y répondre, nos dirigeants créent des outils tels que les textes législatifs. Mais nous devons aussi nous méfier de l'écriture d'un texte. Ces outils, dont la formalisation les rendent légitimes pour une mise en œuvre plus facile, sont aussi soumis inévitablement à une interprétation de la part de leurs lecteurs et comme le souligne Anthony Giddens dans la citation suivante : « la formulation discursive d'une règle est déjà une interprétation de cette règle »²¹. Par conséquent, il est donc plus fiable de revenir à la lecture personnelle d'un texte législatif plutôt que d'écouter le discours de celui qui reformule ce qu'il en a compris.

Nous avons vu précédemment que le droit individuel à la formation, qui est un droit subjectif, dépend d'un droit objectif (objet du droit) qui s'apparente à un dispositif. Nous allons donc maintenant tenter de définir un dispositif.

3.1.2. Le droit inscrit dans un dispositif :

- **La réponse à un besoin**

D'un point de vue philosophique, Giorgio Agamben²² s'est interrogé sur la définition d'un dispositif. Selon lui, « le mot dispositif est un terme décisif dans la stratégie de pensée de Foucault »²³. Un dispositif est un ensemble dans lequel on retrouve des lois, des discours, des morales, des institutions, des décisions réglementaires... Il s'est demandé comment la notion de dispositif était arrivée dans la pensée de Foucault. Selon lui Foucault s'appuie sur le terme de *POSITIVITE* qu'il a emprunté à Hippolyte qui lui-même aborde cette notion en expliquant la pensée de Hegel. Selon les explications de Hippolyte, Hegel aurait distingué la religion naturelle de la religion positive. La *religion naturelle* correspondrait à la relation directe qui peut exister entre le Divin et la raison humaine, alors que la *religion positive* s'apparenterait à toutes les croyances, les rites, les habitudes qui s'exercent autour de la religion et qui sont selon lui imposés par une société, et donc par là-même faisant appel à l'histoire d'une époque, d'une société. Ainsi, la positivité (ou dispositif) qui regroupe un ensemble d'éléments fabriqués par l'humain, diminuerait la part de liberté d'un individu.

Finalement, nous pourrions associer cette définition à celle du droit. Le droit à la formation est un droit naturel reconnu à chaque individu (Droits de l'Homme) mais ce droit dès lors

²¹ Akoun, A, Ansart, P. (1999), *op.cit*, p.160

²² Agamben, G. (2006), *Qu'est-ce qu'un dispositif?*, Paris, Payot et Rivages.

²³ Ibid., p.8

qu'il se retrouve inscrit dans un dispositif pourrait diminuer la part de liberté d'un individu. En revanche, il faut être prudent sur cette hypothèse car nous avons démontré dans le chapitre précédent qu'il pouvait aussi augmenter la marge de manœuvre d'un individu puisqu'il lui octroie une influence, un pouvoir. Ainsi, la notion de droit peut recouvrir plusieurs intentions : soit augmenter la liberté d'un individu soit la diminuer.

Selon Agamben, Foucault a commencé à évoquer la notion de dispositif lorsqu'il s'est intéressé à la gouvernementalité. Il apparente le dispositif à une *stratégie décisive*. D'un point de vue général²⁴, une stratégie correspond à l'art de coordonner des actions, de les manœuvrer habilement pour atteindre un but. D'un point de vue pédagogique²⁵, une stratégie correspond à une organisation planifiée de méthodes, de techniques et de moyens dans le but d'atteindre un objectif. Selon Agamben, un dispositif est un réseau qui permet de faire le lien entre plusieurs éléments, c'est-à-dire qu'il permet de regrouper des données de façon stratégique dans le but d'aboutir à un résultat. Dans ces différentes approches, nous retrouvons dans la notion de dispositif, les notions de coordination, de manipulation, de rassemblement d'éléments permettant d'atteindre un objectif déterminé. Nous avons vu à travers le contexte politique, que l'objectif fixé par nos dirigeants était de répondre à l'employabilité, la mobilité, la flexibilité. Le but à atteindre est donc bien pré-établi. Ainsi, à travers ces définitions, le dispositif est un outil qui permet d'atteindre un résultat.

Nous allons maintenant nous intéresser à la notion de *décision*. Nous pouvons rapprocher ce constat du point de vue juridique dans lequel un dispositif est « la partie d'un jugement ou d'un arrêt situé après la locution « Par ces motifs » qui contient la décision proprement dite »²⁶. Dans ce cadre, le contenu du dispositif peut varier mais sa forme se compose généralement de deux parties : la première qui reprend la procédure de jugement, et la seconde qui énonce les propositions conduisant à la décision. Ainsi, par cette définition, un dispositif sert également à prendre une décision mais son contenu n'est pas connu à l'avance. C'est une stratégie établie permettant aussi d'atteindre un résultat : la décision, dont le contenu était inconnu au départ.

²⁴ Dictionnaire encyclopédique, (1994), *op.cit*, p964

²⁵ Raynal, F et Rieunier, A. (1997). *Pédagogie : dictionnaire des concepts clés*. Paris. ESF éditeur. p347

²⁶ Braudo, S. (1996-2010) « Définition de Dispositif ». Ressource en ligne accessible sur <http://www.dictionnaire-juridique.com/definition/dispositif.php>

A travers la notion de dispositif, nous pouvons ainsi distinguer la forme et le fond. Soit nous connaissons le résultat (objectif pré-défini) et nous construisons le contenu du dispositif pour l'atteindre, soit le contenu du résultat attendu est inconnu (aboutir à une décision) mais la connaissance de la structure du dispositif permet d'atteindre le contenu du contenant (contenu de la décision). Dans les deux cas, le dispositif répond à un besoin.

Agamben expose également qu'un dispositif s'apparente à une sorte « de formation qui, à un moment donné, a eu pour fonction majeure de répondre à une urgence. Le dispositif a donc une fonction stratégique dominante... ».²⁷ Selon lui, si l'on créé un dispositif c'est parce qu'il y a urgence.

Nous avons vu dans le chapitre précédent que l'attribution et la formalisation d'un droit ne relevaient pas d'un hasard. Il serait certainement utopique de penser que d'un coup, les pouvoirs publics reconnaissent la valeur de l'individu, lui octroient un droit en guise de « reconnaissance ». Ne serait-ce donc pas davantage une stratégie qu'un « cadeau » ? La préoccupation actuelle des pouvoirs publics (l'urgence) concerne l'employabilité et la mobilité des individus pour répondre à un contexte de flexibilité. Pour favoriser l'employabilité, ils s'orientent vers le développement des compétences, pour lequel ils créent le dispositif du droit à la formation professionnelle tout au long de la vie. Face au taux de chômage important en France, il devient nécessaire de trouver des solutions pour aider les individus à développer des compétences pour retrouver un emploi. Mais le chômage est-il réellement lié à un problème de compétences des individus quand on voit que les grandes entreprises se délocalisent vers des pays où la formation / l'instruction ne semble pas une priorité ?

Si l'on reprend la définition de Vincent Chaudet²⁸, un dispositif désigne selon le langage militaire, un agencement de moyens répondant à un plan. Ainsi, là-encore, le droit à la formation répondrait à un plan pensé préalablement par les pouvoirs publics. Nous pouvons ainsi avancer que la création de ce dispositif fait appel à une stratégie de management des individus de la part des pouvoirs publics si l'on reprend la définition de Jérôme Eneau²⁹ qui s'appuie sur Confessore, pour rapprocher le dispositif d'un système de management lié aux changements dans les domaines de gestion des ressources humaines et de l'information visant

²⁷ Agamben, G. (2006), *op.cit*, p9

²⁸ Chaudet, V. (2009). « Dispositif », in Boutinet J-P. (dir), *L'ABC de la VAE*. Toulouse : Erès. (2009). pp122-124.

²⁹ Eneau, J. (2005). *La part d'autrui dans la formation de soi*. Paris. L'Harmattan.

à rendre les organisations apprenantes. Ainsi les dispositifs se composent également de méthodes de management et d'outils techniques.

Vincent Chaudet décrit aussi un dispositif comme « un moyen sophistiqué d'approche et de description de la complexité grâce à un ensemble d'opérations logiques construites ou naturelles »³⁰. Aujourd'hui ce qui relève de la complexité dans le domaine professionnel, c'est la gestion des compétences, le transfert des compétences et des savoirs.

D'un point de vue de la formation, Jérôme Eneau³¹ pense qu'il faut considérer un dispositif selon une approche systémique dans le sens où il relie un ensemble d'éléments qui s'articulent entre eux dans un but déterminé. D'une façon commune, les dispositifs s'apparentent à des « systèmes formels d'apprentissage »³² selon les propos de Jacquinet repris par Jérôme Eneau. Ils permettent d'organiser les moyens humains et matériels favorisant l'apprentissage selon les propos de Blandin repris par J. Eneau. Dans un contexte professionnel, les dispositifs « articulent ainsi non seulement des outils techniques reliant de manière complexe ces différents niveaux d'interactions, mais ils déclinent de plus des politiques, stratégies et méthodes de gestion [...] tout en interconnectant des acteurs d'horizons et d'activités diverses [...] »³³.

Enfin, d'autres auteurs associent aux dispositifs une dynamique évolutive dans le temps et l'espace et pour ce faire emploient plutôt le terme de « démarche dispositif »³⁴ qui apparente le dispositif à un processus.

Par toutes ces approches, nous prenons conscience que le concept de dispositif reste difficile à définir puisqu'il regroupe de multiples composantes complexes et qu'il est souvent défini dans / pour un contexte particulier. On parle de dispositif en termes d'accompagnement en vue d'atteindre un objectif déterminé (dispositif de formation, dispositif d'apprentissage...) mais aussi de dispositif pour désigner un texte législatif, un plan, un système, un processus, une stratégie...dont les finalités dans ces cas précis ne sont pas toujours visibles.

Pour conclure, même si définir la notion de dispositif est un exercice difficile, ce qui reste commun à l'ensemble de ces approches, c'est la notion de mise en œuvre d'un dispositif dans un but déterminé, c'est-à-dire pour répondre à un besoin.

³⁰ Chaudet, V. (2009)., *op.cit*, p.122

³¹ Eneau, J. (2005)., *op.cit*, p85

³² Ibid., p.45

³³ Ibid., p.45

³⁴ Ibid., p.45

- **Dispositif et manipulation**

En reprenant les propos de Michel Foucault, Vincent Chaudet³⁵ explique que le dispositif était vécu de manière péjorative dans les années 1970 puisqu'il était principalement envisagé comme une stratégie dont les finalités n'étaient pas toujours visibles. En effet, il explique qu'il était perçu comme « une manière d'encadrer la société de façon invisible »³⁶.

En se rapprochant de ce point de vue, Giorgio Agamben³⁷ avance qu'un dispositif laisse apparaître du dit et du non-dit et fait ainsi l'objet d'une manipulation. Par conséquent de par sa fonction stratégique, il s'inscrit dans une relation de pouvoir. Selon Le Petit Larousse³⁸, la manipulation correspond à la manière de manipuler un objet, c'est-à-dire la manière de le manœuvrer, mais aussi, à une manœuvre destinée à tromper. Ainsi, y-aurait-il tromperie de la part de nos pouvoirs publics en nous octroyant ce droit à la formation ? Toutefois la tromperie n'est pas toujours associée à une connotation négative. En effet, les parents expliquent bien aux enfants que le père Noël existe et c'est tout simplement dans l'objectif de la féerie, du rêve dont les enfants ont besoin. Ainsi, la manipulation n'est pas forcément négative. Le non-dit est parfois nécessaire. Ne dit-on pas selon l'adage que « Toute vérité n'est pas bonne à dire » ?

Si l'on comprend dans la manipulation, la manière de manœuvrer, elle peut tout simplement s'apparenter à une stratégie de management, déjà définie dans le paragraphe précédent. Manager des humains n'est-il pas de la manipulation ? Pour autant, manager, diriger, manœuvrer ne peuvent pas être systématiquement considérés comme des notions négatives. Ce qui relève du négatif, c'est la manipulation à des fins négatives, non conscientisées par l'individu. Ainsi, ce n'est pas tant la manipulation qui est négative, c'est ce qu'on en fait. Si l'objectif, le but à atteindre, sont clairement établis, la manipulation / le dispositif pour l'atteindre sont des éléments positifs qui permettent de conduire au mieux vers le résultat attendu.

Dans le décret du 21 Août 2008³⁹, les objectifs ne sont-ils pas clairement définis ? En effet, ce décret explique de façon très explicite que sa finalité est de garantir, maintenir et parfaire les connaissances et les compétences des individus. En revanche, ce qui relève de l'implicite, du

³⁵ Chaudet, V. (2009)., *op.cit*, p.122

³⁶ Chaudet, V. (2009)., *op.cit*, p.123

³⁷ Agamben, G. (2006), *op.cit*, p.9

³⁸ Dictionnaire encyclopédique, (1994), *op.cit*, p.628

³⁹ Décret n° 2008-824 du 21 Août 2008³⁹ relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière

non-dit c'est la raison pour laquelle le développement des compétences est recherché. De ce point de vue, on pourrait alors voir dans le dispositif une manipulation mais est-elle négative pour autant ?

Pour répondre à l'employabilité et à la mobilité, les pouvoirs publics ont besoin d'individus acteurs autonomes. En revanche, on sait qu'un management directif dans lequel on impose quelque chose est souvent mal vécu par les individus. Il est souvent plus pertinent de rechercher la motivation des individus à réaliser quelque chose plutôt que de leur imposer. De plus, il serait difficile d'imposer toute formation car elle serait vécue comme une contrainte et n'apporterait pas le résultat attendu. Ainsi, en octroyant un droit aux individus, ces derniers deviennent acteurs responsables et autonomes dans leurs parcours de professionnalisation. La création de ce dispositif devrait ainsi motiver les individus à développer des compétences puisqu'ils pilotent une part de leur DIF. Pour atteindre l'autonomie pour la professionnalisation, l'individu doit être acteur de son parcours de formation, il ne doit pas le subir. Avec un droit il possède un outil pour agir, pour développer des compétences.

En conclusion de ce chapitre, nous allons résumer ce que nous avons pu mettre en évidence. Nous avons défini que le droit recouvrait les notions d'influence, de pouvoir, d'autorisation, de règles, d'équité, de justice et que dès lors qu'il est formalisé à travers des textes législatifs, il devient légitime et permet ainsi d'améliorer la cohésion sociale (rôle de régulation) en offrant une égalité aux individus sur un sujet donné.

Le Droit individuel à la formation octroie donc une influence à l'individu / un pouvoir face à la formation dans l'institution dont sa formalisation devrait lui permettre de devenir acteur légitime dans l'institution face à son parcours de formation.

Nous mettons aussi en évidence que le droit individuel à la formation est soumis à un certain nombre de règles et qu'il est lui-même inscrit dans un autre droit, le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie, qui finalement s'apparente à un dispositif. Nous découvrons également qu'en fonction du contexte, un droit peut augmenter ou diminuer la marge de liberté des individus dès lors qu'il est formalisé. Qu'en est-il alors à l'hôpital ?

Enfin, nous avons choisi dans ce travail de recherche, d'apparenter la notion de dispositif à une stratégie de management de nos pouvoirs publics dans le but de rendre les individus acteurs de leur parcours de formation au service du développement des compétences qui lui-

même est au service de l'employabilité et même encore de l'Economie du savoir à travers l'Europe.

A ce stade, la question qui nous est venue à l'esprit est de savoir pourquoi les pouvoirs publics ont choisi d'octroyer un droit individuel à la formation pour développer des compétences. Qu'est-ce qu'une compétence ? Comment se développe-t-elle ? C'est ce que nous allons tenter de comprendre dans le chapitre suivant.

3.2. DE LA QUALIFICATION AUX COMPETENCES

La notion de compétence a pris de la valeur dans notre société depuis plusieurs années. Guy Le Boterf⁴⁰ (Docteur d'Etat en lettres et sciences humaines et Docteur en sociologie) part du constat que la notion de compétence correspond avant tout à un effet de mode. Ce concept prend de l'importance dans le monde professionnel à partir des années 1970 qui font apparaître dans les discours des partenaires sociaux, la revendication de la reconnaissance de la personne dans les situations de travail. On n'obtient pas des compétences individuelles que par le travail prescrit mais aussi par le travail réel. Ainsi, le concept de compétence a commencé à prendre la place du concept de qualification qui lui-même avait fait suite à la notion de métier. Nous allons nous appuyer sur les propos de Elisabeth Dugué⁴¹ pour approcher succinctement la notion de qualification.

3.2.1. La notion de qualification :

Selon Elisabeth Dugué, le terme de compétence a remplacé progressivement la notion de qualification qui était née après la guerre de 1945. La notion de qualification avait pris naissance avec la volonté de faire reconnaître le travailleur en tant qu'individu dans un collectif au-delà du contrat de travail qui le reliait à l'employeur.

Elle repose sur deux systèmes :

- les conventions collectives qui hiérarchisent et classifient les postes de travail ;
- l'enseignement professionnel qui classifie et organise les savoirs autour des diplômes.

Les conventions collectives permettaient aux travailleurs d'agir face à leur employeur. Les savoirs et les capacités étaient reconnus par les diplômes et permettaient grâce au contrat de travail le paiement de l'employé. La notion de formation professionnelle se développe en

⁴⁰ Le Boterf, G., (2000), *op.cit.*

⁴¹ Dugué, E. (1999). « La logique de la compétence : le retour du passé », in *Education permanente* n°140, pp 07- 18.

étant confiée à l'Etat et se constitue autour de diplômes professionnels. « La qualification fournit donc la structure à partir de laquelle s'organise tout l'enseignement professionnel, par l'école ou par l'apprentissage ; c'est le pivot autour duquel s'ordonnent les processus d'apprentissage. »⁴². La qualification « adaptée aux conditions d'exercice du travail industriel »⁴³ est conçue autour « de la notion anonyme de niveau standard, homologué par l'Etat dans le diplôme, ce qui correspond à l'accroissement de la division et de la standardisation du travail. »⁴⁴

Un problème va alors émerger. La position d'un individu dans l'organisation hiérarchisée du travail dépend d'un diplôme ce qui ne permet pas la reconnaissance des savoirs acquis dans le travail. La reconnaissance, la légitimation sociale se fait à travers le diplôme ce qui va séparer l'école du terrain (lieu de travail) et créer des inégalités sociales. La notion de qualification qui représente alors un système figé va très vite montrer qu'à elle seule, elle ne peut pas répondre à la flexibilité. Les technologies et les organisations du travail évoluent sans cesse et l'individu doit s'adapter en permanence. Le système de qualification qui répondait aux organisations stables (type taylorien) montre petit à petit ses difficultés à s'adapter aux organisations souples qui ne cessent d'évoluer. Le système de qualification mis en place pour répondre à la pénurie de main d'œuvre qualifiée perd de la valeur avec la crise de l'emploi. Les diplômes ne suffisent plus pour accéder à un emploi.

Dans les années 1990, la compétitivité, les nouvelles exigences du travail en termes de qualité conduisent les entreprises à modifier leurs organisations. Le monde du travail a connu de réelles difficultés et les jeunes sans qualification ont beaucoup été touchés par le chômage.

Face aux difficultés à trouver un emploi, certains ont choisi la sécurité par des formations surqualifiantes offrant un diplôme de haut niveau, offrant de lourds bagages de connaissances. Finalement, on s'est très vite aperçu que même un individu hautement qualifié voyait les portes du marché du travail se refermer devant lui car les entreprises réclamaient plus que des connaissances : elles recherchaient des individus opérationnels de suite, c'est-à-dire des individus compétents, capables de créativité et d'innovation. La qualification ne suffit plus. Il faut des individus capables de construire des compétences, car dans un contexte où la société est en constante mouvance, les entreprises ne veulent plus simplement des individus capables de réaliser des tâches précises mais aussi et surtout des individus capables de gérer des

⁴² Ibid, p.9.

⁴³ Ibid, p.9.

⁴⁴ Ibid, p.9.

situations dans leur globalité. Ainsi, la qualification n'est plus que le point de départ de la valorisation d'un niveau acquis et elle devra très vite se compléter par une dynamique d'apprentissage. Selon Wittorski⁴⁵ la qualification permet de hiérarchiser un niveau de compétences pour un emploi donné. Les entreprises recrutaient auparavant des individus en se basant sur leur qualification, ce qui aujourd'hui correspond à un système figé et remis en cause car ce dernier ne permet pas à lui seul l'adaptabilité dont ont besoin les entreprises pour faire face aux évolutions. Pour identifier les compétences, il devient ainsi nécessaire de savoir de quoi l'on parle c'est pourquoi nous allons tenter de définir ce concept dans le chapitre suivant.

3.2.2. Le concept de compétence :

Selon Guy Le Boterf ⁴⁶ la notion de compétence n'est pas récente et les entreprises ont toujours cherché à employer des individus compétents et à développer leurs compétences. Selon lui, c'est la définition de la compétence qui a évolué. « Etre compétent dans une situation de travail en 2000 ne signifie pas la même chose qu'être compétent en 1950 ou en 1970 »⁴⁷ . Selon lui, c'est le contenu du concept de compétence qui s'est modifié. Ainsi, il est temps maintenant de d'approcher maintenant sa définition.

- **La compétence : résultat d'un apprentissage**

Claude Levy-Leboyer⁴⁸, Professeur de Psychologie du travail, explique que l'acquisition de compétences nouvelles offertes par le travail, est facilitée par l'intelligence. Selon lui, le développement de compétences nouvelles peut être relié directement à l'exercice d'une activité professionnelle. Ainsi, l'individu peut se développer personnellement grâce à l'acquisition de compétences. En revanche, il explique également que pour acquérir de nouvelles compétences, il faut être capable d'apprendre, c'est-à-dire d'en posséder les aptitudes. Claude Levy-Leboyer relie très étroitement les aptitudes et les traits de personnalité aux compétences. Pour développer des compétences, l'individu doit posséder des aptitudes. Selon lui, les aptitudes et les traits de personnalité permettent de caractériser les individus et d'expliquer leur comportement alors que les compétences renvoient à la mise en œuvre

⁴⁵ Wittorski, R. (1998). « De la fabrication des compétences », in *Education Permanente*, n°135, pp.57-69

⁴⁶ Le Boterf, G., (2000), op.cit.

⁴⁷ Ibid, p.18

⁴⁸ Levy-Leboyer, C. (1996). *La gestion des compétences*. Paris. Editions d'Organisation.

intégrée d'aptitudes, des traits de personnalité et de connaissances dans une mission confiée par l'organisation.

Selon lui, une compétence a une composante individuelle car elle fait appel à des connaissances, des savoirs, des aptitudes, des valeurs, acquis par l'individu. De plus, il différencie les compétences des qualités et habiletés faisant suite à une formation. Claude Levy-Leboyer insiste sur le fait qu'une compétence ne peut être reliée qu'à une situation de travail, une tâche, une activité et qu'elle est aussi le résultat de l'expérience. Être compétent dans une situation donnée, c'est avoir la capacité de mobiliser des savoirs et aptitudes intégrés sans se poser de questions. Agir avec compétence se rapproche selon lui d'un automatisme. Les automatismes ne s'acquièrent qu'avec l'expérience. Ce constat amène Claude Levy-Leboyer à considérer une compétence comme un ensemble de processus implicites que l'individu éprouve des difficultés à décrire. Selon lui, un individu ne peut décrire seul les conduites qui l'amènent à agir de telle ou telle façon dans une situation donnée puisqu'une compétence fait appel à des caractéristiques individuelles qui ne sont pas toujours conscientisées. Les savoirs et aptitudes sont tellement intégrés qu'ils en deviennent difficiles à expliciter. Un individu peut montrer en action qu'il est compétent mais selon Claude Levy-Leboyer, il est difficile pour lui de verbaliser sa compétence et par voie de conséquence de l'enseigner. Wittorski⁴⁹ quand à lui, avance qu'une compétence ne peut être reconnue et affirmée que par une tierce personne. Il explique qu'une compétence produite par un individu ou un groupe est nommée/reconnue socialement et qu'elle se met en œuvre grâce à la mobilisation de savoirs combinés pour une action spécifique et qu'elle dépend aussi de la représentation que se fait l'individu lui-même de la situation. Ainsi, une compétence dépend inévitablement de l'individu, comme le souligne Le Boterf⁵⁰ qui explique qu'on n'a jamais rencontré de compétences dans un escalier, un bureau ou un ascenseur.

Claude Levy-Leboyer s'appuie sur les phases de l'apprentissage pour assimiler la compétence à un automatisme. Il décrit trois étapes : une première phase qu'il décrit comme une étape cognitive, une seconde étape qui permet d'augmenter la rapidité de l'action et de diminuer les erreurs, et une troisième étape qui concerne l'acquisition de la compétence lorsque l'action est maîtrisée et devient un automatisme. Au début de l'apprentissage d'une tâche, un individu observe, enregistre, fait appel à sa mémoire en réfléchissant à ce qu'il convient de faire. Cela

⁴⁹ Wittorski, R. (1998), *op.cit.*

⁵⁰ Le Boterf, G., (2000), *op.cit.*, p.103

demande des efforts de concentration et d'attention. Lorsque les étapes sont enregistrées, intégrées, l'individu finit par mobiliser ses aptitudes et ses savoirs sans les conscientiser puisque les actes deviennent automatiques et indépendants du contrôle cognitif. Par ailleurs, il décrit aussi la compétence comme la capacité d'un individu à adapter sa conduite aux différents changements de l'environnement.

Il décrit au final deux types de compétences :

-la compétence assimilée à un automatisme lorsque l'activité fait appel à la réalisation d'une tâche routinière. L'intelligence générale joue un rôle fondamental au début de tout apprentissage. Au fur et à mesure que la tâche devient automatique, l'appel aux capacités intellectuelles diminue alors que dans le même temps les aptitudes évoluent. Dans ce premier cas, Claude Levy-Leboyer parle d'aptitudes spécifiques requises pour l'acquisition ou l'utilisation de compétences précises. Ces aptitudes se limitent selon lui à la phase d'apprentissage lorsque la tâche a la possibilité d'être automatisée. Pour décrire ce même type de compétence, Wittorski⁵¹ reprend le discours des psychologues du travail et notamment Leplat qui parle de *compétences incorporées à l'action*, c'est-à-dire qu'elles sont tellement intégrées à l'action, liées au contexte qu'elles s'apparentent à une routine ne faisant plus appel au raisonnement.

En revanche, les aptitudes de l'individu augmentent puisqu'il maîtrise parfaitement l'*opération*. Si l'on reprend les propos de Léontiev (1972,1975) cités par Wittorski⁵², il est nécessaire de distinguer l'action de l'opération. Il décrit une action comme un processus qui est soumis à un but défini et conscientisé alors qu'une opération est un moyen pour réaliser une action. Lorsqu'un individu maîtrise l'action, celle-ci se transforme progressivement en une opération. L'individu doit d'abord apprendre à réaliser une tâche / une action (en faisant appel à ses capacités intellectuelles, sa mémoire) dont le but à atteindre est la maîtrise de l'action et lorsque l'action est maîtrisée, elle devient une opération nécessaire pour atteindre la performance, car elle devient un moyen pour atteindre un autre but. La maîtrise permet d'augmenter les aptitudes et donc la rapidité de l'action. L'évolution des buts / des objectifs permet ainsi le développement des compétences.

⁵¹ Wittorski, R. (1998), op.cit, p.59

⁵² Wittorski, R. (1998), op.cit, p.59

-la compétence associée à un environnement complexe faisant appel aux aptitudes mentales, décrites comme la capacité de s'adapter au changement. Les processus cognitifs sont sans cesse mobilisés.

Claude Levy-Leboyer a voulu démontrer que chaque compétence requiert différentes aptitudes mais que dans tous les cas, les aptitudes intellectuelles et les capacités cognitives jouent un rôle fondamental.

On retrouve dans sa description l'explication de Guy Le Boterf notée ci-dessus lorsqu'il avance que c'est le contenu du concept de compétence qui a évolué. Lorsque Levy-Leboyer décrit ses deux types de compétences, on retrouve dans la première définition des compétences reliées directement aux activités / tâches ce qui fait penser à l'organisation scientifique du travail (Taylorisme) puisqu'il parle d'automatisation alors que dans la seconde définition, il parle de compétences reliées à des situations, ce qui fait place davantage à l'individu lui-même et à sa capacité d'être autonome.

La notion de compétence était donc reliée dans les années 1970 à la capacité de réaliser une tâche dans un temps donné alors qu'aujourd'hui elle correspondrait plutôt à la capacité d'un individu à gérer une situation.

Nous pouvons ainsi relier ce constat au discours de Wittorski⁵³ quand il explique que la compétence est un *processus générateur* de la performance. Même si son contenu a évolué, la compétence vise dans les deux cas la performance.

- **Les référentiels de compétences : l'individu et ses aptitudes / le travail et ses éléments**

Claude Levy-Leboyer a étudié différentes listes de compétences proposées par certains auteurs ou des organisations. Il en ressort que certaines listes décrivent les activités relatives à un poste pendant que d'autres décrivent les aptitudes. En effet, il explique ce constat par le fait que les méthodes d'analyse des postes de travail sont souvent centrées soit sur les aptitudes et les traits de personnalité soit sur les activités de travail, et qu'on n'y retrouve pas les compétences qui relient ces deux aspects. Ainsi, on retrouve des listes centrées sur l'individu et d'autres centrées sur le travail. Claude Levy-Leboyer déplore que caractéristiques individuelles et éléments du travail ne soient pas reliés. C'est selon lui, ce qui fait la compétence. A la lecture des différentes listes, il a fait plusieurs observations qui

⁵³ Ibid

permettent d'établir un modèle de référentiel de compétences qui se composerait de la manière suivante :

- Une liste de compétences spécifiques (d'un emploi, d'une organisation, d'un secteur d'activités ou encore d'un niveau hiérarchique) ;
- Une liste de compétences *génériques* qu'il compare à des aptitudes *classiques*. Il parle ici de compétences communes à une fonction ;
- Une liste d'aptitudes et de traits de personnalité ;
- Une liste de compétences techniques.

Wittorski⁵⁴ pense également que la compétence ne peut être abordée de façon isolée. En effet, il explique qu'une compétence se situe à l'intersection de 3 champs : le champ du parcours de socialisation, de la biographie, le champ de l'expérience professionnelle et le champ de la formation. Ainsi la description d'une compétence devrait tenir compte de ces 3 champs.

Le Boterf aborde la notion de référentiel de compétences en termes de défis de l'évolution démographique. Selon lui, il ne semble plus pertinent de structurer un référentiel de compétences en termes de savoirs, savoir-faire et savoir-être mais il s'agit plutôt de « distinguer les ressources sensorielles et motrices, les capacités cognitives fondamentales pour traiter et mémoriser l'information, le capital de connaissances et de savoir-faire provenant de l'expérience... »⁵⁵. Il est nécessaire de faire apparaître des ressources qui tiendront compte de l'impact des effets de l'âge des individus sur la compétence. Dans certaines situations, l'âge pourra être envisagé comme un atout alors qu'il pourra être une contrainte pour d'autres.

Selon Levy-Leboyer, il existe une difficulté dans l'élaboration d'un référentiel de compétences : c'est le vocabulaire. Chaque mot est choisi pour telle ou telle raison par ceux qui élaborent un référentiel. Ainsi, une compétence peut se nommer de la même manière dans deux référentiels mais ce n'est pas pour autant qu'elle aura le même contenu. Le discours de Le Boterf⁵⁶ est sensiblement identique lorsqu'il affirme que le choix du vocabulaire dépend de la culture et de l'histoire de l'entreprise, et que chaque entreprise ne désignera pas de ce fait la même chose sous la définition d'une compétence. Par ce constat, les entreprises dont les

⁵⁴ Ibid

⁵⁵ Le Boterf, G.,(2000), *op.cit*, p.40

⁵⁶ Ibid, p.118

activités, les organisations sont différentes ne peuvent interchanger leurs référentiels. Il est donc nécessaire pour chaque entreprise de créer son propre référentiel de compétences individuelles qui s'appuiera sur ses valeurs, son organisation, ses activités. En revanche, la création d'un référentiel mérite que chaque compétence soit définie clairement et que le vocabulaire employé ait le même sens pour chaque individu qui s'en servira comme support d'évaluation.

Lorsqu'il évoque les référentiels de compétences, Le Boterf⁵⁷ explique qu'ils ont bien sûr leur utilité mais que tous les travaux réalisés ne tiennent pas suffisamment compte de l'individu, comme si les compétences existaient en soi. Selon lui, il faut faire une distinction entre « être compétent » et « avoir des compétences ». Selon sa définition, être compétent signifie que l'individu sait agir de façon pertinente, efficace, performante dans une situation donnée, alors qu'avoir des compétences, c'est disposer de ressources pour agir avec compétences. Une personne peut disposer de ressources personnelles, de ressources externes (outils de l'environnement) mais cela ne signifie pas qu'elle saura agir avec compétence. En effet, selon Le Boterf, agir avec compétence, c'est être capable de combiner entre elles chacune des ressources dans une situation professionnelle afin d'obtenir le résultat attendu (la performance). Ainsi selon lui, avoir des ressources est un élément clé de la compétence mais il ne suffit pas pour agir avec compétence. Agir avec compétence signifie que l'on obtient un résultat observable, mesurable.

Enfin, selon Le Boterf, même si la définition d'une compétence est sensiblement différente d'une entreprise à une autre, ce qui importe c'est de mettre en relation les ressources que certaines nommeront compétences, les activités prescrites (nommées parfois compétences requises) et les résultats. L'« agir avec compétence » doit être abordé comme un processus.

- **Le développement des compétences :**

En France, notre culture était orientée vers une formation centrée sur l'enseignement de connaissances, de savoir-faire, d'attitudes à adopter. La formation initiale permettait d'obtenir une qualification qui nous permettait d'accéder à un emploi. Puis dans les entreprises, il existait une formation d'intégration des nouveaux personnels à qui on enseignait toutes les spécificités de l'entreprise. Claude Lévy-Leboyer souligne à ce stade que la formation était la

⁵⁷ Ibid, p.103

première étape indispensable au *travail proprement dit*. Or dans un monde où les progrès technologiques, la productivité s'imposent ce type de formation devient insuffisant. Il faut maintenant envisager la formation en termes de développement des compétences, c'est-à-dire une formation dont le rôle unique n'est pas de précéder mais aussi d'accompagner l'individu dans le monde du travail pour lui permettre de s'adapter aux évolutions.

Selon Claude Levy-Leboyer une compétence ne s'enseigne pas en termes de transmissions de savoirs. Ainsi, selon lui, la gestion des compétences ne dépend pas des dispositifs de formation des établissements.

La logique de la qualification dissociait lieu de travail et formation en associant les savoirs uniquement à la formation. La logique de la compétence s'appuie « sur le postulat que le savoir n'existe qu'en action »⁵⁸ et « entraîne une intégration entre formation et travail. »⁵⁹

Selon cette logique, c'est le lieu de travail qui devient formateur, le lieu privilégié à l'acquisition des compétences. Le système de formation se réoriente et développe des nouvelles modalités d'organisation des savoirs. Il « faut dorénavant préparer les travailleurs non pas à exercer une spécialité mais à pouvoir se reconvertir en permanence. Ce qui est valorisé, ce n'est pas ce qui inscrit dans un métier, c'est ce qui permet de passer souplement d'une spécialité à une autre »⁶⁰.

Selon le point de vue de Claude Lévy-Leboyer, c'est la mobilité qui permet de développer des compétences en créant des occasions pour apprendre. Selon Guy Le Boterf⁶¹ la mobilité offre des situations d'apprentissage qui permettent la construction du parcours professionnel de l'individu. Selon lui, on ne parle plus de gestion de carrière de manière linéaire mais de situations professionnalisantes tout au long de la vie qui permettront des évolutions vers de nouvelles situations. Ainsi, cela re-questionne les modalités de formation des individus dans les entreprises. Il s'appuie sur Argyris (1991) pour expliquer que l'individu apprend de l'expérience en questionnant ses pratiques, son comportement, et en les analysant. Il affirme qu'on ne peut pas acquérir de nouvelles compétences dans des tâches routinières et dans des situations qu'on maîtrise. C'est pourquoi la mobilité qui confronte l'individu à des situations nouvelles permet de développer des compétences car elle oblige l'individu à se questionner.

⁵⁸ Dugué, E. (1999), *op.cit*, p.16

⁵⁹ Ibid, p.16

⁶⁰ Ibid, p.16

⁶¹ Le Boterf, G., (2000), *op.cit*

L'évolution des organisations implique de nouvelles compétences liées à l'adaptabilité des individus. Pour créer l'adaptabilité et répondre aux changements multiples de l'environnement, les entreprises décentralisent les pouvoirs de décisions et laissent place à la flexibilité et à l'interdépendance des individus, ce qui les obligent à développer de nouvelles compétences, d'où l'importance selon Lévy-Leboyer de développer la capacité à apprendre et ce, de manière autonome. En revanche, même si la mobilité permet le développement de l'individu, il émet une mise en garde en s'appuyant sur les travaux de Gabarro (1987). En effet, des étapes sont indispensables à respecter lorsqu'on parle de mobilité. La fréquence des rotations doit être déterminée car pour développer des compétences, il est nécessaire que l'individu s'adapte au poste. Pour ce faire, il décrit 5 étapes : « l'inventaire, l'immersion, l'adaptation, la consolidation et le perfectionnement »⁶². C'est seulement lorsque la phase d'adaptation est atteinte que les compétences nouvelles peuvent être consolidées. Selon lui, la phase d'adaptation à un poste s'acquiert au bout de 3 ans.

En résumé, selon Lévy-Leboyer, la construction des compétences se fait essentiellement par l'expérience c'est-à-dire que pour être compétent, il faut déjà avoir mis en situation ses savoirs car le savoir pur sans expérience ne représente pas la compétence. Les compétences ne peuvent se développer que par l'activité elle-même. Toutefois si l'on reprend les propos de Wittorski⁶³, la compétence se construit aussi à travers cinq composantes :

- une composante cognitive qui s'appuie sur les savoirs, les connaissances et sur les représentations que l'individu se fera de la situation ;
- une composante affective c'est-à-dire l'image de soi (positive ou altérée), l'investissement affectif (plaisir ou souffrance) et l'engagement (la motivation). L'image de soi dépend du regard que les autres porteront sur l'individu. Selon Wittorski, elle est un élément moteur de la construction d'une compétence.
- une composante sociale qui correspond à l'évaluation sociale ou à l'anticipation de celle-ci pour la pratique réalisée ;
- une composante culturelle, liée aux valeurs de l'organisation. L'organisation reconnaît certaines formes de compétences qui influenceront la pratique de l'individu ;
- une composante praxéologique qui correspond à la partie visible, observable, évaluable de la compétence (la performance).

⁶² Lévy-Leboyer, C., (1996), *op.cit*, p.135

⁶³ Wittorski, R. (1998), *op.cit*, p.61

La construction de la compétence est ainsi multifactorielle et ne dépend donc pas que de la mobilité.

Enfin, Guy Le Boterf⁶⁴ explique qu'une compétence doit sans cesse évoluer. Selon lui, il devient de plus en plus difficile de rester compétent en ne comptant que ses ressources individuelles. Pour agir avec compétence, un individu doit être capable de mobiliser ses savoirs mais aussi ceux qu'il capitalise chaque jour au sein de son organisation. Il doit les actualiser et les renouveler. Ainsi, une compétence n'est pas figée et si les savoirs qui la composent ne sont pas actualisés, elle ne répondra plus à la performance.

Nous pouvons ainsi constater que le développement d'une compétence est tributaire de nombreux éléments. Pourtant, nos pouvoirs publics ont centré leurs efforts sur le développement des compétences par l'accès à la formation, un champ dont il faut tenir compte selon Wittorski comme nous l'avons vu précédemment. Ainsi, nous allons essayer de comprendre comment la formation peut permettre le développement de la compétence et peut-être la capacité *d'Apprendre à apprendre*. Avant toute chose, il est donc nécessaire d'étudier ce qu'est la *formation* et ce que *se former* signifie.

3.3. DE LA FORMATION CONTINUE A LA MOTIVATION

3.3.1. La formation professionnelle tout au long de la vie

Selon Bernard Fourcade⁶⁵, ce concept qui n'est pas récent, fait suite aux concepts d'éducation permanente, d'éducation tout au long de la vie déjà présents dans les années 1970. Le concept de la formation professionnelle tout au long de la vie prend naissance avec les notions de « société du savoir » et « économie du savoir ». Dans les années 1990, certains parlent d'« éducation tout au long de la vie » pendant que d'autres utilisent la notion d'« apprentissage tout au long de la vie ».

En revanche, Bernard Fourcade⁶⁶ qui s'appuie sur les propos de W. Boschier explique que les mots choisis ont un sens délibéré. Pour W. Boschier, la notion d'apprentissage renvoie l'individu à sa propre responsabilité face à son parcours vis-à-vis duquel il doit en fonction de ses besoins, consommer dans les offres d'éducation et de formation pour le maintien de son employabilité. En revanche, l'accès à la formation / l'éducation est tributaire d'un

⁶⁴ G. Le Boterf, (2000), *op.cit*

⁶⁵ Fourcade, B. (2009), *op.cit*, pp 914-955.

⁶⁶ Ibid

environnement social mettant en œuvre les conditions permettant la réalisation des projets des individus.

Françoise Raynal et Alain Rieunier⁶⁷ différencient dans leur ouvrage, l'éducation de la formation, en attribuant à la formation un côté organisationnel plus formel dans le sens où elle consiste en une action aux objectifs fixés et ayant une durée limitée. Elle vise plutôt l'acquisition de savoirs et de savoirs-faire alors que l'éducation s'oriente davantage vers l'acquisition d'un savoir-être.

Dans les années 1990, la Commission européenne insiste pour placer l'individu au cœur de la formation, et considère que l'appropriation par les individus des nouvelles technologies de l'information et de la communication passe inévitablement par la formation tout au long de la vie.

Selon l'article premier du décret du 21 Août 2008⁶⁸,

« La formation professionnelle tout au long de la vie des agents titulaires et non titulaires de la fonction publique hospitalière a pour but de leur permettre d'exercer efficacement leurs fonctions durant l'ensemble de leur carrière, d'améliorer la qualité du service public hospitalier, de favoriser leur développement professionnel et personnel et leur mobilité. Elle contribue à créer les conditions d'un égal accès aux différents grades et emplois entre les hommes et les femmes ».

Selon un article issu de la revue Soins Cadres⁶⁹, l'auteur s'appuie sur Condorcet pour expliquer que l'instruction non entretenue ne peut durer dans le temps, c'est pourquoi cette instruction doit être accessible à tous les âges de la vie. L'instruction permet selon lui à chaque individu de devenir autonome et de pouvoir subvenir à ses besoins.

L'autonomie est un des objectifs visés par nos pouvoirs publics. Pour obtenir des acteurs responsables, capables de s'adapter aux évolutions, il faut développer leur autonomie dans l'apprentissage. Françoise Raynal et Alain Rieunier⁷⁰ avancent que pour développer le degré d'autonomie vis-à-vis de l'apprentissage, il faut développer « la compétence à s'auto-instruire », qui rejoint l'idée de développer la notion *d'apprendre à apprendre*.

⁶⁷ F.Raynal, A. Rieunier, (1997), *op.cit*, p.150

⁶⁸ Décret n° 2008-824 du 21 Août 2008, *op.cit*, article premier.

⁶⁹ Vernotte, C. (2009). « La formation professionnelle tout au long de la vie », in *Soins Cadres*, n° HSF, vol.18, pp.4-7

⁷⁰ Raynal, F, Rieunier, A, (1997), *op.cit*, pp48-49.

Cette compétence se développe grâce aux situations de formation permettant à un individu de développer sa capacité à apprendre seul. Ces situations se nomment situations d'auto-formation. Elles permettent aux individus de développer leur autonomie et l'aptitude à « apprendre à apprendre » en partant de supports *structurés, structurants et non structurés*.

S'il est nécessaire de développer la capacité d'apprendre à apprendre, nous ne pouvons faire l'économie de passer par la définition du concept « apprendre » et du concept d'apprentissage. Nous évoquerons ces deux concepts à travers l'approche du concept de formation.

3.3.2. Le concept de formation

- **Définition :**

Pour Bernard Fourcade « la formation consiste en l'activité menée en vue de conférer à l'apprenant une compétence précise et prédéterminée autour d'un projet, orienté le plus souvent vers une finalité professionnelle »⁷¹. Pour la définir, il explique en s'appuyant sur d'autres références, que « *la formation n'est pas une fin en soi, mais un moyen de développer les aptitudes professionnelles d'une personne, compte-tenu des possibilités d'emploi, et de lui permettre de faire usage de ses capacités au mieux de ses intérêts et de ceux de la communauté* »⁷². Selon Etienne Bourgeois⁷³, la finalité de la formation telle qu'elle est définie socialement est de faire *apprendre*. Il entend par là la construction ou la facilitation à la construction de connaissances et de compétences. L'adulte qui entre en processus de formation attend de recevoir un contenu en termes de connaissances et de compétences de la part du formateur. L'apprentissage est l'objectif visé tant du point de vue de l'entreprise que du point de vue de l'adulte en formation.

Le processus d'apprentissage est traversé par trois dimensions en interaction : la dimension cognitive, la dimension motivationnelle et la dimension sociale. La dimension cognitive fait appel à la mobilisation et à la transformation des schèmes cognitifs d'un individu qui accompagnent son action. La dimension motivationnelle fait appel à l'engagement de l'individu dans la formation. L'individu fait le choix de la formation,

⁷¹ Fourcade, B. (2009), *op.cit.*, p.920

⁷² Ibid, p.921

⁷³ Bourgeois, E. (2009). « Apprentissage et transformation du sujet en formation », in Barbier J-M., Bourgeois E., Chapelle G., Ruano-Borbalan J-C. (dir.), *Encyclopédie de la formation*. Paris : Presses Universitaires de France. (2009). pp 31-67

entre ensuite en formation et s'y implique suffisamment pour la mener à terme. La dimension sociale fait appel à la rencontre d'autres personnes, avec lesquelles l'individu interagit en direct (présentiel) ou à distance. Après avoir déterminé qu'un processus d'apprentissage s'inscrivait dans trois dimensions, nous allons maintenant tenter de définir la notion d'apprentissage et ce qu'apprendre signifie.

- **Apprendre selon la conception cognitiviste⁷⁴ :**

Cette théorie s'intéresse aux éléments du cerveau (éléments invisibles) qui permettent d'apprendre.

Apprendre se conçoit selon quatre étapes : dans la première étape il s'agit pour l'individu de comprendre, dans la seconde, il s'agit d'acquérir des informations, des capacités, la troisième consistera à intégrer des schèmes nouveaux à sa structure cognitive et la quatrième permettra de modifier ses représentations. Selon Piaget, le concept central de l'apprentissage est le concept d'équilibration. Un individu est en équilibre tant qu'il est confronté à des situations qu'il connaît déjà (les schèmes de sa structure cognitive lui permettent de répondre de façon adéquate aux situations). Lorsqu'il rencontre une situation nouvelle, il se retrouve alors en état de déséquilibre (les schémas d'action de son cerveau ne lui permettent pas de répondre à la nouvelle situation). Par la recherche de nouvelles solutions, les schèmes vont ainsi se modifier par l'intermédiaire des phénomènes d'assimilation et d'accommodation. Cette succession d'éléments permet alors à la structure cognitive de retrouver un nouvel équilibre. Selon Piaget, c'est donc la succession des éléments d'assimilation et d'accommodation qui permet à l'individu de s'adapter. L'acquisition/ la construction de la connaissance se fait grâce à l'interaction permanente de l'individu et du monde (constructivisme).

Pour reprendre les propos de Le Boterf⁷⁵ lorsqu'il évoque les notions de réflexivité et de transférabilité, l'expérience vécue peut permettre l'apprentissage à condition que l'individu soit acteur dans la situation. L'individu peut être conscient de son action mais pas nécessairement. Il peut être confronté à la réussite ou à l'échec sans en connaître les raisons. Le Boterf explique que l'apprentissage sur le tas a des limites. L'individu reproduit des actes identifiés chez les professionnels qu'il côtoie. Il peut dans ce cas agir sans apprendre ou apprendre faiblement. Le contexte connu dans lequel l'individu agit

⁷⁴ Raynal, F et Rieunier, A. (1997), *op.cit.* p.32

⁷⁵ Le Boterf, G. (2000), *op.cit.*

peut entraîner un enfermement de celui-ci dans une routine car en « restant « collé » à la situation le sujet reste enfermé dans le cycle de la répétition. L'apprentissage peut alors ne pas dépasser le stade du conditionnement»⁷⁶. Le Boterf détermine plusieurs étapes nécessaires à l'apprentissage : l'expérience de la situation vécue, l'explicitation de l'action dans la situation, la « conceptualisation et la modélisation », le transfert ou la transposition à de nouvelles situations. L'expérience doit être explicitée pour être source d'apprentissage. L'action doit être mise en mots. Elle doit être conscientisée par l'individu pour en faire un objet de réflexion. Une fois que l'action a été décrite, l'individu doit prendre conscience de l'enchaînement des éléments de l'action, en essayant de reformuler, d'expliquer son action afin d'arriver à un modèle. Il s'agit ici de partir du contexte pour arriver à des généralités. Pour reprendre les propos de Piaget cités précédemment, cette étape de réflexion correspond à la construction de nouveaux schèmes qui rendent compte de la compréhension de la situation rencontrée.

Cette étape de modélisation permet ensuite d'atteindre l'étape du transfert ou de la transposition à de nouvelles situations. Il s'agit ici de mettre en pratique dans un nouveau contexte, les apprentissages effectués et conscientisés précédemment. Selon Le Boterf, si la nouvelle situation se rapproche de la situation vécue (même famille), l'individu s'arrêtera à l'étape d'*assimilation* car « la combinatoire de ressources (connaissances, savoir-faire, savoirs capitalisés...) à mettre en œuvre restera proche des précédents »⁷⁷. C'est seulement dans une situation réellement différente des situations vécues que l'individu devra établir une *accommodation* des schèmes opératoires. « Les combinaisons de ressources devront être recomposées »⁷⁸. Les contenus des ressources vont se modifier mais aussi les éléments qui les reliaient entre elles. Le Boterf parle ici de *transfert* et plus encore de *transposition*. L'individu va donc reconstruire des *schèmes opératoires* et des connaissances.

« La reconstruction exige une déconstruction des « représentations » ou des « conceptions » que le sujet avaient acquis. Ce coût cognitif n'est acceptable que si le professionnel possède une idée claire de l'intérêt qu'il a à réaliser cet apprentissage, que s'il en perçoit les enjeux et le sens »⁷⁹.

⁷⁶ Ibid, p126.

⁷⁷ Ibid, p.132.

⁷⁸ Ibid, p.132.

⁷⁹ Ibid, p.132

Ainsi, par cette dernière approche, nous pouvons constater que l'apprentissage est lié à l'individu et que ce dernier ne pourra apprendre que s'il comprend l'intérêt de l'apprentissage.

Selon Guy Le Boterf⁸⁰ la façon d'apprendre se modifie avec l'âge. Il est toujours possible d'apprendre mais avec l'âge, il semblerait qu'il faille plus de temps. La notion de temps prendrait le pas sur la capacité à apprendre. Il faut du temps aux individus pour laisser de côté ce qu'ils ont appris et donner un sens à ce qu'ils apprennent. Le changement demande du temps.

- **Apprendre selon la conception behavioriste⁸¹ :**

Cette théorie s'intéresse aux éléments visibles permettant l'apprentissage : le comportement de l'individu. Apprendre consiste à modifier son comportement de façon durable.

Les behavioristes décrivent ce qu'ils observent de l'extérieur et « affirment qu'il suffit d'organiser les contingences extérieures de renforcement pour que les individus apprennent »⁸². Le renforcement positif est une technique qui vise à encourager l'individu dans ses efforts par le fait qu'il réussit. Pour atteindre le comportement souhaité, on propose à l'individu des exercices de difficulté graduée en fonction de ses capacités. Le renforcement positif permettra d'atteindre le comportement attendu.

Après avoir parcouru quelques théories régissant l'apprentissage, nous allons nous intéresser aux dispositifs d'apprentissage.

- **Les dispositifs d'apprentissage :**

Dans le champ de pratiques de la formation, les dispositifs d'apprentissage sont très variés. Nous tenterons d'approcher trois types de dispositifs définis par Etienne Bourgeois⁸³ : la formation formelle, l'auto-formation, la formation en situation de travail.

⁸⁰ Ibid, p.43

⁸¹ Raynal, F et Rieunier, A. (1997), *op.cit*, p33

⁸² Ibid, p.33.

⁸³ Bourgeois, E. (2009). « Les dispositifs d'apprentissage en formation d'adultes », in Barbier J-M., Bourgeois E., Chapelle G., Ruano-Borbalan J-C. (dir.), *Encyclopédie de la formation*. Paris : Presses Universitaires de France. (2009). pp 507-536.

✓ La formation formelle

Ce dispositif de formation regroupe les cours, les séminaires ou ateliers, qui se déroulent distinctement des situations de travail. Il s'adresse à des groupes, en présence d'un formateur. Il s'effectue sur la base du présentiel.

Il se déroule en dehors des situations de travail afin de permettre à l'individu une disponibilité cognitive maximale permettant l'assimilation des connaissances. Il considère que l'individu étant coupé de son espace de travail habituel est plus réceptif aux savoirs enseignés. L'individu peut penser. Ce dispositif permet aux individus de rencontrer d'autres personnes avec lesquelles il pourra interagir immédiatement.

Certains attribueraient des vertus d'apprentissage aux interactions sociales. Les connaissances enseignées relèvent d'une validation scientifique et sociale et ne font pas appel au contexte de travail. Ce dispositif ne permet pas réellement la contextualisation de l'information. C'est un défi que devra relever le formateur car l'individu assimilera (traitement cognitif) plus facilement des connaissances contextualisées, mises en lien avec une situation concrète. L'apprentissage est plus difficile lorsque les connaissances enseignées ne sont pas associées à des situations vécues.

✓ L'autoformation :

Il s'agit ici d'un processus d'apprentissage auto-dirigé permettant d'encadrer un individu. L'individu apprend généralement seul ou avec peu d'interactions sociales en présentiel. On retrouve ces dispositifs sur internet, lectures, multimédia, travaux de recherche...

Ces dispositifs permettent d'adapter l'offre de formation aux besoins de l'individu. Il s'agit donc d'une formation individualisée. C'est ici l'individu qui décide des supports, des techniques, des modalités... de la formation. Elle s'adapte à ses besoins, à son rythme, à ses contraintes...

Le formateur dans ce dispositif d'autoformation est davantage un *accompagnateur* sur le plan individuel. Ce processus sous-entend une capacité de l'individu à être autonome dans son parcours de formation. Il est ici responsabilisé. Ce dispositif se développe grâce aux nouvelles technologies de communication (internet).

✓ La formation en situation de travail

Cette catégorie de formation s'apparente aux dispositifs faisant appel au tutorat « visant à encadrer, individuellement ou collectivement, des employés (ou stagiaires) dans une organisation en vue d'optimiser leur apprentissage en cours de travail »⁸⁴.

Les sources d'informations susceptibles de permettre l'apprentissage sont l'action et l'observation.

Ce dispositif permet de décloisonner espace de formation et espace de travail. Il s'agit ici de plonger l'individu au cœur des situations d'apprentissage. L'apprentissage prend en compte la réalité de terrain. Les apprentissages professionnels se font directement en lien avec les exigences de performance du poste de travail. Beaucoup d'entreprises adoptent ce système pour des raisons économiques car leur développement est moins coûteux que la mise en œuvre de dispositifs de formation formelle.

3.3.3. La formation continue

• **Définition**

Claudie Solar⁸⁵ définit la formation continue comme une activité dont le but est l'acquisition, le développement ou le perfectionnement de savoirs ou de compétences que ce soit dans la vie professionnelle ou personnelle. Les besoins des individus diffèrent en termes de formation et il est nécessaire d'en tenir compte.

Christine Fournier⁸⁶ (centre d'études et de recherche sur les qualifications, Marseille, France), met en évidence les principaux freins à la formation continue des femmes, suite à un rapport étudié par le Conseil Supérieur de l'égalité professionnelle en 1999.

Nous ne nous attacherons pas ici à tous les freins qui sont identifiés car ils concernent surtout la formation professionnelle en guise de promotion professionnelle pour les femmes.

En revanche, un des freins identifiés et qui pourrait être transférable pour le sujet qui nous préoccupe, est l'information sur l'utilité et l'intérêt des formations proposées. Elle évoque ici une information insuffisante donnée aux femmes peu qualifiées sur les possibilités d'évolution professionnelle ou de maintien dans un emploi qui pourraient être accompagnées par la formation continue dans le cadre du plan de formation. Elle ajoute que très souvent les

⁸⁴ Bourgeois, E. (2009), op.cit, p510

⁸⁵ Solar, C. (2005). *La formation continue. Perspectives internationales*. Paris. L'Harmattan.

⁸⁶ Ibid

personnes les moins qualifiées n'ont pas une vision claire des évolutions des organisations, des techniques et qu'elles n'appréhendent pas toujours de façon concrète les enjeux liés à la concurrence qui oblige une meilleure qualification et le développement des compétences. Elle termine son exposé en expliquant que si l'information qui accompagne l'utilité et l'intérêt des formations proposées n'est pas délivrée, les femmes ne s'engageront pas vers les formations.

De plus, Claudie Solar met en évidence dans son analyse que les femmes privilégieraient des dimensions personnelles dans le choix de leur formation alors que les hommes auraient tendance à les évincer. Les besoins sont donc différents en fonction des individus.

Les hommes privilégieraient les formations conduisant à une promotion alors que les femmes s'attacheraient davantage à des objectifs plus personnels.

L'information sur le contenu des formations et son intérêt seraient donc indispensables pour motiver les individus à se former. Comment les soignants choisissent-ils leur formation à l'hôpital ? Se former induit-il à l'hôpital un besoin réel de développement des compétences ou une réponse à des besoins personnels d'autant que les soignants paramédicaux sont en majorité des femmes ? Qu'est-ce qui motive les individus à se former ?

- **La motivation et la formation des adultes**

Selon Etienne Bourgeois⁸⁷ il existe une condition essentielle à la notion d'apprentissage : c'est l'engagement et la persévérance de l'individu dans la formation pour mener la formation à son terme. Il met en lien la motivation de l'individu avec la représentation de l'image de soi. L'image de soi qui résistera le plus au changement est l'image de soi positive que le sujet cherche à préserver car il essaiera d'éviter les situations qui pourraient remettre en question l'image qu'il a de lui.

Selon Claude Levy-Leboyer⁸⁸, l'image de soi est un déterminant de la motivation. Selon lui, le résultat d'une activité dépend d'une part des compétences, qualifications et aptitudes mais aussi de la motivation, de l'effort que l'individu veut bien consacrer à son travail. Si l'individu estime que ses efforts ne serviront à rien, sa motivation à réaliser une activité s'en ressentira. Ce mode de pensée est directement relié à l'image de soi selon Claude Levy-Leboyer. En effet, chaque individu pratique une auto-évaluation de sa capacité à réaliser une

⁸⁷ Bourgeois, E. (2009). « Apprentissage et transformation du sujet en formation », in Barbier J-M., Bourgeois E., Chapelle G., Ruano-Borbalan J-C. (dir.), *Encyclopédie de la formation*. Paris : Presses Universitaires de France. (2009). pp 31-67

⁸⁸ Levy-Leboyer, C, (1996), *op.cit*, p.116

tâche, à se mettre en projet ou à atteindre un but. S'il pense ne pas disposer des qualités nécessaires, il sera démotivé. L'image de soi correspond à ce que l'individu pense, souhaite, croit pouvoir ETRE et la façon de s'auto-évaluer dépend aussi du regard des autres et des expériences passées. Il explique par ailleurs, que la capacité à faire un choix important dans la vie professionnelle dépend de l'image de soi. Il souligne que la construction de l'image de soi dépend des informations reçues au cours du parcours scolaire, du comportement des enseignants à son égard, des résultats obtenus. Un individu qui aura été comparé en termes de résultats obtenus adaptera ses choix et ses intérêts à ce qui s'apparentera à son image de soi. Ces différents éléments liés au parcours scolaire influencent les choix de l'individu. Selon l'auteur, l'image de soi est un élément central de la motivation et c'est pour cela que les entreprises devraient centrer les bilans de compétences sur la valorisation de l'image de soi qui correspond à la conviction d'un individu à posséder une compétence pour une activité requise.

Etienne Bourgeois avance que les processus motivationnels mettent en jeu des représentations, des cognitions : « valeur perçue de la tâche, utilité perçue de la tâche, importance perçue de la tâche, intérêt perçu, image de soi, buts personnels, sentiment d'autonomie, de compétence, de lien à autrui, sentiment d'efficacité personnelle, etc... »⁸⁹. Ainsi ce sont les représentations que l'individu se fait de la formation (valeur, utilité, importance, intérêts, buts...), d'une activité, qui lui permettent de s'engager dans celle-ci. Etienne Bourgeois⁹⁰ explique également que l'engagement de l'individu dans l'apprentissage est lié à deux types de représentations (construits motivationnels) : d'un côté, c'est la valeur que l'individu accorde à une activité d'apprentissage et de l'autre la perception qu'il a des possibilités de réussir l'activité. Pour qu'un individu s'engage dans une formation (se motive à réaliser une formation), il est nécessaire qu'il en perçoive son utilité.

Selon Claude Levy-Leboyer, c'est la définition d'objectifs ou de buts individuels qui permet de développer la motivation et l'effort des individus à condition qu'ils soient précis, acceptés et évalués (c'est-à-dire comparés à la réalité). Définir des buts à un individu en partant de l'analyse objective de ses compétences lui permettrait ainsi de conscientiser ses manques, ses besoins et pourraient par conséquent lui permettre de comprendre l'utilité d'une formation.

⁸⁹ Bourgeois, E. (2009), op.cit., p49

⁹⁰ Bourgeois, E. ((2009). « Motivation et formation des adultes », in Carré P., Fenouillet F. (dir), *Traité de psychologie de la motivation*. Paris : Dunod. (2009). pp232-251

Enfin, Pierre-Henri François⁹¹ s'appuie sur différents auteurs pour expliquer que certains pensent qu'il existe dans la motivation, un besoin de l'individu de se sentir à l'origine de ses actes. C'est le besoin d'autonomie qui fonderait le besoin d'autodétermination qui est à relier au besoin de compétences. En conclusion, pour se sentir autonome, l'individu devra avoir une liberté pour agir.

⁹¹ François, P-H. ((2009). « Motivation et management », in Carré P., Fenouillet F. (dir), *Traité de psychologie de la motivation*. Paris : Dunod. (2009). pp211-231

4. De la problématisation à l'hypothèse de recherche

Pour réussir à problématiser notre question de recherche, il est nécessaire de synthétiser l'étude des concepts décrits dans les précédents chapitres.

Pour réaliser ce cheminement, la première préoccupation qui nous avait traversé l'esprit au début de ce travail de recherche était la question suivante : en secteur hospitalier, comment la formation continue des paramédicaux peut-elle répondre à la fois à un besoin institutionnel de développement de compétences collectives au service du patient et au projet individuel du soignant ? Le fondement de cette question était en fait lié à la mise en œuvre dans les hôpitaux, du droit individuel à la formation faisant suite au décret de 2008 relatif au droit à la formation professionnelle tout au long de la vie. Cette mise en œuvre tout à fait récente au sein de notre établissement avait déclenché au plus profond de nous, de multiples questionnements dont nous ne mesurons pas les enjeux. Nous n'étions pas en accord avec nos actes dont nous assumons pourtant entièrement la responsabilité. L'entrée dans l'action immédiate sans période de réflexion intime nous a poussées à suivre le mouvement institutionnel que nous n'avions pas dans un premier temps suffisamment analysé.

Finalement après de multiples discussions et réflexions en groupe au sein de l'Université, notre question s'est précisée de la façon suivante : quel est le véritable enjeu de la création du Droit Individuel à la formation pour qu'il suscite autant d'inquiétude et de questionnements de la part de mes dirigeants ? Le droit individuel à la formation qui nous semblait au départ un outil intéressant pour favoriser le développement des compétences, était soudain devenu la préoccupation majeure de nos dirigeants lorsque nous évoquions la Formation Continue.

Par la même occasion, nous ne comprenions pas pourquoi nos pouvoirs publics avaient choisi d'octroyer un droit individuel à la formation alors même que notre devoir en tant que cadre de santé est de favoriser le développement des compétences collectives. Nous nous sommes ainsi demandé ce qu'était un droit. Pourquoi ce droit a-t-il été créé alors que selon nos représentations la formation ne semblait pas poser problème à l'hôpital. Nous avons donc choisi d'étudier le concept de droit car peut-être que nous ne comprenions pas son intérêt en raison d'une représentation erronée de ce concept.

Les premières lectures de ce concept n'ont pas été satisfaisantes dans le sens où la notion de droit est très complexe et recouvre de multiples définitions. Nous ne parvenions pas à établir un lien avec le sujet qui nous préoccupait. C'est seulement après avoir exposé nos difficultés à notre groupe de formation face à l'étude de ce concept que Mme Cornu⁹² nous a redirigées vers la notion de dispositif. Nous avons repris les lectures et nous avons ainsi réussi à mettre en lien les notions de droit et de dispositif.

Nous avons ainsi appris que la formalisation d'un droit à travers un texte législatif le rend légitime et octroie à l'individu une marge de manœuvre, un pouvoir, une influence qui lui permet de devenir acteur, d'agir dans l'institution. En permettant l'équité, il devient facteur de cohésion sociale grâce à son rôle de régulation des liens sociaux. Le droit individuel est un droit subjectif qui dépend d'un droit objectif, c'est-à-dire d'un cadre de règles. Le droit individuel à la formation s'apparente à un dispositif lui-même inscrit dans un autre dispositif (Le décret relatif au droit à la formation professionnelle tout au long de la vie).

Nous apprenons que définir la notion de dispositif relève de la complexité dans le sens où elle recouvre elle-aussi de multiples définitions. Un dispositif peut être un plan, un processus, un texte législatif, un dispositif d'apprentissage, une loi, un réseau... Un dispositif peut laisser apparaître du dit comme du non-dit ce qui le renvoie selon Agamben à la notion de manipulation et de pouvoir.

Ce que nous retiendrons de la notion de dispositif, c'est qu'il correspond à un outil créé par l'homme (dans le sens où il n'est pas naturel) mettant en interaction de nombreux éléments enchaînés logiquement dans le but de répondre à un objectif, à un besoin, d'atteindre un résultat, de prendre une décision. Il peut aussi s'apparenter à une stratégie de management.

Ainsi, l'octroi d'un droit individuel relève davantage d'une stratégie de management de la part de nos dirigeants (tant du point de vue de l'individu que de l'institution) que d'une récompense ou d'un « cadeau ». Le droit individuel est donc tourné vers l'individu en lui octroyant un pouvoir d'agir mais en étant inscrit dans un dispositif il est soumis à un cadre de règles faisant l'objet de sanctions en cas de non respect de ce cadre. L'individu est donc pilote à l'intérieur d'un dispositif piloté par l'institution, lui-même piloté par l'Etat. Le droit reste la propriété de l'Etat. Enfin, ce que nous retiendrons, c'est que le DIF est un droit de demande de formation et non pas un droit d'accès direct à la formation.

⁹² Laurence Cornu, Professeur des Universités, est intervenue auprès de notre groupe en cours de formation

La question qui nous a ensuite traversé l'esprit était de savoir pourquoi les pouvoirs publics avaient décidé d'octroyer un droit pour développer des compétences et pourquoi ils s'intéressent tant aujourd'hui à développer des compétences. Vers quel enjeu nous conduit la compétence ? Nous avons alors choisi d'étudier le concept de compétence en nous intéressant également au processus de développement de la compétence.

Nous avons traversé différentes approches de la compétence en nous appuyant sur différents auteurs cités précédemment.

Nous en retiendrons les éléments suivants :

- selon Le Boterf, ce n'est pas la notion de compétence qui est nouvelle mais plutôt la définition de son contenu ; les compétences d'aujourd'hui ne sont plus les mêmes que dans les années 1970 ;

- la compétence correspond à la capacité d'un individu à gérer une situation en mobilisant des savoirs intégrés, des ressources (internes ou externes) de façon pertinente afin d'arriver à un résultat attendu; elle ne doit pas être envisagée comme un état mais comme un processus (Wittorski et Le Boterf s'accordent sur ce point) ;

- une compétence ne doit pas rester figée ; elle n'est pas un état; elle doit évoluer et pour ce faire il est nécessaire de créer des situations apprenantes et d'actualiser ses connaissances ;

- il existe plusieurs niveaux de compétences, le premier étant selon Wittorski la qualification ; Levy-Leboyer décrit plusieurs types de compétences que l'on peut apparenter à des niveaux d'apprentissage ; Le Boterf préfère parler d'évolution de la compétence en termes de processus et distingue *Avoir des compétences* et *Agir avec compétence* :

- l'évolution de ce concept répond aux besoins du contexte sociétal actuel en constante mouvance faisant appel à la flexibilité et à la mobilité ; Les entreprises ont besoin d'individus autonomes et acteurs mais aussi capables d'apprendre pour faire évoluer leurs compétences;

- la compétence est le résultat d'un apprentissage donc elle est en étroite relation avec l'expérience ; elle fait appel à des aptitudes cognitives, aux traits de personnalité, aux valeurs de l'individu, à des savoirs c'est pourquoi une compétence est étroitement reliée à l'individu. La compétence se situe à l'intersection de trois champs (le champ du parcours de socialisation, de la biographie, le champ de l'expérience professionnelle et le champ de la formation).

-une compétence est quasiment impossible à décrire par l'individu lui-même car elle fait parfois appel à des automatismes dont l'individu ne conscientise plus les liens qui l'y conduisent ;

-la définition d'une compétence doit être propre à une entreprise car elle doit tenir compte des individus qui la composent, de sa culture, de son organisation et de ses attentes de résultats; la définition n'est pas transférable car le langage peut-être différent d'une entreprise à une autre ;

Notre étude permet de constater que le développement d'une compétence est tributaire de nombreux éléments. Les pouvoirs publics ont choisi d'octroyer un droit individuel à la formation pour favoriser le développement des compétences individuelles et collectives parce qu'une compétence est intimement reliée à l'individu lui-même, à sa volonté, à sa représentation des situations, à son parcours de vie, à ses aptitudes, à ses ressources individuelles ou externes. Ainsi pour développer des compétences collectives, il est nécessaire d'abord de penser aux individus eux-mêmes car comme le rappelle Claude Levy-Leboyer, une entreprise ne gère pas des ressources humaines mais elle est ce que sont ses ressources humaines. Si l'entreprise oriente les thèmes de formations, leur contenu devrait être orienté par les besoins de développement des compétences des individus qui la composent.

Enfin, nos pouvoirs publics ont centré leurs efforts sur le développement des compétences par l'accès à la formation, alors même que Claude Lévy-Le Boyer explique qu'une compétence ne se transmet pas par les dispositifs de formation des entreprises. Nous nous ainsi dirigées vers l'étude du concept de formation afin de mieux comprendre ses attributs.

Nous avons vu à travers le concept de formation que la formation est un des moyens qui permet de favoriser l'apprentissage d'un individu. Il existe différents dispositifs de formation : la formation formelle (les stages de courte durée proposés à l'hôpital appartiennent à cette catégorie), l'autoformation (qui fait appel à la responsabilisation de l'individu puisqu'il est seul dans ce processus ou avec un formateur à distance), la situation de formation. L'engagement de l'individu dans la formation dépend de sa motivation à réaliser la formation. Un individu motivé est plus réceptif à l'apprentissage, ce qui permet l'intégration de nouvelles connaissances, éléments indissociables de la compétence.

Nous avons mis en évidence que la motivation dépendait de nombreux facteurs : représentations de la situation, image de soi, parcours scolaires et professionnels, intérêts perçus de la situation, utilité perçue, mais aussi un besoin de l'individu de se sentir à l'origine de ses actes. Le besoin d'autonomie qui fonderait le besoin d'autodétermination serait à relier au besoin de compétences.

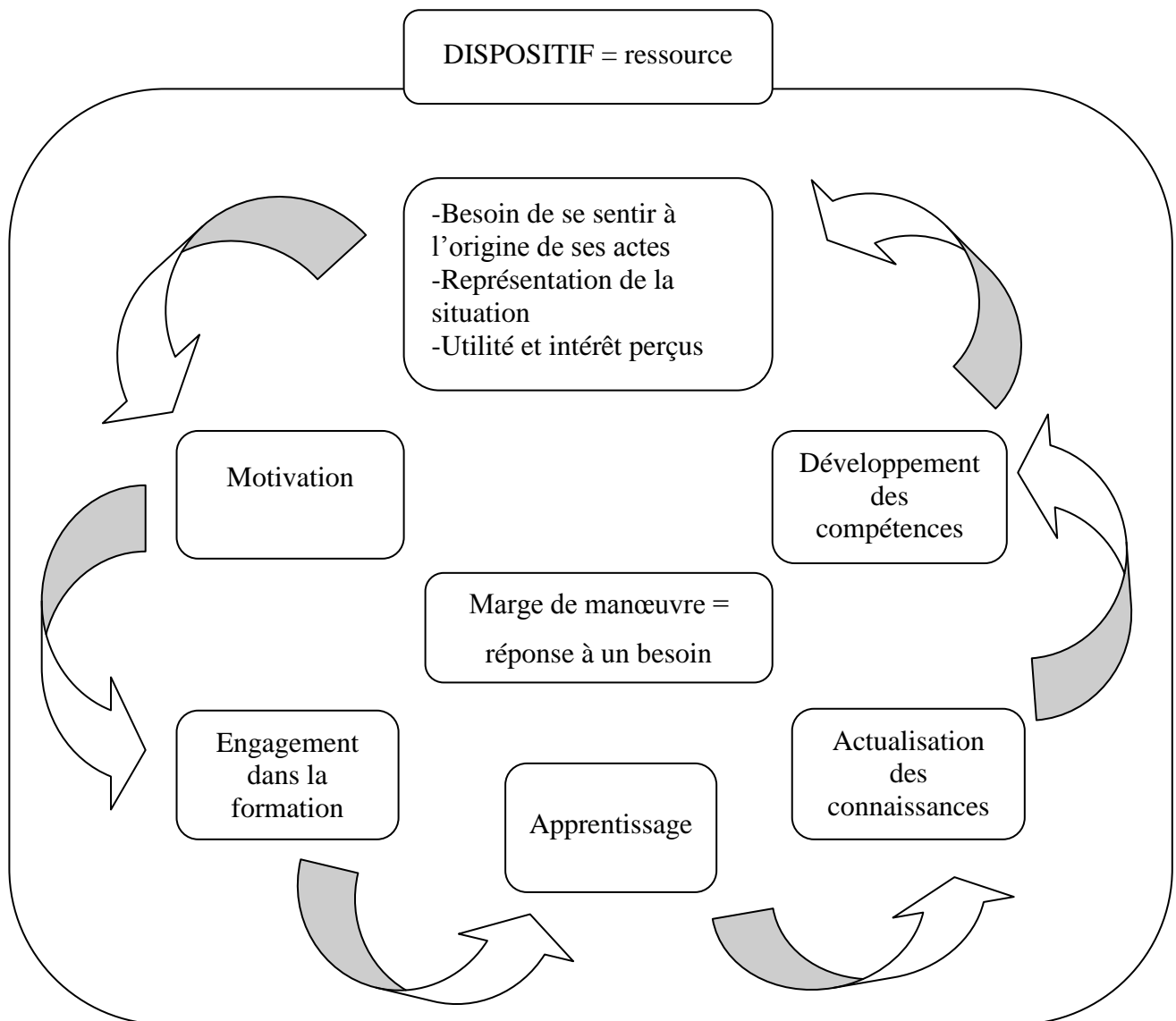
Par conséquent, en agissant sur certains facteurs individuels de la motivation tels que le besoin de se sentir à l'origine de ses actes ou sur la représentation d'une situation et de son utilité, le droit individuel à la formation ou dispositif qui influence la marge de manœuvre d'un individu devrait le motiver à s'engager dans la formation au service du développement des compétences.

En conclusion, l'autonomie donc l'augmentation de la marge de manœuvre de l'individu permettrait de motiver l'individu à s'engager dans l'action de formation. En revanche à ce stade, nous pouvons nous poser la question suivante : le droit individuel à la formation répond-il à un besoin d'autonomie dans l'accès à la formation pour les infirmiers de la fonction publique hospitalière ?

Nous avons ainsi l'intention d'orienter notre recherche vers l'hypothèse suivante : le DIF sera un levier d'action au développement des compétences si ce dispositif est perçu par les soignants comme une ressource augmentant leur marge de liberté dans l'accès à la formation.

Nous allons essayer de modéliser notre hypothèse de recherche en établissant un lien logique entre les différents concepts étudiés.

Modélisation de l'hypothèse de recherche :



DEUXIEME PARTIE

1. De la méthode à l'analyse des données

1.1. LE CHOIX DE L'OUTIL DE RECUEIL DE DONNEES

Pour définir l'outil approprié du recueil de données, nous nous sommes rapidement dirigées vers l'entretien après en avoir discuté avec notre groupe de formation à l'Université.

Notre sujet de recherche demandait davantage un recueil de données qualitatives que quantitatives, c'est pourquoi la méthode de recueil par l'intermédiaire du questionnaire a très vite été écartée. Nous souhaitions connaître le sens que les acteurs attribuaient à la mise en œuvre du DIF. Nous souhaitions identifier leurs représentations, leurs perceptions, c'est pourquoi la technique de l'entretien semblait plus pertinente.

Nous avons ainsi décidé d'élaborer un guide d'entretien afin de réaliser des entretiens semi-directifs pour les objectifs suivants :

- laisser l'interrogé s'exprimer plus librement sans trop orienter ses réponses ;
- ne pas laisser à l'interrogé la possibilité d'aller chercher l'information sur internet ou sur un autre support, afin d'identifier de réelles pratiques ;
- avoir la possibilité de réorienter l'interrogé sur lui-même afin qu'il décrive ses propres représentations et sa pratique, et qu'il ne fasse pas trop de généralités ;
- pouvoir rebondir sur certains thèmes que nous n'avions pas forcément envisagés ;
- obtenir des données qualitatives et non quantitatives.

1.2. L'ELABORATION DU GUIDE D'ENTRETIEN

L'élaboration de ce guide fut particulièrement difficile dans le sens où Catherine Guillaumin⁹³ est venue perturber nos représentations de la méthodologie d'un travail de recherche. En effet, lors de la session du groupe de formation de Mars 2010, elle nous a demandé d'élaborer notre guide d'entretien pour aller mener nos entretiens sur le terrain.

⁹³ Catherine Guillaumin, docteur en Sciences de l'éducation, Maître de conférences, à l'Université François Rabelais de Tours

A ce moment précis, nous ne comprenions pas comment nous pouvions élaborer notre guide d'entretien sans avoir terminé l'étude conceptuelle. Nous avions le sentiment de ne pas maîtriser l'ensemble des contenus recherchés. Mme Guillaumin nous répond qu'il n'y a pas réellement d'ordre chronologique figé pour réaliser un travail de recherche et que l'étude conceptuelle peut même être complétée après les entretiens dont il est impossible d'anticiper le contenu même en orientant les questions. L'interrogé peut nous conduire vers un concept auquel nous n'avions pas pensé. Notre représentation d'un travail de recherche s'est donc retrouvée bousculée. Ainsi dans un souci d'apprentissage, nous nous sommes laissées guider par cette nouvelle orientation et nous sommes « jetées à l'eau » en remettant en question nos connaissances. Le guide d'entretien a donc été élaboré selon nos convictions, nos connaissances et nos représentations de la situation à ce moment précis.

Nous avons ainsi élaboré une première grille tout en nous disant qu'elle servirait à la construction d'un nouveau support pour les prochains entretiens. En effet, nous avons décidé de réaliser dans un premier temps un entretien exploratoire à partir de cette grille.

Une fois le premier entretien réalisé, nous étions assez satisfaites du résultat puisque nous avons réussi à identifier la perception que l'interrogé avait du DIF. En revanche, il nous semblait que certaines questions méritaient d'être approfondies. Ainsi, nous avons écouté l'enregistrement en essayant de reprendre les questions qui auraient nécessité des compléments. Nous avons ainsi complété les questions de notre grille avant de mener les autres entretiens.

Notre guide d'entretien que vous trouverez en annexe I, fait donc apparaître une douzaine de questions dont le contenu s'oriente vers les thèmes suivants :

Des généralités permettant de mieux cerner l'interrogé :

- Identifier l'ancienneté de l'enquêté dans la fonction publique hospitalière afin de pouvoir mettre en évidence son expérience avant et après la mise en place de la réforme de la formation professionnelle.
- Identifier brièvement le parcours professionnel de l'enquêté afin de le mettre en lien avec le concept de compétences et de formation.

Les représentations et les pratiques de l'interrogé vis-à-vis de la formation continue d'une manière générale:

- Connaître les représentations de l'interrogé concernant la formation continue à l'hôpital d'une façon générale.
- Identifier à partir de la pratique de l'interrogé si l'accès à la formation à l'hôpital est un problème
- Identifier les raisons de l'interrogé qui le motivent à réaliser une formation

Les représentations et les pratiques de l'interrogé vis-à-vis de la mise en œuvre de la réforme sur la formation continue et notamment depuis la mise en place du DIF :

- Identifier ce que représente le droit individuel à la formation pour l'interrogé
- Identifier les éventuels changements suite à la réforme et obtenir une description des pratiques afin de mettre en évidence la formalisation d'un entretien de formation

La formation et le développement des compétences :

- Identifier la mise en pratique sur le terrain des savoirs acquis en formation
- Identifier le retour de formation

1.3. LE CHOIX DE LA POPULATION CIBLEE

Choisir la population à enquêter ne relevait pas de l'évidence pour le sujet qui nous concerne. Notre première idée était centrée sur une enquête auprès des responsables de formation dans les établissements de santé publics puisque notre sujet de recherche traite de la formation. Après réflexion, nous avons étudié attentivement notre hypothèse de recherche et nous nous sommes dit que la population la plus à même de savoir si le DIF répondait à un besoin du terrain était bien les soignants, acteurs directement concernés par le dispositif. Il nous fallait mettre en évidence les représentations de la formation continue chez les soignants afin de mieux identifier leurs besoins. Comme nous l'avons étudié précédemment, la motivation à se former, à développer des compétences prend son départ chez l'individu. Ainsi, il nous est paru plus évident dans un premier temps d'interviewer « les demandeurs » de formation plutôt que les « concepteurs », car la conception doit d'abord répondre à un besoin.

Ensuite, il a fallu faire un choix entre les différentes catégories de professionnels soignants. Nous avons finalement ciblé notre enquête sur la population infirmière. Les infirmiers nous

semblent les acteurs les plus confrontés au changement et au problème de flexibilité de par les évolutions et la multiplicité des technologies qu'ils utilisent. Ainsi, ces soignants ont un réel besoin d'actualiser leurs connaissances et de développer des compétences nouvelles.

La question suivante qui s'est posée était de savoir à quel endroit nous allions mener notre enquête. Dans un premier temps, nous avons pensé à la facilité (en raison des contraintes liées au temps) en interrogeant les infirmiers de notre établissement. Nous avons donc mené trois entretiens. Dans un second temps, nous nous sommes dit que nous centrer uniquement sur notre établissement ne nous fournirait qu'une vision étroite des représentations des infirmiers d'autant que leurs perceptions seraient inévitablement en lien avec l'information diffusée et la mise en œuvre au sein de notre établissement.

C'est pourquoi, nous avons ensuite choisi de questionner deux autres infirmiers d'un deuxième établissement afin de pouvoir établir une comparaison de la mise en œuvre du DIF et une comparaison des perceptions que le DIF a suscitées chez les infirmiers.

A ce stade, la difficulté a été de trouver dans un premier temps, un établissement similaire au nôtre afin de ne pas être confrontée à d'autres problématiques qui auraient pu fausser les résultats, et dans un second temps, un établissement ayant mis en œuvre le DIF, cette réforme étant très récente. Pour ce faire nous avons questionné les membres de notre réseau personnel et professionnel qui très vite ont su nous orienter vers les établissements requis.

Dans un troisième temps, nous avons téléphoné à un des établissements concernés afin d'obtenir les coordonnées de l'autorité hiérarchique permettant de répondre à notre demande. Les contacts se sont déroulés par mails. Par cette méthode, nous avons pu mesurer le délai d'attente important pour obtenir une réponse favorable de la part de l'établissement. D'ailleurs nous avons dû solliciter 2 fois par téléphone la secrétaire de l'autorité hiérarchique afin d'obtenir une réponse.

Nous souhaitions conduire nos deux derniers entretiens la seconde semaine d'avril 2010. Nous avons obtenu une réponse favorable de l'établissement pour cette date. Nous avons ainsi profité de notre semaine de congés annuels pour solliciter le cadre de santé, recommandé par la Directrice des soins pour prendre contact avec les infirmières. Là encore nous avons mesuré la difficulté à entrer en contact avec l'équipe infirmière car le cadre de santé n'a pas souhaité gérer les rencontres. Il m'a donné les coordonnées téléphoniques des infirmiers en me demandant de voir directement avec eux leur disponibilité. Nous avons téléphoné tous les jours de la semaine à l'équipe infirmière qui n'a jamais pu nous rencontrer en prétextant à

chaque fois une charge de travail importante. Aucun infirmier n'a souhaité nous recevoir en dehors de son temps de travail. Nous étions déçues et surprises de ce comportement, surtout venant de la part de soignants. Nous avons tout de même identifié des circonstances atténuantes puisqu'il s'agissait d'une période de vacances scolaires, circonstance qui induisait une réduction de l'effectif. Par conséquent, nous étions en fin de semaine très déçues, stressées, car le temps qui était si précieux avait défilé sous nos yeux sans avoir pu obtenir de résultats concluants. Le dernier jour de notre période de congés, nous avons essayé de joindre deux autres établissements recommandés au départ par notre réseau.

Nous avons réussi à prendre contact avec l'un d'entre eux et à obtenir les coordonnées de l'autorité hiérarchique nous permettant d'accéder à notre demande. Nous avons donc envoyé un mail. Face à l'absence de réponse une semaine après l'envoi du mail, nous avons dû là encore solliciter l'établissement par téléphone. Nous ne parvenions pas à joindre par ce biais, l'interlocuteur sollicité par mail. Nous avons donc pris contact avec le secrétariat pour apprendre que notre interlocuteur était absent jusqu'au 29 avril 2010. Le temps continuait de défiler et nous étions sur le point d'abandonner l'idée d'interroger un second établissement. Finalement notre persévérance et notre volonté habituelles nous ont rattrapées et nous avons ainsi pris contact par mail avec le Directeur des Ressources Humaines de cet établissement suite aux conseils de la secrétaire.

Vers le 05 Mai 2010, nous n'avions toujours pas de réponse et avons donc tenté de reprendre contact avec le premier interlocuteur sollicité dans cet établissement et qui était revenu depuis le 30 avril. Celui-ci qui n'avait toujours pas pris connaissance de ses mails depuis son retour ne connaissait pas l'objet de notre demande. Nous nous sommes donc présentées brièvement et avons expliqué le but de notre travail de recherche. Ensuite, nous avons mentionné que nous connaissions un cadre de santé au sein de cet établissement. L'interlocuteur nous a donc dirigées vers ce cadre qu'il a sollicité pour répondre à notre demande. Nous avons pris contact avec le cadre de santé qui a réussi à organiser dans un premier temps deux entretiens le même jour avec deux infirmières. Nous avons donc pris une journée de repos pour nous rendre dans cet hôpital situé à 60km de notre établissement. Le matin même, le 12 mai 2010, nous apprenons qu'un seul entretien serait réalisable car une erreur de compréhension s'était glissée dans la planification. Ainsi, nous n'avons toujours pas abandonné et avons planifié le second entretien le 14 mai 2010 (pont de l'ascension) au milieu de notre journée de travail (avec autorisation d'absence requise auprès de notre direction de 13 heures à 16 heures).

Après toutes ces péripéties, nous étions satisfaites car nous avons enfin réalisés tous nos entretiens.

1.4. LA TRANSCRIPTION DES ENTRETIENS

Nous avons commencé la transcription du premier entretien et lorsque nous nous sommes aperçues du temps qu'il fallait consacrer à cette tâche (93 minutes de travail de retranscription pour 6 minutes d'entretien), nous avons sollicité une ressource humaine personnelle qui nous a aidé dans ce dur labeur en raison du peu de temps dont nous disposions.

La seconde tâche qui nous fut attribuée a été de réécouter chaque entretien afin d'identifier les incompréhensions du « retranscripteur » (non issu du milieu hospitalier) et de remettre tous les entretiens en page pour enfin pratiquer une correction orthographique.

La mise en page s'est déroulée de la façon suivante :

- attribution d'un prénom fictif à chaque enquêté afin de conserver son anonymat ;
- numérotation de chaque ligne du discours ;
- identification des interactions du discours :
 - en attribuant à l'enquêteur la première lettre du prénom fictif en minuscule accompagnée d'un chiffre signalant une interaction
 - en attribuant à l'interviewé la première lettre du prénom fictif en majuscule accompagnée d'un chiffre signalant une interaction

Par exemple : la première interaction de l'entretien de Marjorie est identifiée comme suit : m1 correspond à la première question de l'enquêteur et M1 correspond à la première réponse de l'interviewée. Cette mise en forme est identique pour les autres entretiens ; Olivier : o1 et O1 ; Béatrice : b1 et B1 ; Séverine : s1 et S1 ; Géraldine : g1 et G1.

Vous pourrez ainsi retrouver dans l'analyse des extraits du discours, identifiés de la façon suivante : O14.157 « (...) Je dirai que le mot devoir est un peu dur (...) ». Cette formulation sera interprétée comme suit : entretien d'Olivier, interaction n°14, ligne 57.

Enfin, nous avons attribué à chaque entretien un numéro (entretien n°1, entretien n°2 etc...) car les entretiens peuvent montrer un changement de comportement de l'enquêteur de plus en plus à l'aise avec le sujet de recherche au fur et à mesure des enquêtes. Ce changement de comportement est lié à une meilleure maîtrise du sujet en lien avec l'étude des concepts qui a eu lieu en parallèle des entretiens.

Pour terminer, deux établissements ont été interrogés afin d'établir une comparaison des données. Le premier établissement qui correspond à notre lieu de travail porte le numéro 1 et le second porte le numéro 2.

Les transcriptions de nos entretiens se trouvent en annexe de ce travail de recherche.

1.5. LES CONDITIONS DES ENTRETIENS

Au début de chaque entretien, nous avons d'abord présenté notre thème de recherche sans mentionner notre hypothèse de recherche. Nous avons expliqué que l'entretien se déroulerait en deux parties : une première partie concernant la formation continue avant la réforme liée à la mise en œuvre du DIF et une seconde partie traitant de la formation continue depuis l'arrivée du DIF.

L'entretien de Marjorie, infirmière n°1, établissement n°1, réalisé le 30 Mars 2010 :

Marjorie est une infirmière de notre établissement choisie selon un critère d'ancienneté. C'est également cette infirmière qui nous avait interpellée en nous expliquant qu'elle ne comprenait pas pourquoi notre stratégie de mise en œuvre du DIF n'était pas la même que celle qui avait été adoptée par l'établissement de son amie, infirmière à Paris. Nous pensions que cette infirmière ciblée au départ pour l'entretien exploratoire, nous apporterait des éléments intéressants nous permettant d'approfondir notre questionnement. Finalement, les éléments de cet entretien nous paraissaient si pertinents que nous avons choisi d'intégrer ces données à notre analyse de contenu.

Nous avons pris rendez-vous et nous sommes entretenues à la fin de sa journée de travail dans un bureau isolé sans téléphone sur son lieu de travail. L'entretien a été enregistré sur un appareil numérique après validation par l'infirmière. Il a duré 22 minutes ce qui nous paraissait insuffisant au départ en terme de temps, c'est pourquoi nous avons choisi d'en conduire deux autres au sein de notre établissement. Il y a eu 77 interactions (soit 77

échanges) pour 333 lignes de retranscription dactylographiées, ce qui représente beaucoup d'interactions et qui peut montrer la difficulté à s'exprimer sur le sujet ou bien mettre en évidence des questions mal formulées. Les réponses étaient souvent brèves et nécessitaient des relances. Vous retrouvez cet entretien en annexe II.

L'entretien d'Olivier, infirmier n°2, établissement n°1, réalisé le 02 Avril 2010 :

Olivier est un infirmier de notre établissement choisi selon un critère d'ancienneté et un critère de disponibilité. L'entretien s'est déroulé dans des conditions un peu bruyantes en raison de travaux à proximité du bureau dans lequel nous étions qui pourtant ne possédait pas de téléphone. Nous avons été interrompus au bout de 15 minutes d'entretien (1225) par une personne voulant entrer dans le bureau mais elle s'est retirée rapidement (gêne occasionnée sur l'espace de 5 secondes n'ayant pas généré de difficultés à poursuivre l'entretien).

Cet entretien a également été enregistré avec son accord. Il a duré 24 minutes. Il y a eu 62 interactions (soit 62 échanges) pour 354 lignes dactylographiées. Olivier était très à l'aise sur le sujet de recherche et outre les questions spécifiques du guide, nous avons essentiellement mené l'entretien par des relances ou des formules d'accompagnement. Vous retrouverez cet entretien en annexe III.

L'entretien de Béatrice, infirmière n°3, établissement n°1, réalisé le 14 Avril 2010 :

Béatrice est une infirmière de notre établissement, choisie comme les premiers pour des critères d'ancienneté. L'entretien s'est déroulé après sa journée de travail, dans un bureau isolé démuné de téléphone. Béatrice avait des contraintes familiales qui ne lui permettaient pas d'être très disponible en termes de temps.

Cet entretien également enregistré à l'aide d'un appareil numérique après accord de l'interviewée, a duré 21 minutes. L'infirmière interrogée a eu des difficultés à s'exprimer sur le sujet. L'entretien a été difficile à mener car nous avions l'impression qu'elle était pressée et voulait en finir. Nous nous sentions même coupables de lui prendre de son temps. Les réponses de Béatrice étaient courtes et apportaient parfois peu d'informations. Nous retrouvons dans cet entretien 91 interactions pour 364 lignes de retranscription. Vous retrouverez cet entretien en annexe IV.

L'entretien de Séverine, infirmière n°4, établissement n°2, réalisé le 12 Mai 2010 :

Séverine est une infirmière de l'établissement n°2 sélectionnée par le cadre de santé missionné pour cette fonction par la responsable de formation, selon des critères d'ancienneté et de disponibilité. L'entretien s'est déroulé dans de bonnes conditions dans un bureau démunie de téléphone. Nous n'avons jamais été dérangées. Comme les autres, il a été enregistré à l'aide d'un appareil numérique après accord de l'infirmière. Séverine est une infirmière qui s'exprime doucement et sereinement. Le discours était reposant. Son expression assez lente a permis de faciliter l'écoute de l'enregistrement. L'entretien a duré 42 minutes. C'est celui qui a été le plus long. Il y a eu 263 interactions pour 816 lignes de retranscription. Vous retrouverez cet entretien en annexe V.

L'entretien de Géraldine, infirmière n°5, établissement n°2, réalisé le 14 Mai 2010 :

Géraldine est une infirmière de l'établissement n°2 sélectionnée par le cadre de santé missionné pour cette fonction par la responsable de formation, selon des critères d'ancienneté et de disponibilité. L'entretien s'est déroulé dans de bonnes conditions, dans un bureau de consultations. Nous n'avons pas été dérangées. Comme les autres, il a été enregistré à l'aide d'un appareil numérique après accord de l'infirmière. L'écoute de l'enregistrement n'a pas été évidente car Géraldine est une infirmière très dynamique qui s'exprime très vite. Elle semblait très à l'aise. Elle commence souvent à répondre à la question alors que nous n'avons pas terminé de la poser. Cet entretien a duré 30 minutes. Nous pouvons observer 167 interactions pour 619 lignes. Géraldine s'est longuement exprimée sur le sujet et nous avons souvent employé des formules d'accompagnement. Vous retrouverez cet entretien en annexe VI.

Enfin, nous nous sommes aperçues après les trois premiers entretiens au sein de notre établissement, qu'il existe un inconvénient à interviewer des personnes que nous côtoyons. Les mots employés, la description des situations ne sont parfois pas suffisamment approfondis puisque nous n'étions pas neutres en raison de notre appartenance au même lieu d'exercice professionnel que les interviewés. Ainsi, certaines situations décrites que nous pouvions comprendre oralement, sont parfois difficiles à analyser lorsque l'on prend le rôle de l'enquêteur. Certaines données que nous connaissions par avance n'apparaissent pas dans les entretiens et nous n'avons pas pu les mettre en exergue, alors qu'elles auraient dû être questionnées. Nous vous proposons l'exemple de l'entretien de Marjorie lorsqu'elle nous explique que le DIF restreint l'accès à la formation :

(M22.186) « (...) c'est quand même là où on a le meilleur des infos c'est en formation, donc si on y va moins on aura moins de for. enfin moins de d'informations (...) ».

Nous avons compris ce qu'elle voulait dire parce que nous connaissions la stratégie de l'établissement vis-à-vis de la mise en œuvre du DIF. En revanche, pour analyser objectivement le discours, nous aurions dû lui demander : « Pourquoi dites-vous que vous irez moins en formation puisque le DIF vous octroie 20 heures de plus par an ? » Ainsi, nous aurions pu mettre en évidence la stratégie de l'établissement grâce à des faits relatés concrètement par l'interviewée.

De même lorsque Marjorie nous dit que :

(M74.1325) « (...) Cette année lors du, de l'entretien pour les notations, il y a eu une proposition de formation qui était par contre dans le catalogue et qui sera donc effectuée au mois de novembre (...) » (M75.1329) « (...) c'est vrai que c'était quelque chose auquel je n'avais pas, je n'avais pas, pas pensé ou pas réfléchi en tout cas, mais ça a été évoqué au moment de la notation (...) » .

Nous savons que cette proposition faite par le cadre et le médecin a été inscrite dans le DIF de Marjorie avec son accord alors qu'au départ la demande ne venait pas d'elle mais correspondait aux besoins de l'unité. Ainsi, encore une fois la connaissance du contexte nous a empêchée de mettre en évidence la stratégie de l'établissement ce qui freine notre analyse.

Les deux entretiens menés dans le second établissement étaient beaucoup plus neutres et laissent ainsi apparaître des données plus explicites. D'ailleurs, ils ont duré plus longtemps car nous ne possédions pas la connaissance du contexte de l'établissement.

Par ailleurs, nous avons mené ces entretiens avec empathie et avons parfois utilisé des relances ou des interactions d'accompagnement (« Oui » ; « D'accord » sont assez souvent utilisés notamment dans l'entretien d'Olivier). En ce qui concerne les relances, nous avons parfois tenté :

-de rebondir sur un mot utilisé par l'enquêté

(O16.170) « (...) Donc on a forcément besoin de rester dans le vent (...) » ;

(O17.172) « (...) Donc vous le vivez comme un besoin ? (...) »

-de synthétiser la pensée de l'enquêté.

Enfin, au regard du temps imparti pour l'analyse des entretiens et également dans un objectif de comparaison, nous avons été contraintes de retirer l'analyse d'un entretien de ce travail

afin de n'en garder que quatre. Nous avons choisi de retirer celui de Béatrice qui se retrouve être le plus court de tous les entretiens et celui où l'infirmière semblait la moins disponible à répondre en raison de ses contraintes de temps.

1.6. LA METHODOLOGIE DE L'ANALYSE

Pour cette étape, nous nous sommes inspirées des apports théoriques de Mme Guillaumin⁹⁴ dont nous avons bénéficié en groupe à l'Université. En raison du peu de temps dont nous disposions, même si nous avons parcouru rapidement l'analyse de contenu à travers les apports de Marie Christine d'Unrung⁹⁵ et de Laurence Bardin⁹⁶, nous n'avons pas eu la possibilité d'approfondir nos lectures concernant la méthodologie et nous sommes ainsi appuyées sur la méthodologie employée pour l'analyse lors des travaux de groupe. Nous avons donc procédé à une analyse de contenu telle qu'elle nous a été présentée en groupe. L'analyse consiste ici en une analyse thématique du contenu.

Nous avons réalisé un tableau à base de cinq colonnes identifiées comme suit :

N° de lignes	Entretien de (prénom de l'enquêté)	Unités de sens	Sous-thèmes	Thèmes

Nous avons inséré l'intégralité de l'entretien de chaque enquêté dans la seconde colonne puis nous avons découpé progressivement chaque entretien de façon chronologique. Les numéros de lignes de la première colonne permettent de retrouver chaque passage de l'entretien.

Nous avons lu chaque ligne du discours de l'interrogé et avons procédé ensuite au découpage d'unités de sens. Le discours a été scindé chaque fois que le discours prenait un sens nouveau. Dans une même partie du discours nous pouvons avoir plusieurs unités de sens qui se rapportent au même sous-thème. Par exemple lorsque l'interrogé décrit une situation, c'est une première unité de sens puis lorsqu'il argumente ou justifie ce qu'il dit en commençant par les mots « parce que, puisque ou mais », nous avons identifié une autre unité de sens.

⁹⁴ Catherine Guillaumin, docteur en Sciences de l'éducation, Maître de conférences à l'Université François Rabelais de Tours

⁹⁵ Unrung (d'), M-C. (1974). *Analyse de contenu et acte de parole. De l'énoncé à l'énonciation*. Paris : Editions Universitaires.

⁹⁶ Bardin, L. (1977). *L'analyse de contenu*. Paris : Presses universitaires de France. (rééd.1996).

Ensuite nous avons regroupé ces unités de sens dans un même sous-thème que nous avons ensuite « rangé » dans un thème qui correspond le plus souvent à nos concepts étudiés dans la partie théorique de ce travail de recherche. Ce sont les thèmes pilotes de notre recherche.

En revanche, au fur et à mesure des analyses des entretiens, certaines unités de sens n'ont pas été scindées alors qu'elles auraient pu l'être en raison de la présence de mots tels « parce que, puisque, mais » parce qu'elles rejoignaient le même sous-thème. Nous avons opté pour ces deux méthodes car au fur et à mesure des analyses, nous nous sommes aperçues que le tamis était parfois trop restreint et que les unités de sens reprises de façon isolée perdaient de leur sens et ne serviraient pas notre analyse thématique.

Après avoir analysé chaque entretien selon la méthode décrite ci-dessus (tous les tableaux sont en annexe), nous avons relevé et quantifié les séquences (sous-thèmes) et les thèmes apparus afin de mettre en évidence l'équilibre de l'entretien et les thèmes inspirant le plus nos enquêtés. Nous vous proposons une petite analyse quantitative des séquences retrouvées par entretien dans la partie suivante. Après cela, nous souhaitons comparer les entretiens ainsi que les pratiques des établissements, c'est pourquoi nous avons mis en parallèle chaque tableau individuel d'analyse et avons essayé de relever tous les thèmes et sous-thèmes qui apparaissaient, afin d'établir un tableau de synthèse finale faisant apparaître un plan possible d'analyse.

Nous avons réalisé un tableau de synthèse (annexe XI) par grand thème identifié, c'est-à-dire que nous retrouvons quatre thèmes principaux : la formation continue, la motivation, le DIF (dispositif), le développement de la compétence. Lorsque nous avons commencé l'analyse individuelle de chaque entretien, nous avons inscrit la motivation dans les sous-thèmes, puis au regard de l'importance de ce thème, nous l'avons finalement assimilé à un thème, tout en le formulant « Formation et motivation » au cas où nous aurions manqué de contenu sur la motivation. Nous aurions ainsi eu le recours de rattacher les éléments de la motivation à la formation s'ils avaient été insuffisants.

Le thème de la compétence fut difficile à extraire car c'est un thème transversal que nous retrouvons dans les autres thèmes. Ainsi, pour certains entretiens nous avons identifié le thème de « compétence » et pour d'autres nous l'avons identifié développement des compétences. Le tableau de synthèse regroupera ces éléments sous le thème de développement des compétences. Dans ce tableau, nous retrouvons également de façon plus précise, les commentaires du chercheur, se rattachant à un mot du discours des interrogés.

Au cours de la réalisation du tableau de synthèse, nous nous sommes aperçues qu'à certains moments, l'analyse individuelle des entretiens faisait apparaître une méthodologie différente, c'est-à-dire que nous avons été confrontées au problème de l'interprétation. Faire la différence entre le sous-thème et les éléments du sous-thème n'était pas toujours évident car nous avions tendance à vouloir analyser en profondeur. Ainsi, nous nous retrouvions à noter parfois des éléments de contenu d'un sous-thème sans passer par le sous-thème ce qui nous conduisait à la présence nombreuse de détails. Certains tableaux d'analyse individuelle feront donc apparaître parfois des éléments de commentaire accompagnant les sous-thèmes.

Nous allons vous présenter maintenant les thèmes et sous-thèmes identifiés à travers les quatre entretiens.

THEME 1 : LA FORMATION CONTINUE

Sous-thème : Définition

- 1- Importance, Enrichissement, Ouverture
- 2- Droit, Devoir, Obligation, Responsabilités

Sous-thème : Rôle de la formation continue

- 1- Actualiser sa pratique, Le perfectionnement
- 2- Actualiser ses savoirs
- 3- Revoir les savoirs de la formation initiale pour mieux les comprendre, pour les intégrer
- 4- Le décroisement
- 5- Fournir des outils

Sous-thème : Les raisons de la formation continue : l'évolution des techniques

Sous-thème : Les inconvénients et les contraintes de la formation continue

- 1- Les efforts de concentration
- 2- Le financement

Sous-thème : L'accès à la formation

- 1- Le dispositif (2 pilotes)
- 2- Dispositif et critères de choix
- 3- Dispositif et évaluation par l'instruction
- 4- Facilité d'accès
- 5- Difficulté d'accès
- 6- Les formations obligatoires
- 7- Les formations choisies

Sous-thème : Le retour de formation

- 1- Transmissions officieuse des savoirs
- 2- Transmissions des savoirs
- 3- Des solutions

THEME N°2 : LA MOTIVATION

Sous-thème : Le choix du thème

- 1- Le choix
- 2- Un thème déjà pratiqué relié à l'individu

- 3- Le plaisir personnel
- 4- Le thème , Le titre, Etre acteur
- 5- L'accès à la formation

Sous-thème : La fonction de référent

Sous-thème : Les besoins professionnels

- 1- La performance, la spécialisation
- 2- La technicité
- 3- La compétence pour la performance (besoin de maîtrise)
- 4- Le lien avec le terrain, la pratique, le type de formation, le besoin d'être acteur
- 5- L'adaptation des formations à l'ancienneté

Sous-thème : Les besoins individuels

- 1- La rupture avec le quotidien, le décroisement
- 2- Un besoin
- 3- Le besoin et l'envie d'apprendre lié entre autre aux évolutions
- 4- Le besoin personnel lié à l'individu

Sous-thème : La situation de famille

- 1- Besoin d'équilibre travail / famille
- 2- Le réinvestissement à l'hôpital

THEME N°3 : LE DIF = LE DISPOSITIF

Sous-thème : Définition selon la perception des infirmiers (Dispositif inutile : pas de changement voire une contrainte, peu d'intérêt perçu)

Sous-thème : Les conséquences

- 1- La restriction de la formation
- 2- Anxiété par peur de perte de maîtrise, peur de diminution des compétences

Sous-thème : Les avantages : pas d'avantage perçu pour eux-mêmes donc déviation sur autrui

Sous-thème : Les inconvénients

- 1- Le temps alloué
- 2- Inadaptation au terrain

Sous-thème : Les modalités de mise en œuvre et la motivation : se former sur le temps de repos

Sous-thème : Modalités et motivation : la rémunération

Sous-thème : La stratégie de l'établissement

- 1- Consommation du DIF
- 2- Le non-dit
- 3- Les actions de formation (DIF ou formation obligatoires)
- 4- Les critères de choix : le budget, le nombre de demandes, le lien avec les projets
- 5- L'information et description du dispositif (la formation /2 pilotes)

THEME 3 : LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Sous-thème : L'expérience et la mobilité

Sous-thème : L'évaluation

Sous-thème : La motivation : la pratique, le choix individuel (la logique compétence)

Sous-thème : La compréhension du sens du changement

Sous-thème : L'importance du groupe pour développer la compétence collective

Sous-thème : L'évolution professionnelle

Sous-thème : Les ressources individuelles au service du collectif

Sous-thème : La qualification et l'évolution des exigences

Sous-thème : Le retour de formation : officialiser pour appliquer (légitimité)

Sous-thème : Le type de formation : la situation de travail pour apprendre

Face à la multiplicité des thèmes et sous-thèmes recensés, nous avons dû faire un choix dans les éléments d'analyse en raison des contraintes de temps. Nous nous sommes recentrées sur notre hypothèse et avons ainsi décidé d'étudier les thèmes de la formation continue (en laissant de côté le sous-thème du retour de formation), de la motivation et du dispositif. Nous n'avons pas étudié le développement des compétences puisqu'il nous semblait que ce thème pouvait être écarté de l'analyse. Le thème de la compétence est transversal et nous le retrouvons déjà à travers l'étude des autres thèmes.

Au cours de l'analyse, nous nous sommes aperçues que nous n'avions parfois pas suffisamment rebondi sur certaines propositions de l'enquête dont nous allons vous présenter un exemple extrait de l'entretien de Séverine:

(s25.193) « (...) Et alors là pour le toucher relationnel comme vous dites, vous étiez en soins palliatifs? (...) »,
(S25.195) « (...) J'avais fait une formation de soins palliatifs (...) »,
(s26.196) « (...) D'accord (...) »,
(S26.197) « (...) Oui, mais le toucher dans le soin, mais ça faisait quatre ans que je le demandais, mais bon (...) ».

Nous aurions dû lui demander pourquoi sa demande de formation concernant « Le toucher relationnel dans le soin » n'avait pu être acceptée qu'au bout de 4 ans afin de mettre en évidence d'autres critères de choix permettant d'accéder à la formation.

De plus, nous avons rencontré une seconde difficulté. Lorsque nos questions étaient trop précises, l'interrogé répondait par « oui » ou « non », ou bien par « je crois » et ces unités de sens ne permettent pas une analyse uniquement centrée sur le discours de l'enquête. Certaines unités de sens extraites du discours ne pouvaient donc pas être analysées. De plus, si nous les rattachons à notre discours, nous pouvons avoir influencé l'enquête ce qui ne rend pas l'analyse très objective.

Enfin, une des dernières difficultés rencontrées dans l'analyse était d'identifier les unités de sens dans un sous-thème puis de les relier à un thème. En fonction de la formulation de l'enquête, les mots ne résonnaient pas de la même façon dans notre pensée, si bien que

certaines unités de sens se retrouvent dans certains sous-thèmes pour un entretien puis dans un autre sous-thème pour l'autre entretien alors qu'au final, ils signifiaient la même chose. Cela peut aussi être relié au fait que les concepts sont reliés les uns aux autres.

De plus d'un point de vue méthodologique dans l'interprétation des résultats, nous avons laissé de côté :

- les formulations telles que je pense qui n'apportent pas d'éléments objectifs pour l'analyse. Exemple dans l'entretien de Marjorie : « (...) Je crois (...) » (M31.1133) ou encore « (...) je pense que c'est plutôt (...) » (M33.1146). Nous retiendrons les éléments où les enquêtés restent centrés sur eux-mêmes ;

- les réponses sans contenu en raison de questions trop directives. Exemple dans l'entretien de Séverine : « (...) Seulement ici (...) » (S9.137) et « (...) Voilà, ouais (...) » (S10.139).

- les réponses des enquêtés qui concernaient la représentation qu'ils se faisaient des autres. Exemple dans l'entretien de Séverine : « (...) Mais aussi, oui, au contraire, des fois oui justement elles vont, elles vont faire cette formation parce que y a eu des bons, heu, ouais un bon ressenti (...) » (S196.1598). Pour rester objectif, nous avons gardé les réponses centrées sur l'enquêté. Il en est de même dans l'entretien de Marjorie lorsqu'elle nous évoque « (...) Mais il y a peut-être dans d'autres foyers où c'est un frein parce que y a des enfants en bas âge (...) » (M33.11150). Nous n'avons pas tenu compte de cette réponse car elle évoque des représentations centrées sur autrui.

2. De l'analyse à la synthèse

2.1. LA PRESENTATION INDIVIDUELLE DES ENTRETIENS

L'entretien de Marjorie

Lors de l'entretien, Marjorie nous est apparue comme une infirmière motivée à se former mais démotivée par le dispositif du DIF. La notion de droit n'apparaît jamais dans son discours, même quand nous lui disons en m24 que le DIF est un droit, elle persiste à nous emmener vers la contrainte. Pour elle, ce dispositif diminue sa marge de manœuvre dans l'accès à la formation alors qu'elle réalisait plus de 40 heures de formation par année.

A travers le tableau ci-après, représentant le découpage du discours de Marjorie, l'analyse fait apparaître 30 séquences pour cinq thèmes mis en évidence. Les thèmes retrouvés se rattachent essentiellement aux concepts étudiés dans la partie théorique. Nous nous sommes demandées au cours de cette analyse si les thèmes mis en exergue étaient bien ceux auxquels Marjorie faisait référence, car nous avons trouvé difficile de nous détacher de nos représentations et de notre recherche théorique pour analyser les entretiens. Marjorie était le premier entretien analysé et nous avons l'angoisse d'être dans l'erreur.

Nous remarquons que les thèmes sont à peu près équilibrés si l'on regarde le nombre de séquences par thème. Les deux thèmes de la motivation et du DIF sont équilibrés (9 séquences chacun), ce qui nous montre l'importance accordée à ces deux thèmes dans le discours. Le thème de la motivation peut donc être étroitement relié au thème général de la formation continue si tant est que nous regroupons le DIF avec le thème de la formation continue. De façon isolée, le thème de la compétence est moins présent car il a souvent été relié au cours de l'analyse à la motivation, puisqu'il s'avère être un besoin professionnel qui motive Marjorie à se former. Nous avons ainsi distingué la compétence et le développement de la compétence lorsque le discours de Marjorie évoquait la compétence en dehors d'un contexte de motivation.

Marjorie	
Séquences = regroupement des sous-thèmes	Thèmes = regroupement des séquences
<ul style="list-style-type: none"> -Expérience -Motivation -Ressources individuelles -Ressources collectives 	Développement de la Compétence (4 séquences)
<ul style="list-style-type: none"> -Rôle de la formation continue -Les raisons de se former -Accès -Définition (devoir) -Inconvénient -Stratégie 	Formation continue (6 séquences)
<ul style="list-style-type: none"> -Le même thème -La performance -Le référent -Besoins individuels -Le choix du thème -La rupture avec le quotidien (détente et pause) -Besoins professionnels -La situation familiale -Réinvestissement à l'hôpital 	La motivation (9 séquences)
<ul style="list-style-type: none"> -Une définition -Les conséquences - Inconvénients -Pas d'avantage -Avantage collectif (équité) -Représentations de la motivation d'autrui -Les modalités -Stratégie de l'établissement -modalités et motivation 	Le DIF (9 séquences)
<ul style="list-style-type: none"> -La transmission des savoirs est officieuse -Transmission des savoir difficile 	Le retour de formation (2 séquences)
30 séquences	5 thèmes

L'entretien d'Olivier :

Olivier attribue à la formation continue une grande importance (O12.147) qu'il met en regard des évolutions technologiques incessantes (O13.152). Il emploie fréquemment des mots rattachés à l'évolution et au mouvement. La formation relève d'une obligation liée à l'évolution. Voici plusieurs exemples de son discours :

- O13.149 « (...) les choses avancent (...) »
- O13.154 « (...) évoluer avec le temps (...) »
- O14.158 « (...) continuer à se former et d'évoluer (...) »
- O15.161 « (...) Il faut avancer en même temps que les progrès (...) »
- O16.170 « (...) besoin de rester dans le vent (...) »
- O37.1173 « (...) quand on est embarqué (...) »

Lorsque nous relisons son discours nous avons le sentiment d'être en perpétuel mouvement, d'être emportées dans la dynamique de formation.

Le tableau ci-après qui montre le découpage du discours d'Olivier, nous permet une analyse quantitative des thèmes. Nous nous apercevons qu'Olivier totalise 33 séquences pour 8 thèmes étudiés. En revanche, les trois thèmes concernant le DIF pourraient être regroupés ce qui nous donnerait un aperçu de l'importance accordée à ce dispositif dans le discours d'Olivier car nous totaliserions 10 séquences, ce qui fait de ce thème le principal objet du discours (un tiers du discours). Le développement de la compétence et le thème de la motivation arrivent à égalité (7 séquences chacun), ce qui peut montrer qu'Olivier établit un lien étroit entre ces deux thèmes. Comme nous l'avions vu dans le cadre théorique à travers les apports de Claudie Solar, les individus de sexe masculin ont plutôt tendance à être motivés par des buts professionnels que personnels lorsqu'ils s'engagent en formation continue, et le développement des compétences pourrait en représenter un. En revanche, ce thème est aussi plus important dans le discours d'Olivier car il nous fait part de son parcours professionnel, alors que la question n'avait pas été posée à Marjorie. Ces constats peuvent aussi être expliqués par cette différence.

Olivier	
Séquences (sous-thèmes)	Thèmes
<ul style="list-style-type: none"> -L'expérience et mobilité -Lien avec la qualification -La pratique -La motivation par la pratique -Le changement -Evolution professionnelle -La qualification et ses exigences 	Développement de la compétence (7 séquences)
<ul style="list-style-type: none"> -Réponse à un besoin 	Dispositif de recrutement (1 séquence)
<ul style="list-style-type: none"> -Définition -Le rôle -Besoin individuel -L'accès -Description de sa formation professionnelle -Inconvénients 	Formation continue (6 séquences)
<ul style="list-style-type: none"> -Le choix du thème -Les besoins professionnels -L'accès -Les besoins individuels -Pas d'objectif de mobilité -Le réinvestissement à l'hôpital -Représentation personnelles 	La motivation (7 séquences)
<ul style="list-style-type: none"> -Définition -Inconvénients -Conséquence 	Les représentations du DIF (3 séquences)
<ul style="list-style-type: none"> -Stratégie de l'établissement -Stratégie de l'établissement Non-dit/Flou -Les conséquences 	Dispositif de formation de l'établissement=DIF (3 séquences)
<ul style="list-style-type: none"> -Modalités et motivation -Stratégie de l'établissement - Représentation du dispositif de formation en lien avec du non-dit - Perception de la stratégie de l'établissement à l'origine des propositions : doute 	DIF (4 séquences)
<ul style="list-style-type: none"> -Transmissions des savoirs officieuses -Transmission des savoirs et informations 	Retour de formation (2 séquences)
33 Séquences	8 thèmes

L'entretien de Séverine

Pour Séverine, la formation continue est importante et le devoir qu'elle a envers les patients fait de la formation continue une obligation. Selon elle la formation est un enrichissement personnel (terme ou mots de la même famille qu'elle emploie 7 fois dans son discours (133 ; 1330 ; 1333 ; 1337 ; 1377 ; 1521 ; 1747). Selon sa vision, le rôle de la formation continue est de décroisonner par la rencontre d'autres professionnels. Elle dit que « (...) ça permet de sortir de sa bulle (...) » « (...) de voir d'autres professionnels (...) » (S8.130). Par ailleurs, elle recherche du concret en formation. Elle veut être acteur lorsqu'elle est en formation. Elle semble moins intéressée par les formations de type conférence pendant lesquelles elle reste passive (S57.197). Elle a besoin de se mettre en situation (S59.1203) pour apprendre.

D'un point de vue global, Séverine semble très motivée par la formation continue. D'ailleurs si nous nous attachons à l'analyse quantitative d'après le tableau ci-après, nous observons 7 thèmes mis en évidence. Les thèmes les plus représentés sont la motivation et la formation et contiennent quasiment autant de séquences. La formation continue contient 12 séquences sur 37, et la motivation contient 11 séquences sur 37. Nous remarquons également que Séverine accorde peu d'importance au DIF puisque nous retrouvons 4 séquences sur 37.

Si nous relions les thèmes évoquant la compétence, nous totalisons 6 séquences, ce qui implique que Séverine n'établit pas de lien dominant entre compétences et formation continue. Le lien prédominant établi semble se dessiner entre motivation et formation continue. Ce constat rejoint les mots qu'elle emploie quand elle dit que la formation est un enrichissement.

Séverine	
Séquences (sous-thèmes)	Thèmes
-Expérience	Compétence et mobilité (1 séquence)
-Accès -Rôle -Définition -Dispositif d'accès -Critères d'accès -Evaluation du dispositif -Dispositif (non dit) -Description -Raisons -Contrainte de financement -Représentation -Dispositif et acte de présence	Formation continue (12 séquences)
-Les besoins individuels -Le choix du thème -Description d'une formation / de sa pratique -Besoin professionnel -Accès -Représentations -Le thème (le titre) -Les formateurs du terrain -Le lien avec le terrain -La fonction de référent -Représentation des besoins d'autrui	Motivation et formation (11 séquences)
-Dispositif	Compétence (1 séquence)
-Définition selon sa perception -Stratégie de l'établissement -Définition et intérêt -Modalités et motivation	DIF (4 séquences)
-Evaluation des besoins -Représentation individuelle -Le retour de formation -La compréhension du sens du changement	Développement de la compétence (4 séquences)
-Transmission des savoirs -Représentation de la transmission des savoirs -Transmission de la forme de la formation et non du fond -Représentation -Influence du groupe	Le retour de formation (5 séquences)
38 séquences	7 thèmes

L'entretien de Géraldine

L'entretien de Géraldine pourrait être séparé en deux parties selon sa vision de la formation continue : d'un côté la formation obligatoire et de l'autre la formation relevant du choix de l'individu. Elle emploie 23 fois le mot choix ou choisir au cours de son discours. Ainsi, selon ses propos, nous pourrions avancer que l'importance qu'elle accorde à la formation continue est reliée à la notion de choix. La notion de « demande » apparaît également très souvent. Le choix et la demande vis-à-vis de la formation font partie de ses habitudes de pratiques, ainsi, elle bénéficie déjà au sein de son établissement du droit de demander une formation. Sans qu'il ne soit formulé Droit Individuel à la formation, elle bénéficie déjà de cette possibilité d'accès où elle est actrice.

(G38.1158) « (...) on n'est pas dans l'imposé (...) »

(G38.1158) « (...) on est dans le choix (...) »

(G44.1186) « (...) les choix on les a toujours eu (...) »

(G59.1256) « c'est des choix que j'ai faits (...) »

(G61.1266) « (...) parce qu'on a quand-même ce choix (...) »

Pour Géraldine, le maintien des compétences relève de l'obligation, du devoir lié à sa profession d'infirmière, tandis que le développement des compétences relève davantage d'un choix individuel.

(G18.177) « (...) parce qu'on est soignant, il faut qu'on reste compétent (...) »

(G40.1172) « (...) qu'il fallait, se remettre au jour par rapport à ça (...) »

(G18.178) « (...) après, moi je vois ça aussi comme une ouverture sur euh notre profession (...) ».

Dans le tableau ci-après nous nous apercevons que Géraldine met en évidence un équilibre des séquences dans les thèmes abordés (35 séquences pour 5 thèmes) : 8 séquences pour la compétence, 7 séquences pour la formation continue, 6 séquences pour la motivation, 8 séquences pour le DIF, 6 séquences pour le retour de formation. Elle a su argumenter chaque réponse et explique très souvent que le DIF est inutile dans son établissement.

Géraldine	
Sous-thèmes	Thèmes
<ul style="list-style-type: none"> -Expérience -Compréhension du sens du changement -Importance du groupe -Auto-évaluation -Comparaison des évolutions -Logique compétence -La motivation en lien avec le choix -Le type de formation 	<p>Compétence</p> <p>(8 séquences)</p>
<ul style="list-style-type: none"> -Rôle de la formation continue -Définition -Accès à la formation -Représentation -Le sens -Représentation de l'accès pour autrui -Représentation du dispositif d'accès 	<p>Formation continue</p> <p>(7 séquences)</p>
<ul style="list-style-type: none"> -Le thème -Besoins professionnels -Accès -Les besoins individuels -Les représentations de la motivation -Choix du thème 	<p>La motivation</p> <p>(6 séquences)</p>
<ul style="list-style-type: none"> -Définition selon sa perception -Représentation du DIF -Stratégie -Représentation du dispositif -Modalité de mise en œuvre et motivation -Représentation de la durée -Inconvénients -Les avantages pour les autres 	<p>Le DIF</p> <p>(8 séquences)</p>
<ul style="list-style-type: none"> -Transmissions informelles -Echange en situation -Difficulté à faire passer le message -Transmissions des informations par le référent -Le sens -Transmission des savoirs 	<p>Retour de formation</p> <p>(6 séquences)</p>
35 séquences	5 thèmes

2.2. L'INTERPRETATION GLOBALE DES ENTRETIENS

Nous avons choisi d'étudier dans ce chapitre, la place de la formation continue à l'hôpital en nous appuyant sur des faits objectifs relatés par les infirmiers afin d'avoir une vision globale de sa mise en application. Nous étudierons ensuite les raisons qui motivent les infirmiers à se former puis nous terminerons par le DIF analysé sous la forme d'un dispositif.

Nous n'étudierons pas dans ce chapitre le sous-thème concernant le retour de formation ni le thème concernant le développement des compétences car devant les contraintes de temps pour réaliser ce travail de recherche, nous avons été obligées de faire des choix dans l'analyse. Nous avons ainsi choisi de sélectionner les sous-thèmes pouvant éclairer notre hypothèse de travail. Nous avons sélectionné quelques unités de sens pour expliquer les données tout en en laissant de côté certaines qui auraient pu être sans doute pertinentes.

2.2.1. La formation continue à l'hôpital

- **Définition :**

Selon les quatre infirmiers interrogés, nous pouvons relever deux constats qui permettent de définir la formation continue à l'hôpital. Premièrement, la formation continue est importante à l'hôpital dans le sens où elle permet une ouverture sur la profession infirmière (G18.178), et un enrichissement (S8.133 ; S51.1184 ; G6.124). Elle permet d'obtenir des informations fiables (M22.186). Les quatre infirmiers lui accordent une grande importance (O14.158 ; O16.163 ; S46.1159) en raison des évolutions technologiques. Séverine dit que la formation est un droit (S45.1154) car elle relève d'un devoir professionnel (S46.1156) envers les patients dont elle a la responsabilité. Les infirmiers s'accordent pour définir la formation comme une obligation, un devoir qu'ils mettent en regard de leurs responsabilités. Ce constat rejoint les propos de Bernard Fourcade⁹⁷ qui s'appuie sur W. Boschier pour expliquer que la notion d'apprentissage (ici de formation) renvoie l'individu à sa propre responsabilité face à son parcours pour le maintien de son employabilité. Les infirmiers mettent en évidence deux types de responsabilités : la responsabilité envers les patients et la responsabilité envers leurs collègues. La formation relève donc du devoir dans le sens où il est indispensable que les

⁹⁷ Fourcade, B. (2009). « La formation tout au long de la vie », in Barbier J-M., Bourgeois E., Chapelle G., Ruano-Borbalan J-C. (dir.), *Encyclopédie de la formation*. Paris : Presses Universitaires de France. (2009). pp 915-955.

informations transmises aux patients soient exactes d'autant qu'aujourd'hui, les techniques de communication telles qu'internet leur permettent d'obtenir des informations qu'ils ne comprennent pas toujours ou qui ne sont pas fiables (M16.l62 ; S46.l159). Marjorie est quant à elle, responsable d'une formation qu'elle dispense à ses collègues (M14.l56), ce qui l'oblige à actualiser ses connaissances. La formation relève d'une obligation poussée par les avancées technologiques. Les infirmiers l'expriment assez fortement à travers les propos suivants qui nous montrent qu'ils n'ont pas le choix en raison de leur profession d'infirmier ; ils doivent se former :

- « (...) il faut avancer en même temps que les progrès (...) » (O15.l61) ;
- « (...) le matériel change (...) », « (...) les techniques changent (...) » (O16.l63) ;
- « (...) je trouve qu'on se doit d'être formé (...) » (S46.l156) ;
- « (...) il y a beaucoup de choses qui ont évolué (...) » (S46.l158) ;
- « (...) c'est vraiment un devoir de, de se former (...) » (S46.l162) ;
- « (...) y a ce qu'on est obligé de faire au sein du service et, et de l'établissement parce que, parce qu'on est soignant il faut qu'on reste compétent (...) » (G18.l76) ;
- « (...) donc faut quand-même être bien au, bien au, bien au courant (...) » (M16.l65).

Cette première approche de la formation continue qui est plutôt perçue comme un devoir et une obligation est à mettre en lien avec la profession infirmière (O36.l160) (Article R. 4312-10 du code de la santé publique relatif aux règles professionnelles des infirmiers: « Pour garantir la qualité des soins qu'il dispense et la sécurité du patient, l'infirmier ou l'infirmière a le devoir d'actualiser et de perfectionner ses connaissances professionnelles [...] »). Ainsi, le devoir de se former correspond à une dynamique encrée dans la profession infirmière puisque la formation leur permet, en actualisant leurs connaissances (un des rôles essentiels qu'ils attribuent à la formation) de maintenir leur employabilité.

Enfin, la formation continue relève d'un devoir propre à l'acteur comme nous venons de le voir mais aussi d'un devoir propre à l'institution (S47.l167). Ces propos rejoignent Thierry Ardouin qui avance que « toute entreprise quels que soit sa taille et son statut juridique, se doit de participer au développement de la formation professionnelle »⁹⁸.

⁹⁸ Ardouin, T. 2003, Ingénierie de formation pour l'entreprise, Paris, Dunod, p.145

La formation des infirmiers à l'hôpital relève donc d'un devoir à double responsabilité, dans lequel l'individu et l'institution doivent être acteurs complémentaires.

- **Le rôle de la formation continue à l'hôpital**

L'actualisation des savoirs

Le rôle essentiel attribué par les infirmiers à la formation continue est centré sur les savoirs en termes d'actualisation des savoirs théoriques et pratiques, et de révision des enseignements reçus lors de la formation initiale d'infirmier, dans le but aujourd'hui de mieux les intégrer grâce à la pratique et l'expérience.

Certains apports théoriques délivrés lors de la formation initiale n'ont pas été nécessairement intégrés du fait de leur absence de lien direct avec la pratique. Des savoirs non mobilisés sur le terrain restent à l'état de connaissances et ne sont pas nécessairement intégrés par l'acteur, ce qui entraîne le besoin de se les remémorer. Nous avons précédemment évoqué à travers un article de la Revue Soins Cadres⁹⁹ dans lequel l'auteur s'appuie sur Condorcet, que l'instruction non entretenue ne pouvait durer dans le temps. C'est ce dont parle Olivier lorsqu'il dit que la « piqûre de rappel » (O16.l65) est nécessaire et que la remémoration de certains savoirs dont l'utilité en formation initiale n'avait pas été perçue, permet de faire un lien direct avec le terrain (O16.l67). D'autres comme Séverine, pensent que la remémoration est nécessaire car le temps fait oublier les savoirs non mobilisés. Elle dit elle-même qu'elle aurait besoin de revoir les pathologies neurologiques (S113.l360) car elle n'a pas eu l'occasion d'y être confrontée au cours de son expérience, et qu'aujourd'hui elle s'aperçoit dans son nouveau poste que ce qu'elle a appris est « trop lointain » (S116.l370). En changeant de poste, elle a changé de niveau de compétence, c'est-à-dire qu'elle redevient novice donc moins compétente. Comme le dit Claude Lévy-Leboyer¹⁰⁰, les savoirs doivent être mis en situation pour développer les compétences d'un individu. Ainsi, ses savoirs trop lointains, jamais mis en situation ne lui permettent pas aujourd'hui d'être compétente dans son nouveau poste. Nous avons ici un exemple qui montre que sa qualification (diplôme d'infirmière et premier niveau de la compétence selon Wittorski) obtenue grâce à sa formation initiale lui a permis d'accéder à un emploi mais qu'elle ne suffit pas pour s'adapter à tous les changements.

⁹⁹ Vernotte, C. (2009). « La formation professionnelle tout au long de la vie », in *Soins Cadres*, n° HSF, vol.18, pp.4-7

¹⁰⁰ Levy-Leboyer, C. (1996), *La gestion des compétences*, Paris, Editions d'organisation

Les infirmiers emploient les notions suivantes pour définir le rôle de la formation continue : pouvoir faire son métier autrement (M2.112), permettre de rester complètement dans le bain (O13.151), le perfectionnement dans la spécialité du service dans lequel on est (G6.121). Il est nécessaire d' « asseoir ses connaissances » (M2.16), de ne pas « rester [...] dans ce qu'on a appris » (S47.1168), de ne pas « rester sur ce que l'on a appris il y a plus de vingt ans » (M2.18). L'actualisation des savoirs, rôle de la formation continue relève là encore du devoir. La notion d'adaptation est sans doute celle qui se cache derrière ces propos. Les infirmiers doivent s'adapter sans cesse aux évolutions et l'un des moyens pour y parvenir semble de leur point de vue la formation continue. Ainsi, ils attribuent ici à la formation continue un rôle d'accompagnement. Ils sont dans la logique que décrivait Claude Lévy-Leboyer lorsqu'il disait que la formation ne devait pas se limiter à précéder l'entrée de l'individu dans le monde du travail mais aussi de l'accompagner afin de lui permettre de s'adapter aux évolutions.

Le décroisement :

Les infirmiers attribuent à la formation continue un rôle de décroisement. Séverine parle de « sortir de sa bulle » (S8.131). Aller en formation leur permet de rencontrer d'autres professionnels (M2.111 ; S8.132), d'appréhender des choses nouvelles (M2.111 ; S8.132), d'enrichir leur expérience (S8.133). Les infirmiers semblent donc demandeurs de décroisement puisque qu'ils semblent apprécier de rompre la routine par un moment de partage (M50.1229). Le Boterf et Lévy-Leboyer s'accordent à dire que c'est la confrontation à des situations nouvelles qui permet de développer des compétences. Or les infirmiers semblent déjà dans cette logique (S8.132). De plus, si l'on s'appuie sur leurs parcours professionnels, les infirmiers sont sans cesse dans une démarche de mobilité, donc de développement des compétences (en dehors de Marjorie à qui la question du parcours n'a pas été posée, Olivier, Séverine et Géraldine ont tous un parcours qui sort de la routine. Ils ne sont jamais restés dans le même service. La mobilité, même si elle est interne semble faire partie de leur culture professionnelle, ce qui permet selon Lévy-Leboyer de développer des compétences en créant des situations apprenantes car nouvelles.

- **L'accès à la formation à l'hôpital**

Le dispositif d'accès

Les quatre infirmiers nous décrivent le dispositif d'accès à la formation à l'hôpital sensiblement de la même manière malgré leur lieu de travail différent.

Un entretien annuel d'évaluation a lieu chaque année pour les deux établissements, comme le prévoient les obligations de la fonction publique hospitalière (M45.1199 ; S73.1247 ; S166.1515). Cet entretien qui confronte le point de vue du cadre référent de l'unité et celui de l'infirmier permet de recueillir les demandes de formation annuelles des agents (O50.1265 ; O59.1342 ; M45.1199 ; S166.1515).

Pour se préparer à cet entretien, les infirmiers disposent d'un support de formation formalisé par l'établissement qui propose différentes formations (G11.141 ; G26.1115 ; M46.1214). Les infirmiers choisissent des formations à partir de ce support mais ils peuvent également en proposer d'autres (G150.1570 ; M45.1206). Ils ont ici une offre de formations qu'ils choisissent (G26.1115). Leurs choix sont évoqués lors de l'entretien d'évaluation mais ils ne sont pas pour autant validés de suite. En effet, Olivier parle de négociation (O50.1265). La négociation fait appel à la notion de pouvoir puisqu'il s'agit ici de confrontation de points de vue. A travers cette description, nous nous apercevons que nous nous retrouvons face à un dispositif piloté par deux partis. D'un côté, nous avons l'institution qui pilote le support de formations formalisé et de l'autre nous avons l'infirmier qui choisit ses formations à partir de ce support. Nous avons vu dans l'approche théorique que la notion de dispositif faisait appel au concept de pouvoir comme le dit Agamben. Il semblerait que le pouvoir soit ici détenu par l'institution puisque c'est elle qui décide de l'attribution de la formation (S14.154). Enfin, nous pouvons identifier à travers ce dispositif certains critères de choix des établissements pour l'octroi d'une formation.

Les critères de choix :

Ces derniers sont identifiés clairement au sein de l'établissement n°2 alors que nous ne les retrouvons pas pour l'établissement n°1. En revanche, il est vrai que la question n'a pas été clairement posée au cours des entretiens. Il existe alors deux solutions d'interprétation : soit les critères de choix font partie du non-dit du dispositif de l'établissement n°1, ce qui expliquerait que les infirmiers ne les évoquent pas, soit les critères sont connus mais ne sont pas évoqués car ils ne posent aucun problème. Toutefois, il nous semble possible de dire que

si les critères de choix posaient des difficultés, nous retrouverions dans le discours des infirmiers des notions d'injustice, car il est souvent plus facile de parler de ce qui pose problème plutôt que de décrire une situation qui n'en pose aucun. Nous allons maintenant nous intéresser aux critères retrouvés dans l'établissement n°2 :

- le nombre de formations annuelles réalisées par agent (S16.160) (G45.1200)
- l'ancienneté dans le service (S16.159) (S17.163) (G45.1202) (G45.1201)
- le nombre de demandes pour la même formation (G14.151)
- la présence physique du soignant au moment de l'entretien annuel d'évaluation (S70.1239) (G14.158)
- le service dans lequel on travaille (S100.1312)
- le lien entre projet de service et projet individuel (S19.170) (S24.190) (S24.191)

A travers ce descriptif, nous nous pouvons nous apercevoir que les critères de choix relèvent plutôt d'une logique d'équité que d'une logique compétence de la part de l'établissement sauf peut-être pour le dernier critère qui fait le lien entre projet de service et projet individuel. En effet, nous avons identifié que les établissements réalisent des supports de formations qu'ils proposent ensuite aux individus. En revanche, ce que nous n'avons pas mis en évidence, ce sont les critères sur lesquels repose le choix des formations proposées par l'établissement. Ces formations sont-elles en lien avec les projets de l'établissement ?

Après avoir évoqué les critères de choix permettant d'accéder à une formation à l'hôpital, nous allons nous intéresser à l'accès à la formation à l'hôpital.

L'accès à la formation à l'hôpital :

Lorsque nous avons réalisé notre tableau de synthèse finale, nous avons identifié l'accès selon deux approches : la facilité d'accès et les difficultés d'accès. Lorsque nous visualisons le tableau en annexe XI, nous nous apercevons que les quatre colonnes possèdent un contenu très dense vis-à-vis des facilités d'accès alors qu'en ce qui concerne les difficultés, une seule cellule du tableau est renseignée. Nous allons maintenant nous intéresser au contenu du tableau.

Dans un premier temps, les infirmiers sont incapables de chiffrer leur temps de formation à l'année. Cette question leur demande une réflexion (M5.1120 ; M10.143 ; O19.179 ; S76.1255 ; S88.1284 ; G19.183). Nous pouvons ainsi déjà réaliser une première analyse peut-être un

rapide mais qui nous permet d'avancer que s'ils ne faisaient aucune formation, ils auraient d'emblée répondu « zéro ».

Dans un second temps, lorsqu'ils font leurs calculs, les chiffres annoncés même s'ils manquent d'exactitude deviennent intéressants pour nous fournir des données d'analyse :

- Marjorie nous parle de 40 heures par an (M7.l29) tout en ayant oublié de compter ces 6 ou 7 formations dans l'année qui se font sous la forme « de réunion du soir » (M11.l148) ;
- Olivier nous dit qu'il fait apparemment deux ou trois formations dans l'année (O20.l81) ;
- Séverine nous dit au moment de l'entretien (ayant eu lieu le 12 MAI 2010) qu'elle a déjà à son actif depuis début 2010, environ 40 heures de formation (S76.l255) et qu'il faut peut-être compter à l'année, 80 heures (S88.l284) ;
- Géraldine quant à elle nous dit qu'elle accède au moins à une formation chaque année, pouvant aller parfois jusqu'à deux (G14.l54 ; G19.l83).

Pour étoffer notre analyse, Géraldine nous apporte des données supplémentaires. Elle nous dit que le choix des formations, elle l'a toujours eu (G44.l186) et qu'elle estime que l'accès aux formations est satisfaisant au sein de son établissement (G23.l98 ; G44.l190). De même Olivier estime être un soignant qui réalise beaucoup de formations (O27.l113).

De plus, Olivier et Séverine ont tous les deux eu accès à un DU (Diplôme Universitaire offrant une spécialité à l'infirmière) (S4.l17 et O21.l87).

Face à ces données, nous pouvons tout de même constater que la formation fait partie intégrante de la logique hospitalière et de celle des professionnels.

Ces données chiffrées qui semblent assez importantes ne nous permettent pas de distinguer les types de formation dont il s'agit.

Les soignants distinguent dans leur discours, deux types de formations : les formations obligatoires et les formations relevant d'un choix individuel.

Les actions de formations :

Géraldine, Olivier et Séverine différencient deux types d'actions de formations (O21.l84 ; S91.l290 ; G136.l521) et Géraldine ne leur associe pas le même rôle (G18.l76) :

- la formation obligatoire qui relève du devoir et qui permet le maintien de la compétence (G18.l77 ; G17.l70 ; G17.l72.)

-la formation qui relève d'un choix de l'individu dans lequel il se fait plaisir ; elle permet le développement de la compétence.

Le développement de la compétence relève d'un choix individuel et est plutôt relié au plaisir. Il permet l'enrichissement. Il permet l'ouverture (G18.178).

La formation obligatoire est mise en lien directe avec la profession d'infirmière et relève donc d'un devoir de maintien des compétences notamment pour les formations telles que la connaissance et la pratique des gestes d'urgence (G17.169 ; G136.1521) ou est reliée à l'adaptation au poste comme le souligne Séverine pour qui la formation concernant les particularités de son nouveau poste lui a été imposée (S91.1290).

La formation qui relève d'un choix de l'individu semble bien présente à l'hôpital puisque nous retrouvons très souvent les notions de choix et de demande de formation :

- « (...) les formations qu'on a demandées (...) » (O21.185)
- « (...) Qu'on désire faire (...) » (O21.185)
- « (...) Que j'ai choisi (...) » (O22.191) « (...) et qu'on m'a accordé en formation professionnelle (...) » (O22.191)
- « (...) j'ai demandé à faire cette formation (...) » (O23.198)
- « (...) c'est un choix (...) » (O32.1141)
- « (...) on la demande (...) » (S14.153)
- « (...) on choisit trois formations voire quatre (...) » (S14.153)

Enfin, nous avons vu précédemment que Géraldine employait 23 fois les mots choix ou choisir au cours de son entretien, ce qui montre que la dynamique du choix est déjà instaurée.

2.2.2. La motivation à la formation

Nous allons faire apparaître dans ce chapitre les éléments qui motivent les infirmiers à se former. Nous retrouvons différents sous-thèmes découpés comme précédemment en commentaires. Nous vous proposons ici d'utiliser les sous-thèmes comme base du plan de l'analyse.

- **Le choix du thème de formation:**

Nous avons vu précédemment que la formation à l'hôpital était accessible. Le dispositif mis en place par les établissements permet de recueillir les demandes de formation des infirmiers chaque année qui émanent la plupart du temps du support de formation établi par l'hôpital. Une des raisons qui semble motiver les infirmiers correspond au choix de formation dont ils peuvent bénéficier. Il est important que les infirmiers choisissent eux-mêmes les formations lorsqu'elles ne sont pas obligatoires. D'ailleurs, Géraldine insiste en disant que la formation relève d'un choix (G106.1414). Ensuite les infirmiers semblent motivés par un thème professionnel qui les touche particulièrement. Ils ont tendance à se former souvent dans le même thème. Marjorie préfère les formations centrées sur le diabète (M12.151). Séverine avait déjà réalisé une formation sur le thème des soins palliatifs et en a demandé une autre qui permet de mieux prendre en charge les patients en fin de vie (Le toucher relationnel dans le soin en S11.141). Elle explique que les massages sont un moyen d'apaiser les patients en fin de vie. Ainsi, elle fait bien un lien entre ces deux formations. Enfin, Géraldine nous explique que ce qui lui correspond, ce sont des thèmes basés sur la relation à l'autre (G33.1139). Elle ajoute que c'est certainement en lien avec l'un de ses traits de personnalité : « (...) parce que c'est un de mes caractères (...) » (G35.1147). Elle relie le choix de sa formation à ses traits de caractère, c'est-à-dire à l'image qu'elle d'elle-même. Selon Claude Lévy-Leboyer¹⁰¹, un individu a tendance à adapter ses choix à ce qui s'apparente à son image de soi. Il avance également que l'image de soi correspond à la conviction qu'a un individu à posséder une compétence pour une activité requise. Etienne Bourgeois¹⁰² avance que les processus motivationnels mettent en jeu des représentations personnelles, des cognitions. L'intérêt perçu d'une activité permettrait à l'individu de s'engager dans celle-ci. Les infirmiers perçoivent ici un intérêt à réaliser une formation en lien avec un thème qu'ils connaissent ou auquel ils accordent de la valeur. En effet, Géraldine nous explique que se former à la relation est un élément « primordial » pour un soignant (G7.1127), ce pour quoi elle a réalisé cette formation. Séverine quant à elle accorde de la valeur au « toucher dans le soin » qui est selon elle, l'élément « le plus important » dans la relation à l'autre lorsqu'il est en fin de vie (S12.146). Dans ce cas précis, c'est bien la valeur qu'elles accordent au thème de la formation qui les motive.

¹⁰¹Levy-Leboyer, C. (1996). *La gestion des compétences*. Paris. Editions d'Organisation.

¹⁰² Bourgeois, E. (2009). « Apprentissage et transformation du sujet en formation », in Barbier J-M., Bourgeois E., Chapelle G., Ruano-Borbalan J-C. (dir.), *Encyclopédie de la formation*. Paris : Presses Universitaires de France. (2009). pp 31-67

Par ailleurs, les infirmiers annoncent des notions assez fortes à type d'émotions qui peuvent être reliées au plaisir. Marjorie parle de « passion » (M9.140), Olivier parle d'un sujet qui lui « tient à cœur » (O21.185) et Géraldine s'exprime très longuement sur le sujet en disant qu'elle choisit des formations qui lui plaisent (G36.1152) (G23.196) (G30.1131) et qui l'intéressent (G137.1527).

Ensuite, lorsque nous leur avons demandé ce que contenait le support de formations, il est apparu que seuls les titres des formations étaient mentionnés. Géraldine hésite en nous répondant et nous dit que les contenus peuvent être recherchés (G144.1551) et Séverine qui travaille dans le même établissement nous dit que le support ne présente que les titres (S237.1729). Ainsi, le contenu des formations semble absent du support. Pourtant Claudie Solar¹⁰³ qui s'appuie sur une enquête de Christine Fournier met en évidence qu'un des freins à réaliser une formation chez la femme est l'information insuffisante sur l'utilité et l'intérêt des formations. Ici nous ne sommes pas tout à fait dans le même cas car Claudie Solar parle de femmes peu qualifiées qui ne perçoivent pas toujours les enjeux liés aux organisations et au développement des compétences. Les infirmiers, quant à eux, ne sont pas dans le même état d'esprit puisqu'ils ont besoin de développer des compétences pour s'adapter aux évolutions technologiques auxquelles ils sont sans cesse confrontés. Claudie Solar parle des femmes peu qualifiées qui ont besoin d'être accompagnées pour percevoir l'intérêt de se former. Cet intérêt, les infirmiers l'ont déjà perçu et ne se situent donc pas au même niveau. Ils sont déjà dans une dynamique de formation et ont déjà des représentations précises des contenus de formation qu'ils demandent.

Séverine nous annonce que les formations institutionnelles proposées sont souvent sur les mêmes thèmes mais qu'elle a aussi la possibilité d'en proposer d'autres en dehors du support de formation (S234.1721), élément qui semble aussi la motiver. Il en est de même pour Marjorie qui nous explique que les formations qu'elle demande ne font pas partie du support de l'établissement (M69.1312). Ainsi, les infirmiers semblent avoir une certaine marge de liberté face à la réalisation de formations. Ils sont acteurs face à leur parcours de formation. Ce constat rejoint le discours de Pierre-Henri François¹⁰⁴ lorsqu'il explique que c'est le besoin d'autonomie, le besoin de se sentir à l'origine de ses actes qui motive un individu. C'est exactement ce que nous dit Géraldine « (...) je veux dire, voilà, si, tant qu'on nous impose pas

¹⁰³ Solar, C. (2005). *La formation continue. Perspectives internationales*. Paris. L'Harmattan.

¹⁰⁴ François, P-H. ((2009). « Motivation et management », in Carré P., Fenouillet F. (dir), *Traité de psychologie de la motivation*. Paris : Dunod. (2009). pp211-231

les choses, je pense que ça (rire avec heu, heu), voilà. Personne ne nous obligera à remplir la feuille si vous avez pas envie de mettre de choix (...) » (G40.I166). Géraldine estime qu'un individu formé suite à une demande de sa part est forcément satisfait et reviendra donc enrichi (G38.I157). Ce mode de pensée rejoint l'idée que pour apprendre, il est nécessaire de percevoir l'utilité d'une tâche car la notion d'apprentissage demande des efforts cognitifs importants. Le Boterf annonçait dans le cadre théorique étudié précédemment, que cet effort cognitif n'était acceptable par l'individu que s'il avait une idée claire de l'intérêt à réaliser un apprentissage. Ainsi, pour reprendre les propos de Géraldine concernant l'individu qui est à l'origine de la demande d'une formation, nous pouvons en conclure qu'elle répond à l'un de ses besoins, c'est-à-dire qu'il y porte un intérêt ! Ainsi, il reviendra forcément « enrichi » de sa formation en termes de connaissances puisque l'apprentissage aura été favorisé par l'intérêt perçu.

A l'hôpital les infirmiers semblent motivés puisqu'ils sont acteurs en choisissant des formations qui leur plaisent, qui les intéressent.

Ainsi, nous pouvons retenir deux critères de motivation à réaliser une formation : le choix et le choix du thème qui leur permet d'être acteur (G61.I266).

- **Les besoins professionnels :**

La compétence

A travers les entretiens infirmiers, le besoin de compétence se traduit plutôt par un besoin de maîtrise des situations. En effet, certaines situations de soins ne s'accordent pas avec la notion de qualité des soins et les infirmiers en sont conscients. Les exigences grandissantes des patients, très encadrées par les textes législatifs (Loi du 04 Mars 2002) obligent sans cesse les infirmiers à remettre en question leur pratique. Olivier réalise actuellement une formation universitaire en lien avec le traitement des plaies et leur cicatrisation car il nous livre que cette prise en charge est insuffisante au sein de l'unité dans laquelle il travaille alors que selon lui c'est important (O23.I93). Il évoque plus précisément que tout ce qui accompagne ce type de prise en charge n'est pas fait correctement (O23.I94). Ainsi, il a besoin de mieux maîtriser l'environnement de cette prise en charge. C'est ce manque de compétences au sein de son unité qui le motive à apprendre. Il a envie de se former dans ce domaine afin d'améliorer la « prise en charge globale du patient » hospitalisé dans son unité de travail (O23.I96). La formation initiale infirmière « formate » en quelque sorte les futurs professionnels à une prise

en charge globale du patient. Un patient doit être soigné en tenant compte de toutes les dimensions bio-psycho-sociales. Un infirmier n'apprend pas à soigner « une maladie » mais à prendre en charge un patient dans sa globalité. Ainsi, les représentations du soin ont une dimension globale qui explique le besoin de maîtriser ce qui accompagne un acte. Séverine adopte également cette attitude professionnelle en expliquant qu'elle préfère « affronter de visu ces difficultés, et, et les pallier par des formations » (S111.1349). Marjorie emploie cette expression qui témoigne d'un besoin de maîtrise « pouvoir fournir un maximum d'informations soit au patient que je rencontre » (M8.134).

Nous remarquons ici qu'une compétence doit se construire et que seule leur qualification ne leur permet pas de s'adapter à toutes les situations. Nous avons vu précédemment que les infirmiers abordaient la formation en termes de plaisir. Ainsi, si leur objectif est d'aller en formation avec plaisir dans le but d'acquérir des savoirs utiles pour leur profession, ils sont déjà dans une logique de construction des compétences, puisque nous retrouvons ici les composantes de la construction de la compétence décrites par Wittorski¹⁰⁵ :

- ✓ La composante cognitive : Olivier a une représentation de la situation qui lui montre qu'il existe des « manques » dans la prise en charge globale du patient ;
- ✓ La composante affective : l'engagement dans la formation relève du plaisir ;
- ✓ La composante sociale : il deviendra le référent dans ce domaine puisque selon lui personne ne possède les compétences pour prendre en charge l'environnement du traitement des plaies et leur cicatrisation (nous avons vu qu'il existe des référents à l'hôpital dans certains domaines : Marjorie est référente en diabète puisqu'elle forme le personnel dans ce domaine ((M8.135)) ; Olivier nous confie qu'il sera heureux d'en faire profiter ses collègues (O30.1132) ainsi il se positionne déjà en tant que référent).
- ✓ La composante culturelle, liée aux valeurs de l'organisation (l'organisation reconnaît certaines formes de compétences). Dans le cas d'Olivier, nous pouvons penser que les compétences attendues sont reconnues par l'organisation puisque l'établissement lui a accordé sa formation universitaire (O22.191). De plus il a le modèle de Marjorie pour qui l'organisation valorise ses compétences en lui octroyant une mission pédagogique ;

¹⁰⁵ Wittorski, R. (1998). « De la fabrication des compétences », in *Education Permanente*, n°135, pp.57-69

- ✓ La composante praxéologique qui correspond à la partie visible et évaluable : les actions de l'infirmier, les manières d'agir pour l'amélioration du traitement des plaies seront visibles non seulement par les professionnels mais aussi par les patients.

Les infirmiers sont sans cesse confrontés à des situations différentes puisque par définition chaque Etre Humain est différent. Comme l'explique Le Boterf, les compétences octroyées par le diplôme (avoir des compétences) ne permettent pas toujours à l'individu d'agir dans toutes les situations avec compétence car il est impossible de tout maîtriser. Pour agir avec compétence, un individu doit actualiser et renouveler ses savoirs. Nous arrivons ici au besoin de performance qui est décrit par les infirmiers.

La performance :

Elle correspond au résultat d'une action, c'est-à-dire à la partie visible, évaluable d'une activité. C'est la composante praxéologique de la compétence comme l'a défini plus haut Wittorski. Nous relierons ici la manière d'agir au résultat attendu. Les infirmiers évoquent les notions de besoin « (...) d'être au top (...) » (M8.I33), « d'être un peu plus au top dans la prise en charge des plaies (...) » (O23.I99), « (...) le fait d'être au top et de pouvoir répondre au patient (...) » (M25.I104). Ce qui semble préoccuper les infirmiers ce sont les situations dans lesquelles un patient pourrait mesurer leur incompétence en posant une question à laquelle ils ne sauraient pas répondre ou en observant une aggravation de ses plaies. Pour limiter ces situations, les infirmiers doivent « être au top », c'est-à-dire performants.

Dans cette notion de performance apparaissent aussi les notions de spécialisation et de technicité. Olivier est motivé à aller en formation afin de « (...) parfaire quelque chose dans un domaine très spécial, enfin très particulier (...) » (O21.I88). Ce qui semble lui plaire, c'est de se différencier des autres, « (...) d'être formé sur quelque chose de plus particulier que d'autres vont pas vouloir faire parce que, il y a des choses qu'on a plus ou moins envie de faire dans notre travail (...) » (O28.I118). Cette motivation est très forte puisqu'il poursuit en disant que « (...) c'est une partie qui me pousse à essayer d'avancer d'évoluer éventuellement pour faire quelque chose d'autre (...) » (O28.I120). Nous retrouvons ici le besoin de se différencier par la spécialisation comme facteur de motivation. Il semblerait qu'il ait même d'autres projets qui se cachent derrière cet engagement dans la formation. Ainsi, l'intérêt

professionnel vient répondre à un besoin plus personnel. Cette formation lui permettra non seulement d'être plus compétent dans la prise en charge des plaies au sein de son unité mais aussi de se différencier des autres par cette compétence visible : sa spécialisation.

Le lien avec le secteur professionnel (le terrain)

Un des facteurs motivationnels à s'engager dans une formation que nous pouvons retrouver chez les infirmiers interviewés correspond à un lien logique établi entre la formation demandée et leur pratique professionnelle quotidienne.

Les actions de formation de type formel ne semblent pas être le facteur le plus motivant à s'inscrire en formation pour développer des compétences (S57.197). Séverine nous explique que ce qui l'intéresse personnellement dans une formation, c'est le fait de pouvoir agir, être acteur au cours de la formation (S58.1201). Elle va assister prochainement à une conférence qui correspond à un type de formation formelle où l'individu reçoit des apports théoriques et qui est bien distinct des situations de travail. Elle dit que « c'est déjà un plus » mais que « ce qui lui manque », ce sont « les ateliers pratiques ». Ce qui lui plaît, c'est se mettre en situation, se confronter à autre chose (S59.1203). Elle a besoin d'être acteur. L'individu a besoin de faire pour intégrer. D'ailleurs nous avons vu dans le cadre théorique que les auteurs s'accordent sur le fait qu'une compétence s'acquiert dans l'action. Ainsi, si les infirmiers vont en formation pour acquérir des compétences, tous les types de formation ne pourront forcément pas répondre à leurs attentes. Ce sont des professionnels de terrain, ils ont besoin de choses concrètes. D'ailleurs il ne semble pas évident pour Séverine qu'assister à une conférence lui permette de transférer ses savoirs sur le terrain. Elle dit qu'elle va « peut-être » les remettre sur le terrain mais tout cela sans grande conviction (S64.1218). Elle propose deux solutions pour apprendre en faisant référence à son nouveau poste : se mettre en situation dans les services ou bien bénéficier d'une formation (S113.1359). Ainsi, ce qui la motive ici, c'est bien le fait de développer des compétences directement en lien avec le terrain (pratique professionnelle), c'est-à-dire contextualisées. D'ailleurs elle ajoute que ce qu'elle préfère dans les formations, ce sont les formateurs directement en lien avec l'hôpital (S242.1747). Elle explique qu'elle a pu bénéficier de deux formations sur le thème des soins palliatifs, l'une dispensée par un formateur externe et l'autre dispensée par les personnes ressources appartenant à l'établissement. Cette préférence est sans doute à mettre en lien avec les schèmes cognitifs.

En effet, selon la conception cognitiviste¹⁰⁶, pour apprendre, il est d'abord nécessaire de comprendre, puis d'acquérir des informations pour ensuite intégrer les schèmes nouveaux qui permettront de modifier les représentations des individus. La compréhension de la situation n'est-elle pas plus facile lorsque les informations fournies sont contextualisées ? Ainsi, Séverine a besoin d'être accompagnée dans son apprentissage afin de faire des liens directs entre informations reçues et pratique professionnelle. Les formateurs d'origine institutionnelle lui permettent sans doute de mieux apprendre car ils posent la structure qui facilite l'étape de compréhension. Elle n'a pas besoin dans ce cas précis de contextualiser l'information ce qui semble faciliter son apprentissage. Ainsi, le terrain que l'on peut identifier sous la notion de situation d'apprentissage lui permet en tant que support de la formation, de développer plus facilement ses compétences.

Enfin, lorsque nous demandons aux infirmiers pourquoi ils vont en formation, ils font un lien direct avec leur pratique professionnelle :

-« (...) pouvoir répondre aux patients (...) » (M25.1104)

-« (...) c'est aussi pour l'hôpital (...) » (M26.1106)

-« (...) patient, avant tout, patient hôpital avant tout (...) » (O33.1146)

-« (...) on traite des sujets qui sont quand même en aigu, c'est des plaies importantes donc ça ne me concerne pas personnellement (...) » (O34.1149)

-« (...) Je vais en formation pour le patient, pour mon travail, pour mon profil de poste (...) » (O36.1160)

-« (...) parce que je veux me former pour justement enfin, je vois pour la tabacologie, pour enrichir mes entretiens, que ce soit bénéfique pour le patient (...) » (S118.1376).

Les infirmiers semblent donc tous ici motivés à se former en raison de l'instabilité de leur métier qui les confronte tous les jours à de nouvelles situations. Géraldine nous confie que sa motivation à se former est autant professionnelle que personnelle (G7.129) donc nous allons nous intéresser maintenant aux facteurs motivationnels de type personnel.

¹⁰⁶ Raynal, F et Rieunier, A. (1997). *Pédagogie : dictionnaire des concepts clés*. Paris. ESF éditeur.

- **Les besoins individuels :**

Les facteurs motivationnels à s'inscrire en formation peuvent également être d'origine individuelle.

La rupture avec le quotidien :

Les infirmiers abordent les notions de bien-être, de décroisement, de moment de pause, de partage avec d'autres professionnels. Ainsi, la valeur perçue de la tâche telle qu'elle est mentionnée par Etienne Bourgeois¹⁰⁷ correspond au besoin de rupture avec la routine professionnelle. Même si, tel que les infirmiers ont bien voulu le laisser entendre, l'engagement dans la formation est d'abord à visée professionnelle, il a également une composante motivationnelle personnelle. Pour Marjorie la formation est « un moment de détente » même si c'est fatigant dit-elle, et également un « moment de pause (...) par rapport au travail dans un service » (M18.170). Séverine évoque la notion de « bien-être » (S7.126), d'« enrichissement personnel » (S106.1333). Elle est également motivée par la découverte, le contact d'autres personnes (S107.1336). La formation n'est donc pas vécue ici comme une contrainte puisqu'elle permet de rompre avec le quotidien et de procurer par là-même du bien-être.

Un besoin, une envie d'apprendre :

A travers les différents éléments du discours des enquêtés, nous retrouvons une envie, un besoin individuel d'apprendre. La formation n'est pas du tout source de contrainte une fois encore (O18.175). Nous pouvons une nouvelle fois relier l'envie d'apprendre aux évolutions technologiques permanentes. La formation est tellement perçue comme indispensable à leur adaptabilité professionnelle qu'elle fait partie d'une activité normale de leur quotidien. Marjorie emploie un langage reflétant ce besoin d'apprendre lié aux évolutions. Elle veut rester compétente et nous dit qu'elle veut « être vraiment à l'affût des nouvelles technologies et (...) de tout ce qui se fait de nouveau » (M9.138). Séverine veut apprendre pour enrichir ses connaissances, apprendre autre chose car tout évolue (S106.1330). L'apprentissage est ici un besoin de l'individu. Le besoin d'apprendre est un besoin essentiel pour devenir autonome. Les infirmiers ont besoin de maîtriser les situations qui ne cessent d'évoluer. L'incertitude

¹⁰⁷ Bourgeois, E. (2009). « Apprentissage et transformation du sujet en formation », in Barbier J-M., Bourgeois E., Chapelle G., Ruano-Borbalan J-C. (dir.), *Encyclopédie de la formation*. Paris : Presses Universitaires de France. (2009). pp 31-67

pousse les infirmiers vers l'autonomie. Le besoin d'autonomie passe par l'apprentissage et l'apprentissage passe ici par la formation qui leur permet de tendre vers la performance.

2.2.3. Le dispositif du Droit individuel à la Formation :

- **Définition**

En première intention, si nous nous appuyons sur le discours des enquêtés pour définir le Droit individuel à la formation selon leurs représentations, nous pouvons en comprendre qu'il va de l'inutilité à la contrainte.

Pour l'établissement n°1, Marjorie et Olivier emploie des mots surprenants pour définir le DIF. En effet, lorsque nous avons demandé à Marjorie ce que représentait pour elle ce dispositif, elle nous a répondu d'emblée : « (...) la fin de la formation (...) » (M19.177). Pour elle, ce dispositif représente un frein à la formation (M26.1113). Pour Olivier, le DIF ne représente « (...) pas forcément grand grand-chose (...) » (O37.1165) « (...) nous limiter éventuellement dans la quantité de formations qu'on peut faire par année (...) » (O48.1243). Ainsi, pour l'établissement hospitalier n°1, le DIF limite l'accès à la formation.

Pour l'établissement hospitalier n°2, Séverine nous annonce qu'elle n'a pas vu de différence avec la mise en œuvre du DIF (S121.1390) (S159.1499). Pour Géraldine, le DIF ne représente pas grand-chose non plus puisqu'elle annonce que ce dispositif n'a rien changé (G43.1182).

Lorsque nous demandons aux infirmiers de nous donner les représentations qu'ils ont du DIF, ils ne nous fournissent pas une définition de ce dispositif mais plutôt l'utilité qu'ils en perçoivent qu'elle soit positive ou négative. Le manque d'intérêt porté à ce dispositif se traduit dans l'établissement n°2 par une incapacité pour Séverine et Géraldine à s'exprimer clairement sur le sujet. Séverine ne sait pas trop de quoi il s'agit hormis qu'elle est consciente qu'elle a sa disposition un quota d'heures dont elle a oublié le nombre (S128.1407) qu'elle peut « mettre de côté » dit-elle, dans le sens d'économiser (S127.1403). Elle semble accorder très peu d'intérêt à ce dispositif dans le sens où elle est incapable d'en dire autre chose. Beaucoup de ses phrases sont hésitantes et commencent ou se terminent par « je ne sais pas » ou « non, je ne sais pas » ou « j'en sais rien ». (S131.1415) (S132.1418) (S133.1420) (S134.1423). Quant à Géraldine, elle ne sait pas davantage définir ce dispositif et dérive sur la représentation de l'intérêt du dispositif sur les autres (G1.1264). Cela signifie certainement que pour elle, elle n'y trouve pas d'avantages. De plus, elle annonce que dans son

établissement, ce dispositif est inutile au regard du choix de formations dont elle dispose (G61.l264). Elle pense que ce dispositif n'est pas important au sein de cet établissement (G62.l273). Enfin, comme Séverine, Géraldine a des difficultés à s'exprimer sur ce dispositif puisqu'à maintes reprises elle répond par « (...) non, je ne me souviens pas (...) », « (...) non, je pense pas (...) », « (...) j'en sais rien (...) », « (...) je crois pas (...) » (lignes 357 à 386 du discours de Géraldine).

Ainsi, si nous revenons à la fonction d'un dispositif qui est créé dans le but de répondre à un besoin, nous nous apercevons dans le second établissement qu'il ne remplit pas sa mission puisque les infirmières semblent ne lui porter aucun intérêt. S'il répondait à un besoin, les infirmières y percevraient un intérêt. De même pour l'établissement n°1, s'il répondait à un besoin, les infirmiers ne le subiraient pas en termes de contrainte.

A aucun moment au cours des entretiens, les infirmiers n'ont évoqué la notion de droit. Séverine en parle vaguement mais n'emploie pas ce terme. Elle dit « (...) Se dire, que oui, j'ai un dû, et, j'sais pas, peut-être que oui, ça peut-être (...) » (S259.l807). Ainsi, les infirmiers n'accordent pas d'importance à ce terme.

Nous nous retrouvons ici face à deux cas de figure :

- le DIF en tant que dispositif contraignant pour l'établissement n°1
- le DIF en tant que dispositif inutile pour l'établissement n°2.

Nous allons donc chercher à comprendre les raisons pour lesquelles ce dispositif est contraignant au sein de l'établissement n°1.

Les infirmiers interrogés énoncent des inconvénients à la mise en place de ce dispositif alors qu'aucun n'a pu être identifié dans l'établissement n°2.

- **Les conséquences et les inconvénients de ce dispositif :**

La première conséquence identifiée dans l'établissement n°1 est la restriction de la formation. Marjorie nous dit qu'elle va devoir faire des choix dans les formations qu'elle souhaite faire (M20.l79). Olivier s'exprime en disant qu'il va être bloqué et qu'il est restreint dans l'accès à la formation. (O51.l276) (O40.l191) (O40.l189). Olivier nous explique qu'il va être bloqué sur plusieurs années et nous comprendrons mieux pourquoi dans la dernière partie de cet exposé. Marjorie a l'impression d'être « bridée » dit-elle (M21.l83). Elle dit que si elle va moins en formation, elle aura moins d'informations (M22.l87), ce qui semble générer de

l'anxiété chez elle par la peur de perte de maîtrise, la peur de perdre des compétences, deuxième conséquence identifiée de ce dispositif (M20.1180) (M25.110). Elle énonce clairement même si elle y met un peu de réserve, que si elle va moins en formation, elle sera moins performante avec les patients, ce qui entraînera des conséquences pour l'hôpital en termes de qualité des soins (M25.1106).

Ainsi ce dispositif, créé à l'origine pour favoriser le développement des compétences et le maintien dans l'emploi des professionnels, semble s'opposer à ces propres objectifs. Nous avons vu à travers l'étude du concept de dispositif, qu'un droit ou un dispositif pouvait réduire ou augmenter la marge de manœuvre des individus. Il semble que dans l'établissement n°1, il ait réduit la marge de manœuvre dans l'accès à la formation pour la catégorie infirmière. En effet, Marjorie et Olivier nous annoncent que vingt heures de formation par an sont insuffisantes (M24.1193) (O37.1166). Marjorie insiste en disant que ça ne représente même pas trois jours de formation. Le temps alloué devient donc une contrainte très prégnante au sein de l'établissement n°1, d'autant qu'Olivier essaie de trouver des solutions qui permettraient d'augmenter l'accès à la formation. En effet, il nous explique que le temps alloué est inadapté puisqu'il y a des personnes qui ne vont pas ou très peu en formation et qui ne consommeront pas leur DIF pendant que d'autres qui voudraient partir davantage seront bloquées car elles auront tout consommé. Selon lui, il faudrait que les personnes qui ne souhaitent pas se former puissent faire bénéficier aux autres de leur temps de DIF (O48.1249).

Quelle est donc la stratégie adoptée par l'établissement n°1 pour que les infirmiers expliquent que le DIF restreigne l'accès à la formation alors qu'il devait l'augmenter ? Cela signifie-t-il que toutes leurs demandes de formation relèvent du DIF ? Ou bien cela signifie-t-il qu'en raison de ce dispositif imposé par la législation sans moyen financier supplémentaire, l'établissement n°1 a modifié l'accès à la formation pour des raisons budgétaires ? Le manque de précision de nos questions lors de l'entretien ne nous a pas permis d'identifier cette stratégie.

- **Les avantages**

Lorsque cette question a été posée à chacun des infirmiers dans les deux établissements, Marjorie, Olivier et Géraldine n'ont pas défini d'avantages pour eux-mêmes. Quant à Séverine, elle n'en a cité aucun, même après avoir posé clairement la question. Olivier est resté peu précis dans sa réponse puisqu'il a simplement dit qu'il n'en voyait pas forcément

beaucoup (O48.1245). Marjorie et Géraldine dévient alors sur les autres pour tenter de définir les avantages de ce dispositif. Marjorie nous explique que si l'on multiplie le nombre d'heures de formation définies par personne dans ce dispositif, ça représente beaucoup (M24.199). En revanche, lorsqu'elle l'applique à elle, ce dispositif représente peu en termes d'heures octroyées (M24.1100). Géraldine nous dit que ce dispositif peut être intéressant dans une structure où le personnel n'a pas accès à la formation (G106.1411) mais n'en définit pas pour elle-même. D'ailleurs dans sa structure, elle n'en voit pas l'intérêt (G107.1417).

Marjorie explique que d'un point de vue global, ce dispositif peut être avantageux en termes d'équité d'accès à la formation (M26.1113) (M28.1120). Sa réponse correspond-elle à ce qu'elle pense ou bien relate-t-elle ce qu'elle a entendu dans son établissement, nous ne saurions l'interpréter. En revanche, lorsqu'elle tente de décrire les situations d'un point de vue global qui auraient posé problème pour l'accès à la formation, elle se base sur des suppositions (M31.1129). Ainsi, nous pourrions avancer qu'elle n'a jamais été véritablement confrontée à un manque d'équité à l'hôpital en ce qui concerne les autres. Nous resterons prudents sur cette interprétation un peu sauvage mais qui garde le mérite de nous interroger. Enfin, elle persiste à dire qu'en ce qui la concerne, ce dispositif « (...) freine plus les choses (...) » (M26.1115) (M27.1118).

- **Les modalités de mise en œuvre du DIF**

La formation sur le temps de repos est une possibilité offerte par le DIF. Nous avons interrogé les infirmiers à ce sujet et trois réponses sur quatre s'accordent dans un premier temps. Marjorie nous répond qu'elle n'est pas d'accord pour se former sur les temps de repos car la formation « (...) c'est quand même pour l'hôpital (...) » (M34.1158). Olivier nous dit que cela peut être envisageable pour des formations courtes mais qu'il n'est pas forcément pour cette option en pointant l'importance de la vie de famille (O43.1217). Il en est de même pour Géraldine qui met en première position sa vie de famille (G71.1303). L'équilibre vie professionnelle et vie familiale est un facteur motivationnel de l'individu. L'intérêt perçu de la tâche tiendra compte de cet équilibre. Marjorie nous explique que la formation est une activité fatigante et que s'il manque un jour de repos, cela peut être difficile (M37.1172). Olivier nous dit qu'il préférerait attendre de pouvoir partir en formation que de se former sur du temps personnel (O45.1232 et O46.1235). Enfin, Marjorie nous confie de façon très claire que se former sur du temps personnel sans aucune compensation est impossible à envisager

pour elle (M42.189). Pourtant, elle disait en première partie de cette analyse que ce qui la motivait c'était le besoin de maîtrise pour répondre correctement aux patients. Sa motivation semblait d'origine professionnelle. Elle disait que la formation était quasi indispensable pour « rester au top ». Pourtant, lorsque l'accès à la formation se modifie, l'origine de la motivation semble se modifier également.

Au cours de l'entretien, nous lui apprenons une information supplémentaire : la possibilité d'être rémunérée à hauteur de 50% pour partir en formation sur un temps de repos. Cette information vient alors perturber sa façon de penser (M40.181) (M42.1188). Elle nous dit désormais qu'elle va y réfléchir pour l'année suivante (M44.1194). Enfin, pour Géraldine les modalités de rémunération ne suffisent pas à la motiver mais les conditions d'accès à la formation semblent différentes de celles de Marjorie depuis la mise en place du DIF (G73.1310). Séverine est la seule de tous à être motivée par les modalités de ce dispositif. Ce qui lui importe, c'est que la formation soit prise en charge financièrement par l'hôpital (S148.1468).

- **La stratégie de l'établissement :**

Etablissement n°1 : la consommation du DIF comme objectif de la stratégie

Olivier nous explique ici qu'une partie de la formation qu'il est en train de suivre (Diplôme Universitaire) est comptée dans son DIF. Sa formation se trouvant à cheval sur deux années, seules les heures 2010 seront comptées dans le DIF. Il parle d'équilibre et trouve ça presque normal (O38.1178) (O38.1179). Nous aurions dû approfondir cette réponse car aujourd'hui nous nous demandons comment une formation validée en 2008 pour l'année 2009 (avant la mise en place du DIF) change de modalités d'accès en cours de route. Le dispositif du DIF a été mis en place en 2009 au sein de l'établissement n°1 pour le plan de formation 2010. Comme Olivier réalise sa formation sur l'année 2009-2010, une partie de ses heures se retrouvent donc dans le DIF. Ainsi, l'objectif visé par l'établissement n'est-il pas là la consommation des heures de DIF, d'autant que Marjorie nous décrit que sur le support de formation de l'hôpital était mentionné si les formations s'inscrivaient dans le DIF (M69.1312). Nous manquons d'éléments concrets à travers les entretiens mais notre appartenance à ce même établissement nous permet d'affirmer que l'objectif est la consommation des heures DIF. Le type de formation suivie par Olivier appartient à la catégorie 2c) de l'article premier du décret de 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la fonction

publique hospitalière. En effet, cette formation permet le développement des connaissances ou des compétences et l'acquisition de nouvelles connaissances ou compétences. Il est expliqué dans le décret que ce type de formation PEUT relever du DIF. En revanche, POUVOIR ne signifie DEVOIR. Le texte offre donc ici une possibilité de marge de manœuvre pour l'institution. Ainsi, quelle stratégie a été adoptée par l'établissement d'Olivier ? Le pilote reste l'institution.

Etablissement n°2 : le DIF, un outil comme un autre au service de la formation

Le dispositif du DIF a été présenté dans cet établissement lors des entretiens annuels d'évaluation (S123.193) (G51.1226). Ainsi, c'est le cadre de santé de l'unité qui a transmis l'information qu'il avait reçue concernant ce dispositif (G52.1229). Ne pouvons-nous pas imaginer derrière cette stratégie, que le DIF présenté de manière peu officielle (statut hiérarchique du cadre de santé à l'hôpital), se cache une représentation accordant peu d'importance à ce dispositif de la part de l'établissement ? L'information non diffusée de manière officielle accorde peu d'intérêt à ce dispositif. La stratégie adoptée par l'établissement retentit ainsi sur les représentations des infirmières pour lesquelles le dispositif ne représente rien. D'ailleurs Géraldine avait mentionné qu'il s'agissait simplement de remplir un formulaire de plus lors de l'entretien d'évaluation (G52.1229). Cet établissement qui offre de nombreux choix de formations si l'on se repose sur le discours des infirmières, a donc fait du DIF un outil comme un autre au service de l'accès à la formation.

- **Le non-dit**

A travers le discours d'Olivier et de Marjorie, nous retrouvons le critère de non-dit attribué au concept de dispositif. Marjorie se demande comment elle pourra accéder aux formations proposées par les laboratoires qui lui permettent d'actualiser ses savoirs pratiques vis-à-vis des avancées technologiques. Elle nous dit qu'elle ne sait pas (M46.1217) (M46.1214).

Olivier est également dans le flou vis-à-vis de ses possibilités d'accès à la formation. Il nous dit qu'il sait qu'il aura accès à des formations obligatoires mais concernant les autres, il pense « (...) être bloqué pendant un certain temps (...) » (O40.1190). Par leurs propos, nous avons le sentiment que la stratégie adoptée par l'établissement se dessinerait de la façon suivante :

d'un côté les formations obligatoires et de l'autre les formations relevant du DIF (demandées par les professionnels).

- **Les critères de choix pour l'accès à la formation dans l'établissement n°1:**

Quelques critères peuvent être identifiés au sein de l'établissement n°1 depuis la mise en place du DIF mais le fait même qu'ils relèvent du discours des soignants ne leur permet pas d'être totalement objectifs. Nous avons pu mettre en évidence les critères suivants :

- le budget : Olivier énonce le budget formation comme critère de choix (qui aurait été restreint) (O51.I271) ;
- les formations les plus demandées définissent la priorité (O51.I271) (O52.I284);
- un pouvoir de décision au sein des pôles (M45.I201) ;
- un lien établi avec les projets de l'établissement (O53.I290).

Marjorie explique que l'accès à la formation s'est modifié et la notion de décision au sein des pôles semble nouvelle puisqu'elle fait le lien avec cette donnée (M45.I201).

Par cette description, l'établissement n°1 semble vouloir concilier logique compétence et logique financière dans la mise en place du nouveau décret relatif à la formation. La logique compétence se devine à travers les critères de choix permettant d'accéder à la formation. En effet, la formation est en lien avec les projets de l'établissement (besoin de compétences collectives) et semble répondre aux besoins des individus si elle se base sur le nombre de demandes pour une même formation. Si les individus sont nombreux à demander une formation, cela signifie qu'il existe probablement un manque de savoirs face au thème demandé. En revanche, diminuer l'accès à la formation ne risque-t-il pas d'aller à l'encontre du développement des compétences ?

2.3. LA SYNTHÈSE DES RESULTATS

Au sein de l'établissement n°1, les infirmiers ne considèrent pas le DIF comme une ressource mais plutôt comme une contrainte dans la mesure où il ne répond pas à un besoin puisque la formation était très accessible. En effet, l'accès à la formation était relativement aisé puisque les infirmiers interrogés réalisaient des formations sous la forme de stages de courte durée à hauteur de 30 à 40 heures par an. Ce dispositif réduit la marge de liberté des soignants à

accéder à une formation puisque le pôle devient un intermédiaire supplémentaire dans le choix des formations attribuées. Cet établissement semble avoir fait du DIF l'élément central de la formation continue à l'hôpital.

En effet, il semble être entré dans une logique d'égalité des individus face à la formation (d'après les propos de Marjorie) mais aussi dans une logique financière si nous nous appuyons sur le discours d'Olivier. Il a essayé de concilier logique d'égalité (en faisant du DIF un critère de choix d'accès à la formation) et logique financière mais nous nous retrouvons dans l'incertitude de servir la logique compétence en raison de la diminution de la marge de liberté des individus face à la formation. Un système basé sur un système comptable (un temps alloué) permettra-t-il de développer des compétences quand on sait que chaque individu n'a pas les mêmes besoins ? L'égalité peut-elle répondre à la différence des individus ?

Dans l'autre établissement, le DIF représente un outil de plus qui n'apporte rien de plus puisque là aussi il ne répond pas à un besoin dans la mesure où la formation était facilement accessible (plus de 20 heures de formation par an pour les infirmières interrogées). Cet établissement semble avoir fait du DIF un outil comme les autres au même titre que le congé de formation ou la mise en disponibilité, si bien que ce dernier passe quasiment inaperçu dans les représentations des soignants. Ils n'y trouvent pas d'utilité actuellement.

Nous avons pu constater que les demandes de formation sont reliées à des besoins de développement de compétences en raison du milieu professionnel instable qui fait apparaître de nombreuses contraintes d'évolutions. Ces demandes répondent également à un choix relié à un plaisir, à une envie même si derrière se cache le besoin de maîtrise relié aux nécessités d'adaptation des infirmiers au changement. Les soignants choisissent les formations à partir d'un support réalisé par l'établissement en fonction des titres et non des contenus qu'elles offrent.

Le DIF est un dispositif instable tantôt perçu comme une contrainte tantôt perçu comme inutile. Se sentir à l'origine de ses actes dans l'accès à la formation ne relevait pas d'un besoin pour le corps infirmier ce qui explique la perception qu'en ont les soignants. Les infirmiers sont des professionnels conscients de leurs responsabilités et étaient déjà dans une logique de développement des compétences. Quelle crainte peuvent avoir les établissements face à ce DIF puisqu'il ne répond pas à un besoin des infirmiers ? Puisqu'il n'est pas perçu comme une

ressource au service du développement des compétences, pourquoi les soignants se saisiraient-ils d'un seul coup de ce dispositif pour « consommer de la formation ? ».

Ce dispositif destiné à faire entrer les individus dans une logique compétence par l'accès à une logique d'égalité a-t-il réellement sa place à l'hôpital ? La logique de l'égalité d'accès n'était-elle pas déjà présente à l'hôpital ? Les critères de choix pour l'accès à la formation avant le DIF ne répondaient-ils pas déjà à cette logique d'égalité ?

Dans un établissement où l'accès à la formation est difficile, le DIF pourrait être une aide supplémentaire à l'amorce d'une logique compétence en rendant les individus acteurs et responsables. Toutefois, dans les établissements où l'accès à la formation était déjà présent, le problème des compétences ne se situe-t-il pas à un autre niveau ? Nous rejoignons ici l'idée de Guy Le Boterf lorsqu'il dit qu'il faut différencier *avoir des compétences* et *agir avec compétences*. L'accès à la formation peut être un moyen d'avoir des compétences mais cela ne signifie pas pour autant que celles-ci seront réinvesties sur le terrain. La production de la compétence met donc en jeu deux niveaux : l'accès et le développement.

Les établissements soucieux de mettre en place ce dispositif devront d'abord situer le niveau dans lequel ils s'inscrivent afin de ne pas obtenir l'effet contraire de l'objectif de la réforme de la formation professionnelle. Quelle logique prioriser ?

La complexité d'appliquer un dispositif parmi d'autres nous révèle qu'il n'est pas si simple de répondre en même temps à la logique d'égalité, la logique compétence (collective et individuelle), la logique financière d'autant qu'elles peuvent même parfois s'opposer entre elles.

Si la réforme de la formation continue est d'abord envisagée comme une contrainte financière pour les établissements, de par cette logique d'égalité, dans quelles conditions peut-elle accompagner une logique de développement des compétences dans la fonction publique hospitalière ?

Réussir à concilier tous les enjeux est un défi que les établissements ne pourront relever que s'ils repensent l'ingénierie de la formation continue à l'hôpital. Il sera probablement nécessaire de situer l'ingénierie de la formation continue à l'interface des différentes logiques.

Conclusion

Notre travail de recherche s'est orienté vers une meilleure compréhension de la mise en œuvre du Droit à la formation professionnelle tout au long de la vie et plus particulièrement du Droit Individuel à la Formation.

Ce travail non exhaustif, n'est bien sûr qu'un aperçu de l'intérêt du DIF à l'hôpital d'autant que notre recherche s'est limitée à la population infirmière et à deux établissements publics. Il nous a tout de même permis de pointer la difficulté d'appliquer un dispositif inévitablement soumis à l'interprétation de ses lecteurs.

D'un point de vue méthodologique, nous retiendrons les difficultés à réaliser une recherche en gardant la même logique d'interprétation des données recueillies. Même si des données sont analysées par le même chercheur, il n'en reste pas moins vrai que sa capacité d'interprétation des résultats évolue chaque fois qu'il analyse un mot, un discours, une pensée, le temps permettant de prendre de la distance. Nous avons vu apparaître ce processus cognitif tant au point de vue de l'analyse individuelle des entretiens que de l'analyse globale, si bien qu'à chaque fois que nous reprenions les analyses, nous nous interrogeons sur le processus nous ayant conduit à ranger tel sous-thème dans tel thème ou bien encore pourquoi nous avons défini ce sous-thème.

Les infirmiers que nous avons rencontrés au cours de cette étude nous ont permis de mettre en évidence que la création du Droit Individuel à la Formation à l'hôpital peut être à la fois une ressource et une contrainte au développement des compétences dans le sens où la mise en œuvre de ce dispositif est tributaire de la stratégie adoptée par l'établissement.

Ce dispositif n'est pas perçu par les infirmiers interrogés comme un levier d'action sur le développement des compétences car ils disposent déjà du droit de « demander » une formation (autorisation). Leurs besoins se situent à un autre niveau probablement en lien avec la transmission des savoirs.

Nous avons pu observer que la mise en œuvre de ce DIF à l'hôpital relevait de la complexité dans le sens où cet outil se devait d'entrer en interface avec d'autres logiques (logique compétence, logique financière, logique collective). S'ils veulent s'inscrire dans une véritable logique compétence, objectif européen fixé pour répondre à l'employabilité et à l'économie du savoir, les établissements devront probablement envisager le DIF comme un outil d'accompagnement au développement des compétences et non comme une unique contrainte économique ou un outil supplémentaire.

ANNEXES

Annexe I : Guide d'entretien auprès des infirmiers

Ce guide d'entretien se déroulera en deux parties, la première concerne la formation continue avant la mise en place du DIF et la seconde, la formation continue après la mise en place de ce dispositif.

1. Depuis combien d'années travaillez-vous dans la fonction publique hospitalière ?
2. Pouvez-vous nous décrire brièvement votre parcours professionnel?
3. Que représente pour vous la formation continue à l'hôpital ? (à quoi sert-elle ? Que vous apporte-t-elle ?) Relève-t-elle du devoir professionnel ?
4. Estimez-vous être une personne qui réalise beaucoup de formations? Pouvez-vous donner approximativement le nombre d'heures de formation que vous réalisez par an ? (ou combien de formation faites-vous par an)
5. Quelles sont les raisons qui vous conduisent à vous inscrire en formation ? Pourquoi appréciez-vous ou non d'aller en formation ? Y-a-t-il des thèmes qui vous passionnent plus que d'autres ? La FC est destinée à qui ? (patient, vous-même ou, hôpital)
6. La formation a subi une réforme en 2008 en attribuant de nouveaux droits aux agents de la fonction publique hospitalière, notamment le Droit Individuel à la Formation. Que représente le DIF pour vous ? Pourquoi ? (différence entre jeunes et anciens IDE ?)

(Nouvelle donnée dans cette réforme : Droit à la formation en dehors du temps de travail. Qu'en pensez-vous ? (même si c'est rémunéré à 50%))
7. La mise en place du DIF a-t-elle changé vos habitudes de fonctionnement ? Pourquoi ? (20h par an) A partir de votre expérience pouvez-vous nous dire quels sont selon vous les avantages et les inconvénients du DIF ?
8. Pouvez-vous décrire la façon dont vous vous inscrivez en FC (du recueil des souhaits à l'inscription)?
9. Comment mettez-vous en pratique ce que vous apprenez en FC ? Comment faites-vous passer le message à vos collègues ? Estimez-vous que vos collègues vous apportent suffisamment d'informations en retour de formation ?
10. Avez-vous bénéficié d'un entretien de formation ?
11. Avez-vous eu un support écrit de formation vous guidant dans vos choix ? Comment se présentait-il ? Est-ce utile pour vous ?

- 1 m1- Voilà, donc heuça a l'air d'être bon, on peut démarrer. Donc depuis combien
2 d'années travaillez-vous dans la fonction publique hospitalière ?
- 3 M1- Oh, oh, Vingt huit..vingt et un an.
- 4 m2- D'accord ! Que représente pour vous la formation continue à l'hôpital ?
- 5 M2- Bah (sourir) de ...alors j'avais chercher mes mots ça ne va pas être
6 facile ...Heu ..J'dirais d'asseoir ses connaissances, enfin... voilà ! D'asseoir ses
7 connaissances. Heu... de se remettre en question ! Puisque les choses évoluent et
8 elles évoluent aussi très vite et qu'il ne faut pas rester sur ce que l'on a appris il y a
9 plus de vingt ans (tousse) et puis je dirais qu'c'est aussi une façon de faire son métier
10 autrement ... Enfin faire son métier autrement, ce n'est pas le faire autrement mais
11 une journée de formation heu et bah c'est aussi rencontrer d'autres collègues et de
12 voir des choses différentes et de pouvoir peut être faire son métier, oui, autrement.
- 13 m3- D'accord changer, changer le regard ?
- 14 M3- oui
- 15 m4- Changer le regard par la rencontre d'autres collègues ?
- 16 M4- Voilà tout à fait
- 17 m5- Heu...Qu'est ce que oui bah je pense qu'on a répondu à la question, qu'est ce que ça
18 t'apporte c'est ça finalement hein ? Heu estimez-vous être une personne qui réalise
19 beaucoup de formations ?
- 20 M5- (silence) Alors, beaucoup on peut dire, oui enfin, oui, moyennement, mais heu, pas
21 très diverses, toujours sur le même thème.
- 22 m6- D'accord, est-ce que, est-ce que, est ce que vous arriveriez à dire approximativement
23 le nombre d'heures de formations que vous réalisez par an ?
- 24 M6- Alors, si je fais le tour heu la formation enfin les réunions régionales il y en a deux
25 par an donc mettons quatorze donc on va faire.... deux jours, heu le congrès
26 national une journée, une journée et demi, on va mettre une journée heu il peut y
27 avoir encore une à deux jours ajoutés, une à deux journées rajoutées 5X7, 35
28 m7- 35 heures ?
- 29 M7- ouais, on peut arrondir à 40H mettons comme il a une journée le congrès national
30 c'est sur une journée et demi enfin pas tout à fait une journée et demi
- 31 m8- D'accord Ok Quels sont les raisons qui vous conduisent à vous inscrire en
32 formation ?
- 33 M8- (long silence) alors d'être au top est ce qu'on peut être au top, je sais pas si on peut
34 être au top mais en tout cas heu vraiment pouvoir fournir le maximum
35 d'informations soit au patient que je rencontre soit heu soit aux collègues à qui je
36 fais la formation, à qui je fais de la formation.
- 37 m9- D'accord
- 38 M9- Je ne pense pas que l'on soit vraiment au top mais en tout cas être vraiment à l'affût
39 des nouvelles technologies et ettttt enfin de tout ce qui se fait de nouveau et des
40 technologies et des traitements. .. En l'occurrence dans le traitement, dans le diabète
41 puisque c'est ce qui me passionne.
- 42 m10- Vous disiez que vous faisiez des formations euh pour le personnel ?
- 43 M10- Oui euh donc une formation ah oui je ne l'ai pas calculé dans le .. je me suis trompée
44 dans l'heure des formations, je n'ai pas compté les réunions du soir
- 45 m11- C'est quoi les réunions du soir ?
- 46 M11- eh bien donc c'est une formation je dirais professionnelle ouverte à des heu,
47 professionnels aussi bien hospitaliers que libéraux, pharmaciens, médecins,
48 infirmiers libérales, podologues, pédicure, kiné, donc là il y a en environ sept sur
49 une année heu légale donc de janvier à décembre grosso modo entre 6 et 7

50 m12- en lien avec le diabète
51 M12- en lien avec le diabète c'est toujours de toute façon la plupart de mes formations sont
52 en lien avec le diabète
53 m13- d'accord
54 M13- donc heu je n'sais plus où j'en suis on a parlé d'la formation voilà du personnel
55 m14- bah oui
56 M14- ce que ça m'apporte c'est vraiment heu pouvoir heu informer au mieux heu bah le
57 personnel à qui on me demande de faire une formation sur le diabète
58 m15- Donc, si on résume les raisons qui vous poussent à aller en formation c'est être au
59 top et connaître tout ce qui se fait de nouveau
60 M15- moui
61 m16- et pouvoir après heu former le personnel
62 M16- Voilà, former l' personnel et pouvoir répondre à des patients diabétiques qui sont heu
63 maintenant heu beaucoup enfin qui essaient de s'informer au niveau d'internet euh
64 qui peuvent avoir une adhésion à des... à des livres et qui ont besoin qu'on leur
65 confirme des choses qu'ils lisent ou qu'ils voient sur internet donc faut quand même
66 être bien au, bien au, bien au courant.
67 m17- D'accord, ok heu donc vous diriez que vous appréciez d'aller en formation ?
68 M17- oui
69 m18- D'accord
70 M18- c'est aussi je dirais enfin un moment de détente non parce que c'est fatigant mais heu
71 heu c'est un moment de pause heu par rapport au travail dans un service. Mais par
72 contre à côté de ça c'est souvent heu fatigant parce que c'est intellectuellement, c'est
73 c'est très actif quoi.
74 m19- D'accord, la formation a subi une réforme en 2008 en attribuant de nouveaux droits
75 aux agents de la fonction publique hospitalière notamment le droit individuel à la
76 formation, que représente pour vous le DIF ?
77 M19- la fin à la formation
78 m20- Et pourquoi ça ?
79 M20- bah va falloir faire des choix dans les formations que l'on souhaite faire, et heu bah
80 j'ai peur de, j'ai peur de manquer des choses et de ne plus... plus pouvoir répondre
81 correctement au patient ou au personnel enfin à mes collègues.
82 m21- D'accord
83 M21- ça c'est vraiment quelque chose où j'ai vraiment l'impression d'être euh, d'être
84 bridée
85 m22- et et et pourquoi ça ?
86 M22- bah parce heu c'est quand même là où on a le meilleur des infos c'est en formation,
87 donc si on y va moins on aura moins de for. enfin moins de d'informations
88 m23- mouais mais heu donc la question suivante c'était pourquoi, enfin la mise en place
89 du DIF a-t-elle changé vos habitudes de fonctionnement et pourquoi ? donc en fait
90 vous dites que là c'est un frein à la formation pour vous
91 M23- oui
92 m24- d'accord et pourquoi vous le vivez comme un frein puisque c'est un droit ?
93 M24- bah parce que ça représente 20 h par an et 20h par an euh quand on voit même si je
94 fais un choix dans toutes les formations que je faisais, auxquelles j'avais accès, 20h
95 c'est c'est vraiment trop peu bah vraiment ça fait deux jours de formation, deux jours
96 et demi à peine, enfin si, deux jours et demi ; on n'est même pas à trois, à trois jours,
97 à trois jours de formation si on compte 7h, euh, dans les plannings c'est 7h donc
98 7X3 21 on a même pas trois jours ; et, ça représente peu enfin ça représente peu ...

99 si on multiple ça par le nombre de personnel c'est vrai que ça représente beaucoup
100 mais heu par personne en individuel ça représente peu.

101 m25- mmmmmm

102 M25- et puis bon euh, y a aussi l'impression d'abord de manquer, d'avoir peur de manquer
103 des choses et puis heu bah c'est sûr la formation c'est aussi pour moi mais c'est,
104 enfin, le fait d'être au top et de pouvoir répondre au patient, pouvoir assurer mes
105 consultations dans de bonnes conditions pour pouvoir répondre aux patients bah,
106 c'est aussi pour l'hôpital, donc si je me, heu, si je vais moins en formation, si je
107 réponds moins bien au patient, heu bah, quelque part euh, ça sera moins bien pour
108 l'hôpital enfin, c'est un peu gros ce que je dis, mais heu, on risque d'aller au bout et
109 de dire bah qu' finalement je ne fournis pas ce que je pourrais fournir comme
110 information au patient.

111 m26- d'accord, alors si heu vous deviez citer des avantages et des inconvénients liés à cette
112 réforme vous diriez quoi ?

113 M26- ah bah j'ai déjà dit que c'était un frein (soupir). Bon, un avantage, si on regarde ça
114 d'un point de vue, euh, du personnel, et bien ça permet de mettre, d'être équitable
115 pour tout le monde. C'est sûr qu'il y a une équité, mais heu de façon individuelle, bah
116 oui c'est, ça freine plus les choses.

117 m27- vous concernant euh?

118 M27- oui, moi c'est plus un frein dans ce sens là.

119 m28- vous n'voyez pas d'avantages ?

120 M28- si on le voit d'un point de vue, heu, si on regarde tout le personnel, heu c'est vrai
121 que c'est plus équitable.

122 m29- hum hum

123 M29- puisque ça permet à tout l' monde au moins d'avoir ses 20 heures, heu, à disposition
124 pour pouvoir partir en formation.

125 m30- et heu

126 M30- enfin pouvoir privilégier certain pour d'autres.

127 m31- Et vous pensez que ça va changer quelque chose vis-à-vis des gens qui ne se
128 formaient pas ?

129 M31- non, non. Je pense que ça va peut-être donner, euh bah y a peut-être des gens qui se
130 sentent un peu oubliés ou qui se sentent un peu, heu, pas démunis euh, je cherche le
131 terme, qui se sentent un peu spoliés. Parfois avant, ils se sentaient peut-être un peu
132 spoliés, en disant bah, oui c'est toujours les mêmes qui partent ! Là c'est sûr que ça
133 nous met plus, euh, c'est plus équitable. Mais je crois que les gens qui ne veulent pas
134 partir en formation je crois qu'on pourra faire c' qu'on veut hein, ils ne partiront pas
135 en formation.

136 m32- alors vous pensez que d'avoir créé ce droit, ça ne changera pas la mentalité des
137 gens ?

138 M32- non ! j' pense pas, je pense pas. Je pense pas. J'pense qu'il y a des gens, quand on
139 écoute un petit peu les gens discuter, parler, il y a des gens, enfin, peut-être parce que
140 ils sont à une époque de leur vie qui fait que heu, ils ont enfin, ils ont d'autres
141 priorités ; faut l'entendre aussi, mais heu pour certaines autres personnes si elles ne
142 veulent pas partir, j' crois qu'on ne pourra pas les obliger à y aller ; ce n'est pas
143 parce qu'on aura 20h à disposition que euh, on les enverra en formation hein.

144 m33- et heu, est ce que vous croyez que ça entraîne une différence entre les jeunes
145 diplômés et les plus âgés du coup ?

146 M33- je suis pas sûre, je suis pas sûre que ce soit un problème de jeunes diplômés ou .. je
147 pense que c'est plutôt la situation de famille et puis comment on le vit enfin, après

148 on rentre peut être dans des données très personnelles, mais heu, moi je sais qu'à la
 149 maison enfin, ça n'a jamais été un frein, le fait de partir en formation, peut-être des
 150 fois de partir une nuit euh, bah voilà, moi ça se passe bien. Mais il y a peut être dans
 151 d'autres foyers où c'est un frein parce que y a des enfants en bas âge ; moi quand
 152 mes enfants étaient en bas âge ça n'posait pas d'problèmes, mais y a peut-être dans
 153 d'autres familles où ça peut être une difficulté supplémentaire du fait que ça, ça
 154 retient un peu les gens de partir en formation, enfin moi j', ça peut être aussi un frein
 155 à la formation.
 156 m34- d'accord y une heu une nouvelle donnée dans la, dans cette réforme, c'est les, le droit
 157 à la formation hors temps de travail qu'est ce que vous en pensez ?
 158 M34- Alors , je ne suis pas vraiment d'accord parce que bon, quelque part c'est quand
 159 même pour l'hôpital, même si c'est personnel effectivement, c'est des données qu'on
 160 emmagasine, des connaissances qu'on va emmagasiner, heu, si on l' fait c'est aussi
 161 parce que heu, on a envie de l'redonner, de l'redonner pour son travail, donc heu je
 162 trouve que c'est un petit peu dommage de, et je pense que ça va freiner les gens à
 163 partir .
 164 m35- d'accord même si heu, donc je ne sais pas si vous connaissez les, la, la législation en
 165 vigueur c'est heu, si on va en formation sur une RTT ou sur un repos on est payé
 166 50%.
 167 M35- bah ça je ne le savais pas
 168 m36- de son temps en fait
 169 M36- non, je ne le savais pas
 170 m37- est ce que vous pensez que ça peut apporter quelque chose ? vous comment vous
 171 voyez ça ?
 172 M37- je pense que le repos enfin si si il manque un jour de enfin il va pas manquer un jour
 173 de repos sur un RTT mais bon ça peut être difficile parce que c'est fatigant de partir
 174 en formation. C'est aussi toute une organisation de vie de famille et que bah un jour
 175 qui manque, enfin un jour en moins et bah, ça peut aussi être un frein à partir.
 176 m38- humhum
 177 M38- par contre, je ne savais pas qu'on était payé 50%, ça je ne le savais pas.
 178 m39- voilà 50% du temps
 179 M39- ça je ne savais pas
 180 m40- donc euh vous, ça vous...
 181 M40- à voir, à voir parce que pour l'instant
 182 m41- 40h de formation par an plus les heures sur la formation diabète le soir, donc je ne
 183 sais pas à combien ça peut chiffrer mais peut être plus de 50 heures, heu si vous
 184 souhaitez garder autant de temps de formation, est-ce que du coup, vous seriez prête
 185 à y aller sur du temps de repos mais payé ?
 186 M41- il faut euh, je, pour l'instant je ne sais pas, là c'est heu
 187 m42- « niet » ?
 188 M42- non je n'y ai pas réfléchi comme je n'avais pas cette info d'être payé, j'ai pas
 189 réfléchi ; en tout cas, c'était clair que pour moi, y aller sur du temps personnel sans
 190 rien c'était non.
 191 m43- mmmmm
 192 M43- c'est sûr mais bon à voir on va réfléchir.
 193 m44- d'accord
 194 M44- pour les, pour l'année prochaine.
 195 m45- pouvez vous décrire la façon dont vous vous inscrivez en formation continue ? en fait
 196 du recueil des souhaits à l'inscription.

197 M45- alors, donc heu, le recueil des souhaits bah il se fait à la..., jusque là il se faisait à la
 198 notation enfin quand on remplissait la note, enfin quand on remplissait les souhaits
 199 avant l'entretien individuel pour la notation, on proposait les choses qu'on souhaite
 200 donc on propose ce que l'on souhaite comme formation et heu donc c'était plus ou
 201 moins validé heu après ; donc là avec le DIF, les choses ont un peu changé, il faut
 202 attendre et si on n'a pas de réponse dans les deux mois qui suivent, enfin, d'abord il y
 203 a eu une priorité donnée par les pôles donc qui est validée, les formations sont
 204 validées ou non. Après heu, si c'est validé en DIF, et bien il faut, si on n'a pas de
 205 réponse négative en tout cas dans les deux mois c'est validé donc on peut aller en
 206 formation (bruit derrière) donc y a là pour les formations enfin auxquelles je
 207 prétends et puis après il y a deux à trois fois, deux, deux fois dans l'année à peu près
 208 des formations organisées par des laboratoires, celles-ci et bien je les faisais un petit
 209 peu au coup par coup donc heu, il faut s'adresser au cadre et puis après, alors donc
 210 maintenant avec le DIF je ne sais pas (se racle le gorge) je ne sais pas comment heu
 211 pour l'instant je n'ai pas eu l'occasion donc on verra dans les mois enfin dans les
 212 semaines et dans les mois à venir.

213 m46- donc à savoir si les formations organisées par les labo...

214 M46- voilà sont, font partie du DIF et si elles seront acceptées ; sinon heu donc jusque là
 215 on proposait au cadre qui en référerait au cadre supérieur de santé, et heu, et au chef du
 216 personnel, enfin je crois, et heu donc c'était validé ou non, et ça passait sur une
 217 journée de travail, donc voilà. Donc là avec le DIF je ne sais pas, on verra, on n'a
 218 pas, je n'ai pas eu d'occasion encore d'être invitée à des formations par les labo donc
 219 à voir.

220 m47- d'accord

221 M47- comment ça va se présenter.

222 m48- ouais et si ça s'inscrit dans le DIF, du coup euh...

223 M48- à voir donc bah comme là on va être payé 50% du temps peut être que c'est, ça sera
 224 une situation qui va se présenter plus tôt que prévue. Je sais pas j'verrais.

225 m49- ouais, ça vous inciterait quand même

226 M49- peut-être, peut-être

227 m50- parce que pour vous, ces formations labo, avec les labo, vous semblent
 228 indispensables ?

229 M50- elles ne sont pas indispensables mais c'est vraiment un moment de partage et où ça
 230 permet parfois de remettre des choses, heu bon heu, c'est souvent, bah l'année
 231 dernière par exemple c'était plutôt sur de la présentation de matériel, donc c'est du
 232 matériel d'éducation donc c'est vraiment quelques chose qu'ils ont créés donc si on
 233 n'a pas la présentation et puis l'entraînement j' dirais au moins une journée, c'est
 234 difficile de le mettre en place.

235 m51- humhum, d'accord, donc si j'ai tout compris vous allez plutôt à des formations en
 236 lien avec le diabète ?

237 M51- oui

238 m52- et du coup vous laissez le reste de côté ?

239 M52- c'est moins ma priorité, c'est moins ma priorité.

240 m53- dans le, dans l'unité j'imagine qu'il y a d'autres axes de proposés et il n'y en a pas
 241 dans lesquels vous souhaiteriez vous inscrire ?

242 M53- pas actuellement (se racle la gorge) pas actuellement mais on a aussi sur le nombre
 243 d'infirmières que l'on est, on a aussi chacune nos pôles d'intérêt et donc je pense que
 244 c'est ça aussi qui est intéressant, c'est que, on n'a peut-être pas toutes toutes nos
 245 pôles d'intérêt mais on est plusieurs (se racle la gorge) donc ça évite aussi de faire

246 aussi des redites, de refaire les mêmes choses qu'ont fait les collègues enfin, pour
 247 vraiment des thèmes très particuliers, mais heu et puis bah on sait qu'il y a un
 248 référent, un référent « douleur », un référent « Plaies » donc on sait aussi à qui
 249 s'adresser directement si on, si on a besoin.

250 m54- d'accord donc vous avez chacun des missions différentes ?

251 M54- voilà, un p'tit peu oui

252 m55- d'accord et heu bien justement, comment mettez vous en pratique ce que vous
 253 apprenez en formation et comment faites vous passer le message à vos collègues ?

254 M55- alors, c'est un petit peu, quand je reviens de formation, plutôt sur les collègues du
 255 service, c'est un petit peu voilà je fais passer les infos un p'tit peu au coup par coup
 256 mais par contre pour les autres collègues de l'hôpital, on me demande d'assurer avec
 257 la diététicienne une journée de formation sur le diabète. Donc là on essaie, bon pour
 258 certaines euh, elles découvrent vraiment des choses, parce c'est ouvert, c'est une
 259 formation qui est ouverte aux infirmières et aux aides soignantes donc heu, on essaie
 260 de remettre un petit peu à niveau les connaissances, c'est un peu succinct, parce
 261 qu'une journée c'est court c'est long et c'est à la fois très court, mais on essaie donc
 262 de remettre un petit peu les choses à niveau, les connaissances à niveau et puis
 263 apporter les heu les nouveautés, pour essayer de faire passer l'information.

264 m56- d'accord et entre collègues, vous, est ce que vous estimez recevoir les informations
 265 des autres personnes qui vont en formation sur d'autres thèmes du coup?

266 M56- c'est pareil c'est un petit peu au coup par coup, c'est un petit peu au coup par coup
 267 mais quand on a besoin d'une info on sait à qui, on sait à qui demander.

268 m57- d'accord

269 M57- et puis on essaie de, bah quand ils reviennent de formation, de poser des questions,
 270 enfin c'est plutôt au coup par coup quand on a une question.

271 m58- d'accord donc vous estimez, là actuellement, que d'aller en formation heu permet
 272 aux autres de récupérer les informations sur le terrain

273 M58- c'est peut-être pas, c'est peut-être pas suffisant, faudrait peut-être améliorer le retour
 274 de formation mais c'est pas facile de se réunir à chaque fois que l'on va en
 275 formation, de réunir ensuite les collègues pour remettre, pour refaire une remise à
 276 niveau de ce qu'on a appris. Donc heu, c'est vrai que c'est plutôt au coup par coup,
 277 mais ce n'est peut être pas assez efficace, mais on peut pas si l'on prend tous les, tous
 278 les thèmes de formation, refaire une réunion en revenant ça serait trop trop lourd à
 279 gérer.

280 m59- mmmmmm

281 M59- c'est pour ça que c'est plutôt au coup par coup.

282 m60- d'accord très bien, bon bah écoutez, j'ai pu obtenir toutes les informations dont
 283 j'avais besoin, est-ce que vous avez quelque chose à ajouter ?

284 M60- non, non non, je pense que j'ai, j'ai appris des choses ! donc euh voilà, au moins sur
 285 le DIF

286 m61- une petite chose est-ce que, la législation, heu dit, qu'il faut un entretien de
 287 formation, est-ce que vous avez pu bénéficier d'un entretien de formation puisque
 288 vous disiez en fait que heu heu l'inscription en formation se faisait par le biais de
 289 l'évaluation annuelle, si j'ai bien compris ?

290 M61- Ouais

291 m62- et est-ce que heu bien cette année, vous avez eu en 2009 un entretien de formation ?

292 M62- (court silence) est ce qu'on peut appeler ça un entretien d'information ?

293 m63- ou est ce qu'il a été

294 M63- oh de formation ; non, je pense que non, ça a été la même chose, quand on a, quand
 295 il y a eu l'entretien pour la notation ça a été fait dans la foulée avec le chef du perso,
 296 bouh le chef du personnel non, le chef de service et le cadre du service
 297 m64- d'accord donc chef de service médical ?
 298 M64- oui
 299 m65- d'accord
 300 M65- oui oui, qui donne aussi son avis sur les thèmes de formation proposés
 301 m66- d'accord
 302 M66- en principe le cadre qui propose aussi, qui peut proposer d'autres formations mais
 303 heu voilà c'est une réunion enfin un avis des trois qui va déboucher sur une
 304 formation
 305 m67- une autre question qui me vient à l'esprit : vous avez un support pour vous guider
 306 dans le choix de vos formations ?
 307 M67- oui
 308 m68- un support écrit ?
 309 M68- oui
 310 m69- qui se présente comment ?
 311 M69- sous forme papier mais heu c'est plutôt enfin ce qui est proposé par, par heu, par
 312 l'hôpital ; moi les formations que je propose c'est des choses que j'ai en dehors, mais
 313 sinon toutes les formations avec heu heu une partie on sait si c'est, si ça fait partie du
 314 DIF ou si ça ne fait pas partie du DIF
 315 m70- de par l'hôpital ?
 316 M70- oui
 317 m71- dans le catalogue vous savez si ça fait partie du DIF ?
 318 M71- oui il me semble, oui, oui
 319 m72- d'accord parce que c'est inscrit dessus ?
 320 M72- voilà tout à fait
 321 m73- d'accord, OK, très bien donc vous, vous proposez d'autres formations en fait ?
 322 M73- voilà, tout-à-fait pour moi, oui
 323 m74- d'accord, parce que celles qui sont en lien avec le diabète ne sont pas proposées par
 324 l'hôpital ?
 325 M74- non, bah y en a, non pas celles que je propose en tout cas. Cette année lors du, de
 326 l'entretien pour les notations, il y a eu une proposition de formation qui était par
 327 contre dans le catalogue et qui sera donc effectuée au mois de novembre
 328 m75- d'accord
 329 M75- c'est vrai que c'était quelque chose auquel je n'avais pas, je n'avais pas, pas pensé ou
 330 pas réfléchi en tout cas, mais ça a été évoqué au moment de la notation
 331 m76- d'accord très bien bon bah écoutez, je vous remercie et puis à bientôt
 332 M76- bah bon courage
 333 m77- merci.

- 1 o1- Essai du dictaphone, ça fonctionne, je pense.
2 O1- Alors.
3 o2- Bon et bien bonjour,
4 O2- Bonjour
5 o3- Voilà, je vais vous présenter l'objet de cet entretien, qui se décompose en fait en
6 deux parties. Une partie qui concerne la formation continue avant la mise en place du
7 droit individuel à la formation et la formation continue, depuis la création de cette
8 nouvelle loi, voilà.
9 O3- D'accord
10 o4- Donc, eh bien nous allons commencer, c'est assez rapide, l'entretien devrait durer
11 environ trente minutes.
12 O4- Très bien.
13 o5- Depuis combien d'années travaillez-vous dans la fonction publique hospitalière ?
14 O5- Alors, je suis rentré, en 1991, et, je dirai par intermittence au départ puisque j'étais
15 remplaçant. Et donc comptez en fonction publique depuis 1994.
16 o6- Alors, vous avez commencé à répondre à la question, pouvez-vous nous décrire
17 brièvement votre parcours professionnel ?
18 O6- Donc, j'ai commencé en tant que remplaçant d'abord au service de la lingerie, en tant
19 que chauffeur, puis en tant qu'employé même de la lingerie euh au service du linge.
20 Et puis ensuite, j'ai été contacté par la direction au moment où il y avait un besoin
21 important de soignants dans les services, et comme ils avaient personne à se mettre
22 sous la main voilà, ils m'ont proposé, demandé, donc j'ai accepté dans un premier
23 temps, en expliquant que moi j'étais pas du tout parti de là puisque je sors d'un bac
24 professionnel en mécanique de production.
25 o7- D'accord !
26 O7- Et donc euh, ils m'ont pris entre guillemets à l'essai on va dire, dans le service des
27 soins, et puis à partir de là, j'ai bien accroché en fait et j'ai complètement changé de
28 voie professionnelle, puisque au fil des années où j'ai continué à faire des
29 remplacements, j'ai un petit peu évolué puisque j'ai passé le diplôme d'état infirmier.
30 o8- Donc vous aviez fait des remplacements en tant qu'ASH ?
31 O8- Tout à fait.
32 o9- ASH auprès des patients ?
33 O9- Auprès des patients.
34 o10- D'accord.
35 O10- Donc, à l'époque c'était, c'est plus comme maintenant où on explique aux gens
36 qu'on ne peut être que soignant reconnu, soignant diplômé, dans les services des
37 soins actifs : médecine, chirurgie, urgence, etc.... et à l'époque où on autorisait en
38 fait n'importe quel agent hospitalier à travailler auprès des patients quoi.
39 o11- Oui
40 O11- Maintenant c'est sectorisé, puisque le service de soins propre, c'est des gens qui sont
41 diplômés, et puis tout ce qui est maison de retraite, EHPAD, etc.... on emploie
42 encore des gens qui sont agents hospitaliers.
43 o12- D'accord auprès des patients
44 O12- Auprès des patients
45 o13- Alors, que représente pour vous la formation continue à l'hôpital ? en fait, à quoi
46 sert-elle, ce qu'elle peut apporter ?
47 O13- La formation continue, je dirai que c'est quand même quelque chose d'important,
48 pour qu'il y ait une continuité de la prise en charge des gens qui sont diplômés, étant
49 donné que les choses avancent autant au point de vue formation au point de vue

50 technique, au point de vue soins, au point de vue thérapies etc... et pour moi la
 51 formation continue, c'est permettre de rester complètement dans le bain de ce qu'on
 52 fait tous les jours avec l'évolution, euh, l'évolution des techniques, des traitements,
 53 des activités de soins, voilà, des... de la formation, la base de la formation qui va se
 54 répéter mais qui va évoluer avec le temps.

55 o14- D'accord, donc, vous la verriez plutôt comme un devoir du soignant d'aller en
 56 formation ou c'est pas réellement un devoir ?

57 O14- Je dirai que le mot devoir est un peu dur, mais en même temps c'est presque ça.
 58 Parce que c'est quand même important de continuer à se former et d'évoluer,
 59 d'arriver à évoluer avec l'avancée médicale.

60 o15- D'accord, c'est-à-dire que il faut avancer en même temps que les progrès

61 O15- Il faut avancer en même temps que les progrès, oui.

62 o16- D'accord

63 O16- Je pense que c'est important. Parce le matériel change et forcément les techniques
 64 changent et puis, et puis même sur la base de la formation même si c'est toujours ce
 65 qu'on connaît déjà, la piqûre de rappel, elle est pas, elle est toujours intéressante à
 66 avoir, quoi. C'est toujours un petit peu ambigu c'est vrai de dire, de reprendre des
 67 choses qu'on a déjà appris, mais finalement, c'est tellement bien de se les remémorer
 68 et de se dire eh bien oui, tient, y a ça et peut-être aussi pour revoir des choses qu'on
 69 n'a pas forcément bien vues, parce que ça fait pas forcément partie de notre travail de
 70 tous les jours mais, qui de temps en temps ressort. Donc on a forcément besoin de
 71 rester un peu dans le vent, quoi.

72 o17- Donc vous le vivez comme un besoin ?

73 O17- Ah, oui, moi je le vis plus comme un besoin que...

74 o18- D'accord

75 O18- Que sur une contrainte au contraire, ce n'est pas du tout une contrainte

76 o19- D'accord. Estimez-vous être une personne qui réalise beaucoup de formations ? Et
 77 pouvez-vous donner approximativement le nombre d'heures de formation que vous
 78 réalisez par an ?

79 O19- Ah, je suis incapable de dire le nombre d'heures de formation que je fais par an.

80 o20- Le nombre de jours ?

81 O20- Euh, le nombre de jours, euh, pff c'est difficile aussi, nombre de formations, oui, j'en
 82 fais peut-être deux ou trois dans l'année

83 o21- D'accord

84 O21- Après y a, je dirai que, c'est les formations, euh, y a les formations obligatoires et
 85 puis y a les formations qu'on a demandées qui, qu'on désire faire, pour avancer sur
 86 un sujet qui nous tient à cœur en particulier. Et puis après y a les autres formations,
 87 j'appellerai ça les autres formations, ce qui est, ce que je fais actuellement, c'est-à-
 88 dire le diplôme universitaire en *Plaies et cicatrisation*, qui là est vraiment pour
 89 parfaire quelque chose dans un domaine très spécial, enfin très particulier.

90 o22- Que vous avez choisi ?

91 O22- Que j'ai choisi, et qu'on m'a accordé en formation professionnelle.

92 o23- D'accord, et pourquoi ce choix ?

93 O23- Pourquoi ce choix, parce que c'est des choses qu'on traite dans le service où je
 94 travaille et qui sont importantes à prendre en charge parce que, y a souvent le
 95 traitement des plaies qui est réalisé par l'équipe infirmière, mais tout ce qui va
 96 autour, n'est jamais pris correctement en charge. Et c'est des choses qui sont
 97 forcément rattachées à la prise en charge globale du patient et pour essayer de pallier

98 au manque qu'on a autour de ça, eh bien, j'ai demandé à faire cette formation pour
 99 essayer d'être un peu plus au top dans la prise en charge des plaies.
 100 o24- D'accord, donc, c'est une formation qui est longue ?
 101 O24- C'est une formation qui dure un an, enfin qui se déroule sur un an. Elle comporte
 102 quatre sessions de trois jours qui se déroulent à la faculté et qui apportaient, enfin qui
 103 apporte beaucoup beaucoup puisqu'il y a un tas de cours qui sont dispensés, les
 104 rappels physiologiques sur la peau, la cicatrisation, le matériel qu'on utilise, les
 105 différents types de plaies, voilà, donc c'est quelque chose qui est très riche.
 106 o25- D'accord
 107 O25- Très important mais très riche
 108 o26- Donc, si vous deviez vous décrire, vous diriez que vous êtes un soignant qui part
 109 beaucoup en formation ?
 110 O26- Ouais je crois, oui, je crois, que c'est quelqu'un qui enfin je suis quelqu'un qui part
 111 beaucoup en formation.
 112 o27- Si vous comparez, si vous comparez...
 113 O27- Si je compare à d'autres collègues. Oui, oui je pense que je suis quelqu'un qui part
 114 en formation pas mal.
 115 o28- D'accord. Alors, hormis les raisons que vous avez citées précédemment, quelles sont
 116 les raisons qui vous viennent à l'esprit et qui vous conduisent à vous inscrire en
 117 formation ? Qu'est-ce qui vous pousse à vous inscrire ?
 118 O28- L'envie et le besoin d'apprendre. Euh, d'être formé sur quelque chose de plus
 119 particulier que d'autres vont pas vouloir faire parce que, il y a des choses qu'on a
 120 plus ou moins envie de faire dans notre travail et c'est une partie qui me pousse à
 121 essayer d'évoluer, d'avancer éventuellement pour faire quelque chose d'autre après
 122 pas forcément ailleurs, parce que je, j'ai pas forcément envie de quitter
 123 l'établissement, c'est un domaine qui me touche particulièrement, d'abord parce
 124 qu'il y a de la technique.
 125 o29- Oui
 126 O29- Et ça j'aime bien ce côté technique de soins et puis il y a une globalité de prise en
 127 charge avec un tas de choses qui, qui satellitent autour et c'est, voilà c'est assez
 128 important de voir.
 129 o30- Hum, hum, donc en fait vous êtes en train de dire que vous aimez bien vous
 130 démarquer ?
 131 O30- Je dirai que je, pas forcément, hum, je suis pas forcément quelqu'un qui a enviiiie,
 132 de sortir du lot, mais heu, chacun peut avoir une spécialité, entre guillemets, et heu
 133 oui, je, là de ce côté là, oui, je suis content de pouvoir faire ça et d'en faire profiter
 134 mes collègues parce que je suis pas du tout, c'est pas que pour moi. C'est avant tout,
 135 je le fais parce qu'il faut que quelqu'un le fasse, dans le sens où on peut pas envoyer
 136 tout le monde en formation sur ce genre de truc, mais heu, moi je suis ravi de pouvoir
 137 après, l'enseigner à mes collègues, ça c'est...
 138 o31- Hum, mais vous l'avez choisi ?
 139 O31- Oui.
 140 o32- Vous appréciez ?
 141 O32- C'est un choix, tout à fait.
 142 o33- D'accord, hum, y a t il des thèmes qui vous passionnent plus que d'autres ? donc là
 143 vous avez parlé des *plaies et cicatrisation* vous allez là-dessus. Et si vous deviez dire
 144 entre patient, famille et hôpital, à qui est destinée la formation continue, vous diriez
 145 quoi ?
 146 O33- eh bien, patient, avant tout, patient, hôpital avant tout

147 o34- D'accord.

148 O34- Parce que, parce que je le fais vraiment pour ça. Je, pour moi personnellement ça

149 m'apporte pas forcément grand chose pour moi. Euh, on traite des sujets qui sont

150 quand même en aigu, c'est des plaies importantes donc ça ne me concerne pas

151 personnellement. Euh, avant tout pour mes patients, pour les patients que je vois ici

152 et qu'on prend en charge, parce que le diabète est une maladie qui est quand même

153 importante et qu'on prend en charge dans le service et, et c'est souvent des

154 diabétiques qui ont des problèmes de plaies, donc heu...

155 o35- D'accord

156 O35- Voilà, c'est plus, plus pour eux

157 o36- Donc euh, famille englobait la partie individuelle que vous, vous êtes en fait et du

158 coup, vous êtes en train de dire que vous allez en formation pour le patient.

159 O36- Je vais en formation pour le patient, pour mon travail, pour mon, pour mon profil de

160 poste, enfin le fait d'être infirmier me demande d'avancer un peu aussi dans ce sens

161 là, quoi.

162 o37- Ok, la formation a subi une réforme en 2008 en attribuant de nouveaux droits aux

163 agents de la fonction publique hospitalière, notamment le Droit Individuel à la

164 Formation. Qu'est-ce que ça représente pour vous le DIF ?

165 O37- Je dirai qu'au jour d'aujourd'hui, ça représente, euh, pas forcément grand grand

166 chose, dans le sens où, bon déjà le temps qui nous est alloué est quand même pas

167 énorme, vingt heures c'est quand même assez court sur une année quand on se rend

168 compte qu'une formation qui peut être suivie, alors, bien sûr il y a des formations qui

169 sont très courtes et d'autres qui sont beaucoup plus longues, mais en fonction des

170 sujets qui nous intéressent les formations sont forcément plus ou moins longues et

171 vingt heures c'est quand même très court sachant que déjà y a des formations

172 obligatoires qui vont pas forcément faire partie du DIF, mais heu, mais quand on est

173 embarqué dans une formation comme celle que je suis en train de faire, les vingt

174 heures c'est rien, quoi, à côté c'est dérisoire, c'est même pas la moitié de la

175 formation, c'est, c'est un quart, puisque ça fait partie des trois jours, trois fois sept

176 vingt et un, voilà ça y est, on a déjà mangé le DIF.

177 o38- Et là il y a une partie de votre DU qui est compté dans le DIF ?

178 O38- y a une partie du DU qui est compté dans le DIF, alors comme c'est à cheval sur

179 deux années, heu, le calcul est un petit peu particulier, des heures qui ont été prises

180 sur l'année d'avant et puis d'autres qui vont être prises sur l'année d'après donc ça

181 équilibre à peu près, mais heu bon, ça m'engage sur plusieurs années sur mon

182 compte DIF on va dire, mon compte temps DIF je suis engagé sur plusieurs années

183 là.

184 o39- C'est vrai, d'accord, donc pas qu'en 2010, vous avez déjà, vous voulez dire vous

185 avez déjà utilisé votre crédit d'heures 2009 et 2010...

186 O39- Oh bah, là, forcément

187 o40- D'accord, ok. Donc après comment vous envisagez la formation ?

188 O40- Eh bien j'en sais rien, (rire), ça c'est à, à rediscuter avec la direction. Savoir

189 comment ça va se passer, parce que normalement je suis bloqué sur plusieurs années

190 pour me dire bien je ne peux pas avancer en formation parce que voilà. Donc je sais

191 que je ferai des formations obligatoires : sécurité incendie etc mais les autres je pense

192 que je vais être bloqué pendant un certain temps.

193 o41- Ah oui, dans le domaine qui vous passionne ?

194 O41- Dans d'autres domaines qui pourraient, oui, qui pourraient m'intéresser

- 195 o42- D'accord, est-ce que vous pensez que pour partir en formation il y a une différence
196 entre les jeunes diplômées et les anciennes diplômées ?
- 197 O42- Alors, tout dépend des formations, je pense que oui, dans le sens où il y a des
198 formations, qui sont un petit peu : remise à niveau dans certains thèmes dont on a
199 traités en formation, enfin en diplôme d'infirmier, donc forcément celles-ci, elles
200 sont pas, peut-être pas toujours intéressantes pour les jeunes diplômés. Heu ça a été
201 le cas, moi au début où je suis arrivé en tant qu'infirmier, où les formations sur le
202 lavage des mains par exemple qu'on avait déjà largement vues à l'école d'infirmière,
203 forcément, c'est des, bon après c'est vrai qu'il y a des particularités en fonction des
204 centres hospitaliers, des protocoles qu'on va utiliser, donc ça, ça peut toujours être
205 intéressant d'être vu. Mais, heu, c'est vrai que souvent, je dirai qu'en sortant du
206 diplôme, y a des choses qui sont tellement fraîches, qui viennent du diplôme, qu'on
207 n'a peut-être pas forcément besoin. Par contre y a certainement des demandes qui
208 peuvent être beaucoup plus précises dans certains domaines. Par exemple quelqu'un
209 qui n'a pas tellement étudié le problème du diabète à l'école même s'il a eu les cours
210 qu'on nous dispense à l'école d'infirmière. Eh bien, je pense que oui, là, y a
211 certainement, les gens peuvent être intéressés pour aller faire des formations plus
212 précises sur le diabète ou sur d'autres pathologies en particulier qui peuvent être
213 prises en charge dans le service où ils travaillent.
- 214 o43- D'accord. Il y a aussi une nouvelle donnée dans la réforme, c'est le droit à la
215 formation en dehors du temps de travail, qui est, qui peut être rémunéré à 50%. Si
216 vous partez en formation sur votre temps de repos, qu'est-ce que vous en pensez ?
- 217 O43- Bien, j'en pense que tout dépend du temps de formation, si c'est que quelques heures
218 ça peut être encore appréciable, si c'est heu, quelque chose qui prend beaucoup de
219 temps, on a quand même tous une vie à côté de notre travail et que, voilà, bon,
220 chacun voit midi à sa porte dans ces cas là. Moi personnellement je ne suis pas
221 forcément pour, je trouve que notre temps de repos est quand même quelque chose
222 d'important et que vivre tout le temps pour son travail c'est pas forcément bien pour
223 sa vie personnelle.
- 224 o44- Donc, dans un choix qui se présenterait où l'établissement ne pourrait pas vous faire
225 partir en formation, (*bruit à l'arrière provoqué par une personne qui a voulu entrer*
226 *dans la pièce et qui finalement s'est retirée*) ne pourrait pas vous faire partir en
227 formation sur le temps de travail et qu'il, et que, c'est une formation à laquelle vous
228 tiendriez et que du coup il vous proposerait de partir à cette formation, vous feriez
229 quel choix ?
- 230 O44- J'en sais rien, (rire).
- 231 o45- Sur un temps de repos ?
- 232 O45- J'en sais rien, faut vraiment que j'y réfléchisse à ce moment là, mais je pense que,
233 non, je ne choisirais pas forcément de partir. J'attendrai plutôt de pouvoir partir.
- 234 o46- D'accord.
- 235 O46- Que de le faire sur mon temps personnel.
- 236 o47- Donc, vous diriez que finalement ce, cette possibilité ne vous apporte pas grand-
237 chose, pour vous, ce droit qu'ils ont donné, finalement.
- 238 O47- Non, non.
- 239 o48- Non, d'accord. La mise en place du droit individuel à la formation a-t-elle changé
240 vos habitudes de fonctionnement ? Pourquoi ? Et, à partir de votre expérience
241 pouvez-vous nous dire, en les citant, quels sont les avantages et les inconvénients
242 pour vous, du droit individuel à la formation ?

243 O48- Alors, je dirai que, qu'est-ce que ça a changé, pas forcément grand grand-chose sauf
244 nous limiter éventuellement dans la quantité de formations qu'on peut faire par
245 année. Euh, les avantages ? J'en vois pas forcément beaucoup, puisque si on est
246 limité dans le nombre de formations, on, forcément c'est moins intéressant pour,
247 pour l'agent en question. Euh, les inconvénients, ce serait, ce serait en même temps
248 ça, c'est-à-dire, le fait qu'on soit trop limité à pas pouvoir faire le nombre de
249 formations. Et après c'est, je trouve que ce qui n'est pas bien réparti, c'est qu'y a des
250 agents qui vont demander des formations et d'autres qui vont pas en demander du
251 tout et que ces agents là, pourraient faire bénéficier de leur temps annuel pour
252 d'autres professionnels qui ont envie de partir, ça je trouve ça, un petit heu...Bon
253 maintenant, je comprends que tout le monde a le droit à la formation, mais les gens
254 qui n'en demandent pas devraient pouvoir donner leur temps à ceux qui n'ont pas
255 assez de temps sur leur DIF, justement pour pouvoir partir.

256 o49- Ouais, d'accord. Pouvez-vous décrire la façon dont vous vous inscrivez en formation
257 continue, donc dans votre établissement, du recueil des souhaits, à l'inscription ?

258 O49- Eh bien, le recueil des souhaits, il est fait à partir du tableau des formations qui sont
259 proposées.

260 o50- Un tableau de formation ? C'est-à-dire ?

261 O50- C'est-à-dire qu'il y a tous les ans, une certaine quantité de formations qui sont
262 répertoriées en fonction des demandes des agents, et à partir de là, les formations qui
263 sont retenues par agent, sont proposés à des dates en particulier. En fonction de ça, si,
264 c'est une formation qui vraiment nous intéresse, on peut toujours négocier de pouvoir
265 partir, pouvoir la faire ou pas. Après c'est le recueil en fait de chacun, tout le monde
266 est concerné par les formations, ceux qui sont intéressés les demandent, ceux qui sont
267 pas intéressés n'en demandent pas. Tous les gens ça peut...

268 o51- Et alors du coup dans cette forme d'inscription, est-ce que quelque chose a changé
269 entre la mise en place du DIF, là et maintenant ?

270 O51- Alors, je dirai que oui, parce que avant j'crois que les formations étaient proposées à
271 tous les agents, et chacun s'y inscrivait comme il voulait. Maintenant je dirai que,
272 d'abord il y a eu un tri de fait par rapport au budget formations qui a été restreint,
273 c'est qui fait que c'est les formations qui sont les plus demandées qui ont été retenues
274 pour rentrer dans le budget, et à partir du moment où on a demandé une formation on
275 suppose que les gens vont s'y inscrire, on va même leur proposer une date carrément,
276 j'crois qu'une fois que la formation est demandée, c'est inscrit par agent, ensuite, ça
277 veut dire qu'on est un peu restreint, parce que les formations qu'on a demandées
278 mais qui n'ont pas été retenues, du coup, ben, on n'en bénéficie pas et on ne peut
279 pas aller en formation sur ce qu'on avait éventuellement émis comme souhait...donc
280 on est bah, relativement bloqué, par rapport à tout ça.

281 o52- D'accord, et les formations qui ont été retenues, ont été retenues par rapport à quoi ?

282 O52- Euh, je crois que ça a été retenu par, en fait, la quantité d'agents qui ont demandé
283 cette formation. Je crois qu'il y a des formations qui ont été plus sollicitées par les
284 agents dans certains pôles de l'établissement, et donc du coup il y a des formations
285 qui sont devenues des formations prioritaires, puisqu'elles ont été le plus demandées
286 et puis bah en fonction du budget qui a été établi dans le pôle de chaque, de
287 l'établissement. Chaque pôle de l'établissement a un budget et donc à partir de là, les
288 formations sont réservées on va dire, en fonction du nombre d'agents.

289 o53- Y a pas...est-ce qu'il y a un lien qui a été établi avec les projets ?

290 O53- Alors, forcément il y a un lien qui a été établi avec les projets : le projet de soins, les
291 projets du pôle et les projets de service, il y a des formations qui ont été retenues en

292 fonction de ça, j'espère en tout cas, que les formations qui ont été retenues, y a eu de
 293 la demande, parce que sinon, c'est peut-être un peu idiot (rire), mais bon, j'ai pas fait
 294 le détail de tout ça. Mais c'est vrai qu'il y a un petit peu particulier, alors, c'est sûr
 295 que tout ce qui va concerner le pôle, sur le projet médical et le projet de soins, on
 296 espère que ça attire les gens et qu'il y a des formations qui vont être demandées,
 297 maintenant c'est peut-être pas forcément le cas.

298 o54- D'accord, est-ce que dans le support qui vous était proposé, là, pour vous présenter
 299 les différentes formations, est-ce que vous saviez lesquelles pouvaient s'inscrire dans
 300 le DIF ou pas ?

301 O54- Euh, oui je crois qu'il y en a qui sont, oui, il me semble qu'il y en a, on était même
 302 informés de ce qui pouvait rentrer dans le DIF et de ce qui ne rentrait pas dans le
 303 DIF.

304 o55- D'accord, très bien. Comment mettez-vous en pratique ce que vous apprenez en
 305 formation continue ? En fait comment vous faites passer le message à vos collègues ?

306 O55- Alors, c'est pas toujours facile de faire passer le message à nos collègues, le mieux
 307 ce serait de pouvoir faire un compte rendu de formation, mais on n'a pas toujours le
 308 temps de le faire. Après c'est souvent des indications, des brèves qui passent dans le
 309 service, voilà, c'est pas toujours, euh ; très informel, c'est à celles qui sont sur place
 310 au moment où se pose le problème qu'on a pu rencontrer en formation, dont on a
 311 parlé en formation en tout cas, et quand le problème se pose dans le service, c'est
 312 comme ça qu'on fait passer les infos, euh on n'a malheureusement pas le temps de
 313 faire un retour de formation, c'est bien dommage parce que du coup ce serait très
 314 intéressant.

315 o56- Est-ce que c'est le temps qui vous manque ou est-ce que c'est une organisation ?

316 O56- Oh, je pense qu'il y a des deux, il y a forcément le temps qui nous manque parce que
 317 c'est pas toujours facile de se donner un temps et de réunir tout le monde, pour que
 318 tout le monde puisse profiter de ce temps là, et puis bien l'organisation du service,
 319 oui, fait forcément que le travail faisant, on peut pas toujours s'arrêter, se poser
 320 pendant une heure pour parler de ce qu'on a vu en formation ou de ce qu'on a pu
 321 entendre, ou apprendre dans les temps de formation ;

322 o57- D'accord. Et est-ce que là actuellement tel que c'est organisé, en fait au coup par
 323 coup, vous êtes en train de dire, est-ce que vous estimez apprendre des choses de vos
 324 collègues qui partent en formation ?

325 O57- Et bah on apprend des petites bribes comme ça de temps en temps, qui passent, et
 326 c'est pas toujours très constructif, parce que c'est une méthode que va utiliser le
 327 formateur, c'est pas forcément la méthode qu'on utilise dans le service, c'est
 328 certainement pas la méthode qu'a dû apprendre le chef de service qui va nous
 329 demander de faire des choses. Donc c'est vrai que c'est aussi le problème du retour
 330 des formations, c'est d'arriver à donner les informations non seulement aux
 331 soignants mais aussi aux médecins et là du coup ça devient difficile de, d'arriver à
 332 réunir tout le monde pour heu, donc c'est vrai qu'on apprend des petits bouts comme
 333 ça de temps en temps, alors, ça peut être constructif, on peut utiliser la
 334 méthode...mais ils sont pas forcément, on va dire opposants à ce qu'on utilise des
 335 nouvelles méthodes, mais tout le monde va pas forcément le faire dans le même sens,
 336 c'est pas toujours efficace.

337 o58- D'accord. Avez-vous bénéficié d'un entretien de formation en 2009 ?

338 O58- Oui, tout à fait avec le cadre du service, qui a dû se dérouler je crois si mes souvenirs
 339 sont bons lors de l'entretien annuel, et voilà, on parle de formations dont on est
 340 intéressées.

341 o59- D'accord, on vous demande quoi à ces formations, à cet entretien ?
342 O59- On nous demande c'qu'on, comment on a passé l'année, on va dire (rire), comment,
343 ça se passe dans le service, est-ce qu'il y a des problèmes particuliers dont on veut
344 parler, est-ce que, est-ce qu'il y a des choses voilà, qui veulent arriver sur la table et
345 qu'il faut qu'on débatten, est-ce que, en même temps, quelles sont les formations
346 qu'on a envie de faire dans l'année, est-ce qu'on est intéressé par quelque chose de
347 particulier, est-ce que voilà, s'il y a des problèmes, s'il y a pas de problème, si...
348 o60- On vous demande vos objectifs ?
349 O60- Oui, nos objectifs de travail (rires), oui, en gros, oui, c'est ça.
350 o61- D'accord, très bien, bon, bien écoutez, j'ai trouvé cet entretien très enrichissant. Je
351 vous remercie d'y avoir participé.
352 O61- Merci, beaucoup.
353 o62- Et puis, bien je vous dis à bientôt.
354 O62- Merci.

- 1 b1- Bonjour, nous allons commencer l'entretien. Donc il se déroule en deux parties : la
2 première partie concerne un petit peu la formation continue avant la mise en place du
3 DIF et puis la deuxième partie, la formation continue avec l'arrivée du DIF en 2008.
4 Depuis combien d'années travaillez-vous dans la fonction publique hospitalière ?
5 B1- (long silence) Je suis là depuis 1996, non 1994.
6 b2- Pouvez-vous décrire brièvement votre parcours professionnel ?
7 B2- Remplaçante d'été en tant qu'ASH faisant fonction d'aide-soignante, après je suis
8 restée en tant que remplaçante ASH pendant 1 an, je suis allée faire mon école
9 d'infirmière et je suis revenue en tant qu'infirmière.
10 b3- en quelle année vous êtes (Béatrice coupe la parole et répond)
11 B3- 2000
12 b4- donc en 2000 diplôme d'infirmière. Donc vous avez toujours travaillé (Béatrice
13 coupe la parole)
14 B4- à l'hôpital, au sein de ce centre.
15 b5- Que représente pour vous la formation continue à l'hôpital ? En fait à quoi sert-elle ?
16 Ce que ça vous apporte ?
17 B5- sur certaines formations, c'est un complément sur notre quotidien, par rapport à notre
18 travail ça nous permet de nous remettre à jour dans nos connaissances, dans notre
19 savoir et puis ... voilà. Sur d'autres choses c'est plus administratif donc on connaît
20 un peu le fonctionnement sur l'établissement, et puis il y en a d'autres que je n'aime
21 pas du tout, j'y trouve, pas d'intérêt (rire)
22 b6- est-ce que pour vous, la formation continue ça relève d'un devoir professionnel ou
23 pas ?
24 B6- professionnel ? Professionnel et personnel pour moi. Personnel parce que ça nous
25 permet de nous enrichir et professionnel si on veut par rapport à l'établissement
26 c'est-à-dire professionnel bah pour continuer dans la profession à évoluer, oui, c'est
27 un devoir, c'est un devoir
28 b7- d'accord, donc vous estimez qu'on doit se former
29 B7- Oui
30 b8- d'accord, estimez-vous être une personne qui réalise beaucoup de formations ?
31 B8- Non
32 b9- Non, direct (rires...) et alors est-ce que vous seriez capable de donner
33 approximativement le nombre d'heures de formation que vous réalisez par an ou le
34 nombre de formation par an à peu près ?
35 B9- c'est difficile, je vais mettre 10 heures.
36 b10- 10 heures ?
37 B10- oui admettons
38 b11- Alors quelles sont les raisons qui vous conduisent à vous inscrire en formation ?
39 B11- Les raisons, c'est par rapport au service, si je vois des formations qui sont en relation
40 avec le service et qui apportent aux patients, j'ai tendance à m'y inscrire.
41 b12- vous pouvez donner un exemple d'une formation qui apporte aux patients ?
42 B12- moi c'est beaucoup moi pour moi c'est le diabète, c'est en rapport avec le diabète ça
43 me permet vu qu'on a beaucoup de diabétiques, ça me permet de garder un peu le
44 chemin, ça évolue très souvent, de garder un fil avec l'évolution et puis quand les
45 patients nous posent des questions on peut un peu répondre. Voilà. Et comme ça
46 évolue beaucoup même au niveau habitudes alimentaire et tout ça, ça me permet de,
47 c'est une formation que je fais pratiquement tous les deux ans.
48 b13- D'accord.
49 B13- Contrairement à d'autres qui n'y ont pas mis les pieds (rire)

50 b14- Et alors qu'est-ce qui fait que hormis le diabète, vous appréciez ou non d'aller en
51 formation ?

52 B14- Pourquoi, j'apprécie, parce que des fois ça nous permet de, ce que je dis toujours les
53 formations, moi j'aimerais avoir des formations comme quand on va à l'école
54 d'infirmière.

55 b15- c'est-à-dire ?

56 B15- Heu, bien de refaire des cours sur certaines pathologies. Avec le recul quand on a
57 l'expérience professionnelle on peut remettre les connaissances intellectuelles on va
58 dire et on remet beaucoup plus les choses, moi je serais plus dans ce sens là.

59 b16- Donc, vous auriez besoin de faire des révisions

60 B16- Ouais

61 b17- Parce que là vous êtes en train de me dire que vous n'avez pas intégré tout ce que
62 vous avez appris à l'école d'infirmière

63 B17- Je dis j'ai des choses que j'ai oubliées

64 b18- D'accord.

65 B18- Je le dis. Et dans des domaines je sais que, Mr G. (*chef de service*) entre autre a refait
66 une, heu, un cours, enfin, c'était une formation sur heu, les lymphomes et les
67 myélomes, même si dans le service je savais pourquoi tout ça, après on a la
68 thérapeutique, l'aboutissement auquel des fois, on sait pas toujours tout et il nous
69 donne des classements, des choses comme ça et ça j'apprécie énormément.

70 b19- D'accord, c'est un manque pour vous ?

71 B19- Ouais, c'est un manque.

72 b20- D'accord, et qu'est-ce qui fait du coup que, sur les formations qui peuvent exister,
73 vous n'avez pas envie d'y aller ?

74 B20- Souvent, j'y vais pas et je suis en fait une, en fait c'est que je regarde pas bien les
75 (rire), je suis pas très rigoureuse pour regarder dans les, la façon des présentations
76 des, de toutes les formations et des fois j'entends parler d'une formation, et j'dis
77 voilà, si j'avais su j'y serais allée mais c'est trop tard.

78 b21- D'accord.

79 B21- En fait je suis pas assez rigoureuse dans, je suis prise par le quotidien entre la vie
80 professionnelle et personnelle et en fait je viens bosser, je suis contente et tout ça et
81 les formations en fait, je me penche pas assez sur ce genre de choses et du coup après
82 je suis, c'est trop tard quand c'est passé, c'est passé

83 b22- D'accord.

84 B22- C'est pour ça que je fais pas beaucoup d'heures de formation souvent.

85 b23- Et du coup, est-ce que ça vous gêne dans la vie quotidienne ?

86 B23- Non, non, y des choses ça ne me gêne pas du tout

87 b24- Non

88 B24- Y en a, parce qu'après l'hôpital je sais qu'ils ne me fourniront pas les formations
89 auxquelles « j'accorderai » encore plus d'importance.

90 b25- D'accord, et quels sont les thèmes qui, qui vous passionneraient plus ?

91 B25- Ben, moi, j'aimerais bien faire de la cardio, heu, faire de la respi, tout ce qui est respi
92 des choses comme ça, vraiment en titre avec notre service. Refaire un point, et pour,
93 j'sais pas, pour ouais, pour faire le point, j'aimerais bien.

94 b26- En lien avec le service ?

95 B26- Ha oui

96 b27- Parce que là vous estimez que les formations qui sont proposées ne sont pas en lien
97 avec le service ?

98 B27- Ben pas tout, y en a, ben disons je trouve qu'au fil des années c'est de plus en plus
 99 restrictif
 100 b28- Oui
 101 B28- Et du coup, et spécifique, et du coup y a des formations qu'on a déjà faites et qu'on
 102 peut pas retourner tous les ans, j'ai fait la douleur, c'était très intéressant et tout ça.
 103 Après on sait qu'on l'a faite, on peut pas y retourner, le diabète bon, j'ai fait
 104 régulièrement, après c'est administratif, c'est vrai j'y vais pas non plus tout le temps,
 105 mais bon, voilà, après y a toujours des manques par rapport à notre quotidien,
 106 sachant qu'on est dans un service ou on fait beaucoup de choses avec des pathologies
 107 très diverses
 108 b29- D'accord. Heu, si vous deviez dire à qui est destiné la formation continue, heu, entre
 109 patient, vous-même et hôpital vous diriez quoi ?
 110 B29- (Silence) à qui elle est destinée ?
 111 b30- Oui, elle est pour qui en fait la formation continue, elle a un intérêt pour qui ?
 112 B30- Tout le monde
 113 b31- Ouais, et si (Béatrice coupe la parole et répond)
 114 B31- Nous, pour, si on transmet au patient, au patient parce que si on n'a pas l'information
 115 on peut pas lui donner, à l'hôpital, si l'hôpital est pas formé ils peuvent pas, heu,
 116 c'est heu, voilà crescendo je dirais
 117 b32- Hum, hum, d'accord. Heu, la formation, elle a subi une réforme en 2008, en
 118 attribuant de nouveaux droits aux agents de la fonction publique hospitalière,
 119 notamment le droit individuel à la formation.
 120 B32- Oui
 121 b33- Et qu'est-ce que ça représente pour vous ce fameux droit, ce DIF ?
 122 B33- (silence) Qu'est-ce que ça représente ? Une gestion de nos heures, différente, plus
 123 peut-être une égalité dans la formation parce qu'il y en a qui sont peut-être plus
 124 demandeur que d'autres et du coup ça, ça permet de, de donner à chacun le droit de
 125 se former de la même manière, après, ça a aussi pour certaines personnes, ou qui,
 126 peut-être que c'est heu, c'est plus pénalisant parce que du coup, heu, y a un quota
 127 d'heures des fois dans des formations qui dépasse et du coup on est obligé de se
 128 restreindre, mais ça permet, je dis toujours, ça permet aux autres aussi, qui y ont
 129 jamais été, de pouvoir y aller, si ces personnes ont déjà été formées, elles sont déjà à
 130 leur quota, ça veut dire qu'elles sont obligées de sélectionner, après, heu.
 131 b34- Est-ce que, est-ce que vous estimez que vous y êtes confrontée à ça dans le quotidien,
 132 est-ce qu'il y a des gens qui voudraient aller en formation mais qui ne peuvent pas,
 133 parce qu'il y en a d'autres qui y vont à leur place ?
 134 B34- Non, je pense pas
 135 b35- Non ?
 136 B35- Je pense pas
 137 b36- Et, vous savez à combien d'heures se monte le DIF ?
 138 B36- Non, je sais pas, je m'en rappelle pas, non, non, je sais pas.
 139 b37- Le nombre d'heures ?
 140 B37- Non
 141 b38- Donc, c'est 20 heures par an, donc, vingt heures pas personne par an
 142 B38- Ouais
 143 b39- Et, donc, ça représente quoi, ces 20 heures pour vous ?
 144 B39- Ben, si on recorrespond, à moi, en sachant que je fais déjà que dix heures de
 145 formation continue par an, pour moi, c'est beaucoup, y en a d'autres pour qui ça va
 146 être dérisoire. Moi, si on le remet dans un contexte personnel, pour moi c'est, si je

147 faisais 20 heures de formation professionnelle, par an, ce serait génial, (rire) faudrait
148 que je m'inscrive
149 b40- D'accord, donc vous, vous auriez envie d'en faire, c'est ça que vous êtes en train de
150 dire (Béatrice coupe la parole et répond)
151 B40- Oui, oui, je suis en train, j'aimerais en faire, c'est que je suis pas assez rigoureuse, je
152 suis prise par autre chose, et je, je prends pas la, heu, je suis pas, peut être pas dans,
153 dans l'objectif de faire beaucoup de formations actuellement.
154 b41- D'accord.
155 B41- Voilà.
156 b42- Ok, est-ce que vous pensez que dans l'envie de se former il y a une différence entre
157 les jeunes et les anciennes infirmières ?
158 B42- (Silence) Je sais pas.
159 b43- Si vous, là vous dites que vous avez envie de vous former, que vous aimeriez bien
160 mais que du coup, heu, vous n'y pensez pas, qu'est-ce qui fait, par exemple si vous
161 êtes, si vous vous retrouvez confrontée à, à un besoin quelque chose que vous
162 n'savez pas, ça vous donne pas envie d'aller demander une formation ?
163 B43- (Silence) Peut-être, j'sais pas, oui, oui, ce serait logique, dans la logique des choses
164 ça voudrait dire ça, mais en sachant que c'est vrai qu'on est aussi avec heu, on a
165 quand même la chance d'avoir des gens avec qui on parle beaucoup et qui nous
166 donnent souvent des réponses, donc sur le moment, c'est vrai que c'est, je dis pas
167 qu'c'est, on nous répond déjà, on nous explique certaines choses donc des fois ça
168 pallie, mais après c'est vrai que faudrait s'inscrire heu, ultérieurement.
169 b44- Et, c'est qui les gens qui vous donnent les réponses
170 B44- Les médecins
171 b45- Les médecins
172 B45- Les médecins souvent, ou personnes du service qui, qui interviennent dans notre
173 service, ça peut être des médecins, ou des radiologues ou des fois y a des gens qui
174 nous expliquent très bien des pathologies, des choses comme ça et si, on en apprend,
175 on apprend des choses
176 b46- D'accord,
177 B46- C'est un compromis
178 b47- D'accord, c'est vos ressources, ça, du coup.
179 B47- Oui
180 b48- D'accord
181 B48- J'vous l'ai pas dit (rire)
182 b49- Est-ce que vous avez la notion que, dans cette réforme, le droit individuel à la
183 formation peut être, heu, peut être exercé en dehors du temps de travail.
184 B49- Ben tout dépend, après, heu, c'est toujours à titre personnel, moi je sais que, je dis
185 pas que c'est pas infaisable, mais tout dépend après ou, ça demande de prendre du
186 temps sur soit et de sa vie personnelle, de se former, après quand on a un objectif, je
187 dirai que peut-être que si on a des, une formation auxquelles on veut vraiment se
188 former et on sait que ça va dépasser le nombre d'heures de DIF, mais qu'on y tient
189 absolument parce que c'est quelque chose professionnellement qu'on a envie, je
190 pense que après, je crois qu'on doit faire la part des choses entre formation en dehors
191 des form..., des heures comprises dans l'hôpital, je pense que c'est un choix
192 personnel, et, heu, de toute façon je crois qu'on aura pas le choix non plus (rire) donc
193 quelque part, parce que tout ce qui est formation DU et des choses comme ça
194 forcément ça dépasse le quota.
195 b50- Hum, oui.

196 B50- Donc, si on veut faire notre DU et qu'on, et qu'on se dit, ben, si on y tient
197 absolument et on attend, c'est qu'on le fera jamais, c'est pas la peine donc autant
198 arrêter

199 b51- Est-ce que ce droit change quelque chose pour vous, est-ce que la création de ce droit
200 va changer quelque chose pour vous ?

201 B51- Non, moi je, si j'avais un objectif, je me dis, si je veux absolument faire quelque
202 chose et que je sais qu'il me faudrait sur le temps personnel, je m'arrangerai dans ma
203 vie personnelle pour pouvoir le faire, sachant que de toute façon je sais qu'au niveau
204 de l'hôpital, ça changerait rien, mais faudrait que je m'organise, je le ferai pas au
205 détriment de ma vie personnelle.

206 b52- D'accord.

207 B52- C'est-à-dire que se serait dans des horaires bien calés, je m'organiserais pour pas que
208 ça pénalise ma famille

209 b53- Voilà, ok, et du coup, vous faisiez dix heures environ de formation par an

210 B53- Oui,

211 b54- Aujourd'hui, on vous donne un droit à 20 heures,

212 B54- Oui,

213 b55- est-ce que pour vous ça va changer quelque chose, est-ce que vous avez l'impression
214 (Béatrice coupe la parole et répond)

215 B55- Non, non, moi ça va rien me changer, moi ça va rien me changer, parce que heu, je,
216 faut, faut déjà que je reparte à la base moi, déjà de m'inscrire dans des formations et
217 déjà après, voilà, et c'est heu, ouais, non moi ça changera rien, pour l'instant après
218 peut-être que je me dis, mais déjà ça fera quelques années que ce sera installé donc
219 ça me, mais je suis pas, je me collerai au, au DIF en fait

220 b56- Ouais, le droit individuel à la formation en dehors du temps de travail, il est
221 rémunéré, dans la loi 50% du salaire, en fait.

222 B56- Ouais, ben ouais,

223 b57- Voilà, donc, heu, est-ce que pour vous c'est, c'est une source de motivation ?

224 B57- Ben, ça peut l'être parce que si on, on, on a un quota qui dépasse largement le DIF, le
225 nombre d'heures attribuées au DIF, et qu'on, et qu'on se dit qu'au moins si on le fait
226 on est déjà payé à 50%, ça peut-être une motivation.

227 b58- Hum, hum, hum,

228 B58- Si on veut aboutir à quelque chose auquel on tient.

229 b59- D'accord, donc, vous m'avez dit toute à l'heure que la mise en place du DIF, n'a rien
230 changé dans vos habitudes et, à partir de votre expérience est-ce que vous arriveriez à
231 citer des avantages et des inconvénients de ce DIF ?

232 B59- (silence) Avantages du DIF, ben le droit à la formation pour tout le monde, le même
233 nombre d'heures

234 b60- D'accord,

235 B60- Entre autre, comme moi qui vais jamais en formation, mais si je veux me l'octroyer
236 de toute façon j'ai quand même mon nombre d'heures, peut-être que déjà y avait
237 peut-être des collègues qui y allaient plus, qui dépassent le quota et ça ferai un
238 équilibre entre tout le monde donc je trouve que c'est un avantage, après moi,
239 l'avantage, c'est que j'me dis je les ai, les vingt heures et que je pourrai, dans ma tête
240 faudrait que j'intègre que j'ai ces 20 heures et que faudrait que je les fasse (rire) donc
241 ce serait un avantage aussi. Inconvénient, c'est heu, inconvénient, c'est restrictif, je
242 trouve que c'est pour heu, pour les gens qui ont des domaines très spécifiques je
243 trouve que ça fait pas beaucoup, bon, moi, je, comme y a peut-être des choses qui
244 sont déjà intégrées et qui demandent des, des heures toutes les semaines, moi je fais

245 pas parti des gens comme ça, mais, et heu pour pouvoir aboutir à peut-être des, dans
 246 le service, à un aboutissement, à un, une évolution dans certains domaines ça
 247 demande des heures et du coup on dépasse largement le DIF et c'est là, c'est du titre
 248 personnel, et là on se dit que le DIF là est un inconvénient.
 249 b61- D'accord, donc en fait c'est le nombre d'heures
 250 B61- Ouais, plus
 251 b62- D'accord
 252 B62- Peut-être, mais comme je suis pas une, heu
 253 b63- Donc, c'est un avantage (Béatrice coupe la parole et répond)
 254 B63- Pour tout le monde
 255 b64- Ouais
 256 B64- On donne le droit à chaque un d'être formé de la même manière, au même, nombre
 257 b65- Hum, hum,
 258 B65- Et, puis, un inconvénient, peut-être parce que y a peut-être des domaines quand on se
 259 spécialise ou qu'on fait une formation dans un domaine peut-être que ça demande
 260 plus et le du coup c'est un inconvénient, parce qu'on va dépasser largement le quota
 261 b66- Hum, d'accord, pouvez-vous décrire la façon dont vous vous inscrivez en formation
 262 continue, du recueil des souhaits à l'inscription.
 263 B66- Ben, une très mauvaise organisation, c'est pour ça d'ailleurs que je n'y vais que dix
 264 heures (soupir) en fait j'suis, non, je, je, je survole on va dire, les formations, j'me
 265 mets ça dans ma tête et heu, après je suis prise par autre chose, je pense à autre chose
 266 et je, je, je suis pas assez rigoureuse, voilà.
 267 b67- Et, qu'est-ce que vous appelez survoler ?
 268 B67- Je survole, et bien, je vais regarder un jour le classeur de, de formations, je vais
 269 regarder parce que j'ai un moment, et puis voilà
 270 b68- Parce que vous avez un catalogue, quelque chose, un support écrit ?
 271 B68- Oui, on a un support écrit qui permet d'avoir toutes les formations qui nous sont
 272 octroyées et auxquelles on peut avoir droit.
 273 B69- Hum, hum,
 274 B69- Donc, je vais le lire, une fois
 275 b70- Hum, hum,
 276 B70- Et puis c'est comme tout, y a un moment où on oublie les choses et après, ben ça
 277 passe, le temps passe et j'suis pas inscrite.
 278 b71- D'accord
 279 B71- Voilà, tout est lié à ça
 280 b72- Vous manquez d'assiduité, du coup ?
 281 B72- On va dire ça (rire)
 282 b73- Ok, donc ça c'est pour le recueil. Et après ça se passe comment, comment, si, si vous
 283 arrivez à trouver une formation qui vous convient, qu'est-ce que vous faite après ?
 284 B73- On est inscrite en fonction, ben, on prévoit sur notre temps de travail, c'est prévu
 285 parce qu'on a à peu près la notion des dates et c'est programmé sur notre planning et
 286 après on a juste à, à se renseigner de savoir, et encore c'est déjà préprogrammé dans
 287 des classeurs de savoir à quelle salle, quelle heure, quel endroit et quels sont les
 288 intervenants qui vont passer
 289 b74- D'accord, ok. Comment, mettez-vous en pratique ce que vous apprenez en formation
 290 continue ?
 291 B74- Comment je le mets en pratique, ben, je...
 292 b75- Pour vous, et en fait comment vous faites passer le message à vos collègues ?

293 B75- Ben, alors, tout dépend dans quel domaine, y a des choses on en parle
 294 ponctuellement de vive voix et je dirai que c'est un peu, oui, c'est du, de l'oreille à
 295 de l'oreille, et y a des choses où vraiment et on nous demande, enfin y a vraiment un
 296 tel changement à apporter que la du coup on est obligé de passer par un support
 297 papier pour informer vraiment dans l'ensemble de l'équipe pour des choses bien
 298 précises, parce que ça dépend de notre fonctionnement, ça, on est obligé, c'est dans
 299 le fonctionnement en temps qu'infirmière, pour, pour continuer à travailler dans la
 300 cohérence, identique de toutes, mais des fois c'est des histoires, oui, on parle comme
 301 ça est des fois on est pas forcément toujours au courant au même moment et aux
 302 mêmes données (rire)

303 b76- D'accord, vous avez un exemple à donner quand vous dites : transmettre un support
 304 papier.

305 B76- Oui, ben, pour le sang, entre autre, je suis référente, par rapport au sang et, heu quand
 306 on a vraiment des choses spécifiques, parce que ça vient de Tours, ils nous
 307 demandent de travailler, ou on a un changement très important dans l'utilisation d'un
 308 support papier, ou dans la rigueur de ranger des dossiers, des choses comme ça, là on
 309 peut pas, c'est tellement protocolé j'dirais, qu'on est obligé de faire bien passer
 310 l'information et on peut pas dire, on va le dire à la collègue, donc on fait appel à
 311 notre cadre qui nous fait un papier, un support écrit, et là, du coup l'information est
 312 mise dans l'infirmerie et tout le monde est au courant.

313 b77- D'accord, est-ce que vous estimez que quand ça passe par le cadre c'est plus
 314 officiel ?

315 B77- Je trouve

316 b78- Oui, d'accord.

317 B78- Et, ça a une plus grande valeur

318 B79- D'accord, ok. Est-ce que vous estimez que lorsque vos collègues vont en formation,
 319 ils vous apportent suffisamment d'information, en retour

320 B79- Oui, généralement, mais bon tout est relatif, en mettant, moi, en étant à 80%, mes
 321 collègues, y en a que je croise une fois toutes les deux semaines, donc le retour de
 322 l'information quand vous êtes à 80%, on peut l'avoir, à moindre heu, à distance ou
 323 pas du tout, suffit que se soit plus au moment heu, ça se passe pas, ou que c'était
 324 ponctuel et qu'après on le sait pas. Après on peut en entendre parler ou on nous le
 325 dit, mais, heu, voilà.

326 b80- Et comment, vous prenez les messages, comment, comment vous accueillez les
 327 informations finalement, parce que c'est pas facile de bouche à oreille.

328 B80- Non, et c'est du déformé, du, donc après faut retourner à la personne source, je
 329 dirais, qui a fait la formation et là on peut avoir des éléments sûrs et des fois, même
 330 avoir un support dans lequel ils ont été en formation, et ils nous transmettent le
 331 support.

332 b81- D'accord.

333 B81- Voilà.

334 b82- Est-ce que cette année vous avez bénéficié d'un entretien de formation

335 B82- En 2009, plutôt

336 b83- D'accord. Ça s'est déroulé comment cet entretien de formation

337 B83- On avait au préalable un peu donné nos, nos choix, heu, de formations auxquels on
 338 souhaitait pour l'année 2010. Et après lors de l'entretien, heu, donc on nous a
 339 demandé de, voilà, nos souhaits, nos demandes pour l'année 2010

340 b84- Oui, oui

341 B84- Et puis, voilà.

342 b85- Et ça c'est négocié à ce moment là ou pas ?
343 B85- Moi, j'ai pas eu à négocier, j'avais, enfin c'était relativement ciblé je crois, c'est dans
344 mes souvenirs, donc ce que j'avais demandé, je l'ai eu, voilà
345 b86- D'accord.
346 B86- Donc, voilà.
347 b87- Ok, le support de formation dont vous parliez tout à l'heure, le catalogue là,
348 comment, il se présentait ? Est-ce que vous vous rappelez de sa présentation, est-ce
349 qu'il y avait des catégories, est-ce que, on y faisait référence au DIF, est-ce qu'on
350 expliquait le DIF, est-ce que, voilà ?
351 B87- Heu, je ne sais plus. Heu, y avait un catalogue, c'était référencé par thème, c'est-à-
352 dire qu'il y avait tout le côté administratif, enfin, il y avait des icônes, des grands
353 thèmes, heu, bien définis avec des, des formations proposées bien ciblées, heu, après
354 par rapport au DIF je ne sais plus du tout si il y avait une explication donnée ou pas
355 dedans, je sais pas.
356 b88- Est-ce que ça vous aide d'avoir un support ?
357 B88- Oui, mais faudrait que je l'ai chez moi (rire) et là je me pencherais plus sur le
358 problème qu'au travail
359 b89- D'accord.
360 B89- C'est clair, que...
361 b90- D'accord, Ok, bien écoutez, je pense qu'on a fait le tour de la question, est-ce que
362 vous avez des choses à ajouter ?
363 B90- Non.
364 b91- Et bien merci à vous.

- 1 s1- Alors, bon, ça a l'air de fonctionner, ouais, c'est bon, ça a l'air d'enregistrer, je vous
2 le mets devant.
- 3 S1- D'accord.
- 4 s2- Voilà, donc en fait, heu... le guide d'entretien serait, se déroulera en deux parties,
5 heu... des questions qui concernent la formation continue avant la mise en place du
6 DIF, et puis ensuite, est-ce que ça change quelque chose pour vous la mise en place
7 de ce droit individuel à la formation. Donc, heu, depuis combien d'années travaillez-
8 vous dans la fonction publique hospitalière ?
- 9 S2- Depuis 99
- 10 s3- 99, d'accord.
- 11 S3- Novembre
- 12 s4- Est-ce que vous pouvez décrire brièvement votre parcours professionnel ?
- 13 S4- Heu, oui, alors, heu, ben, j'ai travaillé neuf mois en long séjour, puis ensuite en
14 médecine interne deux mois, après j'ai intégré l'équipe de nuit en soins intensifs
15 cardiologie pendant deux ans et demi et après je suis retournée de jour à ma demande
16 en cardiologie et là depuis le mois de janvier je suis en consultation cardiologique,
17 donc je fais, heu, on va dire 30% de tabacologie parce que j'ai fait un DU de
18 tabacologie en 2007.
- 19 s5- D'accord.
- 20 S5- Et, je fais 40% neuro, donc, avec, heu, un neurologue, donc je l'assiste pour les EEG,
21 les EMG, et de la cardio, donc, j'aide, j'assiste les cardiologues pour les échos cœur,
22 les tests d'effort, voilà.
- 23 s6- D'accord, très bien. Heu, que représente pour vous la formation continue à l'hôpital ?
- 24 S6- (soupir et rire)
- 25 s7- En fait, si ça peut vous aider, à quoi ça sert, qu'est-ce qu'elle vous apporte ?
- 26 S7- Alors, heu, là la dernière formation continue que j'ai fait, je trouve qu'elle m'a
27 apporté quand même un bien-être, c'était sur les massages (rire)
- 28 s8- D'accord.
- 29 S8- Donc, c'est une approche aussi qui peut être aussi personnelle, bien qu'on peut
30 mettre en pratique dans les services, heu, c'est quand même, moi je trouve qu'on sort
31 un petit peu de sa bulle, ça permet de sortir de sa bulle, hein, de son service etcetera,
32 de voir d'autres professionnels, de se confronter à d'autres choses, d'autres
33 expériences, hein, je trouve que c'est très enrichissant, quand même ces formations
34 continues quand même
- 35 s9- Et, heu cette formation sur les massages elle avait lieu entre plusieurs établissements
36 ou c'était...
- 37 S9- Seulement ici
- 38 s10- Que à l'intérieur de votre établissement avec que des gens de votre établissement.
- 39 S10- Voilà, ouais
- 40 s11- Et, pourquoi vous aviez demandé cette formation sur les massages ?
- 41 S11- Alors, moi, c'était plus, heu, parce que j'avais eu une formation sur les soins
42 palliatifs, et cette formatrice avait dit qu'elle faisait ces, ça s'appelait le toucher
43 relationnel dans le soin, ils disent pas massage (rire)
- 44 s12- D'accord, ouais,
- 45 S12- Toucher relationnel dans le soin, toucher, oui le toucher dans le soin et donc, heu,
46 donc elle avait dit qu'elle faisait ça, et c'est vrai qu'auprès des patients en fin de vie,
47 c'est quelque chose le toucher, c'est ce qui est le plus important, réellement c'est
48 presque que la seule relation qu'on a (petit silence) les dernières heures de leurs vies.
- 49 s13- Hum, hum, et comment ça c'est passé, cet accès à cette formation ?

50 S13- Alors, heu, en fait, bon après, ça faisait, heu, combien d'années, 4 ans que je la
51 demandais quand même.
52 s14- D'accord.
53 S14- Donc y a des priorités, après c'est pas nous, on la demande, on, on choisit trois
54 formations voire quatre, on met nos priorités et, et malheureusement après c'est le
55 bureau qui décide en bas, qui décide en bas
56 s15- Le bureau du personnel.
57 S15- Oui.
58 s16- Ok, c'est pas le cadre.
59 S16- Non, il y a quelqu'un qui est chargé en bas de, donc vis-à-vis de, des années dans le
60 service, enfin voilà, du nombre de formations qu'on a eues déjà durant l'année, donc
61 elle, elle applique ...
62 s17- D'accord, donc c'est basé sur l'ancienneté,
63 S17- L'ancienneté
64 s18- Et le nombre de formations réalisées
65 S18- Oui
66 s19- D'accord, heu, est-ce que lorsque vous demandiez des formations, vous bénéficiiez
67 d'un entretien de formation avec le cadre, comment ça se faisait en fait ?
68 S19- Y'en avait pas du tout, alors moi, heu (soupir) là c'est, non on n'avait pas, on avait
69 juste une feuille où on remplissait en fait, nos choix, voilà. Mais plus
70 particulièrement, moi quand j'ai demandé la, le DU de tabacologie, en effet j'ai
71 rencontré mon cadre, c'est aussi mon cadre, c'était un projet, heu, du service de
72 cardiologie
73 s20- D'accord
74 S20- Qu'il y ait quelqu'un, une infirmière, deux infirmières tabacologues au moins par
75 rapport au risque qu'entraîne le tabagisme vis-à-vis des accidents, des maladies
76 cardiovasculaires, heu donc oui, je, là, j'ai formulé mes motivations etcetera et, heu,
77 j'ai envoyé en effet une lettre, mais je n'est pas été reçue pour autant, puisque bon on
78 était que deux à, en fait à postuler, donc heu, y a eut l'accord tout de suite, ils en
79 cherchaient que deux donc,
80 s21- D'accord
81 S21- Et en plus, et pis c'était au sein du service de cardiologie, qui souhaitaient ça, donc
82 heu, voilà...
83 s22- Ça correspondait au projet
84 S22- Y a pas eu d'autres infirmières qui se sont proposées, donc, heu.
85 s23- D'accord, ok. Est-ce que vous estimez queee, l'accès à la formation était facile ou
86 pas ?
87 S23- (Soupir) Ça c'est plus heu, c'est dommage que mon mari, il pourrait, parce que lui
88 aussi il est en formation, il passe un master justement
89 s24- Ah, oui
90 S24- En sanitaire et social, et ça a été très difficile à mettre en place, ça dépend en fait du
91 projet d'équipe, hein, parce que 'fin, pour la tabacologie, j'ai pas eu de difficulté
92 puisque c'était un, un projet au sein du service ...
93 s25- Et alors là pour le toucher relationnel comme vous dites, vous étiez en soin
94 palliatifs ?
95 S25- J'avais fait une formation de soins palliatifs
96 s26- D'accord.
97 S26- Oui, mais le toucher dans le soin, mais ça faisait quatre ans que je le demandais, mais
98 bon.

99 s27- Et, heu, comment vous choisissez vos formations, vous avez un support ?
 100 S27- Oui, un support
 101 s28- D'accord
 102 S28- Voilà.
 103 s29- Ok
 104 S29- Mais, c'est au sein de, en fait au sein de l'hôpital, qu'on a ces formations
 105 s30- Donc, c'est, le support il est fabriqué par, heuuuuu
 106 S30- par celle qui gère les formations en fait
 107 s31- D'accord, la responsable des formations, ok, et est-ce que vous, vous êtes concertées,
 108 pour, heu, pour émettre des idées de formations
 109 S31- Alors, ben non pas du tout.
 110 s32- Non.
 111 S32- Ou alors, on va l'être quand on a fait la formation, où ils vont nous demander
 112 justement, qu'est-ce que cette formation nous a apporté, qu'est-ce qu'on pourrait
 113 approfondir, donc là on peut émettre des souhaits, et, et, hum, donc madame L.,
 114 celle qui gère, justement toutes ces formations au sein institutionnel et assiste
 115 justement à ces critiques là, donc elle prend en note, mais est-ce que après...
 116 s33- Qu'est-ce que vous appelez assister aux critiques, c'est-à-dire que vous faites une
 117 réunion en retour...
 118 S33- Oui, voilà, au retour on a une feuille à remplir auprès de la formatrice qui est
 119 présente, hein, qui a fait, heu, la formation et Madame L. qui gère justement ces
 120 formations institutionnelles, enfin toutes les formations que j'ai fait à peu près c'était
 121 comme ça.
 122 s34- Donc, madame L. assiste à toutes les fins de formations ?
 123 S34- Voilà.
 124 s35- A tous les bilans ?
 125 S35- C'est des formations institutionnelles, voilà, qui sont conçues au sein de l'hôpital,
 126 pas celles qui sont faites à l'extérieur, hein
 127 s36- Oui, d'accord, ok, très bien. Ok, hummm
 128 S36- Là il y a un bilan qui est dressé, mais, après qu'est-ce qu'elle fait de ce bilan, heu...
 129 s37- D'accord, est-ce que vous savez si les, les cadres, les chefs de service sont concertés
 130 pour les, la proposition de ce catalogue de formations, du coup ?
 131 S37- Ça, je sais pas.
 132 s38- Vous savez pas.
 133 S38- Je pense pas.
 134 s39- Non.
 135 S39- Hum.
 136 s40- Ouais parce que du coup, peut-être que les, s'ils étaient concertés, heu, ils s'en
 137 référeraient aux équipes, eux, du coup, avant, demander aux équipes quels choix de
 138 formations.
 139 S40- Hum.
 140 s41- Donc du coup, ça veut dire que là, heu, vous demandiez une formation, sans formuler
 141 de besoin réel de développer quelque chose.
 142 S41- Non, voilà, tout à fait.
 143 s42- Ouais, d'accord, ok, vous choisissiez la formation, parce que, heu...
 144 S42- Voilà.
 145 s43- Par plaisir, par quel
 146 S43- Heu, par plaisir ; là par exemple, j'avais demandé une formation de manutention,
 147 parce qu'on est toujours amené, heu, voilà, savoir quelques petites techniques, heu,

148 donc oui, le côté pratique etcetera donc heu pour l'instant je l'ai pas eue, mais peut-
 149 être que je l'aurai l'an prochain, je sais pas...

150 s44- D'accord, hum, hum,
 151 S44- Donc, oui, c'est, y a les gestions, les gestions dans le stress, je crois, y a des
 152 formations institutionnelles comme ça qui sont instaurées.

153 s45- Hum, hum. La formation pour vous c'est, ça relève plus du droit ou du devoir ?
 154 S45- Ah, oui, c'est (rire), heu, enfin, ben je trouve quand même que c'est un dû
 155 s46- C'est un dû, c'est-à-dire ?
 156 S46- Ben, je trouve qu'on se doit d'être formé. Heu, ben je vais prendre tout simplement
 157 un exemple, j'ai eu mon DU depuis 2007, et, heu, je n'ai pas pu faire de congrès ni
 158 quoi que ce soit, donc, moi j'estime que depuis trois ans, il y a beaucoup de choses
 159 qui ont évolué etcetera et je trouve que c'est important de se former parce qu'on
 160 passe des messages, auprès des patients etcetera et, voilà, quoi, que ces messages ne
 161 soient pas faux, ou, heu, parce qu'il y a des études qui ont été faites, scientifiques,
 162 donc c'est vraiment, oui, c'est vraiment un devoir de, de se former par rapport à ça,
 163 mais bon après (sourir) faut qu'elles soient financées, quoi, faut qu'elles soient
 164 accordées...

165 s47- Donc, quand on dit que c'est un devoir, un devoir de la part de qui ? de vous ou de
 166 l'institution
 167 S47- Ce serait de l'institution et de, et de, de l'acteur aussi de faire la démarche, je veux
 168 dire, hein, moi, moi-même, je fais la démarche, pour heu, je pense qu'il faut pas
 169 rester, heu dans ce qu'on a appris et que chaque chose évolue.

170 s48- Hum, hum, est-ce que vous avez des collègues ou est-ce que vous en avez rencontrés
 171 qui, qui ne se formaient pas, qui ne voulaient pas faire de formation
 172 S48- Oui, oui j'en ai connus, mais, très peu
 173 s49- Très peu
 174 S49- Oui, c'est vraiment infime quand même

175 s50- Donc, heu, à l'hôpital est-ce que vous êtes d'accord pour dire qu'on a plutôt une
 176 bonne dynamique heu ...
 177 S50- Oui, je trouve qu'on a une bonne dynamique
 178 s51- ... de formation.

179 S51- Oui, enfin, j'en ai une en tête celle qui voulait pas se former, c'est que oui, elle ne
 180 voulait pas travailler en groupe, ces choses là, parce que c'est vrai que des fois les
 181 formations institutionnelles demandent de travailler en groupe, donc, c'est vrai, on se
 182 met, on se met au devant des fois, on exprime des émotions qu'on, des ressentis,
 183 qu'on souhaite pas dévoiler à d'autres, des personnes inconnues, donc c'est peut-être
 184 plus dans ce sens là, la timidité, la réserve et pourtant c'est très enrichissant, quoi,
 185 que ce soit, dans tous les sens, quoi, c'est...

186 s52- Hum, hum. Là, votre DU vous l'aviez fait en quoi, vous avez dit ?
 187 S52- En tabacologie
 188 s53- En tabaco, d'accord, donc du coup ça vous sert encore aujourd'hui pour la cardio
 189 S53- Oui, voilà.

190 s54- Donc, on est en 2010.
 191 S54- Oui.
 192 s55- Et donc depuis 2007.
 193 S55- Voilà.

194 s56- Est-ce que vous avez eu l'occasion de refaire des formations
 195 S56- Non, justement
 196 s57- En lien avec ce thème là ?

197 S57- Hum, hum, hum, donc, là je vais à un congrès, heu, au mois de Mai, mais, heu,
198 comment vous dire, y a pas d'ateliers pratiques, hein, j'assiste à des conférences en
199 fait, bon c'est déjà un plus
200 s58- Hum, hum.
201 S58- Mais moi, ce qui me manque, oui, c'est deeee, des ateliers pratiques.
202 s59- Hum, hum, hum.
203 S59- Se confronter, se mettre, heu, oui, se mettre en situation.
204 s60- Oui, parce que là, qu'est-ce que vous apprenez en formation du coup, qu'est-ce qui
205 vous manque quand on vous fait une formation ?
206 S60- Ben, c'est ça, c'est se mettre en situation, heu...
207 s61- Y a pas suffisamment de pratique lorsque vous allez en formation ?
208 S61- Hum,
209 s62- On vous apprend de la théorie.
210 S62- Oui
211 s63- Et du coup derrière, vous avez des difficultés à, à mettre en pratique ce que vous
212 apprenez ?
213 S63- (Soupir), Ça, ça dépend, hein moi, les formatrices que j'ai eues que ce soit dans le
214 toucher dans le soin, ou les soins palliatifs, y avait quand même des ateliers, à chaque
215 fois elle mettait des ateliers de pratique, la reformulation, enfin ces choses là, on
216 était...
217 s64- Hum, hum, d'accord
218 S64- Donc, heu, mais moi j'imagine que, oui, les formations, heu, ben là comme je vais
219 aller, c'est des conférences, bon, ben, oui, je vais (rire), je vais écouter, je vais peut-
220 être, heu, remettre sur le terrain, mais y aura ce petit manque, voilà, d'être
221 confrontée, de jouer des jeux de rôles ou, heu, voilà de...
222 s65- Hum, hum,
223 S65- ...faire des ateliers pratiques, quoi, c'est vraiment.
224 s66- D'accord (inspiration).
225 S66- C'est différent, quoi.
226 s67- La question suivante, heu, ne va pas être forcément facile à répondre, puisque, heu,
227 c'était est-ce que vous estimez être une personne qui réalise beaucoup de formations,
228 quand vous vous comparez aux autres, du coup, et à combien vous pouvez chiffrer le
229 nombre d'heures que vous, que vous réalisez alors soit par an soit par là pour le
230 coup...
231 S67- D'accord.
232 s68- Ça fait trois ans voilà, c'est ça, que vous n'êtes pas allée en formation ?
233 S68- Oui, heu, ben, trois ans par rapport au tabac, sinon, je..., donc je, j'ai fait le toucher
234 dans le soin, ça c'était en début d'année, soins palliatifs, c'est vrai qu'entre-temps y a
235 eu deux grossesses (rire)
236 s69- D'accord.
237 S69- Donc, 6 mois d'absence
238 s70- Normal.
239 S70- Donc, forcément après, on décide des formations institutionnelles au mois de
240 Septembre donc si on n'est pas au sein de l'établissement au mois de Septembre, y
241 aura pas de formation décidée pour l'année, heu...
242 s71- Hum, hum.
243 S71- ...d'après, quoi
244 s72- Hum, hum.
245 S72- Donc avec les grossesses forcément, heu (rire)

246 s73- Et, heu, pourquoi au mois de Septembre, c'est...
 247 S73- C'est au moment des notations
 248 s74- D'accord.
 249 S74- Je sais pas pourquoi, ça peut faire aussi partie d'un, on appuie un peu plus au niveau
 250 des notations qu'on aimerait cette formation, des fois.
 251 s75- Hum, hum, d'accord, ok, donc, heu, est-ce que vous arriveriez à chiffrer la formation
 252 S75- La chiffrer, heu...
 253 s76- A peu près.
 254 S76- Heu, cette année, heu, ben, j'ai eu une formation, remarquez d' EMG, d'EEG, mais
 255 bon, ça c'est normal, pour la mise en pratique, heu, je suis rendue peut-être (soupir),
 256 une semaine, une semaine, 8 heures (silence, réflexion) on va dire, j'suis peut-être à
 257 40 heures, mais...
 258 s77- 40 heures de formations pour l'année 2010.
 259 S77- Ouais,
 260 s78- Déjà,
 261 S78- Mais c'est le début d'année, seulement, oui, mais c'est des, voilà.
 262 s79- Ouais, ouais, d'accord. Vos, vos heures de formation sont comptées comment ?
 263 S79- Heu,
 264 s80- Une journée...
 265 S80- Une journée de travail
 266 s81- Heu, sept heures ?
 267 S81- Heu, (soupir) on a, ça dépend de la formatrice, des fois on a 1 heure à manger, 1
 268 heure 30 ça dépend, donc heu, 9 heures-17 heures à peu près, oui.
 269 s82- D'accord, ok, et vous êtes pas à un nombre fixe de coté pour les formations ?
 270 S82- Non, pas du tout en fait.
 271 s83 - Non, non, vous ne savez pas
 272 S83- Pour eux, c'est une journée de travail, enfin, oui, c'est ce qui est considéré, une
 273 journée de travail, normalement une journée de travail c'est 7 heures 30
 274 s84- Pour vous ? D'accord ok
 275 S84- Pour nous, dans cet établissement une journée de travail c'est 7 heures 30
 276 s85- D'accord, très bien.
 277 S85- Donc, après...
 278 s86- Ok, donc, heu, oui. Donc là vous êtes à 40 heures de, de Janvier à Mai
 279 S86- Oui.
 280 s87- Oui, c'est ça 40 heures en 6 mois, à peu près de formation.
 281 S87- Oui, oui, c'est peut-être plus parce qu'avec les EMG, les EMG, j'ai pas compté mon
 282 temps (rire), donc heu, oui allez
 283 s88- Donc, du coup...
 284 S88- Peut-être 80, peut-être parce que
 285 s89- Dans l'année ?
 286 S89- Ouais on va dire
 287 s90- Et vous estimez que c'est...
 288 S90- 6 mois, non...
 289 s91- ... beaucoup, peu, heu...
 290 S91- Ben, là, quelque part la formation d'EEG et d'EMG, m'a été imposée, puisque je suis
 291 la seule, heu...
 292 s92- C'est une formation d'adaptation
 293 S92- Voilà, oui, oui
 294 s93- ... au poste c'est ça

295 S93- Oui,
 296 s94- Parce que vous avez changé d'orientation, du coup
 297 S94- Voilà, tout à fait
 298 s95- D'accord, et en dehors de ça vous avez fait, donc les soins palliatifs
 299 S95- Voilà, le toucher
 300 s96- Le toucher
 301 S96- Dans le soin et là je vais faire une conférence, qui va durer la journée, quoi.
 302 s97- D'accord
 303 S97- Sur la tabacologie, ouais
 304 s98- Hum, hum, d'accord.
 305 S98- Tabacologie
 306 s99- Ok, heu, donc du coup, oui, quand même, est-ce que, est-ce que vous estimez que
 307 c'est, ça représente beaucoup d'heures de formation, ou pas assez, par rapport à vos
 308 collègues, est-ce que vous vous positionnez comme quelqu'un qui fait beaucoup de
 309 formations ?
 310 S99- Par rapport à d'autres, ho, j'aimerais plus moi (rire), ha oui, oui, j'aimerais plus
 311 s100- Oui, hum,
 312 S100- Ça c'est sûr, mais bon, c'est vrai que par rapport à d'autres, surtout, quand on est
 313 infirmière aux « consultations », on a entre guillemets, moins accès à toutes ces, ces
 314 formations institutionnelles puisqu'on est moins au contact des patients, quoi, les
 315 patients ici...
 316 s101- Ha, d'accord.
 317 S101- ... c'est des consultants
 318 s102- Donc vous n'êtes pas désignée comme prioritaire ?
 319 S102- Ben, non
 320 s103- Ha, d'accord, ok, ok
 321 S103- Mais bon,
 322 s104- Donc là, du coup, ça veut dire que si vous êtes en « consultations », vous allez réaliser
 323 moins de formations que vos collègues ?
 324 S104- Oui,
 325 s105- D'accord, tout en ayant réalisé 40 heures depuis le début de l'année
 326 S105- Hum, hum.
 327 s106- D'accord, heuuuu, est-ce que vous arriveriez à décrire les, les raisons qui vous
 328 conduisent à vous inscrire en formation ? Qu'est-ce qui vous motive en fait pour aller
 329 en formation ?
 330 S106- Heu, de, l'enrichissement, d'apprendre, d'apprendre autre chose, d'enrichir, ben, heu,
 331 nos connaissances déjà de ce qu'on a, et oui, tout, tout évolue donc, heu, y a des
 332 choses qu'on a mises en place y a dix ans qui sont pas les mêmes choses aujourd'hui,
 333 quoi, donc, heu, non, c'est un enrichissement personnel et puis, heu, c'est faire vivre
 334 un petit peu ces professions autrement, heu...
 335 s107- Hum, hum.
 336 S107- Et puis, c'est le contact avec les gens, découvrir d'autres personnes dans d'autres
 337 services, c'est très enrichissant aussi, quoi.
 338 s108- D'accord
 339 S108- Donc, c'est une motivation.
 340 s109- Donc, heu, quand, heu, quand vous dites, heu, j'aimerais bien faire une formation,
 341 heu, vous pensez à quoi en premier, à, à regarder le catalogue des formations et à
 342 vous dire tiens, celle-là elle me plairait, ou vous dire, tiens, là je suis pas
 343 compétente...

344 S109- Hum, hum.
345 s110- ...donc je vais essayer de, d'aller me former sur ce domaine.
346 S110- C'est plus dans ce sens là, oui
347 s111- D'accord, ok, donc ça veut dire que, heu, votre logique à vous est plus de faire une
348 formation pour développer des compétences plutôt que par, par plaisir ?
349 S111- Oui, c'est plus, là où j'ai des difficultés, je préfère, justement affronter de « visu »
350 ces difficultés, et, et les pallier par des formations que, après en effet, quand je serai
351 plus à l'aise etcetera, oui pourquoi par faire plus par plaisir, comme je vois mes
352 collègues, c'était l'anglais par exemple, y a des formations sur l'anglais donc c'est
353 plus par plaisir en effet, ça peut...
354 s112- Hum, hum.
355 S112- ...réellement, des mises en situation de difficulté, mais, heu, ce serait plus, oui (rire)
356 acquérir des compétences
357 s113- Comment, vous mettez en exergue justement ces difficultés, y a quelqu'un qui vous
358 aide ou est-ce que vous arrivez à les analyser toute seule ?
359 S113- Ben, là par exemple, là, j'ai intégré un nouveau poste, heu, en effet il me faudrait une
360 formation, sur, heu, plus, sur les pathologies neurologiques etcetera ou me mettre en
361 situation dans les services, parce que ici en fait on n'a pas du tout de service de
362 neurologie et donc, heu, je vois un petit peu la difficulté de toutes ces pathologies qu'
363 on ne connaît pas à part les AVC, les accidents cardio-vasculaires cérébraux qu'on a
364 ici, ça s'arrête là en fait.
365 s114- Hum, hum.
366 S114- Sclérose en plaque etcetera, on n'a pas ici
367 s115- D'accord, ok. Et, ce que vous avez appris à l'école...
368 S115- Oui
369 s116- ...ne vous suffit plus ?
370 S116- Non, non, je trouve que c'est trop lointain
371 s117- C'est trop loin
372 S117- Oui
373 s118- D'accord, oui, du coup, ok. Donc, la, la formation, si je vous disais entre le patient,
374 vous-même et l'hôpital à qui elle est destinée, vous diriez quoi ?
375 S118- (Rire) Enfin, si on fait ça c'est avant tout pour le patient, hein, enfin, bon, moi je me,
376 c'est mon, c'est, c'est moi qui dit ça, après, heu, parce que je veux me former pour
377 justement enfin, je vois pour la tabacologie, pour enrichir mes entretiens, que ce soit
378 bénéfique pour le patient, la neurologie, c'est justement pour, heu, comprendre un
379 petit peu mieux et expliquer un peu plus au patient et aussi réexpliquer parce que des
380 fois les médecins n'ont pas eu trop le temps d'expliquer ou autre chose quoi, enfin
381 moi je vois ça comme ça
382 s119- D'accord.
383 S119- L'objectif final c'est...
384 s120- C'est pour donner un complément d'information au patient
385 S120- Le patient, je vois plus ça comme ça, oui.
386 s121- Très bien, donc, la formation a subi une réforme en 2008, en attribuant de nouveaux
387 droits aux agents de la fonction publique hospitalière et notamment le droit
388 individuel à la formation, qu'on appelle le DIF, heu, qu'est-ce que ça représente pour
389 vous aujourd'hui le DIF ?
390 S121- Mais, je n'ai pas vu de différence (rire)
391 s122- D'accord.
392 S122- On nous l'a présenté, oui (rire)

393 s123- Comment...
 394 S123- Au cours de la notation, voilà
 395 s124- D'accord. Donc, ça vous a été présenté pour la première fois au cours de la notation
 396 S124- Voilà, au cours de la notation.
 397 s125- Donc, heu, en quelle année, Septembre, heu
 398 S125- Heu, eh bien, 2008, oui
 399 s126- 2008, donc ça fait déjà 2 ans
 400 S126- Oui
 401 s127- D'accord, ok, et donc comment on vous a présenté ça, qu'est-ce que vous en avez
 402 retenu ?
 403 S127- Heu, réellement, oui, comme quoi on avait justement un quota d'heures qui nous
 404 étaient, heu, pas imposé mais, heu, voilà, qu'on pouvait avoir un quota d'heures
 405 qu'on pouvait mettre de côté, etcetera de formations, qu'on
 406 s128- Vous savez combien ?
 407 S128- Non, je m'en souviens plus, hein, on me l'avait dit, mais
 408 s129- Donc, c'est 20 heures par an le droit qui est donné c'est 20 heures par an. Et du coup
 409 derrière comment, comment ça se met en pratique dans l'hôpital. Là, les formations
 410 que vous avez réalisées, là.
 411 S129- Oui.
 412 s130- Vous les avez demandées ?
 413 S130- Voilà.
 414 s131- Est-ce que vous savez si elles ont été passées dans le cadre du DIF ou pas ?
 415 S131- Et, non, je ne sais pas.
 416 s132- Vous savez pas, d'accord, donc en fait là actuellement, heu, vous êtes en train de me
 417 dire que le DIF est mis en place à l'hôpital...
 418 S132- Oui, mais je ne sais pas si...
 419 s133- ...mais que vous ne savez pas quelles sont les modalités
 420 S133- Non, je ne sais pas combien, là, j'ai en cours d'heures de formation, oui, là, j'en sais
 421 rien, oui, oui.
 422 s134- D'accord, ok.
 423 S134- Ça, on pourrait peut-être plus le savoir avec Madame L. qui gère tout ça, je ne sais
 424 pas.
 425 s135- Donc, en fait, vous avez fait des demandes de formation individuelle, vous, pour
 426 vous...
 427 S135- Hum.
 428 s136- Et, heuuuu, sans savoir, heu, dans quel cadre ça passe.
 429 S136- Hum.
 430 s137- Vous savez pas si ça a été compté dans le DIF ou pas.
 431 S137- Oui, tout a fait.
 432 s138- D'accord, on vous a rien fait signer, rien...
 433 S138- Non.
 434 s139- Non, d'accord.
 435 S139- Ben, si comme quoi j'étais présente par exemple pour les EMG ou les EEG, comme
 436 quoi j'étais bien présente (rire) à la formation,
 437 s140- Hum, hum.
 438 S140- Mais, bon, à part ça, heu (rire)
 439 s141- D'accord, ok.
 440 S141- J'ai bien fait acte de présence, bon (rire), comme dans toute formation,

441 s142- Et, qu'est-ce que vous en pensez de ce DIF, c'est un droit. Est-ce que vous pensez
442 que vous, ça vous apporte un plus ?
443 S142- Non, sincèrement.
444 s143- Non, heu... est-ce que vous estimez qu'il y a une différence entre les jeunes
445 infirmières et les anciennes infirmières face à la formation ?
446 S143- (Soupir), heu...
447 s144- Est-ce que vous le vivez, ça au quotidien ?
448 S144- Ben, non, pas trop, puisque, là, je suis en train de me dire, heu (soupir), on est une
449 équipe assez jeune enfin je vois en cardiologie, donc elles sont demandeuses de, de
450 formation, mais là, oui, je travaille en consultation avec, elle est un peu plus âgée
451 dans son diplôme enfin d'Etat, mais au contraire elle demande aussi à participer à des
452 congrès, insuffisance cardiaque et tout, donc elle va au devant aussi d'informations,
453 quoi, donc heu (soupir), je vois pas trop, heu, peut-être, non, je vois pas trop de, ben
454 là
455 s145- Selon vous y a pas de différences, d'accord, et, heu, y a une donnée dans la réforme
456 qui accompagne le DIF, c'est le temps de formation en dehors du temps de travail,
457 qui peut être rémunéré à hauteur de 50%, la, la journée par exemple, 50% de votre
458 temps de travail, heu, je sais pas si vous en aviez entendu parlé ?
459 S145- Non, par contre ça non.
460 s146- De ça, bon, et qu'est-ce que vous en pensez, vous, d'aller en formation sur vos
461 RTT ?
462 S146- Ben, ça ne me dérangerait pas
463 s147- Ça, ne vous dérangerait pas, vous, donc c'est-à-dire que si l'option est prise de dire,
464 ben oui, je vous accepte votre formation, mais vous les faites sur votre temps de
465 repos
466 S147- Hum
467 s148- Mouais,
468 S148- Moi, ça ne me dérangerait pas, si elles sont financées, les déplacements etcetera, au
469 contraire, puisque c'est une demande de ma part
470 s149- D'accord.
471 S149- Hum.
472 s150- Ok, donc, là vous avez un petit peu répondu à la question en disant que la mise en
473 place du DIF pour vous, n'a rien changé à vos habitudes de fonctionnement...
474 S150- (rire)
475 s151- ... D'accord, et, heu, est-ce que vous pourriez citer selon vous des, des avantages et
476 des inconvénients du DIF, dans ce que vous en avez compris ?
477 S151- Heu, ben, c'est dommage que ça s'arrête à 20 heures par an (rire)
478 s152- Alors, quoi qu'est dommage que ça s'arrête à 20 heures par an
479 S152- (rire) Je pense qu'on peut en avoir plus (rire)
480 s153- Est-ce que vous savez pourquoi on a fixé un...
481 S153- Un temps ...
482 s154- ...oui, un temps
483 S154- ...comme ça, je sais pas.
484 s155- Heu, est-ce que selon vous ça peut répondre à une notion d'équité. (silence) Est-ce,
485 est-ce que à l'hôpital dans ce que vous vivez tout les jours au quotidien, est-ce que
486 vous, est-ce que vous vivez un sentiment d'injustice qui vous dit, ben c'est pas juste,
487 c'est toujours les mêmes qui vont en formation, heu, ceux qui y vont jamais, c'est
488 pour lesquels c'est jamais accepté, c'est toujours les mêmes, et ceux qui y vont
489 toujours, c'est toujours les mêmes aussi ?

490 S155- Hum,
 491 s156- Est-ce que vous vivez ça au quotidien ou pas ?
 492 S156- Non, j'ai pas, non
 493 s157- D'accord,
 494 S157- Hum,
 495 s158- Donc ce qui explique que pour vous le DIF ne change rien.
 496 S158- Non.
 497 s159- D'accord (rire). Heum, depuis la mise en place du DIF est-ce que la façon dont vous
 498 vous inscrivez en formation s'est modifiée ?
 499 S159- Non, pas du tout, c'est toujours pareil
 500 s160- D'accord.
 501 S160- Hum.
 502 s161- Donc, heu, avant la mise en place de la réforme avant 2008 vous, vous faisiez vos
 503 demandes de formation lors de l'entretien annuel d'évaluation ?
 504 S161- Voilà, c'est ça.
 505 s162- Et, aujourd'hui ?
 506 S162- C'est pareil
 507 s163- C'est pareil, d'accord (rire), donc, (rire), donc du coup, est-ce que, la réforme, heu,
 508 met l'accent sur la nécessité de faire un entretien de formation.
 509 S163- Ben, oui, c'est vrai que c'est...
 510 s164- Et donc vous, vous n'avez pas bénéficié de cet entretien de formation ?
 511 S164- Non.
 512 s165- Formalisé en tant que tel.
 513 S165- Non, non, pas du tout
 514 s166- D'accord, ok. Donc comment ça se passe du coup lors de l'entretien de, de notation ?
 515 S166- Voilà, ça va être lors de l'entretien de notation, où, où là on peut suggérer des, des
 516 choses, quoi, et par écrit et auprès du cadre, mais, heu...
 517 s167- Et, alors comment vous vous y prenez pour suggérer, qu'est-ce, qu'est-ce qui se
 518 passe lors de cet entretien d'évaluation ?
 519 S167- Heu, ben, déjà, 'fin, y a un échange entre ce que pense le cadre de nos compétences
 520 et nous comment on se voit dans le service, enfin, etcetera, et, heu, y a toujours des
 521 questions à la fin, qu'est-ce que, qu'est-ce que vous souhaitez faire pour enrichir,
 522 heu, voilà, c'est là qu'on se dit et bien j'aimerais bien faire une formation comme ça
 523 pour approfondir telle compétence etcetera, quoi, c'est...
 524 s168- D'accord.
 525 S168- Ça fait partie, on des petites questions, à répondre.
 526 s169- Et quand vous dites que le cadre, heu, évalue en quelque sorte vos compétences, y un
 527 support écrit ?
 528 S169- Oui, oui, c'est ça
 529 s170- Vous avez un support avec des compétences ?
 530 S170- Oui, voilà.
 531 s171- Qui ne correspond pas à la grille de notation ?
 532 S171- Non.
 533 s172- C'est deux supports différents ?
 534 S172- Oui, c'est deux supports différents.
 535 s173- D'accord, donc vous avez la note avec les cinq critères, heu...
 536 S173- Voilà.
 537 s174- ...habituels, là, hein.
 538 S174- Oui.

539 s175- Et vous avez à côté un autre document...
 540 S175- Voilà, c'est ça
 541 s176- ... avec des compétences
 542 S176- Hum.
 543 s177- Avec des compétences qui sont notées ?
 544 S177- Hum, voilà.
 545 s178- Vous pourriez m'en donner un exemple d'une compétence ?
 546 S178- Oh, la, la
 547 s179- (rire)
 548 S179- Faudrait que, c'est dommage, j'ai pas, la, c'est toute une feuille, hein, ben, donc, ça
 549 va être les compétences vis-à-vis de l'urgence par exemple ; comment on s'évalue,
 550 ou alors comment on évalue notre travail d'organisation, au niveau organisationnel
 551 etcetera donc, heu...
 552 s180- Donc c'est une autoévaluation ?
 553 S180- C'est une autoévaluation, que le, que le cadre, nous on dit ce qu'on ressent, où on se
 554 situe, est-ce qu'on a des choses à approfondir etcetera, ou on le fait bien, heu, bien,
 555 très bien.
 556 s181- D'accord, c'est noté sous forme de bien, très bien...
 557 S181- Oui, oui, c'est ça.
 558 s182- ... assez bien
 559 S182- Oui, ça doit être ça.
 560 s183- Ouais, d'accord ok. Et est-ce qu'il arrive que certains ne soient pas d'accord avec
 561 l'évaluation que fait le cadre ?
 562 S183- (silence) J'ai pas trop entendu, hein pour l'instant
 563 s184- Vous n'avez pas entendu ça
 564 S184- Non
 565 s185- D'accord, vous avez plutôt l'impression que c'est un consensus
 566 S185- Oui, c'est un consensus, y a vraiment un partage, quoi, donc là.
 567 s186- Donc là, après vous faites vos demandes de formations ?
 568 S186- Voilà
 569 s187- Et, heu, le cadre les recueille.
 570 S187- hum.
 571 s188- Et c'est lui qui transmet ensuite, heu, à la responsable de formation ?
 572 S188- Alors, heu, nous on peut le, on peut le transmettre à la responsable de formation,
 573 mais comme ça apparaît sur la feuille de notation, le directeur des ressources
 574 humaines en a aussi note.
 575 s189- Ah, d'accord, donc vos demandes de formation apparaissent sur la feuille de
 576 notation, et sont relevées à ce moment là, alors.
 577 S189- Aussi, comme ça, ça fait un appui supplémentaire
 578 s190- D'accord
 579 S190- C'est quand même bien (rire)
 580 s191- Ok
 581 S191- Pour que ce soit un peu plus entendu.
 582 s192- Ok, ok, donc là, heu, vous me parliez tout à l'heure d'un support, d'un catalogue, on
 583 peut appeler ça un catalogue de formations ?
 584 S192- Oui, institutionnel
 585 s193- Est-ce que, oui, voilà institutionnel, est-ce que dans ce catalogue, si, si vous vous en
 586 rappelez, est-ce que apparaissait la notion de DIF, des formations qui peuvent rentrer
 587 dans le DIF ou pas ?

588 S193- Non, je n'ai pas l'impression, non, non, non
589 s194- Ça vous dit rien.
590 S194- Non.
591 s195- D'accord, ok, heu, comment mettez-vous en pratique ce que vous apprenez en
592 formation continue ? (silence) Comment, vous faites passer le message à vos
593 collègues, et est-ce que vous estimez que vos collègues, heu, vous font un retour de
594 cette formation, quand elles, elles y vont ?
595 S195- (Soupir), heu, oui, je, je, on n'a pas trop de mal à faire passer les messages, y a pas
596 deeeee, elles sont ouvertes, hein (rire)
597 s196- D'accord
598 S196- Mais aussi, oui, au contraire, des fois oui justement elles vont, elles vont faire cette
599 formation parce que y a eu des bons, heu, ouais un bon ressenti, donc, heu,
600 s197- Donc, elles font une formation, parce qu'elles ont entendu leurs collègues dire que...
601 S197- Aussi, que c'était ...
602 s198- C'était positif
603 S198- Ouais, c'était positif
604 s199- Un bon ressenti que vous avez dit, heuuuu, ça montre là, qu'elle éprouve le besoin de
605 faire la formation quand même, malgré le message passé par les collègues ?
606 S199- Hum,
607 s200- Comment vous l'expliquer ça, (silence), parce que finalement on pourrait imaginer
608 un système...
609 S200- Hum, hum,
610 s201- ... où on part en formation, y en a une qui y va et qui ramène l'information et qui
611 transmet le message.
612 S201- D'accord.
613 s202- Qu'est-ce que vous en pensez de ça, est-ce que c'est faisable ?
614 S202- Ben, non, parce que moi je pense que chacun s'approprie, heu, la formation, heu, 'fin
615 c'est vraiment (rire) on est des êtres à part alors, c'est, entre ce que, ce qu'on a
616 compris, ce que le formateur a voulu nous dire, enfin voilà, c'est un monde, moi je
617 trouve qu'y faut vraiment y être pour recevoir réellement...
618 s203- Donc, c'est une interprétation personnelle.
619 S203- oui, donc,heu....
620 s204- Donc du coup c'est difficile à transmettre.
621 S204- On va, on va transmettre ce que, ce que nous a apporté, dans le sens oui, ce que je
622 vous disais ce qu'on a ressenti de la formation que c'était un bon formateur, qu'il a
623 su nous faire bien vivre le groupe etcetera, que, mais j'ai appris beaucoup de choses,
624 mais de là à expliquer, réellement, je sais pas, donc ça va être plus le ressenti, quoi,
625 qu'on va divulguer à nos collègues, hein...
626 s205- D'accord, donc vous divulguez le ressenti, et non pas du coup les connaissances
627 réelles que vous en avez tirées ?
628 S205- Va y avoir peut-être quelques connaissances, mais, ça dépend tellement des
629 formations. Quand, j'ai fait la référence, enfin je suis référente Escarres, donc j'ai fait
630 une formation par rapport à ça, d'accord, là, j'ai, heu, j'ai dit, quoi, ce que la
631 formatrice, ce qu'il fallait faire et pas faire, mais c'était voilà, une formation heu;
632 mais le toucher dans le soin par exemple, c'est complètement autre chose, ou les
633 soins palliatifs, l'approche avec la maladie d'Alzheimer, c'est complètement, heu...
634 s206- Hum, hum, et alors par rapport aux Escarres là, l'exemple que vous donniez, est-ce
635 que vous estimez que votre retour de formation, vu que vous étiez référente a permis
636 de modifier les comportements de vos collègues ?

637 S206- Oui.
638 s207- Oui.
639 S207- Hum.
640 s208- Vous avez réussi à passer le message ?
641 S208- Oui.
642 s209- D'accord, ok, et comment, vous l'expliquez ça ?
643 S209- (Silence – rire) elles sont ouvertes, hein (rire) elles sont ouvertes, et heu, oui elles ont
644 comp..., oui la plupart des soignants, je pense, ont compris que les années passent et
645 que, oui, il ne faut plus pétrir mais effleurer, enfin, voilà, non, je pense que...
646 s210- D'accord, donc là, on était plus dans une formation qui donnait des outils, heu,
647 techniques, finalement.
648 S210- Oui, tout a fait.
649 s211- Et du coup c'est peut-être plus facile de faire passer un message qui s'en va sur la
650 technicité, si on peut dire ça, qu'un message qui est en terme de théorie...
651 S211- Hum,
652 s212- ...peut-être.
653 S212- Oui, ça c'est sûr, oui.
654 s213- Hein
655 S213- Oui.
656 s214- D'accord
657 S214- Oui, parce que par exemple pour la formation Alzheimer, il nous dit, on disait bien
658 que faut pas des fois rentrer dans leur délire etcetera, mais, heu, quand on est
659 confronté des fois à des situations, heu, heu, pour les calmer on a envie de rentrer
660 dans leurs délires, pour, pour qu'ils se calment, quoi, donc que (sourir)
661 s215- Hum, hum,
662 S215- C'est complètement différent, quoi, c'est...
663 s216- Est-ce que vous estimez que la formation vous permet de développer des
664 compétences sur le terrain ?
665 S216- (Silence) Moi je pense que, qu'elle nous fournit des outils.
666 s217- D'accord.
667 S217- Elle nous fournit les outils ; à nous de, de bien les utiliser, quoi, quelque part (rire)
668 s218- D'accord, donc il faut les mettre en place
669 S218- Voilà, il faut les mettre en place, après, heu...
670 s219- Et vous vous êtes jamais trouvée dans une situation où, heum, vous êtes toute seule à
671 être allée à cette formation et, heu, toute seule à vouloir mettre les outils en place,
672 mais que derrière ça suit pas ?
673 S219- (Silence) Ben, oui, quand j'étais référence Escarres, ça aurait pu se passer comme ça
674 mais, y avait une bonne dynamique d'équipe, mais ça aurait pu se passer comme ça,
675 des gens qui soient réfractaires, qui, qui se tiennent à leur position ultérieure, mais en
676 fait, heu, peut-être que y avait des réfractaires mais elles s'y sont mises parce que
677 les autres s'y sont mises, donc, heu...
678 s220- D'accord, ok.
679 S220- Donc dynamique d'équipe, oui, oui au contraire.
680 s221- D'accord, ok.
681 S221- Je pense que même, c'est vrai, des fois y a tellement des piliers dans l'équipe qui,
682 heu, y en a qui ont pas envie de changer, donc ça c'est sûr mais, heu, quand on se
683 trouve dans une équipe, heu (rire)
684 s222- (Rire) et vous l'avez fait passer toute seule le message, ou par lettre du...
685 S222- Alors, par l'aide du cadre

686 s223- D'accord
687 S223- Pendant une réunion d'équipe etcetera, donc où j'ai exposé, heu, voilà, hein, donc,
688 heu, enfin ce qui avait changé etcetera, de plus utiliser la biafine, enfin, ces choses là
689 s224- Donc ça a été (Séverine coupe la parole)
690 S224- Expliquer pourquoi aussi, c'est ça parce que...
691 s225- Oui tout a fait
692 S225- ...dire, faut plus faire ça mais faut l'expliquer pourquoi après, les gens comprennent,
693 hein...
694 s226- Hum, hum,
695 S226- Faut pas l'imposer comme ça
696 s227- Donc là, votre retour de formation a été officiel
697 S227- Hum,
698 s228- Formalisé par une réunion
699 S228- Voilà, tout à fait.
700 s229- D'accord
701 S229- Et, c'est ça qui fait aussi
702 s230- Ça lui a donné de l'importance ?
703 S230- Hum, Hum
704 s231- Ouais, du coup vous faites par des retours de formation à l'équipe de cette façon là, à
705 chaque fois ?
706 S231- Ben, non, non, non,
707 s232- Non.
708 S232- Ou alors, je vais peut-être faire des petites annotations dans le service, sous forme de
709 feuilles pour que tout le monde les lisent, mais voilà, quoi, le message est passé.
710 s233- Hum, hum, d'accord. Donc, ben, cette question là on l'a vue tout à l'heure, c'était à
711 propos de l'entretien de formation, donc on a vu comment ça se passait. Et puis, la
712 dernière et bien c'était le support écrit de formation, donc le catalogue de formations,
713 est-ce que vous estimez que ce catalogue, il vous aide à faire des choix, ou est-ce que
714 il vous enferme et que du coup vous arrivez pas à voir d'autres formations dont vous
715 auriez besoin ?
716 S233- (silence) Moi, je trouve que, c'est vrai que c'est toujours à peu près les mêmes, ce
717 qui nous propose comme formations, mais je pense qu'il faut aller au devant pour
718 heu, enfin, on a des outils maintenant, on a Internet etcetera, on peut aller à la
719 recherche, heu...
720 s234- Hum, hum,
721 S234- Ulérieure, pour, en effet, pour trouver autre chose que, oui, parce que sinon, c'est
722 vrai que c'est toujours les mêmes formations qui reviennent, hein, la douleur,
723 Alzheimer, heu, ça va être toujours pareil, hein, heu...
724 s235- Hum, hum,
725 S235- ...des formations institutionnelles, donc il faut trouver autre chose ça c'est sûr que...
726 s236- Donc les formations, dans, dans votre catalogue, là, ce sont des titres ?
727 S236- Oui, voilà, c'est à peu près ça
728 s237- D'accord, et est-ce que vous avez le contenu qui accompagne ?
729 S237- Non, ça va être juste les titres, hein, maladie d'alzheimer, heu, oui, ça va être ça,
730 douleur.
731 s238- Parce que du coup, sous un même mot peut se cacher, heu...
732 S238- Oui, plusieurs, heu...

733 s239- Différentes théories, ben, voilà, et du coup ça, quand vous dites que c'est toujours les
734 mêmes formations qui reviennent, est-ce que les formateurs changent de temps en
735 temps ?

736 S239- Les formateurs ont changé pour le palliatif

737 s240- D'accord.

738 S240- Hum, parce qu'on a une équipe mobile de palliatif et ce sont les, ceux qui sont
739 l'équipe mobile de soins palliatifs ici, qui la font, alors qu'avant c'était un formateur
740 extérieur.

741 s241- D'accord, et du coup entre les deux ?

742 S241- Alors, ben justement, moi, j'ai bénéficié des deux formations, heu, l'autre était plus
743 un, un, comment dire un partage entre personnes, et là c'est vrai que c'était bien
744 parce qu'on a pu découvrir, l'équipe de soins palliatif, dans sa globalité parce que
745 des fois on en voit un, on voit pas les mêmes (rire)

746 s242- Hum, hum,

747 S242- Et, heu, j'ai trouvé ça aussi très enrichissant, et puis c'est surtout aussi leur, leur faire
748 véhiculer un message, heu, comme quoi ils étaient vraiment des personnes ressources
749 etcetera, et je pense, qu'ils ont beaucoup apprécié.

750 s243- D'accord, donc comparativement ?

751 S243- Moi je préfère que ce soit des institutionnels, des personnes qui font partie de
752 l'hôpital, qui font là, qui créent cette formation, je trouve, c'est, je sais pas, c'est
753 autre chose, je trouve que c'est...

754 s244- Alors, c'est intéressant, ce que vous dites, ça veut dire que, est-ce que vous estimez
755 que les formations devraient être faites par les gens qui travaillent à l'hôpital ?

756 S244- Ben, moi, j'aimerais bien par exemple faire une formation sur le tabac.

757 s245- Vous, la faire, d'accord.

758 S245- Hum.

759 s246- Heu, vous pensez que ça a un impact plus important, sur le changement des
760 mentalités ?

761 S246- Le changement de mentalité dans le sens où, même si, je vais à droite, à gauche,
762 j'essaie de me présenter en tant qu'infirmière tabacologue, là je trouve qu'à juste
763 titre, y aurait, ça serait vraiment un échange autre et, heu, apprendre à se connaître et
764 oui, se dire qu' y a vraiment une personne référente dans l'établissement, ou, je sais
765 pas je trouve que c'est autre chose, on a, pendant une année j'ai eu, j'ai exploité ce
766 DU et j'aimerais bien, le faire participer à d'autres personnes qui souhaitent, qui
767 souhaitent autant au sein de l'établissement, quoi, c'est assez enrichissant
768 personnellement aussi de...

769 s247- Hum, hum,

770 S247- ...de faire ça.

771 s248- Et ce que vous avez appris, heu, lors de ce DU, vous arrivez à le mettre en pratique
772 ici ?

773 S248- Auprès des patients, oui

774 s249- D'accord, sous quelle forme ?

775 S249- Alors, je fais des, en fait, je fais des consultations auprès des patients qui sont
776 hospitalisés

777 s250- Donc en tabaco

778 S250- En tabacologie

779 s251- D'accord

780 S251- Je vois un petit peu leur, on discute un petit peu de leur dépendance, j'évalue, et
781 quand ils sont alités et qu'ils peuvent pas aller fumer, parce qu'ils ont le droit

782 qu'd'aller fumer dehors, donc je mets en place des substituts nicotiniques, si ils ont
 783 besoin, pour pallier cette étape là
 784 s252- D'accord.
 785 S252- Du sevrage imposé quoi
 786 s253- D'accord.
 787 S253- Quelque part
 788 s254- Donc là, du coup, votre DU il est bien...
 789 S254- il est utile, il est utile
 790 s255- il est mis en pratique
 791 S255- Voilà
 792 s256- D'accord, c'est intéressant
 793 S256- Mais bon, c'est un, moi je trouvais ça assez important, mais les équipes soignantes
 794 qui sont aussi fumeurs, il veulent peut-être aussi avoir des formations par rapport à
 795 ça, et puis comprendre aussi, parce que y en a beaucoup qui, qui, dans leur tête,
 796 enfin, prendre vraiment en compte cette dépendance du patient fumeur, parce que y
 797 en a beaucoup qui disent, ben, oui, c'est de sa faute, il avait pas fumé, et puis le
 798 pauvre il peut pas, il peut pas parce qu'il est alité, donc c'est vraiment, je sais pas, je
 799 sais pas comment trop, comment expliquer, mais, heu
 800 s257- Hum, hum,
 801 S257- C'est...
 802 s258- Du coup, vous nous avez dit que le DIF, n'avait rien changé pour vos pratiques, est-
 803 ce que pour vous, vous pourriez l'envisager comme une ressource ou pas pour partir
 804 en formation ?
 805 S258- Cumuler les heures, c'est ça dans l'année ?
 806 s259- Ouais
 807 S259- Se dire, que oui, j'ai un dû et, j'sais pas peut-être que oui, ça peut-être, heu.
 808 s260- D'accord, ok ben, écoutez...
 809 S260- Ça peut-être un critère, oui (rire)
 810 s261- Ça a été très enrichissant
 811 S261- Oh, la, je sais pas si j'ai... (rire)
 812 s262- Je vous remercie
 813 S262- Je sais pas si j'ai apporté
 814 s263- 42 minutes (rire), donc, c'est bien ça correspond à peu près à l'entretien, en tout cas
 815 je vous remercie beaucoup.
 816 S263- D'accord.

- 1 g1- Voilà, ça a l'air de fonctionner. Alors, ce guide d'entretien se déroule donc en deux
2 parties, heu, la première qui concerne la formation continue avant la mise en place du
3 DIF, et la seconde, la formation continue depuis la mise en place du DIF, donc DIF
4 Droit Individuel...
- 5 G1- DIF étant, à voilà, voilà, voilà ce qu'on a eu, j'ai compris, c'est bon, je vous écoute,
6 c'est parti.
- 7 g2- Alors depuis combien d'années travaillez-vous dans la fonction ...
- 8 G2- (*Géraldine coupe la parole*) 16
- 9 g3- ... publique hospitalière, 16 ans, d'accord, pas une petite jeune (rire)
- 10 G3- Non (rire)
- 11 g4- Pouvez-vous décrire brièvement votre parcours professionnel ?
- 12 G4- Alors, j'ai travaillé donc d'abord, 2 mois en médecine sur un remplacement, après
13 j'ai fait 9ans de cardiologie avec soins intensifs, et puis ça fait 8 ans que je suis là,
14 voilà.
- 15 g5- D'accord, donc toujours à *Centre Hospitalier n°2*
- 16 G5- Toujours sur le *Centre Hospitalier n°2*
- 17 g6- D'accord, ok. Heu, que représente pour vous la formation continue à l'hôpital, alors,
18 si ça peut vous guider, à quoi ça sert, ce que ça vous apporte, quel est le rôle pour
19 vous de la formation continue.
- 20 G6- D'accord, alors, ben, moi j'en vois plusieurs, j'en vois un déjà dans la, p't-être, le
21 perfectionnement dans la spécialité du service dans lequel on est, c'est-à-dire, heu, la
22 chimio, par exemple, où pas mal vont à la formation heu, donc on a l'orthopédie, sur
23 les plâtres de contention, ça peut être, heu, voyez purement, plus, plus précisément
24 dans la spécialité, ou alors, moi je vois aussi pour un enrichissement et personnel et
25 p't-être en même temps professionnel, quoi...
- 26 g7- Hum, hum,
- 27 G7- ...hein, donc, heu, moi dernièrement j'ai fait la relation dans, le toucher dans le soin,
28 c'est quelque chose que je trouve primordial pour un soignant, et après c'est
29 personnel, mais je veux dire, en même temps c'est un lien et personnel et
30 professionnel...
- 31 g8- Mouais.
- 32 G8- ...plus global sur la profession, quoi, donc, j'en vois plusieurs.
- 33 g9- Et vous avez eu des difficultés à accéder à ce type...
- 34 G9- Non
- 35 g10- ...de stage, non ?
- 36 G10- Non, ce sont des, des, ce sont des, des propositions qui nous sont faites chaque
37 année, donc le, je pense que la dame qui est référente de la formation, la, madame
38 heu, j'ai oublié son nom je sais plus ...
- 39 g11- D'ici ?
- 40 G11- Oui, heu, pardon, heu, oui elles ont une gamme assez ouverte de choses en fin de
41 compte, (bafouillage) on nous propose pas mal de choses, et on reçoit aussi des
42 livrets plus spécifiques sur les formations qui se passent ailleurs, hein, en dehors de
43 notre centre hospitalier, donc on peut aussi aller voir ailleurs, après accepter, pas
44 accepter, tout dépend...
- 45 g12- Hum, hum
- 46 G12- ...on a toujours des demandes à faire, en tout cas y pas de soucis là-dessus
- 47 g13- D'accord, et...
- 48 G13- Donc, on peut le faire

- 49 g14- Et vous estimez que, alors vous faites les demandes, et est-ce que c'est facile d'y
50 avoir accès ?
- 51 G14- Ben, écoute, tout dépend des formations, parce queeee, après du nombre de personnes,
52 heuuu, si on est bien sûr nombreux à demander la même formation, voilà, ça va
53 prendre un peu plus de temps, parce que c'est, voilà je pense qu'ils ont un prorata, ça
54 leur coûtera des sous, voilà. Sinon, non, moi je sais qu'à chaque fois que j'ai
55 demandé, j'ai au moins eu, enfin on fait plusieurs choix, on fait trois, trois quatre
56 choix, on peut en faire autant qu'on veut à la rigueur y a pas de limite mais, en
57 général on fait deux, trois choix par agent, on a toujours au moins une formation,
58 enfin je veux dire, c'est quelque chose, c'est rare, ça m'est arrivée des années de pas
59 en avoir, parce que, j'étais pas là au moment de la demande, enfin des choses comme
60 ça, quoi.
- 61 g15- D'accord
- 62 G15- Si t'as des congés mat, enfin c'est des histoires comme ça, quoi vraiment, sinon, non,
63 on est quand même assez bien...
- 64 g16- Un accès facile
- 65 G16- Franchement, je trouve, oui
- 66 g17- Ouais, d'accord, ok. Est-ce que pour vous ça relève du devoir la formation ? (silence)
67 est-ce que c'est un devoir pour vous ?
- 68 G17- (Soupir) Alors, là, un devoir par rapport à notre profession, bou, heu, moi je vois,
69 alors y a de la formation qui peut être devoir, c'est sur les gestes d'urgences, sur les
70 choses comme ça où on doit rester compétent, voilà, donc ça aussi c'est de la
71 formation continue qui soit au centre de...au sein de..., mais bon après c'est des
72 choses qui sont obligatoires, alors voilà, vous voyez ce que je veux dire aussi, c'est
73 ça, je crois, on est tracé, tous tous les ans, tous les deux ans, il faut qu'on y soit passé,
74 voilà. La, la formation continue je la voyais pas comme ça moi, mais heu...
- 75 g18- D'accord, donc vous... (Géraldine coupe la parole)
- 76 G18- Voilà, dans ma tête c'est un peu ça, y a ce qu'on est obligé de faire au sein du service
77 et, et de l'établissement parce que, parce qu'on est soignant il faut qu'on reste
78 compétent. Et après, moi je vois ça aussi comme une ouverture sur euh notre
79 profession, mais ça peut-être dans différents domaines, quoi, je ne voudrai pas...
- 80 g19- Hum, hum, d'accord. Estimez-vous être une personne qui réalise beaucoup de
81 formations et pouvez-vous donner approximativement le nombre d'heures de
82 formations que vous réalisez par an, ou le nombre de formations.
- 83 G19- Alors, c'est en général une par an, ça peut être deux, mais c'est très rare, moi je sais
84 pas pourquoi j'en, je crois que globalement j'en ai une par an quoi.
- 85 g20- Et ça dépend... (Géraldine coupe la parole)
- 86 G20- Alors, ça dépend des sessions, la dernière que j'ai faite, là sur le toucher dans le soin
87 c'était en deux fois, deux fois deux jours, donc, heuuuu, voilà, deux fois deux jours,
88 c'est ça je suis en train de calculer donc ça faisait quatre jours, alors, là c'est du,
89 ouais, quelque chose comme ça.
- 90 g21- En journée complète ?
- 91 G21- En journée complète
- 92 g22- D'accord,
- 93 G22- En neuf dix-sept, on s'arrange avec le ..., c'était ça à peu près
- 94 g23- D'accord, donc vous vous trouvez satisfaite de ça ou vous aimeriez en avoir plus de
95 formations ?
- 96 G23- Alors, tout dépend sur quoi c'est, oui, mais en général, c'est toujours des choses
97 qu'on a choisi donc ça devient, c'est, c'est forcément intéressant, mais, heu, non,

98 j'apprécieraient qu'il y en ait plus, oui, ça me gênerait pas qu'y en ait plus, mais je
 99 trouve que, pour une structure comme la nôtre, je trouve que c'est pas mal déjà
 100 d'avoir accès à ce genre, enfin, pis y a des thème variés, voilà.
 101 g24- Hum, hum, ben justement pour rebondir sur ce que vous disiez, par rapport aux
 102 formations c'est vous qui les choisissez, est-ce que, est-ce que vous pourriez décrire
 103 les raisons qui vous conduisent à vous inscrire en formation ?
 104 G24- Ben, c'est les besoins, je pense que c'est peut-être lié aux besoins qu'on a, après c'est
 105 peut-être différent, ben, c'est sûrement différent, de toute façon c'est évident, de
 106 personne à personne, à l'âge à laquelle on est, enfin je pense que c'est plein de
 107 choses qui, d'où on est dans notre profession, vers quoi on se tourne, ben voilà, je
 108 pense que y a des gens qui vont faire des choix professionnels dans les formations
 109 très, très axés sur ce qu'ils font ou, voyez ou d'autres qui s'ouvrent à d'autres, je sais
 110 pas comment...
 111 g25- Hum, hum, donc heu, quand vous faites vos choix de formation, là, vous disiez que
 112 vous aviez des listes...
 113 G25- Hum, hum,
 114 g26- ...et ce choix...
 115 G26- Alors, on a des listes qui, sur des listes institutionnelles, c'est à dire qui se font ici, et
 116 après on a un choix, voilà, national, alors, est-ce qu'on serait, heu, accepté à ces
 117 choses là, peut-être pas, je le sais pas, hein, je sais pas comment ça fonctionne, j'ai
 118 jamais demandé des choses qui se faisaient à Tataouine, je sais pas...
 119 g27- Hum, hum,
 120 G27- Mais, heu, on a un choix en tout cas, oui, institutionnel.
 121 g28- Mais vous, pour vous quand vous choisissez une formation, heu, je suppose que tel
 122 que c'est présenté vous avez les titres des formations...
 123 G28- Oui, oui, tout a fait.
 124 g29- Est-ce que vous en avez le contenu, est-ce que vous savez pourquoi vous allez en
 125 formation ?
 126 G29- Exactement, non, on a le titre, et puis, si, on peut si refléter, on a un livret, qui, que la
 127 cadre a, quand elle nous propose ça y a une chemise, enfin voilà c'est, tout est dans
 128 le même, et on peut aller chercher ce qu'il y a dedans, oui, oui, je pense que c'est
 129 accessible, ça...
 130 g30- Hum, hum, et (Géraldine coupe la parole)
 131 G30- Et, là ce qui m'intéresse c'est le thème, enfin, je cherche, voilà, c'est le thème qui me
 132 plaît ou qui me plaît pas, enfin...
 133 g31- D'accord.
 134 G31- hein, dans le moment où on est...
 135 g32- C'est d'abord le thème ?
 136 G32- Oui, oui, je pense
 137 g33- Hum, hum, d'accord, heu, eh bien justement y a-t-ils des thèmes qui vous
 138 passionnent plus que d'autres ? (Rire)
 139 G33- Oui, parce que ça je pense que c'est peut-être personnel aussi, moi je suis plus dans
 140 la relation, voilà, ce qui m'intéresse, c'est plus ça...
 141 g34- Hum, hum,
 142 G34- ...pas spécialement la technique, mais, heu, la relation, donc j'irai plus vers, ben, la
 143 prise en charge, enfin, je sais pas, la, donc, je vous dis, j'ai fait le toucher dans le
 144 soin, j'ai fait, heu, la maltraitance des enfants, j'ai fait, voilà des choses comme ça
 145 qui appellent ...
 146 g35- Et alors pourquoi, pourquoi, vous aimez faire ça ?

147 G35- Parce que c'est, parce que c'est, je pense que c'est un de mes caractères, enfin, c'est,
148 c'est...
149 g36- Est-ce que par exemple c'est un domaine, heu, dans lequel vous estimez ne, manquer
150 de compétences, et que du coup, vous avez besoin d'aller chercher d'autres
151 informations ?
152 G36- Non, je pense que c'est quelque chose qui me plaît, et que voilà.
153 g37- Et que vous voulez renforcer ?
154 G37- Et que je veux renforcer, moi, je pense que c'est ça
155 g38- Ok, d'accord, heu, si je vous dis la formation elle est destinée à qui : le patient, vous-
156 même ou l'hôpital, vous classez ça comment ?
157 G38- A tout le monde (rire), moi je dirais à tout le monde parce que j'estime que un
158 soignant formé, euh, alors pas, on n'est pas dans l'imposé, hein, on est dans le choix,
159 formé à quelque chose qu'il a demandé est forcément satisfait, reviendra enrichi,
160 donc le patient en bénéficiera et si le patient en bénéficie, le, l'équipe, le, enfin, je
161 pense l'hôpital, voilà au total en bénéficie, à mon avis c'est les trois.
162 g39- D'accord, donc en fait vous me dites que comme vous choisissez les formations,
163 vous vous faites plaisir finalement ?
164 G39- Ben, oui
165 g40- Hein ?
166 G40- Ben, je veux dire, voilà, si, tant qu'on nous impose pas les choses, je pense que ça
167 (rire avec heu, heu), voilà. Personne ne vous obligera à remplir la feuille si vous avez
168 pas envie de mettre de choix, quoi. Alors peut-être qu'après on vous orientera vers
169 des choses qui sont plus, quasi obligatoires, voilà, ça, ça on y a tous droit, mais ça
170 peut être des choses par rapport à la douleur, voilà on a eu dernièrement une
171 formation obligatoire sur la douleur, parce que y avait une évaluation dans
172 l'institution et qu'il fallait, se remettre au jour par rapport à ça, c'est pas qu'les gestes
173 d'urgence, les choses comme ça, mais ça après voilà, on sait que ça fait partie du lot,
174 de la profession...
175 g41- Hum
176 G41- Voilà, c'est différent.
177 g42- Donc, la formation a subi une réforme en 2008...
178 G42- Oui
179 g43- en attribuant de nouveaux droits aux agents de la fonction publique hospitalière,
180 notamment le droit individuel à la formation, qu'est-ce que ça représente pour vous
181 ce DIF, et, et pourquoi ?
182 G43- Ben, moi franchement, heu, ça représente pas grand-chose (rire) pour moi, parce que
183 ça n'a pas changé, ça a rien changé si ce n'est un formulaire de plus à remplir au
184 moment de l'évaluation, quoi.
185 g44- D'accord,
186 G44- Parce que les choix, on les a toujours eu alors peut-être que c'est pas partout pareil,
187 hein, j'imagine, j'en sais rien, mais, heu, chez nous en tout cas, ben, je pense pas que
188 ça ait changé grand-chose, quoi, je sais pas si sur la structure on trouverait, peut-être
189 qu'y a des gens qui demandent des choses et qui les ont pas, je, j'en sais rien, mais,
190 heu, à partir du moment où on a toujours, heu, un choix, enfin je veux dire on est
191 toujours au moins accepté dans quelque chose ou si c'est pas cette année, c'est
192 l'année d'après, enfin ils sont très vigilants par rapport à ça, je pense donc heu.
193 g45- Vous savez comment se font les choix, des, des agents qui partent en formation ?
194 G45- Je l'ai su, on avait posé la question d'ailleurs, parce que la dernière formation que
195 j'ai faite, là, justement, dans le toucher dans le soin, où j'étais avec des collègues qui

196 me disaient, donc une qui me disait que ça faisait 5 ans qu'elle la demandait et
 197 qu'elle était tellement heureuse d'y aller ce coup ci, parce qu'elle l'attendait depuis 5
 198 ans et, heu, donc, heu, la, la, la, comment on appelle ça, la formatrice avait, elle nous
 199 avait expliqué que elle lui avait demandé, donc, heu, ici, au bureau comment se
 200 faisaient les choses, c'est, je crois par rapport à la fréquence, enfin, si on a eu une
 201 formation l'année d'avant à notre, avance, enfin, notre âge, notre, notre comment on
 202 appelle ça, notre ancienneté, ou non, c'est ça.

203 g46- Ouais.

204 G46- Ouais, je pense.

205 g47- Donc, les, les choix se f'raient plus par rapport à des critères d'ancienneté, d'âge, et
 206 de fréquence de formation

207 G47- Ben, puis de fréquence, ça me paraît un petit peu évident qu'on bénéf, enfin qu'tout
 208 le monde ait droit à...

209 g48- Hum

210 G48- Enfin, j'espère que c'est ça, quoi, je sais pas trop à vrai dire, j'espère (rire)

211 g49- Et est-ce que vous pensez qu'il y a une différence entre les jeunes diplômées et les
 212 anciennes diplômées, dans ce droit d'accès ou est-ce que vous avez l'impression de
 213 ressentir dans l'hôpital que chacun peut accéder à une formation comme il le
 214 souhaite.

215 G49- J'ose espérer que c'est comme ça je suis plutôt optimiste, donc on va dire que non, je
 216 pense que c'est comme ça, enfin les jeunes.

217 g50- Dans votre entourage, dans votre quotidien.

218 G50- Oui, je cherche, voilà, je cherche, je cherche, les jeunes diplômés autour de nous,
 219 heu, on est un service où on a quand même plutôt, on n'a pas trop de jeunes, de, si
 220 volantes, mais je pense qu'elles ont accès aussi au, je crois bien que je sais pas si
 221 elles ont réellement, je vois pas pourquoi elles n'auraient pas droit à, puisque à partir
 222 du moment où elles sont notées enfin je veux dire qu'elles passent dans ce fameux,
 223 votre truc, le DIF, là (rire), j'imagine qu'elles ont droit d'aller, enfin, qu'elles
 224 accèdent aussi à leur formation.

225 g51- Hum, vous, comment, vous a été faite l'information sur le DIF, comment...

226 G51- Au moment de l'évaluation, au moment, de, donc, quand on voit la cadre une fois par
 227 an sur l'évaluation donc personnelle, là

228 g52- Hum, hum,

229 G52- Heu, elle nous a parlé de ceci, donc le DIF, elle nous a expliqué qu'il y a un texte de
 230 loi qui était passé et que voilà, donc elle nous a fait le, elle nous a fait un petit
 231 récapitulatif, si vous voulez et elle, elle le, c'est un formulaire de plus à remplir à ce
 232 moment là, avec nos choix de l'année d'avant, nos choix de cette année, et pourquoi,
 233 motivations et machins, ce qu'on faisait un petit peu avant, mais pas à ce moment là,
 234 peut-être, ou quoi, enfin voilà, pas sous cette forme là en tout cas.

235 g53- Et, heu, comment se font vos choix, est-ce que ça se fait avec la cadre ou...

236 G53- Non

237 g54- ...ou, vous arrivez avec vos choix ?

238 G54- Non, on arrive avec nos choix. Déjà l'année dernière, c'est juste l'année dernière
 239 qu'on a eu droit à ça, je crois, dans mon souvenir.

240 g55- Hum, hum,

241 G55- Donc elle nous avait demandé de regarder nos formations avant et de se, nous
 242 rappeler un petit peu ce qu'on avait déjà fait, pour qu'elle puisse le noter, et puis
 243 voilà, on est arrivé avec nos choix...

244 g56- D'accord.

245 G56- ...Et elle, elle pose les questions sur pourquoi, voilà...

246 g57- Ouais,

247 G57- ...Pour mettre les motivations sur la feuille de façon à, je pense qu'après ça, elle le

248 descend au bureau, enfin je sais pas comment elle se débrouille mais ça arrive au

249 bureau de formation.

250 g58- Et, lors de cette évaluation est-ce qu'il y a une évaluation, qu'est faite par rapport à

251 des objectifs, des compétences, et qu'en regard on y met les formations, ou les

252 formations correspondent pas forcément à des objectifs réels d'amélioration ?

253 G58- Alors, après je sais pas si, ça je pourrais pas dire.

254 g59- Vous comment vous le vivez (Géraldine parle en même temps)

255 G59- Moi, non, parce que moi des objectifs d'amélioration, heu, non, j'avais pas

256 d'objectifs d'amélioration par rapport à ces formations là, enfin je, c'est des choix

257 que j'ai fait vraiment, heu

258 g60- Qui vous font plaisir ?

259 G60- Voilà, j'avais envie de le faire, je l'ai fait, voilà (rire)

260 g61- D'accord, d'accord, donc, hormis ça le DIF, qu'est-ce que vous en avez compris, est-

261 ce que, est-ce que, on vous a expliqué...

262 G61- Ben, je me dis que, alors je sais pas, moi ce que j'ai retenu, heu, on n'en a pas parlé

263 très longtemps non plus, hein, je veux dire, mais ce que j'ai retenu, je me suis dis que

264 si ça pouvait permettre à des gens qui n'y avaient pas droit, voilà, la seule chose

265 qu'on voit, c'est que c'est, dans notre structure, à moi, je pense, ça avance pas à

266 grand-chose, ici, parce que, parce qu'on a quand même ce choix, encore heureux,

267 même si c'est pas un truc immense, une grande palette, mais heu, chaque année y a

268 quand même, heu facilement dix, douze choix, heu, de choses qui sont ici, qui sont

269 accessibles à nous, bon. Alors je sais pas si sur des structures qui, où la formation ne

270 se fait pas de la même façon, peut-être que le fait d'obliger tant d'heures par agent ça

271 peut être un plus, ici, je le vois pas, quoi...

272 g62- Hum.

273 G62- ...franchement, pour moi je le...ici je pense pas que ce soit important

274 g63- Donc, si, si on vous dit que le DIF a été créé dans une notion d'équité, rendre

275 équitable le droit à la formation pour chacun...

276 G63- Ouais, à la formation.

277 g64- Ici, heu ?

278 G64- Ici, je suis pas sûre que, 'fin, je...

279 g65- Ça répond pas à un besoin ?

280 G65- ...ici non parce que, parce que je pense qu'y avait pas de problème de ce genre là, je

281 pense pas réellement.

282 g66- Pour vous ça répondait pas à un besoin ici ?

283 G66- Non

284 g67- Localement.

285 G67- Pas, pas localement, au service, non j'vous dis. Les jeunes diplômées, faut, aurait

286 fallu que je me renseigne avant, mais, je, je, j'ai jamais entendu quelqu'un se

287 plaindre en disant, alors après, après qu'on ait pas la formation qu'on veut cette

288 année là, bon, ben ok, ça, je vous dis, tout est le nombre à demander, mais après on,

289 sait que, voilà, hein, ça m'est arrivé de pas l'avoir cette année là, d'avoir l'année

290 d'après, enfin, bon, c'est des choses qui, quand on s'entête à demander, forcément il

291 vous la donne un jour (rire), il faut rester aussi, voilà, je crois que bon, c'est...

292 g68- Hum, hum, d'accord, heu, donc dans cette réforme il y avait aussi une nouvelle
 293 donnée par rapport à ce DIF, c'était la possibilité de faire une formation sur des RTT,
 294 sur des repos, et rémunérée à 50% du salaire net.

295 G68- D'accord.

296 g69- Est-ce que vous en avez entendu parler ?

297 G69- Non, non (rire)

298 g70- Et qu'est-ce que vous en pensez, vous, si par exemple on vous refuse une formation
 299 plusieurs fois, est-ce que, est-ce que, ça vous motiverait à partir en formation sur vos
 300 jours de repos ?

301 G70- Non.

302 g71- Non.

303 G71- Non, parce que j'ai d'autres, heu, enfin, voilà, je fais partie des gens qui font, je
 304 présume, des femmes qui ont une vie en dehors de l'hôpital, avec des enfants, avec
 305 des occupations, donc, heu je ferais pas en dehors, de, je le ferais pas sur mes jours
 306 de repos.

307 g72- Même, même...

308 G72- parce qu'ils sont consacrés à autres choses...

309 g73- Voilà.

310 G73- ...même si, même si c'est des choses qui, ouais, même si j'étais rémunérée...

311 g74- Hum,

312 G74- ...parce que je le fais aussi parce que c'est une possibilité qu'on a, là, sur notre temps
 313 de travail mais c'est aussi du temps qu'on donne quand même, heu, moi je le vois
 314 comme ça, après...

315 g75- Très bien,

316 G75- ...chacun

317 g76- Hum, donc la question suivante était la mise en place du DIF a-t-elle changée vos
 318 habitudes de fonctionnement ?

319 G76- Non

320 g77- Voilà

321 G77- Non, pas ici, je pense que, non (rire)

322 g78- Je pense que vous l'avez expliqué, heu, est-ce, donc c'est vingt heures par an de DIF,
 323 hein...

324 G78- Oui, j'ai ...

325 g79- Vingt heures de formation par an, au prorata du temps de travail, hein...

326 G79- D'accord.

327 g80- ...pour un 100%, moins pour un 80%, et, heu, et donc heu, vous vraisemblablement
 328 dans ce que vous avez dit tout à l'heure, vous faites plus de vingt heures de formation
 329 par an.

330 G80- Ben, oui, allez, là, je vous dis, là, ça s'est passé sur quoi, sur la même année, tout
 331 dépend comment sont les sessions, mais, heu, oui c'était, heu, j'ai fait ça quand ? je
 332 sais plus, y a pas très longtemps, à peut-être fin d'année, enfin oui, à peu près, ça
 333 dépend des, ça dépend des formations, quoi en fin de compte...

334 g81- Hum, hum,

335 G81- Mais, heu, et tout dépend du thème abordé, y a des fois où ça se fait en une journée,
 336 mais alors souvent quand c'est des choses comme ça, qui sont, bon, ça dépend
 337 vraiment, c'est variable, je peux pas vous dire, ben, moi, en tout cas là oui, ça fait
 338 plus de vingt heures.

339 g82- Et vous vingt heures vous en pensez quoi, vingt heures, c'est...

340 G82- C'est un minimum, je trouve

341 g83- Ouais, est-ce que vous pensez (Géraldine coupe la parole)
 342 G83- Ben, ça dépend de quoi on parle mais, heu...
 343 g84- Est-ce que c'est de trop ?
 344 G84- Ha, non, c'est pas trop, tout dépend de quoi on parle, enfin j'imagine, mais, heu, par
 345 exemple nous, ben, la dernière que j'ai faite ou même la maltraitance des enfants
 346 qu'est quelque chose de lourd, quand même, parce que, mais c'était toujours des
 347 choses enrichissantes, bon, on les choisit encore heureux, mais, heu, ouais, j'ai vingt
 348 heures c'était, je trouve ça un minimum, quoi
 349 g85- Hum, est-ce que...
 350 G85- Plus, ce serait pas mal, quand c'est intéressant
 351 g86- Ouais
 352 G86- Non, mais tout est là, je pense que.
 353 g87- Tout à fait, est-ce que vous avez été informée de savoir si la formation que vous
 354 aviez demandée rentrait dans le DIF ou pas ?
 355 G87- (Silence) non
 356 g88- Est-ce qu'on vous avait dit : ça passera dans le DIF
 357 G88- Non, je ne me souviens pas de ça honnêtement, non, je ne me souviens pas
 358 g89- Est-ce que vous, puisque ça a été mis en place dans votre établissement l'année
 359 dernière, ou en 2008
 360 G89- L'année dernière, je pense, oui
 361 g90- Voilà, heu, est-ce que, on vous a informé de combien d'heures de DIF, vous
 362 disposiez ?
 363 G90- Non
 364 g91- Non, vous savez pas ça ?
 365 G91- Non, je pense pas, on n'en a parlé en effet, elle m'a expliqué que c'était un, un, moi
 366 je l'avais compris comme unnnn, comment dire, comme un cumul, enfin, je sais pas,
 367 heu, c'est-à-dire que si, non, j'ai p't-être mal saisi...
 368 g92- Allez y.
 369 G92- Si on débordait de plus de temps, enfin voilà, c'est vingt heures par an mini, enfin,
 370 c'est ça leur truc, et donc si on faisait trente heures de formation on débordait sur,
 371 heu, non, l'année d'après, non, ça marche comme ça, je sais pas...
 372 g93- Ha, oui, ça peut être anticipé
 373 G93- Ça peut être anticipé ou pas
 374 g94- Ça peut-être anticipé, tout à fait.
 375 G94- Maintenant non je sais pas à combien j'en suis, tout ça j'en sais rien.
 376 g95- Ouais, vous savez pas.
 377 G95- Non.
 378 g96- Vous avez pas l'information ?
 379 G96- Heu, je crois pas.
 380 g97- D'accord.
 381 G97- Je crois qu'elle l'avait pas non plus.
 382 g98- Hum,
 383 G98- Enfin je veux dire, je suis pas si sûre qu'elle ait (rire), les chiffres nets en main quand
 384 on a fait l'entretien
 385 g99- D'accord
 386 G99- Je suis pas sûre
 387 g100- Hum, ok, heu, donc, heu, la question suivante et vous avez commencé à y répondre,
 388 pouvez vous décrire la, la façon dont vous vous inscrivez en formation continue, du
 389 recueil des souhaits à l'inscription ? C'est-à-dire, vous avez expliqué, heu, que toute

390 à l'heure, c'était lors de l'entretien annuel d'évaluation, est-ce que, est-ce que
391 aujourd'hui, heu, ça a changé par rapport à la législation qui dit, que normalement on
392 devrait faire un entretien annuel de formation ?

393 G100- Ha ? Alors, heu, non, ça n'a pas changé puisque c'est (rire) ça se fait à ce moment là,
394 je suis pas sûre qu'elles aient, heu, prévu de le faire autrement, je pense pas...

395 g101- d'accord, est-ce...

396 G101- C'est l'opportunité de l'entretien individuel, les entretiens individuels avec un cadre
397 sur un temps donné vraiment sans être des, enfin je veux dire y en a pas, on peut, ils
398 sont toujours accessibles, c'est pas ce que je veux dire, mais heu, voilà, après pour
399 passer tout le monde et, heu, je pense que c'est l'occasion...

400 g102- Hum,

401 G102- ...Au niveau de l'entretien.

402 g103- Donc, ça n'a pas été séparé ?

403 G103- Non, non, non

404 g104- Vous n'avez pas eu un entretien avec un...

405 G104- Non, c'était la première fois mais ça s'est fait ensemble.

406 g105- D'accord, d'accord, ok, hummm. Est-ce que, c'est pas forcément évident, vu ce que
407 vous en dites...

408 G105- Allez-y

409 g106- ...Est-ce que à partir de votre expérience, pour vous, vous arriveriez à citer des
410 avantages et des inconvénients du DIF, avec tout ce que vous avez vu ?

411 G106- Heu ! Sur un an de recul, heu, c'est difficile, heu, alors les avantages on l'a un petit
412 peu dit, enfin je pense que je l'ai un petit peu dit, je, je pense que sur une structure
413 qui ne forme pas ses agents ou qui, ou pour lesquels les agents n'ont pas accès à des
414 ch..., enfin tout le monde parle toujours des, pour moi la formation, c'est un choix...

415 g107- Oui.

416 G107- Hein, par rapport à ça je pense que ça peut être un point positif, peut-être pour des
417 gens qui n'auraient pas accès, mais, heu, dans notre structure à nous, je vois pas trop
418 l'intérêt de la chose.

419 g108- Hum, hum, hum,

420 G108- Alors peut-être que, est-ce que ça s'adresse au privé comme au public, enfin, je sais
421 pas toutes ces choses là, non, logiquement, c'est que...

422 g109- Alors, ça a été mis en place avant, dans le privé, voilà, et, heu...

423 G109- Ben, peut-être que chez eux, ça pouvait être un pointttt, j'imagine...

424 g110- Hum,

425 G110- ...Si heu, la politique est différente, mais, heu, chez nous, y a peut-être des structures
426 particulières, hein, je sais pas, 'fin, moi ici, je vois pas vraiment la différence...

427 g111- Hum,

428 G111- ...si vous voulez.

429 g112- D'accord. Heu, comment mettez-vous en pratique ce que vous apprenez en formation
430 continue, c'est-à-dire comment vous faites passer le message à vos collègues,
431 comment vos collègues vous font passer le message ?

432 G112- Ben, c'est-à-dire qu'on échange, heu, souvent, heu, quand les gens reviennent de
433 formation, on le sait, puisque les gens sont absents, enfin, voilà, on en parle assez
434 fréquemment, tout dépend de l'entente dans l'équipe, j'imagine, mais, heu, donc ici,
435 non, non, on s'entend plutôt bien, donc c'est, on échange, hein, tout simplement,
436 hein, quand on a l'occasion, ou de faire quelque chose, heu, quand on est amené à
437 rentrer, si on a fait une formation sur la manutention, qu'on est amené à arriver ici,

438 pis qu'on voit, heu, ben, qu' tiens pendant, heu, une installation du coup, dis, tu vois
 439 j'ai appris ça, faudrait faire ci, voilà, après, heu, voilà.
 440 g113- Et ça passe ?
 441 G113- et ça passe, ça passe, si on réitère, tout est pareil, par contre si ! On peut donner aux
 442 gens l'envie de faire ou pas faire une formation, ça j'en suis persuadée, c'est-à-dire
 443 quand on rentre en disant, j'ai fait ça, c'est super, vas-y ; ben, les inscriptions se font
 444 derrière aussi, comme si on dit tiens, j'ai pas aimé, heu, j'ai trouvé, ça, ça, ça qu'était
 445 un peu, bon, ben les gens écoutent, après ils font ce qu'ils veulent, hein, on peut pas
 446 obliger les collègues à le faire, mais je pense que si, ça peut être un...
 447 g114- Donc, vous vous influencez entre vous ?
 448 G114- Je pense qu'on se, tout au moins on s'informe, après, heu, tout dépend, hein, tout
 449 dépend, tout le monde n'est pas influençable, mais, heu, je veux dire, non, ça peut
 450 être, oui, c'est des données toujours intéressantes, savoir, si, comment c'était, ne
 451 serait-ce que sur comment c'était, même si on, on dit pas qu'on a aimé ou pas, mais
 452 voilà
 453 g115- Et, si une collègue vous dit, voilà moi, j'ai appris ça à la formation, il faudrait faire
 454 comme ça, qu..., est-ce que vous faites...(Géraldine coupe la parole)
 455 G115- Ben, je pense que ça peut ouvrir à la discussion.
 456 g116- Ouais.
 457 G116- Voilà, bon, ben, si on cherche pourquoi, est-ce que tu sais pourquoi, voilà, ben je
 458 veux dire, c'est ça, on le fait tous, on a des référents chez nous, je sais pas comment
 459 c'est ailleurs, mais ici on a des référents, hygiène, machin tout ça quoi enfin, donc
 460 quand y a un changement c'est un petit peu ça, eux ils ont une formation continue,
 461 heu, voilà, plus, plus poussée que la nôtre sur tel thème et, heu donc, quand ils
 462 rentrent, c'est leur, c'est leur boulot, hein, de nous dire, ben, tiens tu vois maintenant
 463 on fait plus ça, on fait ça.
 464 g117- Hum,
 465 G117- Donc, ça amène toujours à la discussion, parce que des fois on comprend pas
 466 pourquoi, on dit, ben, oui, non, mais enfin attends, voilà, donc je pense que, ça passe
 467 de la même façon, quoi...
 468 g118- Et...
 469 G118- ...on fait toujours dans la pratique, toujours...
 470 g119- Et quand vous comprenez le changement ?
 471 G119- Quand on comprend le changement et qu'on y trouve du plus, je pense qu'on est
 472 beaucoup plus à même à le faire...
 473 g120- Hum, hum,
 474 G120- ...parce qu'on évolue quand même au quotidien, on se rend bien compte, pis on est
 475 là pour ça, après quand on n'y voit pas d'intérêt, je suis pas sûre que tout le monde.
 476 g121- D'accord, donc vous, vous y voyez pas d'intérêt, mais peut-être que l'intérêt a été
 477 mal expliqué.
 478 G121- Ha, peut-être (rire), oui, peut-être, peut-être, peut-être, d'où l'intérêt aussi d'avoir
 479 tous la même donnée oh, oui, ben, oui, ça c'est évident.
 480 g122- Oui (rire)
 481 G122- c'est bien.
 482 g123- Donc, vous m'avez dit, tout à l'heure que lors de l'entretien annuel d'évaluation se
 483 faisait...
 484 G123- Ouais, ouis, ouais

485 g124- ...l'entretien de formation, est-ce que, il y a une fiche où sont notées une évaluation
486 de différentes compétences qui correspond, qui correspondent à votre métier, est-ce
487 que ça vous dit quelque chose ?

488 G124- On a la fiche, alors, attendez, retournez à c' que vous avez dit

489 g125- Un listing de compétences...

490 G125- Oui, par rapport au poste, non, c'est pas ça que vous voulez...

491 g126- Oui, par rapport à votre poste, votre métier

492 G126- ...dans ces services, là...

493 g127- Hum, hum,

494 G127- Oui, on a ça.

495 g128- Vous avez une évaluation ?

496 G128- Ouais.

497 g129- D'accord, par exemple vous pouvez me donner un exemple de compétence qui est
498 cité

499 G129- Oh, là, là, là, là, j'ai pas révisé ma leçon avant de venir, alors, heu, et nous en plus on
500 le conserve ça, heu, on en a une, enfin, je sais pas si c'est bien de ça qu'on parle, on
501 en a une, elle en a une, et on coche chacun de notre côté, c'est une auto évaluation...

502 g130- D'accord.

503 G130- Donc elle, elle coche ce qu'elle pense de nous et nous c'qu'on pense de nous et on
504 essaye de voir ce que ça donne.

505 g131- D'accord

506 G131- Donc, y a des critères, et ben, sur les, connaissances théoriques de la spécialité, sur,
507 heu, j'sais pas les (sourir) relations sur, heu, voilà, plein de choses.

508 g132- Donc ? Vous faites une auto-évaluation et ensuite vous confrontez

509 G132- là, voilà, oui

510 g133- Lors de l'entretien.

511 G133- Donc, nous, on annonce ce qu'on, où est-ce qu'on se situe à peu près, alors, on a des
512 critères 1,2,3,4, je crois, où est-ce qu'on se situe, si on sait qu'on a des points forts,
513 ou des points faibles, ben, voilà, tout est là. Et puis elle, elle dit ce qu'elle voit, elle,
514 de son, de sa position de cadre...

515 g134- D'accord, hum, hum, d'accord

516 G134- ... dans le service.

517 g135- Et est-ce que c'est de ça, que vont découler les formations ou pas du tout ?

518 G135- Non, du tout, du tout, enfin du tout, puisque, puisqu'on ne nous les impose pas,
519 voyez-vous !

520 g136- Ouais, d'accord (rire)

521 G136- Que celles qui sont imposées par la structure, c'est des choses vraiment liées à notre
522 profession, enfin voilà, on va dire générales entre guillemets, j'en reviens toujours à
523 la même chose...

524 g137- Hum, hum, hum, d'accord, donc finalement vous faites pas vos choix de formations
525 par rapport à l'évaluation de vos compétences.

526 G137- Non, non, on l'a fait qu'une fois, je veux pas vous dire de, peut-être que ça va (rire)
527 évoluer, mais non, non, moi je choisis des formations qui m'intéressent, heu...

528 g138- Ouais,

529 G138- Alors, si, peut-être qu'inconsciemment, heu, (bafouillage), mais inconsciemment,
530 heu, on va vers quelque chose de, oui, où en effet, où on peut pêcher, si on sait qu'on
531 pêche, mais bon, je suis pas, c'est un choix de toute façon, on n'impose pas.

532 g139- Vous avez des collègues qui vont jamais en formation, qui veulent pas ?

533 G139- Je sais pas si y en a qui y vont jamais, heu, j'ai l'impression que tout le monde,
534 heu...
535 g140- Tout le monde est motivé pour y aller...
536 G140- Tout le monde est motivé, ça plaît, ça plaît pas, est-ce que peut-être que, peut-être
537 que y en a qui vont nulle part, c'est possible, je, on n'est jamais amenée à comparer,
538 enfin vous voyez ce que je veux dire, j'ai l'impression que beaucoup de gens
539 remplissent leur fiche quand même parce qu'on voit les fiches dans le dossier, c'est
540 en général quelque chose qui attire quand même, quand on sait qu'on a l'opportunité
541 de voir quelque chose qui est toujours en lien mais qui peut être un peu ouvert, quoi.
542 g141- Hum, hum, hum, d'accord, donc, vous me disiez tout à l'heure que vous aviez un
543 support écrit avec un listing de formations...
544 G141- Ouais, Ouais,
545 g142- ...Heu, est-ce qu'on peut appeler ça un catalogue de formations ?
546 G142- Oui, Oui, parce que y a plusieurs, alors, je dirais pas y a plusieurs instituts, hein,
547 qu'ils nous donnent, et puis après, heu, l'institutionnel.
548 g143- Et alors dans ce catalogue, est-ce que, donc vous disiez qu'il y avait les titres...
549 G143- Hum,
550 g144- ...Pas forcément le contenu de la formation ?
551 G144- Alors, sur les catalogues, catalogues, je crois qu'il y a en effet le contenu, sur ce
552 qu'est institutionnel, on peut aller rechercher, je pense...
553 g145- Hum, hum,
554 G145- Mais, voilà
555 g146- D'accord, et est-ce que vous vous rappeler si dessus, était noté que ça pouvait entrer
556 dans le DIF, est-ce que c'était noté si ça pouvait faire partie du DIF ?
557 G146- Je me souviens pas honnêtement, mais j'ai pas fait attention, je pense, j'en sais rien.
558 g147- Vous savez pas ?
559 G147- Je pense, je sais pas, je veux pas vous dire oui ou non, je ne sais pas.
560 g148- D'accord,
561 G148- Je veux pas dire de bêtise, je crois pas honnêtement, mais... je l'ai pas remarqué on
562 va dire, voilà.
563 g149- D'accord, c'est utile pour vous le catalogue de formations, ou est-ce que au contraire
564 ça vous ferme ? (silence) Est-ce que par exemple... (Géraldine coupe la parole)
565 G149- Si, on me disait, sur quoi tu veux être formée demain (rire) et que j'avais entier,
566 entière, je sais pas vers quoi, ou peut-être, heu, oui, en même temps, ben, oui, c'est
567 (soupir), ça peut être oui et non, oui ça peut nous fermer parce qu'on nous propose
568 que certains thèmes ...
569 g150- Hum, hum.
570 G150- ...voilà on est d'accord, en même temps, on a le catalogue ouvert sur le plan
571 national, on peut aussi aller chercher un truc et le demander, après on voit, quoi, je
572 dis pas que, hein,
573 g151- Hum,
574 G151- Y aussi cette possibilité là.
575 g152- Est-ce que les, les, tout à l'heure je crois que vous me disiez que le catalogue, il était
576 réalisé par la personne chargée de formation ?
577 G152- Ben, je pense qu'elle fait un choix, je sais pas, je sais pas du tout comment ça se
578 passe, si elle fait un choix ou si c'est des choses qui lui sont proposées, je sais pas, du
579 tout comment c'est.
580 g153- Est-ce que vous, est-ce que en tant qu'équipe de soin, vous êtes concertées pour
581 proposer des formations ?

582 G153- Heu, pas là, pas là, pas là, pas là, pas là, j'essaye de réfléchir, heu...
 583 g154- Des formations qui répondraient au projet du service
 584 G154- Au projet du service, voilà, oui, j'imagine que ça pourrait être faisable...
 585 g155- Mais c'est pas le cas ?
 586 G155- ...Mais j'ai pas...
 587 g156- Vous avez pas eu de réunion en...
 588 G156- Voilà, sur quoi, on pourrait travailler, voilà, tout ça, non...
 589 g157- Non
 590 G157- Ça reste, ça reste un choix individuel, un petit peu tout ça.
 591 g158- Hum, hum,
 592 G158- C'est la formation individuelle, on est bien d'accord, hein
 593 g159- Hum,
 594 G159- Enfin, d'ailleurs c'est comme ça que c'est libellé, heu, sur notre, heu, notre petit
 595 dossier, hein.
 596 g160- Oui
 597 G160- Formation individuelle, donc je pense que chacun, a pris des travaux sur différents
 598 thèmes en effet pas dans le cadre de la formation, enfin je sais pas comment dire.
 599 g161- C'est-à-dire ?
 600 G161- Si on a besoin, par exemple ici, si on a fait des choses sur, heu, voyez on a travaillé
 601 plus particulièrement sur la douleur, je crois que ça, c'est des protocoles, après c'est
 602 des groupes de travail, enfin vous voyez c'est différent.
 603 g162- Hum, hum,
 604 G162- Heu, formation, heu, du service, non, j'ai, j'ai pas
 605 g163- Et, et ces travaux de groupe, là, vous trouvez que ça vous forme en même temps ?
 606 G163- Ben, quand on est dedans et qu'on le sait qu'on apprend des choses, oui, mais les
 607 autres, ben, voilà, c'est toujours pareil, faut que ce soit rendu à tout le monde, c'est
 608 toujours le même problème.
 609 g164- Ouais
 610 G164- Et que tout le monde aille dans le même sens, ce qui n'est pas toujours facile quand
 611 on est une équipe, voilà
 612 g165- Il faut faire partie du groupe pour apprendre ?.
 613 G165- Disons que apprendre, après y a un rendu, mais, heu, chacun prend ou prend pas, on
 614 peut pas obliger, enfin, c'est difficile.
 615 g166- Hum, hum, hum, d'accord
 616 G166- Ou on impose, ou voilà.
 617 g167- Et, ben, écoutez je crois qu'on a fait le tour de l'ensemble des questions, très bien et
 618 en tout cas je vous remercie beaucoup.
 619 G167- Je vous en prie.

N° de lignes	Entretien de Marjorie	Unités de sens	Sous-thèmes	Thèmes
1 à 3	m1 - Voilà, donc heuça a l'air d'être bon, on peut démarrer. Donc depuis combien d'années travaillez-vous dans la fonction publique hospitalière ? M1 - Oh, oh, Vingt hui..vingt et un an.	« (...) vingt et un an. (...) »	Expérience	Développement de la Compétence
4 à 7	m2 - D'accord ! Que représente pour vous la formation continue à l'hôpital ? M2 - Bah (soupir) de ...alors j'vais chercher mes mots ça ne va pas être facile ...Heu ...J'dirais d'asseoir ses connaissances, enfin... voilà ! D'asseoir ses connaissances. Heu... de se remettre en question !	« (...) ...alors j'vais chercher mes mots (...) » « (...) ça ne va pas être facile ...(...) » « (...) J'dirais d'asseoir ses connaissances (...) » « (...) D'asseoir ses connaissances (...) » « (...) de se remettre en question !(...) »	Rôle de la formation continue	Formation continue
7 à 9	Puisque les choses évoluent et elles évoluent aussi très vite et qu'il ne faut pas rester sur ce que l'on a appris il y a plus de vingt ans (tousse)	« (...) Puisque les choses évoluent (...) » « (...) et elles évoluent aussi très vite (...) » « (...) et qu'il ne faut pas rester sur ce que l'on a appris il y a plus de vingt ans (...) »	Les raisons de se former Rôle	Formation continue
9 à 16	et puis je dirais qu'c'est aussi une façon de faire son métier autrement ... Enfin faire son métier autrement, ce n'est pas le faire autrement mais une journée de formation heu et bah c'est aussi rencontrer d'autres collègues et de voir des choses différentes et de pouvoir peut être faire son métier, oui, autrement. m3 - D'accord changer, changer le regard ? M3 - oui m4 - Changer le regard par la rencontre d'autres collègues ? M4 – Voilà tout à fait	« (...) je dirais qu'c'est aussi une façon de faire son métier autrement (...) » « (...) faire son métier autrement (...) » « (...) ce n'est pas le faire autrement mais une journée de formation heu et bah (...) » « (...) c'est aussi rencontrer d'autres collègues (...) » « (...) de voir des choses différentes (...) » « (...) de pouvoir peut être faire son métier, oui, autrement. (...) » « (...) Voilà tout à fait (...) »	Rôle	Formation continue
17 à 30	m5 - Heu...Qu'est ce que oui bah je pense qu'on a répondu à la question, qu'est ce que ça t'apporte c'est ça finalement hein ? Heu estimez-vous être une personne qui réalise beaucoup de formations ? M5 - (silence) Alors, beaucoup on peut dire, oui enfin, oui,	« (...) Alors, beaucoup on peut dire, oui enfin, oui, moyennement, (...) » « (...) mais heu, pas très diverses, toujours sur le même thème. (...) »	Accès Le même thème	Formation continue La motivation

	<p>moyennement, mais heu, pas très diverses, toujours sur le même thème.</p> <p>m6 - D'accord, est-ce que, est-ce que, est ce que vous arriveriez à dire approximativement le nombre d'heures de formations que vous réalisez par an ?</p> <p>M6 - Alors, si je fais le tour heu la formation enfin les réunions régionales il y en a deux par an donc mettons quatorze donc on va faire.... deux jours, heu le congrès national une journée, une journée et demi, on va mettre une journée heu il peut y avoir encore une à deux jours ajoutés, une à deux journées rajoutées 5X7, 35</p> <p>m7 - 35 heures ?</p> <p>M7 - ouais, on peut arrondir à 40H mettons comme il a une journée le congrès national c'est sur une journée et demi enfin pas tout à fait une journée et demi</p>	<p>« (...) Alors, si je fais le tour heu la formation enfin les réunions régionales il y en a deux par an donc mettons quatorze donc on va faire.... deux jours, heu le congrès national une journée, une journée et demi, on va mettre une journée heu il peut y avoir encore une à deux jours ajoutés, une à deux journées rajoutées 5X7, 35 (...) »</p> <p>« (...) on peut arrondir à 40H mettons comme il a une journée le congrès national c'est sur une journée et demi enfin pas tout à fait une journée et demi (...) »</p>	Accès (facile)	La formation continue
31 à 38	<p>m8 - D'accord Ok Quels sont les raisons qui vous conduisent à vous inscrire en formation ?</p> <p>M8 - (long silence) alors d'être au top est ce qu'on peut être au top, je sais pas si on peut être au top mais en tout cas heu vraiment pouvoir fournir le maximum d'informations soit au patient que je rencontre soit heu soit aux collègues à qui je fais la formation, à qui je fais de la formation.</p> <p>m9 - D'accord</p> <p>M9 - je ne pense pas que l'on soit vraiment au top</p>	<p>« (...) d'être au top (...) »</p> <p>« (...) est ce qu'on peut être au top (...) »</p> <p>« (...) je sais pas si on peut être au top (...) »</p> <p>« (...)pouvoir fournir le maximum d'informations soit au patient que je rencontre (...) »</p> <p>« (...) soit heu soit aux collègues à qui je fais la formation, à qui je fais de la formation. (...) »</p> <p>« (...) je ne pense pas que l'on soit vraiment au top (...) »</p>	<p>La performance</p> <p>La performance</p> <p>Le référent</p>	Formation et motivation
38 à 40	<p>mais en tout cas être vraiment à l'affût des nouvelles technologies et ettttt enfin de tout ce qui se fait de nouveau et des technologies et des traitements.</p>	<p>« (...) mais en tout cas être vraiment à l'affût des nouvelles technologies (...) »</p> <p>« (...) et ettttt enfin de tout ce qui se fait de nouveau et des technologies et des traitements.(...) »</p>	Besoins individuels	Formation et motivation
40 à 41	<p>.. En l'occurrence dans le traitement, dans le diabète puisque c'est ce qui me passionne.</p>	<p>« (...) En l'occurrence dans le traitement, dans le diabète puisque c'est ce qui me passionne.(...) »</p>	Le choix du thème	Formation et motivation

42 à 49	<p>m10 - Vous disiez que vous faisiez des formations euh pour le personnel ?</p> <p>M10 - oui euh donc une formation ah oui je ne l'ai pas calculé dans le .. je me suis trompée dans l'heure des formations, je n'ai pas compté les réunions du soir</p> <p>m11 - C'est quoi les réunions du soir ?</p> <p>M11 - eh bien donc c'est une formation je dirais professionnelle ouverte à des heu, professionnels aussi bien hospitaliers que libéraux, pharmaciens, médecins, infirmiers libérales, podologues, pédicure, kiné, donc là il y a en environ sept sur une année heu légale donc de janvier à décembre grosso modo entre 6 et 7</p>	<p>« (...) je ne l'ai pas calculé (...) »</p> <p>« (...) je me suis trompée dans l'heure des formations (...) »</p> <p>« (...) je n'ai pas compté les réunions du soir (...) »</p> <p>« (...) c'est une formation je dirais professionnelle ouverte à des heu, professionnels aussi bien hospitaliers que libéraux, pharmaciens, médecins, infirmiers libérales, podologues, pédicure, kiné, (...) »</p> <p>« (...) il y a en environ sept sur une année heu légale donc de janvier à décembre grosso modo entre 6 et 7 (...) »</p>	Accès	Formation continue
50 à 53	<p>m12 - en lien avec le diabète</p> <p>M12 - en lien avec le diabète c'est toujours de toute façon la plupart de mes formations sont en lien avec le diabète</p> <p>m13 - d'accord</p>	<p>« (...) en lien avec le diabète (...) »</p> <p>« (...) c'est toujours de toute façon la plupart de mes formations (...) »</p> <p>« (...) en lien avec le diabète (...) »</p>	Le choix du thème	Formation et motivation
54 à 57	<p>M13 - donc heu je n'sais plus où j'en suis on a parlé d'la formation voilà du personnel</p> <p>m14 - bah oui</p> <p>M14 - ce que ça m'apporte c'est vraiment heu pouvoir heu informer au mieux heu bah le personnel à qui on me demande de faire une formation sur le diabète</p>	<p>« (...) je n'sais plus où j'en suis (...) »</p> <p>« (...) on a parlé d'la formation voilà du personnel (...) »</p> <p>« (...) pouvoir heu informer au mieux (...) »</p> <p>« (...) le personnel à qui on me demande de faire une formation sur le diabète (...) »</p>	Définition (devoir)	La formation continue
58 à 65	<p>m15 - Donc, si on résume les raisons qui vous poussent à aller en formation c'est être au top et connaître tout ce qui se fait de nouveau</p> <p>M15 - moui</p> <p>m16 - et pouvoir après heu former le personnel</p> <p>M16 - Voilà, former l' personnel et pouvoir répondre à des patients diabétiques qui sont heu maintenant heu beaucoup enfin qui essaient de s'informer au niveau d'internet euh qui peuvent avoir une adhésion à des... à des livres et qui ont besoin qu'on leur confirme des choses qu'ils lisent ou qu'ils voient sur internet</p>	<p>« (...) former l' personnel et pouvoir répondre à des patients diabétiques (...) »</p> <p>« (...) qui sont heu maintenant heu beaucoup enfin qui essaient de s'informer au niveau d'internet euh qui peuvent avoir une adhésion à des... à des livres (...) »</p> <p>« (...) et qui ont besoin qu'on leur confirme des choses qu'ils lisent ou qu'ils voient sur internet (...) »</p>	Définition (devoir)	La formation continue

65 à 66	donc faut quand même être bien au, bien au, bien au courant.	« (...) donc faut quand même être bien au, bien au, bien au courant.(...) »	Définition (devoir)	Formation continue
67 à 71	m17 - D'accord, ok heu donc vous diriez que vous appréciez d'aller en formation ? M17 - oui m18 - D'accord M18 - c'est aussi je dirais enfin un moment de détente non parce que c'est fatigant mais heu heu c'est un moment de pause heu par rapport au travail dans un service.	« (...) c'est aussi je dirais enfin (...) » « (...) un moment de détente (...) » « (...) non parce que c'est fatigant (...) » « (...) c'est un moment de pause (...) » « (...) par rapport au travail dans un service (...) ».	La rupture avec le quotidien (détente et pause)	Formation et motivation
71 à 73	Mais par contre à côté de ça c'est souvent heu fatigant parce que c'est intellectuellement, c'est c'est très actif quoi.	« (...) c'est souvent heu fatigant (...) » « (...) parce que c'est intellectuellement (...) » « (...) c'est c'est très actif (...) »	Inconvénient	La formation continue
74 à 85	m19 - D'accord, la formation a subi une réforme en 2008 en attribuant de nouveaux droits aux agents de la fonction publique hospitalière notamment le droit individuel à la formation, que représente pour vous le DIF ? M19 - la fin à la formation m20 - Et pourquoi ça ? M20 - bah va falloir faire des choix dans les formations que l'on souhaite faire, et heu bah j'ai peur de, j'ai peur de manquer des choses et de ne plus... plus pouvoir répondre correctement au patient ou au personnel enfin à mes collègues. m21 - D'accord M21 - ça c'est vraiment quelque chose où j'ai vraiment l'impression d'être euh, d'être bridée m22 - et et et pourquoi ça ?	« (...) la fin à la formation (...) » « (...) va falloir faire des choix dans les formations que l'on souhaite faire (...) » « (...) j'ai peur (...) » « (...) j'ai peur de manquer des choses (...) » « (...) plus pouvoir répondre correctement au patient ou au personnel enfin à mes collègues. (...) » « (...) ça c'est vraiment quelque chose (...) » « (...) où j'ai vraiment l'impression (...) » « (...) d'être bridée (...) »	Une définition Les conséquences	Le DIF
86 à 86	M22 - bah parce heu c'est quand même là où on a le meilleur des infos c'est en formation,	« (...) c'est quand même là où on a le meilleur des infos (...) » « (...) c'est en formation (...) »	Définition	Formation continue
87 à 87	donc si on y va moins on aura moins de for. enfin moins de d'informations	« (...) donc si on y va moins on aura moins de for. enfin moins de d'informations (...) »	Conséquence	Le DIF

88 à 98	<p>m23 - mouais mais heu donc la question suivante c'était pourquoi, enfin la mise en place du DIF a-t-elle changé vos habitudes de fonctionnement et pourquoi ? donc en fait vous dites que là c'est un frein à la formation pour vous</p> <p>M23 - oui</p> <p>m24 - d'accord et pourquoi vous le vivez comme un frein puisque c'est un droit ?</p> <p>M24 - bah parce que ça représente 20 h par an et 20h par an euh quand on voit même si je fais un choix dans toutes les formations que je faisais, auxquelles j'avais accès, 20h c'est c'est vraiment trop peu bah vraiment ça fait deux jours de formation, deux jours et demi à peine, enfin si, deux jours et demi ; on n'est même pas à trois, à trois jours, à trois jours de formation si on compte 7h, euh, dans les plannings c'est 7h donc 7X3 21 on a même pas trois jours ; et, ça représente peu enfin ça représente peu ...</p>	<p>« (...) ça représente 20 h par an et 20h par an euh quand on voit(...) »</p> <p>« (...) même si je fais un choix dans toutes les formations que je faisais (...) »</p> <p>« (...) auxquelles j'avais accès (...) »</p> <p>« (...) 20h c'est c'est vraiment trop peu(...) »</p> <p>« (...) vraiment ça fait deux jours de formation, deux jours et demi à peine, enfin si, deux jours et demi (...) »</p> <p>« (...) on n'est même pas à trois, à trois jours, à trois jours de formation (...) »</p> <p>« (...) si on compte 7h, euh, dans les plannings c'est 7h donc 7X3 21(...) »</p> <p>« (...) on a même pas trois jours (...) »</p> <p>« (...) ça représente peu (...) »</p> <p>« (...) enfin ça représente peu (...) »</p>	Inconvénient	DIF
99 à 101	<p>si on multiple ça par le nombre de personnel c'est vrai que ça représente beaucoup mais heu par personne en individuel ça représente peu.</p> <p>m25 - mmmmmm</p>	<p>« (...) si on multiple ça par le nombre de personnel (...) »</p> <p>« (...) c'est vrai que ça représente beaucoup (...) »</p> <p>« (...) mais heu par personne en individuel ça représente peu (...) ».</p>	Pas d'avantage	DIF
102 à 103	M25 - et puis bon euh, y a aussi l'impression d'abord de manquer, d'avoir peur de manquer des choses et puis heu bah	« (...) y a aussi l'impression d'abord de manquer, d'avoir peur de manquer des choses (...) »	Conséquence	Le DIF
103 à 103	c'est sûr la formation c'est aussi pour moi	« (...) c'est sûr la formation c'est aussi pour moi (...) »	Besoin individuel	Formation et motivation
103 à 105	mais c'est, enfin, le fait d'être au top et de pouvoir répondre au patient, pouvoir assurer mes consultations dans de bonnes conditions pour pouvoir répondre aux patients bah,	<p>« (...) le fait d'être au top (...) »</p> <p>« (...) et de pouvoir répondre au patient (...) »</p> <p>« (...) pouvoir assurer mes consultations dans de bonnes conditions (...) »</p> <p>« (...) pour pouvoir répondre aux patients (...) »</p>	Besoin professionnel	Formation et motivation

106 à 106	c'est aussi pour l'hôpital,	« (...) c'est aussi pour l'hôpital (...) »	Besoin professionnel	Formation continue et motivation
106 à 110	donc si je me, heu, si je vais moins en formation, si je réponds moins bien au patient, heu bah, quelque part euh, ça sera moins bien pour l'hôpital enfin, c'est un peu gros ce que je dis, mais heu, on risque d'aller au bout et de dire bah qu' finalement je ne fournis pas ce que je pourrais fournir comme information au patient.	« (...) si je vais moins en formation (...) » « (...) si je réponds moins bien au patient (...) » « (...) quelque part euh, ça sera moins bien pour l'hôpital (...) » « (...) enfin, c'est un peu gros ce que je dis (...) » « (...) mais heu, on risque d'aller au bout et de dire (...) » « (...) qu' finalement je ne fournis pas ce que je pourrais fournir comme information au patient. (...) »	Conséquence pour l'hôpital	Le DIF
111 à 113	m26 - d'accord, alors si heu vous deviez citer des avantages et des inconvénients liés à cette réforme vous diriez quoi ? M26 - ah bah j'ai déjà dit que c'était un frein (soupir).	« (...) j'ai déjà dit que c'était un frein (soupir).(…) »	Définition	Le DIF
113 à 115	Bon, un avantage, si on regarde ça d'un point de vue, euh, du personnel, et bien ça permet de mettre, d'être équitable pour tout le monde. C'est sûr qu'il y a une équité,	« (...) Bon, un avantage (...) » « (...) si on regarde ça d'un point de vue, euh, du personnel (...) » « (...) et bien ça permet de mettre, d'être équitable pour tout le monde.(…) » « (...) C'est sûr qu'il y a une équité (...) »	Avantage collectif (équité)	Le DIF
115 à 118	mais heu de façon individuelle, bah oui c'est, ça freine plus les choses. m27 - vous concernant euh? M27 - oui, moi c'est plus un frein dans ce sens là.	« (...) Mais euh de façon individuelle (...) » « (...) oui c'est, ça freine plus les choses (...) » « (...) oui, moi c'est plus un frein dans ce sens là.(…) »	Pas d'avantages individuels	Le DIF
119 à 126	m28 - vous n'voyez pas d'avantages ? M28 - si on le voit d'un point de vue, heu, si on regarde tout le personnel, heu c'est vrai que c'est plus équitable. m29 - hum hum M29 - puisque ça permet à tout l' monde au moins d'avoir ses 20 heures, heu, à disposition pour pouvoir partir en formation. m30 - et heu M30 - enfin pouvoir privilégier certains pour d'autres.	« (...) si on le voit d'un point de vue, heu, si on regarde tout le personnel (...) » « (...) c'est vrai que c'est plus équitable.(…) » « (...) puisque ça permet à tout l' monde au moins d'avoir ses 20 heures, heu, à disposition pour pouvoir partir en formation (...) » « (...) enfin pouvoir privilégier certains pour d'autres. (...) »	Avantage collectif	Le DIF

127 à 132	<p>m31 - Et vous pensez que ça va changer quelque chose vis-à-vis des gens qui ne se formaient pas ?</p> <p>M31 - non, non. Je pense que ça va peut-être donner, euh bah y a peut-être des gens qui se sentent un peu oubliés ou qui se sentent un peu, heu, pas démunis euh, je cherche le terme, qui se sentent un peu spoliés. Parfois avant, ils se sentaient peut-être un peu spoliés, en disant bah, oui c'est toujours les mêmes qui partent !</p>	<p>« (...) Je pense que ça va peut-être donner (...) »</p> <p>« (...) y a peut-être des gens qui se sentent un peu oubliés (...) »</p> <p>« (...) ou qui se sentent un peu, heu, pas démunis(...) »</p> <p>« (...) je cherche le terme (...) »</p> <p>« (...) qui se sentent un peu spoliés (...) »</p> <p>« (...) ils se sentaient peut-être un peu spoliés (...) »</p> <p>« (...) en disant bah, oui c'est toujours les mêmes qui partent (...) »</p>	Avantage collectif (supposition)	Le DIF
132 à 133	Là c'est sûr que ça nous met plus, euh, c'est plus équitable.	« (...) Là c'est sûr que ça nous met plus, euh, c'est plus équitable.(...) »	Avantage collectif = équité	Le DIF
133 à 143	<p>Mais je crois que les gens qui ne veulent pas partir en formation je crois qu'on pourra faire c' qu'on veut hein, ils ne partiront pas en formation.</p> <p>m32 - alors vous pensez que d'avoir créé ce droit, ça ne changera pas la mentalité des gens ?</p> <p>M32 - non ! j' pense pas, je pense pas. Je pense pas. J'pense qu'il y a des gens, quand on écoute un petit peu les gens discuter, parler, il y a des gens, enfin, peut-être parce que ils sont à une époque de leur vie qui fait que heu, ils ont enfin, ils ont d'autres priorités ; faut l'entendre aussi, mais heu pour certaines autres personnes si elles ne veulent pas partir, j' crois qu'on ne pourra pas les obliger à y aller ; ce n'est pas parce qu'on aura 20h à disposition que euh, on les enverra en formation hein.</p>	<p>« (...) Mais je crois que les gens qui ne veulent pas partir en formation (...) »</p> <p>« (...) je crois qu'on pourra faire c' qu'on veut (...) »</p> <p>« (...) ils ne partiront pas en formation.(...) »</p> <p>« (...) non ! j' pense pas (...) »</p> <p>« (...) je pense pas (...) »</p> <p>« (...) Je pense pas (...) »</p> <p>« (...) J'pense qu'il y a des gens (...) »</p> <p>« (...) quand on écoute un petit peu les gens discuter, parler (...) »</p> <p>« (...) il y a des gens (...) »</p> <p>« (...) enfin, peut-être(...) »</p> <p>« (...) parce que ils sont à une époque de leur vie qui fait que (...) »</p> <p>« (...) ils ont enfin, ils ont d'autres priorités(...) »</p> <p>« (...) faut l'entendre aussi (...) »</p> <p>« (...) mais heu pour certaines autres personnes (...) »</p> <p>« (...) si elles ne veulent pas partir (...) »</p> <p>« (...) j' crois qu'on ne pourra pas les obliger à y aller (...) »</p>	Représentations de la motivation d'autrui	Le DIF

		« (...) ce n'est pas parce qu'on aura 20h à disposition (...) » « (...) que on les enverra en formation(...) »		
144 à 155	m33 - et heu, est ce que vous croyez que ça entraine une différence entre les jeunes diplômés et les plus âgés du coup ? M33 - je suis pas sûre, je suis pas sûre que ce soit un problème de jeunes diplômés ou .. je pense que c'est plutôt la situation de famille et puis comment on le vit enfin, après on rentre peut être dans des données très personnelles, mais heu, moi je sais qu'à la maison enfin, ça n'a jamais été un frein, le fait de partir en formation, peut-être des fois de partir une nuit euh, bah voilà, moi ça se passe bien. Mais il y a peut être dans d'autres foyers où c'est un frein parce que y a des enfants en bas âge ; moi quand mes enfants étaient en bas âge ça n'posait pas d problèmes, mais y a peut-être dans d'autres familles où ça peut être une difficulté supplémentaire du fait que ça, ça retient un peu les gens de partir en formation, enfin moi j', ça peut être aussi un frein à la formation.	« (...) je suis pas sûre (...) » « (...) je suis pas sûre que ce soit un problème de jeunes diplômés (...) » « (...) je pense que c'est plutôt la situation de famille (...) » « (...) et puis comment on le vit (...) » « (...) après on rentre peut être dans des données très personnelles, (...) » « (...) moi je sais qu'à la maison (...) » « (...) ça n'a jamais été un frein, le fait de partir en formation (...) » « (...) peut-être des fois de partir une nuit (...) » « (...) voilà, moi ça se passe bien (...) » « (...) Mais il y a peut être dans d'autres foyers où c'est un frein (...) » « (...) parce que y a des enfants en bas âge (...) » « (...) moi quand mes enfants étaient en bas âge ça n'posait pas d problèmes (...) » « (...) mais y a peut-être dans d'autres familles (...) » « (...) où ça peut être une difficulté supplémentaire (...) » « (...) du fait que ça, ça retient un peu les gens de partir en formation (...) » « (...) enfin moi j' (...) » « (...) ça peut être aussi un frein à la formation. (...) »	La situation familiale Besoin individuel	Formation continue et motivation
156 à 160	m34 - d'accord y une heu une nouvelle donnée dans la, dans cette réforme, c'est les, le droit à la formation hors temps de travail qu'est ce que vous en pensez ? M34 - Alors , je ne suis pas vraiment d'accord parce que bon, quelque part c'est quand même pour l'hôpital, même si c'est personnel effectivement, c'est des données qu'on emmagasine,	« (...) Alors, je ne suis pas vraiment d'accord (...) » « (...) parce que bon, quelque part (...) » « (...) c'est quand même pour l'hôpital (...) » « (...) même si c'est personnel effectivement (...) »	Les modalités	Le DIF

	des connaissances qu'on va emmagasiner,	« (...) c'est des données qu'on emmagasine, des connaissances qu'on va emmagasiner (...) »		
160 à 161	heu, si on l' fait c'est aussi parce que heu, on a envie de l'redonner, de l'redonner pour son travail,	« (...) si on l' fait c'est aussi parce que heu, on a envie de l'redonner, de l'redonner pour son travail (...) »	Réinvestissement à l'hôpital	Formation et motivation
161 à 163	donc heu je trouve que c'est un petit peu dommage de, et je pense que ça va freiner les gens à partir .	« (...) je trouve que c'est un petit peu dommage (...) » « (...) je pense que ça va freiner les gens à partir (...) »	Modalités	Le DIF
164 à 169	m35 - d'accord même si heu, donc je ne sais pas si vous connaissez les, la, la législation en vigueur c'est heu, si on va en formation sur une RTT ou sur un repos on est payé 50%. M35 - bah ça je ne le savais pas m36 - de son temps en fait M36 - non, je ne le savais pas	« (...) ça je ne le savais pas (...) » « (...) non, je ne le savais pas (...) »	Stratégie de l'établissement	DIF
170 à 175	m37 - est ce que vous pensez que ça peut apporter quelque chose ? vous comment vous voyez ça ? M37 - je pense que le repos enfin si si il manque un jour de enfin il va pas manquer un jour de repos sur un RTT mais bon ça peut être difficile parce que c'est fatigant de partir en formation. C'est aussi toute une organisation de vie de famille et que bah un jour qui manque, enfin un jour en moins et bah, ça peut aussi être un frein à partir.	« (...) je pense que le repos (...) » « (...) enfin si si il manque un jour de (...) » « (...) enfin il va pas manquer un jour de repos sur un RTT (...) » « (...) mais bon ça peut être difficile (...) » parce que c'est fatigant de partir en formation (...) » « (...) C'est aussi toute une organisation de vie de famille (...) » « (...) et que bah un jour qui manque (...) » « (...) enfin un jour en moins (...) » « (...) ça peut aussi être un frein à partir (...) »	Modalités	Le DIF
176 à 179	m38 - humhum M38 - par contre, je ne savais pas qu'on était payé 50%, ça je ne le savais pas. m39 - voilà 50% du temps M39 - ça je ne savais pas	« (...) par contre, je ne savais pas qu'on était payé 50%, 5...) » « (...) ça je ne le savais pas (...) ». « (...) ça je ne savais pas (...) »	Stratégie de l'établissement	Le DIF

180 à 194	<p>m40 - donc euh vous, ça vous...</p> <p>M40 - à voir, à voir parce que pour l'instant</p> <p>m41 - 40h de formation par an plus les heures sur la formation diabète le soir, donc je ne sais pas à combien ça peut chiffrer mais peut être plus de heures, heu si vous souhaitez garder autant de temps de formation, est-ce que du coup, vous seriez prête à y aller sur du temps de repos mais payé ?</p> <p>M41 - il faut euh, je, pour l'instant je ne sais pas, là c'est heu</p> <p>m42 - « niet » ?</p> <p>M42 - non je n'y ai pas réfléchi comme je n'avais pas cette info d'être payé, j'ai pas réfléchi ; en tout cas, c'était clair que pour moi, y aller sur du temps personnel sans rien c'était non.</p> <p>m43 - mmmmm</p> <p>M43 - c'est sûr mais bon à voir on va réfléchir.</p> <p>m44 - d'accord</p> <p>M44 - pour les, pour l'année prochaine.</p>	<p>« (...) à voir, à voir (...) »</p> <p>« (...) parce que pour l'instant (...) »</p> <p>« (...) il faut euh, je (...) »</p> <p>« (...) pour l'instant je ne sais pas (...) »</p> <p>« (...) non je n'y ai pas réfléchi (...) »</p> <p>« (...) comme je n'avais pas cette info d'être payé (...) »</p> <p>« (...) j'ai pas réfléchi (...) »</p> <p>« (...) en tout cas, c'était clair que pour moi (...) »</p> <p>« (...) y aller sur du temps personnel sans rien c'était non (...) »</p> <p>« (...) c'est sûr (...) »</p> <p>« (...) mais bon à voir on va réfléchir. (...) »</p> <p>« (...) pour les, pour l'année prochaine (...) ».</p>	Modalités et motivation	Le DIF
195 à 201	<p>m45 - pouvez vous décrire la façon dont vous vous inscrivez en formation continue ? en fait du recueil des souhaits à l'inscription.</p> <p>M45 - alors, donc heu, le recueil des souhaits bah il se fait à la..., jusque là il se faisait à la notation enfin quand on remplissait la note, enfin quand on remplissait les souhaits avant l'entretien individuel pour la notation, on proposait les choses qu'on souhaite donc on propose ce que l'on souhaite comme formation et heu donc c'était plus ou moins validé heu après ;</p>	<p>« (...) le recueil des souhaits bah il se fait à la..., jusque là il se faisait à la notation enfin quand on remplissait la note (...) », « (...) enfin quand on remplissait les souhaits avant l'entretien individuel pour la notation (...) »</p> <p>« (...) on proposait les choses qu'on souhaite (...) »</p> <p>« (...) donc on propose ce que l'on souhaite comme formation (...) »</p> <p>« (...) donc c'était plus ou moins validé (...) »</p>	Accès	Formation continue
201 à 206	<p>donc là avec le DIF, les choses ont un peu changé, il faut attendre et si on n'a pas de réponse dans les deux mois qui suivent, enfin, d'abord il y a eu une priorité donnée par les pôles donc qui est validée, les formations sont validées ou non. Après heu, si c'est validé en DIF, et bien il faut, si on n'a pas de réponse négative en tout cas dans les deux mois c'est validé donc on peut aller en formation (bruit derrière)</p>	<p>« (...) donc là avec le DIF (...) »</p> <p>« (...) les choses ont un peu changé (...) »</p> <p>« (...) il faut attendre (...) »</p> <p>« (...) si on n'a pas de réponse dans les deux mois qui suivent (...) »</p> <p>« (...) enfin, d'abord il y a eu une priorité donnée par les pôles (...) »</p> <p>« (...) donc qui est validée, les formations sont validées ou non (...) ».</p> <p>« (...) si c'est validé en DIF (...) »</p> <p>« (...) si on n'a pas de réponse négative en tout</p>	Stratégie	Le DIF

		cas dans les deux mois (...) » « (...) c'est validé donc on peut aller en formation (...) »		
206 à 209	donc y a là pour les formations enfin auxquelles je prétends et puis après il y a deux à trois fois, deux, deux fois dans l'année à peu près des formations organisées par des laboratoires, celles-ci et bien je les faisais un petit peu au coup par coup donc heu, il faut s'adresser au cadre et puis après,	« (...) donc y a là pour les formations (...) » « (...) enfin auxquelles je prétends (...) » « (...) et puis après il y a deux à trois fois, deux, deux fois dans l'année à peu près des formations organisées par des laboratoires (...) » « (...) celles-ci et bien je les faisais un petit peu au coup par coup (...) » « (...) il faut s'adresser au cadre (...) » « (...)et puis après,(...) »	Accès	Formation continue
209 à 214	alors donc maintenant avec le DIF je ne sais pas (se racle le gorge) je ne sais pas comment heu pour l'instant je n'ai pas eu l'occasion donc on verra dans les mois enfin dans les semaines et dans les mois à venir. m46 - donc à savoir si les formations organisées par les labo... M46 - voilà sont, font partie du DIF et si elles seront acceptées ;	« (...) alors donc maintenant avec le DIF je ne sais pas (se racle le gorge)(...) » « (...) je ne sais pas comment heu pour l'instant (...) » « (...) je n'ai pas eu l'occasion (...) » « (...) donc on verra dans les mois enfin dans les semaines et dans les mois à venir (...) » « (...) voilà sont, font partie du DIF et si elles seront acceptées (...) »	La stratégie	Le DIF
214 à 217	sinon heu donc jusque là on proposait au cadre qui en référait au cadre supérieur de santé, et heu, et au chef du personnel, enfin je crois, et heu donc c'était validé ou non, et ça passait sur une journée de travail, donc voilà.	« (...) jusque là on proposait au cadre qui en référait au cadre supérieur de santé, et heu, et au chef du personnel (...) » « (...) enfin je crois (...) » « (...) donc c'était validé ou non (...) » « (...) ça passait sur une journée de travail (...) » « (...) donc voilà.(...) »	Accès	Formation continue
217 à 222	Donc là avec le DIF je ne sais pas, on verra, on n'a pas, je n'ai pas eu d'occasion encore d'être invitée à des formations par les labo donc à voir. m47 - d'accord M47 - comment ça va se présenter. m48 - ouais et si ça s'inscrit dans le DIF, du coup euh...	« (...) Donc là avec le DIF je ne sais pas (...) » « (...) on verra (...) » « (...) je n'ai pas eu d'occasion encore d'être invitée à des formations par les labo (...) » « (...) donc à voir.(...) » « (...) comment ça va se présenter (...) »	Stratégie	Le DIF
223 à 226	M48 - à voir donc bah comme là on va être payé 50% du temps peut être que c'est, ça sera une situation qui va se présenter plus tôt que prévue. Je sais pas j' verrais.	« (...) à voir (...) » « (...) comme là on va être payé 50% du temps (...) »	Modalités et motivation	Le DIF

	m49 - ouais, ça vous inciterait quand même M49 - peut-être, peut-être	« (...) peut être que c'est, ça sera une situation qui va se présenter plus tôt que prévue (...) » « (...) Je sais pas j' verrais. (...) » « (...) peut-être, peut-être (...) »		
227 à 234	m50 - parce que pour vous, ces formations labo, avec les labo, vous semblent indispensables ? M50 - elles ne sont pas indispensables mais c'est vraiment un moment de partage et où ça permet parfois de remettre des choses, heu bon heu, c'est souvent, bah l'année dernière par exemple c'était plutôt sur de la présentation de matériel, donc c'est du matériel d'éducation donc c'est vraiment quelques chose qu'ils ont créés donc si on n'a pas la présentation et puis l'entraînement j' dirais au moins une journée, c'est difficile de le mettre en place.	« (...) elles ne sont pas indispensables(...) » « (...) mais c'est vraiment un moment de partage (...) » « (...) ça permet parfois de remettre des choses (...) » « (...) l'année dernière par exemple c'était plutôt sur de la présentation de matériel (...) » « (...) c'est du matériel d'éducation (...) » « (...) c'est vraiment quelques chose qu'ils ont créés (...) » « (...) si on n'a pas la présentation et puis l'entraînement j' dirais au moins une journée (...) » « (...) c'est difficile de le mettre en place. (...) »	Rôle Motivation	Formation continue Développement de la compétence
235 à 244	m51 - humhum, d'accord, donc si j'ai tout compris vous allez plutôt à des formations en lien avec le diabète ? M51 - oui m52 - et du coup vous laissez le reste de côté ? M52 - c'est moins ma priorité, c'est moins ma priorité. m53 - dans le, dans l'unité j'imagine qu'il y a d'autres axes de proposés et il n'y en a pas dans lesquels vous souhaiteriez vous inscrire ? M53 - pas actuellement (se racle la gorge) pas actuellement mais on a aussi sur le nombre d'infirmières que l'on est, on a aussi chacune nos pôles d'intérêt et donc je pense que c'est ça aussi qui est intéressant,	« (...) oui (...) » « (...) c'est moins ma priorité (...) » « (...) c'est moins ma priorité (...) » « (...) pas actuellement (se racle la gorge) (...) » « (...) pas actuellement (...) » « (...) mais on a aussi sur le nombre d'infirmières que l'on est (...) » « (...) on a aussi chacune nos pôles d'intérêt (...) » « (...) je pense que c'est ça aussi qui est intéressant (...) »	Le choix du thème Ressources individuelles	Formation et motivation Compétence et développement
244 à 247	c'est que, on n'a peut-être pas toutes toutes nos pôles d'intérêt mais on est plusieurs (se racle la gorge) donc ça évite aussi de faire aussi des redites, de refaire les mêmes choses qu'ont fait les collègues enfin, pour vraiment des thèmes très particuliers,	« (...) on n'a peut-être pas toutes toutes nos pôles d'intérêt (...) » « (...) mais on est plusieurs (se racle la gorge) (...) » « (...) donc ça évite aussi de faire aussi des	Ressources collectives	Compétence et développement

		redites, de refaire les mêmes choses qu'ont fait les collègues enfin, pour vraiment des thèmes très particuliers (...) »		
247 à 251	mais heu et puis bah on sait qu'il y a un référent, un référent « douleur », un référent « Plaies » donc on sait aussi à qui s'adresser directement si on, si on a besoin. m54 - d'accord donc vous avez chacun des missions différentes ? M54 - voilà, un p'tit peu oui	« (...) on sait qu'il y a un référent, un référent « douleur », un référent « Plaies » (...) » « (...) donc on sait aussi à qui s'adresser directement si on, si on a besoin. (...) » « (...) voilà, un p'tit peu oui (...) »	Ressources collectives	Compétence et développement
252 à 255	m55 - d'accord et heu bien justement, comment mettez vous en pratique ce que vous apprenez en formation et comment faites vous passer le message à vos collègues ? M55 - alors, c'est un petit peu, quand je reviens de formation, plutôt sur les collègues du service, c'est un petit peu voilà je fais passer les infos un p'tit peu au coup par coup	« (...) alors, c'est un petit peu, quand je reviens de formation, plutôt sur les collègues du service (...) » « (...) c'est un petit peu voilà je fais passer les infos (...) » « (...) un p'tit peu au coup par coup (...) »	La transmission des savoirs est officieuse	Le retour de formation
256 à 263	mais par contre pour les autres collègues de l'hôpital, on me demande d'assurer avec la diététicienne une journée de formation sur le diabète. Donc là on essaie, bon pour certaines euh, elles découvrent vraiment des choses, parce c'est ouvert, c'est une formation qui est ouverte aux infirmières et aux aides soignantes donc heu, on essaie de remettre un petit peu à niveau les connaissances, c'est un peu succinct, parce qu'une journée c'est court c'est long et c'est à la fois très court, mais on essaie donc de remettre un petit peu les choses à niveau, les connaissances à niveau et puis apporter les heu les nouveautés, pour essayer de faire passer l'information.	« (...) mais par contre pour les autres collègues de l'hôpital, on me demande d'assurer avec la diététicienne une journée de formation sur le diabète (...) » « (...) pour certaines euh, elles découvrent vraiment des choses (...) » « (...) c'est une formation qui est ouverte aux infirmières et aux aides soignantes (...) » « (...) on essaie de remettre un petit peu à niveau les connaissances (...) » « (...) c'est un peu succinct (...) » « (...) parce qu'une journée c'est court c'est long et c'est à la fois très court (...) » « (...) mais on essaie donc de remettre un petit peu les choses à niveau, les connaissances à niveau (...) » « (...) apporter les heu les nouveautés, pour essayer de faire passer l'information. (...) »	Définition (responsabilité)	La formation continue

264 à 266	m56 - d'accord et entre collègues, vous, est ce que vous estimez recevoir les informations des autres personnes qui vont en formation sur d'autres thèmes du coup? M56 - c'est pareil c'est un petit peu au coup par coup, c'est un petit peu au coup par coup	« (...) c'est pareil c'est un petit peu au coup par coup (...) » « (...) c'est un petit peu au coup par coup (...) »	Transmission des savoirs officieuse	Le retour de formation
267 à 270	mais quand on a besoin d'une info on sait à qui, on sait à qui demander. m57 - d'accord M57 - et puis on essaie de, bah quand ils reviennent de formation, de poser des questions, enfin c'est plutôt au coup par coup quand on a une question.	« (...) quand on a besoin d'une info (...) » « (...) on sait à qui demander (...) » « (...) et puis on essaie de, bah quand ils reviennent de formation, de poser des questions, (...) » « (...) enfin c'est plutôt au coup par coup quand on a une question.(...) » « (...) c'est pour ça que c'est plutôt au coup par coup (...) »	Les ressources	La compétence et son développement
271 à 281	m58 - d'accord donc vous estimez, là actuellement, que d'aller en formation heu permet aux autres de récupérer les informations sur le terrain M58 - c'est peut-être pas, c'est peut-être pas suffisant, faudrait peut-être améliorer le retour de formation mais c'est pas facile de se réunir à chaque fois que l'on va en formation, de réunir ensuite les collègues pour remettre, pour refaire une remise à niveau de ce qu'on a appris. Donc heu, c'est vrai que c'est plutôt au coup par coup, mais ce n'est peut être pas assez efficace, mais on peut pas si l'on prend tous les, tous les thèmes de formation, refaire une réunion en revenant ça serait trop trop lourd à gérer. m59 - mmmmmm M59 - c'est pour ça que c'est plutôt au coup par coup.	« (...) c'est peut-être pas suffisant (...) » « (...) faudrait peut-être améliorer le retour de formation (...) » « (...) c'est pas facile de se réunir à chaque fois que l'on va en formation (...) » « (...) de réunir ensuite les collègues (...) » « (...) pour refaire une remise à niveau de ce qu'on a appris (...) » « (...) c'est vrai que c'est plutôt au coup par coup (...) » « (...) mais ce n'est peut être pas assez efficace (...) » « (...) mais on peut pas si l'on prend tous les, tous les thèmes de formation, refaire une réunion en revenant (...) » « (...) ça serait trop trop lourd à gérer. (...) »	Transmission des savoirs difficile	Le retour de formation
282 à 304	m60 - d'accord très bien, bon bah écoutez, j'ai pu obtenir toutes les informations dont j'avais besoin, est-ce que vous avez quelque chose à ajouter ? M60 - non, non non, je pense que j'ai, j'ai appris des choses ! donc euh voilà, au moins sur le DIF m61 - une petite chose est-ce que, la législation, heu dit, qu'il faut un entretien de formation, est-ce que vous avez pu	« (...) non, non non (...) » « (...) j'ai appris des choses (...) » « (...) au moins sur le DIF (...) » « (...) Ouais (...) » « (...) (court silence) est ce qu'on peut appeler ça un entretien d'information ? (...) » « (...) oh de formation (...) »	Stratégie (Entretien de formation)	Le DIF

	<p>bénéficier d'un entretien de formation puisque vous disiez en fait que heu heu l'inscription en formation se faisait par le biais de l'évaluation annuelle, si j'ai bien compris ?</p> <p>M61 - Ouais</p> <p>m62 - et est-ce que heu bien cette année, vous avez eu en 2009 un entretien de formation ?</p> <p>M62 - (court silence) est ce qu'on peut appeler ça un entretien d'information ?</p> <p>m63 - ou est ce qu'il a été</p> <p>M63 - oh de formation ; non, je pense que non, ça a été la même chose, quand on a, quand il y a eu l'entretien pour la notation ça a été fait dans la foulée avec le chef du perso, bouh le chef du personnel non, le chef de service et le cadre du service</p> <p>m64 - d'accord donc chef de service médical ?</p> <p>M64 - oui</p> <p>m65 - d'accord</p> <p>M65 - oui oui, qui donne aussi son avis sur les thèmes de formation proposés</p> <p>m66 - d'accord</p> <p>M66 - en principe le cadre qui propose aussi, qui peut proposer d'autres formations mais heu voilà c'est une réunion enfin un avis des trois qui va déboucher sur une formation</p>	<p>« (...) non, je pense que non (...) »</p> <p>« (...) ça a été la même chose (...) »</p> <p>« (...) l'entretien pour la notation (...) »</p> <p>« (...) ça a été fait dans la foulée (...) »</p> <p>« (...) avec le chef du perso, bouh le chef du personnel (...) »</p> <p>« (...) non, le chef de service (...) »</p> <p>« (...) et le cadre du service (...) »</p> <p>« (...) oui (...) »</p> <p>« (...) qui donne aussi son avis sur les thèmes de formation proposés (...) »</p> <p>« (...) en principe le cadre qui propose aussi (...) »</p> <p>« (...) qui peut proposer d'autres formations (...) »</p> <p>« (...) c'est une réunion (...) »</p> <p>« (...) enfin un avis des trois (...) »</p> <p>« (...) qui va déboucher sur une formation (...) »</p>		
305 à 320	<p>m67 - une autre question qui me vient à l'esprit : vous avez un support pour vous guider dans le choix de vos formations ?</p> <p>M67 - oui</p> <p>m68 - un support écrit ?</p> <p>M68 - oui</p> <p>m69 - qui se présente comment ?</p> <p>M69 - sous forme papier mais heu c'est plutôt enfin ce qui est proposé par, par heu, par l'hôpital ; moi les formations que je propose c'est des choses que j'ai en dehors, mais sinon toutes les formations avec heu heu une partie on sait si c'est, si ça fait partie du DIF ou si ça ne fait pas partie du DIF</p> <p>m70 - de par l'hôpital ?</p> <p>M70 - oui</p> <p>m71 - dans le catalogue vous savez si ça fait partie du DIF ?</p>	<p>« (...) sous forme papier mais heu c'est plutôt enfin ce qui est proposé par, par heu, par l'hôpital (...) »</p> <p>« (...) moi les formations que je propose c'est des choses que j'ai en dehors (...) »</p> <p>« (...) mais sinon toutes les formations avec heu heu une partie on sait si c'est, si ça fait partie du DIF ou si ça ne fait pas partie du DIF (...) »</p>	<p>Accès</p> <p>Stratégie</p>	<p>La formation continue</p> <p>Le DIF</p>

	M71 - oui il me semble, oui, oui m72 - d'accord parce que c'est inscrit dessus ? M72 - voilà tout à fait			
321 à 325	m73 - d'accord, OK, très bien donc vous, vous proposez d'autres formations en fait ? M73 - voilà, tout-à-fait pour moi, oui m74 - d'accord, parce que celles qui sont en lien avec le diabète ne sont pas proposées par l'hôpital ? M74 - non, bah y en a, non pas celles que je propose en tout cas.	« (...) non pas celles que je propose en tout cas.(...) »	Accès	Formation continue
325 à 333	Cette année lors du, de l'entretien pour les notations, il y a eu une proposition de formation qui était par contre dans le catalogue et qui sera donc effectuée au mois de novembre m75 - d'accord M75 - c'est vrai que c'était quelque chose auquel je n'avais pas, je n'avais pas, pas pensé ou pas réfléchi en tout cas, mais ça a été évoqué au moment de la notation m76 - d'accord très bien bon bah écoutez, je vous remercie et puis à bientôt M76 - bah bon courage m77 - merci.	« (...) Cette année (...) » « (...) lors du, de l'entretien pour les notations (...) » « (...) il y a eu une proposition de formation qui était par contre dans le catalogue (...) » « (...) et qui sera donc effectuée au mois de novembre (...) » « (...) c'est vrai que c'était quelque chose auquel je n'avais pas, je n'avais pas, pas pensé (...) » « (...) ou pas réfléchi en tout cas (...) » « (...) mais ça a été évoqué au moment de la notation (...) »	Stratégie	Formation continue

N° de lignes	Entretien d'OLIVIER	Unités de sens	Sous-thèmes	Thèmes
1 à 12	<p>o1- Essai du dictaphone, ça fonctionne, je pense. O1- Alors. o2- Bon et bien bonjour, O2- Bonjour o3- Voilà, je vais vous présenter l'objet de cet entretien, qui se décompose en fait en deux parties. Une partie qui concerne la formation continue avant la mise en place du droit individuel à la formation et la formation continue, depuis la création de cette nouvelle loi, voilà. O3- D'accord o4- Donc, eh bien nous allons commencer, c'est assez rapide, l'entretien devrait durer 10 environ trente minutes. O4- Très bien.</p>			Présentation du travail de recherche
13 à 19	<p>o5- Depuis combien d'années travaillez-vous dans la fonction publique hospitalière ? O5- Alors, je suis rentré, en 1991, et, je dirai par intermittence au départ puisque j'étais remplaçant. Et donc comptez en fonction publique depuis 1994. o6- Alors, vous avez commencé à répondre à la question, pouvez-vous nous décrire brièvement votre parcours professionnel ? O6- Donc, j'ai commencé en tant que remplaçant d'abord au service de la lingerie, en tant que chauffeur, puis en tant qu'employé même de la lingerie euh au service du linge.</p>	<p>« (...) je suis rentré, en 1991(...) » « (...) je dirai par intermittence au départ puisque j'étais remplaçant (...) » « (...) comptez en fonction publique depuis 1994 (...) » « (...) j'ai commencé en tant que remplaçant (...) » « (...) service de la lingerie (...) » « (...) en tant que chauffeur (...) » « (...) en tant qu'employé même de la lingerie euh au service du linge (...) »</p>	L'expérience et mobilité	Développement de la Compétence
20 à 22	Et puis ensuite, j'ai été contacté par la direction au moment où il y avait un besoin important de soignants dans les services, et comme ils avaient personne à se mettre sous la main voilà, ils m'ont proposé, demandé,	<p>« (...) contacté par la direction (...) » « (...) un besoin important de soignants dans les services (...) » « (...) ils avaient personne à se mettre sous la main (...) » « (...) ils m'ont proposé, demandé(...) »</p>	Réponse à un besoin	Dispositif de recrutement de la direction (stratégie d'urgence)
22 à 24	donc j'ai accepté dans un premier temps, en expliquant que moi j'étais pas du tout parti de là puisque je sors d'un bac professionnel en mécanique de production.	<p>« (...) donc j'ai accepté dans un premier temps (...) » « (...) en expliquant que moi j'étais pas du tout parti de là (...) »</p>	Lien avec la qualification	Le développement des Compétences

25 à 28	<p>o7- D'accord !</p> <p>O7- Et donc euh, ils m'ont pris entre guillemets à l'essai on va dire, dans le service des soins, et puis à partir de là, j'ai bien accroché en fait et j'ai complètement changé de voie professionnelle,</p>	<p>« (...) ils m'ont pris entre guillemets à l'essai on va dire, dans le service des soins (...) »</p> <p>« (...) j'ai bien accroché (...) »</p> <p>« (...) j'ai complètement changé de voie professionnelle (...) »</p>	<p>La pratique</p> <p>La motivation par la pratique</p> <p>Le changement</p>	Le développement des Compétences
28 à 34	<p>puisque au fil des années où j'ai continué à faire des remplacements, j'ai un petit peu évolué puisque j'ai passé le diplôme d'état infirmier.</p> <p>o8- Donc vous aviez fait des remplacements en tant qu'ASH ?</p> <p>O8- Tout à fait.</p> <p>o9- ASH auprès des patients ?</p> <p>O9- Auprès des patients.</p> <p>o10- D'accord.</p>	<p>« (...) j'ai continué à faire des remplacements (...) »</p> <p>« (...) j'ai un petit peu évolué (...) »</p> <p>« (...) j'ai passé le diplôme d'état infirmier (...) »</p> <p>« (...) ASH auprès des patients (...) »</p>	Evolution professionnelle	Le développement des Compétences
34 à 37	<p>O10- Donc, à l'époque c'était, c'est plus comme maintenant où on explique aux gens qu'on ne peut être que soignant reconnu, soignant diplômé, dans les services des soins actifs : médecine, chirurgie, urgence, etc.... et</p>	<p>« (...) à l'époque (...) »</p> <p>« (...) plus comme maintenant (...) »</p> <p>« (...) on explique aux gens (...) »</p> <p>« (...) on ne peut être que soignant reconnu, soignant diplômé, dans les services des soins actifs (...) »</p>	La qualification et ses exigences	La compétence et le développement
37 à 39	<p>à l'époque où on autorisait en fait n'importe quel agent hospitalier à travailler auprès des patients quoi</p> <p>o11- Oui</p>	<p>« (...) à l'époque (...) »</p> <p>« (...) on autorisait (...) »</p> <p>« (...) n'importe quel agent hospitalier à travailler auprès des patients (...) »</p>	La qualification et ses exigences	Le développement des compétences
40 à 44	<p>O11- Maintenant c'est sectorisé, puisque le service de soins propre, c'est des gens qui sont diplômés, et puis tout ce qui est maison de retraite, EHPAD, etc.... on emploie encore des gens qui sont agents hospitaliers.</p> <p>o12- D'accord auprès des patients</p> <p>O12- Auprès des patients</p>	<p>« (...) Maintenant c'est sectorisé (...) »</p> <p>« (...) le service de soins propre, c'est des gens qui sont diplômés (...) »</p> <p>« (...) tout ce qui est maison de retraite, EHPAD (...) »</p> <p>« (...) encore des gens qui sont agents hospitaliers (...) »</p> <p>« (...) Auprès des patients (...) »</p>	La qualification et ses exigences	Le développement des compétences

45 à 64	<p>o13- Alors, que représente pour vous la formation continue à l'hôpital ? en fait, à quoi sert-elle, ce qu'elle peut apporter ?</p> <p>O13- La formation continue, je dirai que c'est quand même quelque chose d'important, pour qu'il y ait une continuité de la prise en charge des gens qui sont diplômés, étant donné que les choses avancent autant au point de vue formation au point de vue technique, au point de vue soins, au point de vue thérapies etc... et pour moi la formation continue, c'est permettre de rester complètement dans le bain de ce qu'on fait tous les jours avec l'évolution, euh, l'évolution des techniques, des traitements, des activités de soins, voilà, des... de la formation, la base de la formation qui va se répéter mais qui va évoluer avec le temps.</p> <p>o14- D'accord, donc, vous la verriez plutôt comme un devoir du soignant d'aller en formation ou c'est pas réellement un devoir ?</p> <p>O14- Je dirai que le mot devoir est un peu dur, mais en même temps c'est presque ça. Parce que c'est quand même important de continuer à se former et d'évoluer, d'arriver à évoluer avec l'avancée médicale.</p> <p>o15- D'accord, c'est-à-dire que il faut avancer en même temps que les progrès</p> <p>O15- Il faut avancer en même temps que les progrès, oui.</p> <p>o16- D'accord</p> <p>O16- Je pense que c'est important. Parce le matériel change et forcément les techniques changent et puis,</p>	<p>« (...) La formation continue (...) »</p> <p>« (...) quand même quelque chose d'important (...) »</p> <p>« (...) pour qu'il y ait une continuité de la prise en charge des gens qui sont diplômés (...) »</p> <p>« (...) les choses avancent (...) »</p> <p>« (...) autant au point de vue formation (...) »</p> <p>« (...) au point de vue technique (...) »</p> <p>« (...) au point de vue soins (...) »</p> <p>« (...) au point de vue thérapies etc (...) »</p> <p>« (...) pour moi la formation continue (...) »</p> <p>« (...) c'est permettre de rester complètement dans le bain de ce qu'on fait tous les jours avec l'évolution (...) »</p> <p>« (...) l'évolution des techniques, des traitements, des activités de soins (...) »</p> <p>« (...) de la formation, la base de la formation qui va se répéter mais qui va évoluer avec le temps (...) »</p> <p>« (...) le mot devoir est un peu dur, mais en même temps c'est presque ça (...) »</p> <p>« (...) important de continuer à se former (...) »</p> <p>« (...) d'évoluer, d'arriver à évoluer avec l'avancée médicale (...) »</p> <p>« (...) Il faut avancer en même temps que les progrès (...) »</p> <p>« (...) Je pense que c'est important (...) »</p> <p>« (...) le matériel change (...) »</p> <p>« (...) les techniques changent (...) »</p>	<p>Définition</p> <p>Le Rôle (la continuité)</p> <p>Les raisons (Evolution des techniques)</p> <p>Rôle de la formation continue</p> <p>Définition (Obligation de se former)</p> <p>Raisons</p>	Formation continue
---------	--	--	--	--------------------

64 à 70	et puis même sur la base de la formation même si c'est toujours ce qu'on connaît déjà, la piqûre de rappel, elle est pas, elle est toujours intéressante à avoir, quoi. C'est toujours un petit peu ambigu c'est vrai de dire, de reprendre des choses qu'on a déjà appris, mais finalement, c'est tellement bien de se les remémorer et de se dire eh bien oui, tient, y a ça et peut-être aussi pour revoir des choses qu'on n'a pas forcément bien vues, parce que ça fait pas forcément partie de notre travail de tous les jours mais, qui de temps en temps ressort.	« (...) et puis même sur la base de la formation même (...) » « (...) même si c'est toujours ce qu'on connaît déjà (...) » « (...) la piqûre de rappel, elle est pas, elle est toujours intéressante à avoir (...) » « (...) C'est toujours un petit peu ambigu (...) » « (...) de reprendre des choses qu'on a déjà appris (...) » « (...) mais finalement, c'est tellement bien de se les remémorer (...) » « (...) de se dire eh bien oui, tient, y a ça (...) » « (...) pour revoir des choses qu'on n'a pas forcément bien vues (...) » « (...) parce que ça fait pas forcément partie de notre travail de tous les jours (...) » « (...) mais, qui de temps en temps ressort (...) »	Le rôle	Formation continue
70 à 75	Donc on a forcément besoin de rester un peu dans le vent, quoi. o17- Donc vous le vivez comme un besoin ? O17- Ah, oui, moi je le vis plus comme un besoin que... o18- D'accord O18- Que sur une contrainte au contraire, ce n'est pas du tout une contrainte	« (...) forcément besoin de rester un peu dans le vent (...) » « (...) moi je le vis plus comme un besoin (...) » « (...) Que sur une contrainte au contraire (...) » « (...) ce n'est pas du tout une contrainte (...) »	Le rôle Besoin individuel	La formation continue La motivation
76 à 83	o19- D'accord. Estimez-vous être une personne qui réalise beaucoup de formations ? Et pouvez-vous donner approximativement le nombre d'heures de formation que vous réalisez par an ? O19- Ah, je suis incapable de dire le nombre d'heures de formation que je fais par an. o20- Le nombre de jours ? O20- Euh, le nombre de jours, euh, pff c'est difficile aussi, nombre de formations, oui, j'en fais peut-être deux ou trois dans l'année o21- D'accord	« (...) je suis incapable de dire le nombre d'heures de formation que je fais par an (...) » « (...) le nombre de jours (...) » « (...) c'est difficile aussi (...) » « (...) nombre de formations (...) » « (...) oui, j'en fais peut-être deux ou trois dans l'année (...) »	L'accès	Formation continue

98 à 99	pour essayer d'être un peu plus au top dans la prise en charge des plaies	« (...) d'être un peu plus au top (...) » « (...) dans la prise en charge des plaies (...) »	Les besoins professionnels	Motivation
100 à 102	o24- D'accord, donc, c'est une formation qui est longue ? O24- C'est une formation qui dure un an, enfin qui se déroule sur un an. Elle comporte quatre sessions de trois jours qui se déroulent à la faculté et qui apportaient,	« (...) formation qui dure un an (...) » « (...) qui se déroule sur un an (...) » « (...) quatre sessions de trois jours (...) » « (...) à la faculté (...) »	Description de sa formation professionnelle	Formation
102 à 107	enfin qui apporte beaucoup beaucoup puisqu'il y a un tas de cours qui sont dispensés, les rappels physiologiques sur la peau, la cicatrisation, le matériel qu'on utilise, les différents types de plaies, voilà, donc c'est quelque chose qui est très riche. o25- D'accord O25- Très important mais très riche	« (...) qui apporte beaucoup beaucoup (...) » « (...) un tas de cours qui sont dispensés (...) » « (...) les rappels physiologiques sur la peau, la cicatrisation, le matériel qu'on utilise, les différents types de plaies (...) » « (...) quelque chose qui est très riche (...) » « (...) Très important mais très riche (...) »	Description de sa formation Inconvénients	Formation
108 à 114	o26- Donc, si vous deviez vous décrire, vous diriez que vous êtes un soignant qui part beaucoup en formation ? O26- Ouais je crois, oui, je crois, que c'est quelqu'un qui enfin je suis quelqu'un qui part beaucoup en formation. o27- Si vous comparez, si vous comparez... O27- Si je compare à d'autres collègues. Oui, oui je pense que je suis quelqu'un qui part en formation pas mal.	« (...) enfin je suis quelqu'un qui part beaucoup en formation (...) » « (...) je compare à d'autres collègues (...) » « (...) Oui, oui je pense que je suis quelqu'un qui part en formation pas mal (...) »	L'accès à la formation	Formation
115 à 128	o28- D'accord. Alors, hormis les raisons que vous avez citées précédemment, quelles sont les raisons qui vous viennent à l'esprit et qui vous conduisent à vous inscrire en formation ? Qu'est-ce qui vous pousse à vous inscrire ? O28- L'envie et le besoin d'apprendre. Euh, d'être formé sur quelque chose de plus particulier que d'autres vont pas vouloir faire parce que, il y a des choses qu'on a plus ou moins envie de faire dans notre travail et c'est une partie qui me pousse à essayer d'évoluer, d'avancer éventuellement pour faire quelque chose d'autre après pas forcément ailleurs, parce que je, j'ai pas forcément envie de quitter l'établissement, c'est un domaine qui me touche particulièrement, d'abord parce qu'il y a de la technique. o29- Oui 125 O29- Et ça j'aime bien ce côté technique de soins et puis il y a une globalité de prise en charge avec un tas de choses qui, qui satellitent autour et c'est, voilà c'est assez important de voir.	« (...) L'envie et le besoin d'apprendre (...) » « (...) d'être formé sur quelque chose de plus particulier (...) » « (...) que d'autres vont pas vouloir faire (...) » « (...) parce que, il y a des choses qu'on a plus ou moins envie de faire dans notre travail (...) » « (...) c'est une partie qui me pousse à essayer d'évoluer (...) » « (...) d'avancer éventuellement pour faire quelque chose d'autre (...) »	Les besoins individuels Les besoins professionnels Les besoins professionnels	Motivation à la formation

		<p>« (...) après pas forcément ailleurs (...) » « (...) j'ai pas forcément envie de quitter l'établissement (...) »</p> <p>« (...) c'est un domaine qui me touche particulièrement (...) » « (...) parce qu'il y a de la technique (...) » « (...) j'aime bien ce côté technique de soins (...) » « (...) il y a une globalité de prise en charge avec un tas de choses (...) » « (...) qui satellitent autour (...) » « (...) c'est assez important de voir (...) »</p>	<p>Pas d'objectif de mobilité</p> <p>Les besoins professionnels</p>		
129 134	à	<p>o30- Hum, hum, donc en fait vous êtes en train de dire que vous aimez bien vous démarquer ? O30- Je dirai que je, pas forcément, hum, je suis pas forcément quelqu'un qui a enviie, de sortir du lot, mais heu, chacun peut avoir une spécialité, entre guillemets, et heu oui, je, là de ce côté là, oui, je suis content de pouvoir faire ça et d'en faire profiter mes collègues.</p>	<p>« (...) je suis pas forcément quelqu'un qui a enviie, de sortir du lot (...) » « (...) chacun peut avoir une spécialité (...) » « (...) entre guillemets (...) » « (...) oui, je suis content de pouvoir faire ça (...) » « (...) d'en faire profiter mes collègues (...) »</p>	<p>Les besoins professionnels</p> <p>Le réinvestissement à l'hôpital</p>	<p>Motivation à la formation</p>
134 136	à	<p>parce que je suis pas du tout, c'est pas que pour moi. C'est avant tout, je le fais parce qu'il faut que quelqu'un le fasse, dans le sens où on peut pas envoyer tout le monde en formation sur ce genre de truc,</p>	<p>« (...) c'est pas que pour moi (...) » « (...) je le fais parce qu'il faut que quelqu'un le fasse (...) » « (...) dans le sens où on peut pas envoyer tout le monde en formation sur ce genre de truc (...) »</p>	<p>Les besoins professionnels</p>	<p>La formation et la motivation</p>
136 137	à	<p>mais heu, moi je suis ravi de pouvoir après, l'enseigner à mes collègues, ça c'est...</p>	<p>« (...) je suis ravi de pouvoir après (...) » « (...) l'enseigner à mes collègues, ça c'est (...) »</p>	<p>Le réinvestissement à l'hôpital</p>	<p>La motivation de se former</p>
137 141	à	<p>o31- Hum, mais vous l'avez choisi ? O31- Oui. 139 o32- Vous appréciez ? O32- C'est un choix, tout à fait.</p>	<p>« (...) C'est un choix, tout à fait (...) »</p>	<p>Le choix</p>	<p>La motivation de se former</p>
142 160	à	<p>o33- D'accord, hum, y a t il des thèmes qui vous passionnent plus que d'autres ? donc là vous avez parlé des <i>plaies et cicatrisation</i> vous allez là-dessus. Et si vous deviez dire entre patient, famille et</p>	<p>« (...) patient, avant tout, patient, hôpital avant tout (...) » « (...) parce que je le fais vraiment pour ça(...) »</p>	<p>Les besoins professionnels</p>	<p>Motivation à se former</p>

		<p>hôpital, à qui est destinée la formation continue, vous diriez quoi ?</p> <p>O33- eh bien, patient, avant tout, patient, hôpital avant tout</p> <p>o34- D'accord.</p> <p>O34- Parce que, parce que je le fais vraiment pour ça. Je, pour moi personnellement ça m'apporte pas forcément grand chose pour moi. Euh, on traite des sujets qui sont quand même en aigu, c'est des plaies importantes donc ça ne me concerne pas personnellement. Euh, avant tout pour mes patients, pour les patients que je vois ici et qu'on prend en charge, parce que le diabète est une maladie qui est quand même importante et qu'on prend en charge dans le service et, et c'est souvent des diabétiques qui ont des problèmes de plaies, donc heu...</p> <p>o35- D'accord</p> <p>O35- Voilà, c'est plus, plus pour eux</p> <p>o36- Donc euh, famille englobait la partie individuelle que vous, vous êtes en fait et du coup, vous êtes en train de dire que vous allez en formation pour le patient.</p> <p>O36- Je vais en formation pour le patient, pour mon travail, pour mon, pour mon profil de poste,</p>	<p>« (...) pour moi personnellement (...) »</p> <p>« (...) ça m'apporte pas forcément grand chose pour moi (...) »</p> <p>« (...) on traite des sujets qui sont quand même en aigu (...) »</p> <p>« (...) c'est des plaies importantes donc ça ne me concerne pas personnellement (...) »</p> <p>« (...) avant tout pour mes patients (...) »</p> <p>« (...) pour les patients que je vois ici et qu'on prend en charge (...) »</p> <p>« (...) le diabète est une maladie qui est quand même importante (...) »</p> <p>« (...) qu'on prend en charge dans le service (...) »</p> <p>« (...) c'est souvent des diabétiques qui ont des problèmes de plaies (...) »</p> <p>« (...) c'est plus, plus pour eux (...) »</p> <p>« (...) Je vais en formation pour le patient (...) »</p> <p>« (...) pour mon travail (...) »</p> <p>« (...) pour mon profil de poste (...) »</p>	Les besoins professionnels	
160 161	à	<p>enfin le fait d'être infirmier me demande d'avancer un peu aussi dans ce sens là, quoi.</p>	<p>« (...) le fait d'être infirmier me demande d'avancer un peu aussi dans ce sens là (...) »</p>	Définition	La formation
162 176	à	<p>o37- Ok, la formation a subi une réforme en 2008 en attribuant de nouveaux droits aux agents de la fonction publique hospitalière, notamment le Droit Individuel à la Formation. Qu'est-ce que ça représente pour vous le DIF ?</p> <p>O37- Je dirai qu'au jour d'aujourd'hui, ça représente, euh, pas forcément grand grand chose, dans le sens où, bon déjà le temps qui nous est alloué est quand même pas énorme, vingt heures c'est quand même assez court sur une année quand on se rend compte qu'une formation qui peut être suivie, alors, bien sûr il y a des formations qui sont très courtes et d'autres qui sont beaucoup plus longues, mais en fonction des sujets qui nous intéressent les formations sont forcément plus ou moins longues et vingt heures</p>	<p>« (...) ça représente, euh, pas forcément grand grand-chose (...) »</p> <p>« (...) le temps qui nous est alloué est quand même pas énorme (...) »</p> <p>« (...) vingt heures c'est quand même assez court sur une année (...) »</p> <p>« (...) bien sûr il y a des formations qui sont très courtes (...) »</p> <p>« (...) d'autres qui sont beaucoup plus longues (...) »</p> <p>« (...) en fonction des sujets qui nous intéressent les formations sont forcément plus ou moins longues</p>	<p>Définition</p> <p>Inconvénients</p> <p>Inconvénients</p>	Les représentations du DIF

		<p>c'est quand même très court sachant que déjà y a des formations obligatoires qui vont pas forcément faire partie du DIF, mais heu, mais quand on est embarqué dans une formation comme celle que je suis en train de faire, les vingt heures c'est rien, quoi, à côté c'est dérisoire, c'est même pas la moitié de la formation, c'est, c'est un quart, puisque ça fait partie des trois jours, trois fois sept vingt et un, voilà ça y est, on a déjà mangé le DIF.</p>	<p>(...) » « (...) vingt heures c'est quand même très court (...) » « (...) sachant que déjà y a des formations obligatoires qui vont pas forcément faire partie du DIF (...) » « (...) quand on est embarqué dans une formation comme celle que je suis en train de faire (...) »</p> <p>« (...) les vingt heures c'est rien, quoi (...) » « (...) c'est dérisoire (...) » « (...) c'est même pas la moitié de la formation (...) » « (...) c'est un quart (...) » « (...) puisque ça fait partie des trois jours, trois fois sept vingt et un, voilà ça y est, on a déjà mangé le DIF. (...) »</p>	Définition	
177 194	à	<p>o38- Et là il y a une partie de votre DU qui est compté dans le DIF ?</p> <p>O38- y a une partie du DU qui est compté dans le DIF, alors comme c'est à cheval sur deux années, heu, le calcul est un petit peu particulier, des heures qui ont été prises sur l'année d'avant et puis d'autres qui vont être prises sur l'année d'après donc ça équilibre à peu près, mais heu bon, ça m'engage sur plusieurs années sur mon compte DIF on va dire, mon compte temps DIF je suis engagé sur plusieurs années là.</p> <p>o39- C'est vrai, d'accord, donc pas qu'en 2010, vous avez déjà, vous voulez dire vous avez déjà utilisé votre crédit d'heures 2009 et 2010...</p> <p>O39- Oh bah, là, forcément</p> <p>o40- D'accord, ok. Donc après comment vous envisagez la formation ?</p> <p>O40- Eh bien j'en sais rien, (rire), ça c'est à, à rediscuter avec la direction. Savoir comment ça va se passer, parce que normalement je suis bloqué sur plusieurs années pour me dire bien je ne peux pas avancer en formation parce que voilà. Donc je sais que je ferai des formations obligatoires : sécurité incendie etc mais les autres je</p>	<p>« (...) y a une partie du DU qui est comptée dans le DIF (...) » « (...) comme c'est à cheval sur deux années (...) » « (...) le calcul est un petit peu particulier (...) » « (...) des heures qui ont été prises sur l'année d'avant et puis d'autres qui vont être prises sur l'année d'après (...) » « (...) donc ça équilibre à peu près (...) » « (...) ça m'engage sur plusieurs années sur mon compte DIF (...) » « (...) je suis engagé sur plusieurs années (...) » « (...) Oh bah, là, forcément (...) »</p> <p>« (...) Eh bien j'en sais rien, (rire) (...) » « (...) ça c'est à, à rediscuter avec la direction (...) » « (...) Savoir comment ça va se passer (...) »</p> <p>« (...) normalement je suis bloqué sur plusieurs années (...) »</p>	<p>Stratégie de l'établissement</p> <p>Stratégie de l'établissement Non-dit / Flou</p> <p>Les conséquences</p>	<p>Dispositif de formation de l'établissement = DIF</p>

		<p>pense que je vais être bloqué pendant un certain temps.</p> <p>o41- Ah oui, dans le domaine qui vous passionne ?</p> <p>O41- Dans d'autres domaines qui pourraient, oui, qui pourraient m'intéresser</p>	<p>« (...) je ne peux pas avancer en formation parce que voilà (...) »</p> <p>« (...) je sais que je ferai des formations obligatoires (...) »</p> <p>« (...) mais les autres je pense que je vais être bloqué pendant un certain temps (...) »</p> <p>« (...) Dans d'autres domaines qui pourraient, oui, qui pourraient m'intéresser (...) »</p>	<p>Stratégies d'établissement</p> <p>Conséquence</p>	
195 203	à	<p>o42- D'accord, est-ce que vous pensez que pour partir en formation il y a une différence entre les jeunes diplômées et les anciennes diplômées ?</p> <p>O42- Alors, tout dépend des formations, je pense que oui, dans le sens où il y a des formations, qui sont un petit peu : remise à niveau dans certains thèmes dont on a traités en formation, enfin en diplôme d'infirmier, donc forcément celles-ci, elles sont pas, peut-être pas toujours intéressantes pour les jeunes diplômés. Heu ça a été le cas, moi au début où je suis arrivé en tant qu'infirmier, où les formations sur le lavage des mains par exemple qu'on avait déjà largement vues à l'école d'infirmière, forcément, c'est des,</p>	<p>« (...) tout dépend des formations (...) »</p> <p>« (...) je pense que oui (...) »</p> <p>« (...) des formations, qui sont un petit peu : remise à niveau dans certains thèmes (...) »</p> <p>« (...) dont on a traités en formation, enfin en diplôme d'infirmier (...) »</p> <p>« (...) forcément celles-ci, elles sont pas, peut-être pas toujours intéressantes pour les jeunes diplômés (...) »</p> <p>« (...) ça a été le cas, moi au début où je suis arrivé en tant qu'infirmier (...) »</p> <p>« (...) où je suis arrivé en tant qu'infirmier (...) »</p> <p>« (...) les formations sur le lavage des mains par exemple qu'on avait déjà largement vues à l'école d'infirmière (...) »</p>	Les besoins professionnels	La motivation
203 205	à	<p>bon après c'est vrai qu'il y a des particularités en fonction des centres hospitaliers, des protocoles qu'on va utiliser, donc ça, ça peut toujours être intéressant d'être vu.</p>	<p>« (...) après c'est vrai qu'il y a des particularités en fonction des centres hospitaliers (...) »</p> <p>« (...) des protocoles qu'on va utiliser (...) »</p>	Les besoins professionnel	Motivation et formation

			« (...) ça peut toujours être intéressant d'être vu (...) »		
205 213	à	Mais, heu, c'est vrai que souvent, je dirai qu'en sortant du diplôme, y a des choses qui sont tellement fraîches, qui viennent du diplôme, qu'on n'a peut-être pas forcément besoin. Par contre y a certainement des demandes qui peuvent être beaucoup plus précises dans certains domaines. Par exemple quelqu'un qui n'a pas tellement étudié le problème du diabète à l'école même s'il a eu les cours qu'on nous dispense à l'école d'infirmière. Eh bien, je pense que oui, là, y a certainement, les gens peuvent être intéressés pour aller faire des formations plus précises sur le diabète ou sur d'autres pathologies en particulier qui peuvent être prises en charge dans le service où ils travaillent.	« (...) c'est vrai que souvent (...) » « (...) en sortant du diplôme (...) » « (...) y a des choses qui sont tellement fraîches (...) » « (...) qui viennent du diplôme (...) » « (...) qu'on n'a peut-être pas forcément besoin (...) » « (...) des demandes qui peuvent être beaucoup plus précises dans certains domaines (...) » « (...) quelqu'un qui n'a pas tellement étudié le problème du diabète à l'école » « (...) même s'il a eu les cours qu'on nous dispense à l'école d'infirmière (...) » « (...) les gens peuvent être intéressés pour aller faire des formations plus précises sur le diabète (...) » « (...) ou sur d'autres pathologies en particulier qui peuvent être prises en charge dans le service où ils travaillent (...) »	Les besoins professionnels Représentations personnelles	Motivation à la formation
214 223	à	o43- D'accord. Il y a aussi une nouvelle donnée dans la réforme, c'est le droit à la formation en dehors du temps de travail, qui est, qui peut être rémunéré à 50%. Si vous partez en formation sur votre temps de repos, qu'est-ce que vous en pensez ? O43- Bien, j'en pense que tout dépend du temps de formation, si c'est que quelques heures ça peut être encore appréciable, si c'est heu, quelque chose qui prend beaucoup de temps, on a quand même tous une vie à côté de notre travail et que, voilà, bon, chacun voit midi à sa porte dans ces cas là. Moi personnellement je ne suis pas forcément pour, je trouve que notre temps de repos est quand même quelque chose d'important et que vivre tout le temps pour son travail c'est pas forcément bien pour sa vie personnelle.	« (...) j'en pense que tout dépend du temps de formation (...) » « (...) si c'est que quelques heures ça peut être encore appréciable (...) » « (...) si c'est heu, quelque chose qui prend beaucoup de temps (...) » « (...) on a quand même tous une vie à côté de notre travail (...) » « (...) chacun voit midi à sa porte dans ces cas là (...) » « (...) Moi personnellement je ne suis pas forcément pour (...) » « (...) je trouve que notre temps de repos est quand même quelque chose d'important (...) »	Modalités et motivation (Besoin d'équilibre entre travail et vie privée)	DIF

		« (...) vivre tout le temps pour son travail (...) » « (...) c'est pas forcément bien pour sa vie personnelle (...) »			
224 238	à	o44- Donc, dans un choix qui se présenterait où l'établissement ne pourrait pas vous faire partir en formation, <i>(bruit à l'arrière provoqué par une personne qui a voulu entrer dans la pièce et qui finalement s'est retirée)</i> ne pourrait pas vous faire partir en formation sur le temps de travail et qu'il, et que, c'est une formation à laquelle vous tiendriez et que du coup il vous proposerait de partir à cette formation, vous feriez quel choix ? O44- J'en sais rien, (rire). o45- Sur un temps de repos ? O45- J'en sais rien, faut vraiment que j'y réfléchisse à ce moment là, mais je pense que, non, je ne choisirais pas forcément de partir. J'attendrai plutôt de pouvoir partir. o46- D'accord. O46- Que de le faire sur mon temps personnel. o47- Donc, vous diriez que finalement ce, cette possibilité ne vous apporte pas grand-chose, pour vous, ce droit qu'ils ont donné, finalement. O47- Non, non.	« (...) J'en sais rien, (rire) (...) » « (...) faut vraiment que j'y réfléchisse à ce moment là (...) » « (...) mais je pense que, non (...) » « (...) je ne choisirais pas forcément de partir (...) » « (...) J'attendrai plutôt de pouvoir partir (...) » « (...) Que de le faire sur mon temps personnel (...) »	Modalités et motivation	DIF
239 255	à	o48- Non, d'accord. La mise en place du droit individuel à la formation a-t-elle changé vos habitudes de fonctionnement ? Pourquoi ? Et, à partir de votre expérience pouvez-vous nous dire, en les citant, quels sont les avantages et les inconvénients pour vous, du droit individuel à la formation ? O48- Alors, je dirai que, qu'est-ce que ça a changé, pas forcément grand grand-chose sauf nous limiter éventuellement dans la quantité de formations qu'on peut faire par année. Euh, les avantages ? j'en vois pas forcément beaucoup, puisque si on est limité dans le nombre de formations, on, forcément c'est moins intéressant pour, pour l'agent en question. Euh, les inconvénients, ce serait, ce serait en même temps ça, c'est-à-dire, le fait qu'on soit trop limité à pas pouvoir faire le nombre de formations. Et après c'est, je trouve que ce qui n'est pas bien réparti, c'est qu'y a des agents qui vont demander des formations et d'autres qui vont pas	« (...) ça a changé, pas forcément grand grand-chose (...) » « (...) sauf nous limiter éventuellement dans la quantité de formations qu'on peut faire par année (...) » « (...) les avantages ? j'en vois pas forcément beaucoup (...) » « (...) puisque si on est limité dans le nombre de formations (...) » « (...) forcément c'est moins intéressant (...) » « (...) pour l'agent en question (...) » « (...) les inconvénients, ce serait (...) » « (...) le fait qu'on soit trop limité à pas pouvoir	Définition Conséquence Inconvénient à la formation	Les représentations du DIF

		<p>en demander du tout et que ces agents là, pourraient faire bénéficier de leur temps annuel pour d'autres professionnels qui ont envie de partir, ça je trouve ça, un petit heu...Bon maintenant, je comprends que tout le monde a le droit à la formation, mais les gens qui n'en demandent pas devraient pouvoir donner leur temps à ceux qui n'ont pas assez de temps sur leur DIF, justement pour pouvoir partir.</p>	<p>faire le nombre de formations (...) »</p> <p>« (...) je trouve que ce qui n'est pas bien réparti (...) »</p> <p>« (...) qu'y a des agents qui vont demander des formations (...) »</p> <p>« (...) et d'autres qui vont pas en demander du tout (...) »</p> <p>« (...) ces agents là, pourraient faire bénéficier de leur temps annuel pour d'autres professionnels qui ont envie de partir (...) »</p> <p>« (...) maintenant, je comprends que tout le monde a le droit à la formation (...) »</p> <p>« (...) mais les gens qui n'en demandent pas (...) »</p> <p>« (...) devraient pouvoir donner leur temps à ceux qui n'ont pas assez de temps sur leur DIF (...) »</p> <p>« (...) justement pour pouvoir partir (...) »</p>	<p>Inconvénient</p> <p>Inconvénient</p>	
256 267	à	<p>o49- Ouais, d'accord. Pouvez-vous décrire la façon dont vous vous inscrivez en formation continue, donc dans votre établissement, du recueil des souhaits, à l'inscription ?</p> <p>O49- Eh bien, le recueil des souhaits, il est fait à partir du tableau des formations qui sont proposées.</p> <p>o50- Un tableau de formation ? c'est-à-dire ?</p> <p>O50- C'est-à-dire qu'il y a tous les ans, une certaine quantité de formations qui sont répertoriées en fonction des demandes des agents, et à partir de là, les formations qui sont retenues par agent, sont proposés à des dates en particulier. En fonction de ça, si, c'est une formation qui vraiment nous intéresse, on peut toujours négocier de pouvoir partir, pouvoir la faire ou pas. Après c'est le recueil en fait de chacun, tout le monde est concerné par les formations, ceux qui sont intéressés les demandent, ceux qui sont pas intéressés n'en demandent pas. Tous les gens ça peut...</p>	<p>« (...) le recueil des souhaits, il est fait à partir du tableau des formations qui sont proposées (...) »</p> <p>« (...) il y a tous les ans (...) »</p> <p>« (...) une certaine quantité de formations qui sont répertoriées en fonction des demandes des agents (...) »</p> <p>« (...) à partir de là, les formations qui sont retenues par agent sont proposés à des dates en particulier (...) »</p> <p>« (...) si, c'est une formation qui vraiment nous intéresse, on peut toujours négocier de pouvoir partir (...) »</p> <p>« (...) c'est le recueil en fait de chacun (...) »</p>	L'accès	Formation continue

		<p>« (...) tout le monde est concerné par les formations (...) »</p> <p>« (...) ceux qui sont intéressés les demandent (...) »</p> <p>« (...) »</p> <p>« (...) ceux qui sont pas intéressés n'en demandent pas (...) »</p>		
268 271	à	<p>o51- Et alors du coup dans cette forme d'inscription, est-ce que quelque chose a changé entre la mise en place du DIF, là et maintenant ?</p> <p>O51- Alors, je dirai que oui, parce que avant j'crois que les formations étaient proposées à tous les agents, et chacun s'y inscrivait comme il voulait.</p>	<p>« (...) je dirai que oui (...) »</p> <p>« (...) avant j'crois que les formations étaient proposées à tous les agents (...) »</p> <p>« (...) chacun s'y inscrivait comme il voulait(...) »</p>	<p>Accès à la formation</p> <p>Formation continue</p>
271 280	à	<p>Maintenant je dirai que, d'abord il y a eu un tri de fait par rapport au budget formations qui a été restreint, c'est fait que c'est les formations qui sont les plus demandées qui ont été retenues pour rentrer dans le budget, et à partir du moment où on a demandé une formation on suppose que les gens vont s'y inscrire, on va même leur proposer une date carrément, j'crois qu'une fois que la formation est demandée, c'est inscrit par agent, ensuite, ça veut dire qu'on est un peu restreint, parce ce que les formations qu'on a demandées mais qui n'ont pas étaient retenues, du coup, ben, on n'en bénéficie pas et on ne peut pas aller en formation sur ce qu'on avait éventuellement émis comme souhait...donc on est bah relativement bloqué, par rapport à tout ça.</p>	<p>« (...) il y a eu un tri de fait par rapport au budget formations qui a été restreint (...) »</p> <p>« (...) c'est fait que c'est les formations qui sont les plus demandées qui ont été retenues pour rentrer dans le budget (...) »</p> <p>« (...) à partir du moment où on a demandé une formation on suppose que les gens vont s'y inscrire (...) »</p> <p>« (...) on va même leur proposer une date carrément (...) »</p> <p>« (...) j'crois qu'une fois que la formation est demandée, c'est inscrit par agent (...) »</p> <p>« (...) ensuite, ça veut dire qu'on est un peu restreint (...) »</p> <p>« (...) parce ce que les formations qu'on a demandées (...) »</p> <p>« (...) mais qui n'ont pas étaient retenues (...) »</p> <p>« (...) on n'en bénéficie pas (...) »</p> <p>« (...) on ne peut pas aller en formation sur ce qu'on avait éventuellement émis comme souhait (...) »</p> <p>« (...) donc on est bah relativement bloqué, par rapport à tout ça (...) »</p>	<p>Stratégie de l'établissement reposant sur le nombre de demandes</p> <p>Conséquence</p> <p>Conséquence</p> <p>Dispositif de formation depuis le DIF</p>

281 297	à	<p>o52- D'accord, et les formations qui ont été retenues, ont été retenues par rapport à quoi ?</p> <p>O52- Euh, je crois que ça a été retenu par, en fait, la quantité d'agents qui ont demandé cette formation. Je crois qu'il y a des formations qui ont été plus sollicitées par les agents dans certains pôles de l'établissement, et donc du coup il y a des formations qui sont devenues des formations prioritaires, puisqu'elles ont été le plus demandées et puis bah en fonction du budget qui a été établi dans le pôle de chaque, de l'établissement. Chaque pôle de l'établissement a un budget et donc à partir de là, les formations sont réservées on va dire, en fonction du nombre d'agents.</p> <p>o53- Y a pas...est-ce qu'il y a un lien qui a été établi avec les projets ? 289</p> <p>O53- Alors, forcément il y a un lien qui a été établi avec les projets: le projet de soins, les projets du pôle et les projets de service, il y a des formations qui ont été retenues en fonction de ça, j'espère en tout cas, que les formations qui ont été retenues, y a eu de la demande, parce que sinon, c'est peut-être un peu idiot (rire), mais bon, j'ai pas fait le détail de tout ça. Mais c'est vrai qu'il y a un petit peu particulier, alors, c'est sûr que tout ce qui va concerner le pôle, sur le projet médical et le projet de soins, on espère que ça attire les gens et qu'il y a des formations qui vont être demandées, maintenant c'est peut-être pas forcément le cas.</p>	<p>« (...) je crois que ça a été retenu par, en fait, la quantité d'agents qui ont demandé cette formation (...) »</p> <p>« (...) Je crois qu'il y a des formations qui ont été plus sollicitées par les agents (...) »</p> <p>« (...) du coup il y a des formations qui sont devenues des formations prioritaires (...) »</p> <p>« (...) puisqu'elles ont été le plus demandées (...) »</p> <p>« (...) et puis bah en fonction du budget qui a été établi dans le pôle de chaque, de l'établissement (...) »</p> <p>« (...) Chaque pôle de l'établissement a un budget (...) »</p> <p>« (...) donc à partir de là, les formations sont réservées on va dire, en fonction du nombre d'agents (...) »</p> <p>« (...) forcément il y a un lien qui a été établi avec les projets (...) »</p> <p>« (...) il y a des formations qui ont été retenues en fonction de ça (...) »</p> <p>« (...) j'espère en tout cas, que les formations qui ont été retenues, y a eu de la demande (...) »</p> <p>« (...) parce que sinon, c'est peut-être un peu idiot (rire) (...) »</p> <p>« (...) j'ai pas fait le détail de tout ça (...) »</p> <p>« (...) Mais c'est vrai qu'il y a un petit peu particulier (...) »</p> <p>« (...) c'est sûr que tout ce qui va concerner le pôle, sur le projet médical et le projet de soins (...) »</p> <p>« (...) on espère que ça attire les gens et qu'il y a des formations qui vont être demandées (...) »</p> <p>« (...) maintenant c'est peut-être pas forcément le cas (...) »</p>	<p>Stratégie de l'établissement</p> <p>Stratégie de l'établissement</p> <p>Représentation du dispositif de formation en lien avec du non-dit</p> <p>Perception de la stratégie de l'établissement à l'origine des propositions : doute</p>	DIF
------------	---	--	---	--	-----

298 303	à	<p>o54- D'accord, est-ce que dans le support qui vous était proposé, là, pour vous présenter les différentes formations, est-ce que vous saviez lesquelles pouvaient s'inscrire dans le DIF ou pas ?</p> <p>O54- Euh, oui je crois qu'il y en a qui sont, oui, il me semble qu'il y en a, on était même informés de ce qui pouvait rentrer dans le DIF et de ce qui ne rentrait pas dans le DIF.</p>	<p>« (...) oui je crois qu'il y en a qui sont (...) »</p> <p>« (...) oui, il me semble qu'il y en a (...) »</p> <p>« (...) on était même informés de ce qui pouvait rentrer dans le DIF et de ce qui ne rentrait pas dans le DIF (...) »</p>	La stratégie de l'établissement	DIF
304 321	à	<p>o55- D'accord, très bien. Comment mettez-vous en pratique ce que vous apprenez en formation continue ? En fait comment vous faites passer le message à vos collègues ?</p> <p>O55- Alors, c'est pas toujours facile de faire passer le message à nos collègues, le mieux ce serait de pouvoir faire un compte rendu de formation, mais on n'a pas toujours le temps de le faire. Après c'est souvent des indications, des brèves qui passent dans le service, voilà, c'est pas toujours, euh ; très informel, c'est à celles qui sont sur place au moment où se pose le problème qu'on a pu rencontrer en formation, dont on a parlé en formation en tout cas, et quand le problème se pose dans le service, c'est comme ça qu'on fait passer les infos, euh on n'a malheureusement pas le temps de faire un retour de formation, c'est bien dommage parce que du coup ce serait très intéressant.</p> <p>o56- Est-ce que c'est le temps qui vous manque ou est-ce que c'est une organisation ?</p> <p>O56- Oh, je pense qu'il y a des deux, il y a forcément le temps qui nous manque parce que c'est pas toujours facile de se donner un temps et de réunir tout le monde, pour que tout le monde puisse profiter de ce temps là, et puis bien l'organisation du service, oui, fait forcément que le travail faisant, on peut pas toujours s'arrêter, se poser pendant une heure pour parler de ce qu'on a vu en formation ou de ce qu'on a pu entendre, ou apprendre dans les temps de formation ;</p>	<p>« (...) c'est pas toujours facile de faire passer le message à nos collègues (...) »</p> <p>« (...) le mieux ce serait de pouvoir faire un compte rendu de formation (...) »</p> <p>« (...) mais on n'a pas toujours le temps de le faire (...) »</p> <p>« (...) c'est souvent des indications, des brèves qui passent dans le service (...) »</p> <p>« (...) c'est pas toujours, euh (...) »</p> <p>« (...) très informel (...) »</p> <p>« (...) c'est à celles qui sont sur place au moment où se pose le problème qu'on a pu rencontrer en formation (...) »</p> <p>« (...) dont on a parlé en formation en tout cas (...) »</p> <p>« (...) et quand le problème se pose dans le service (...) »</p> <p>« (...) c'est comme ça qu'on fait passer les infos (...) »</p> <p>« (...) on n'a malheureusement pas le temps de faire un retour de formation (...) »</p> <p>« (...) c'est bien dommage (...) »</p> <p>« (...) parce que du coup ce serait très intéressant (...) »</p> <p>« (...) je pense qu'il y a des deux (...) »</p> <p>« (...) il y a forcément le temps qui nous manque (...) »</p> <p>« (...) c'est pas toujours facile de se donner un temps et de réunir tout le monde (...) »</p> <p>« (...) pour que tout le monde puisse profiter de ce</p>	-transmissions des savoirs officieuse	Retour de formation

			temps là (...) » « (...) et puis bien l'organisation du service (...) » « (...) le travail faisant, on peut pas toujours s'arrêter, se poser pendant une heure pour parler de ce qu'on a vu en formation ou de ce qu'on a pu entendre, ou apprendre dans les temps de formation (...) »		
322 329	à	o57- D'accord. Et est-ce que là actuellement tel que c'est organisé, en fait au coup par coup, vous êtes en train de dire, est-ce que vous estimez apprendre des choses de vos collègues qui partent en formation ? O57- Et bah on apprend des petites bribes comme ça de temps en temps, qui passent, et c'est pas toujours très constructif, parce que c'est une méthode que va utiliser le formateur, c'est pas forcément la méthode qu'on utilise dans le service, c'est certainement pas la méthode qu'a dû apprendre le chef de service qui va nous demander de faire des choses.	« (...) on apprend des petites bribes comme ça de temps en temps, qui passent (...) » « (...) c'est pas toujours très constructif (...) » « (...) c'est une méthode que va utiliser le formateur (...) » « (...) c'est pas forcément la méthode qu'on utilise dans le service (...) » « (...) c'est certainement pas la méthode qu'a dû apprendre le chef de service qui va nous demander de faire des choses (...) »	-transmissions des savoirs officieuse	Le retour de formation
329 332	à	Donc c'est vrai que c'est aussi le problème du retour des formations, c'est d'arriver à donner les informations non seulement aux soignants mais aussi aux médecins et là du coup ça devient difficile de, d'arriver à réunir tout le monde pour heu,	« (...) c'est aussi le problème du retour des formations (...) » « (...) c'est d'arriver à donner les informations non seulement aux soignants mais aussi aux médecins (...) » « (...) là du coup ça devient difficile (...) » « (...) d'arriver à réunir tout le monde (...) »	Transmission des savoirs et informations	Le retour de formation
332 336	à	donc c'est vrai qu'on apprend des petits bouts comme ça de temps en temps, alors, ça peut être constructif, on peut utiliser la méthode...mais ils sont pas forcément, on va dire opposants à ce qu'on utilise des nouvelles méthodes, mais tout le monde va pas forcément le faire dans le même sens, c'est pas toujours efficace.	« (...) on apprend des petits bouts comme ça de temps en temps (...) » « (...) ça peut être constructif (...) » « (...) on peut utiliser la méthode (...) » « (...) ils sont pas forcément, on va dire opposants à ce qu'on utilise des nouvelles méthodes (...) » « (...) mais tout le monde va pas forcément le faire dans le même sens (...) » « (...) c'est pas toujours efficace (...) »	La transmission officieuse	Le retour de formation

337 354	à	<p>o58- D'accord. Avez-vous bénéficié d'un entretien de formation en 2009 ?</p> <p>O58- Oui, tout à fait avec le cadre du service, qui a dû se dérouler je crois si mes souvenirs sont bons lors de l'entretien annuel, et voilà, on parle de formations dont on est intéressées.</p> <p>o59- D'accord, on vous demande quoi à ces formations, à cet entretien ?</p> <p>O59- On nous demande c'qu'on, comment on a passé l'année, on va dire (rire), comment, ça se passe dans le service, est-ce qu'il y a des problèmes particuliers dont on veut parler, est-ce que, est-ce qu'il y a des choses voilà, qui veulent arriver sur la table et qu'il faut qu'on débatten, est-ce que, en même temps, quelles sont les formations qu'on a envie de faire dans l'année, est-ce qu'on est intéressé par quelque chose de particulier, est-ce que voilà, s'il y a des problèmes, s'il y a pas de problème, si...</p> <p>o60- On vous demande vos objectifs ?</p> <p>O60- Oui, nos objectifs de travail (rires), oui, en gros, oui, c'est ça.</p> <p>o61- D'accord, très bien, bon, bien écoutez, j'ai trouvé cet entretien très enrichissant. Je vous remercie d'y avoir participé.</p> <p>O61- Merci, beaucoup.</p> <p>o62- Et puis, bien je vous dis à bientôt.</p> <p>O62- Merci.</p>	<p>« (...) Oui, tout à fait avec le cadre du service (...) »</p> <p>« (...) qui a dû se dérouler je crois si mes souvenirs sont bons lors de l'entretien annuel (...) »</p> <p>« (...) on parle de formations dont on est intéressées</p> <p>« (...) On nous demande c'qu'on, comment on a passé l'année (...) »</p> <p>« (...) comment, ça se passe dans le service (...) »</p> <p>« (...) est-ce qu'il y a des problèmes particuliers dont on veut parler (...) »</p> <p>« (...) est-ce qu'il y a des choses voilà, qui veulent arriver sur la table (...) »</p> <p>« (...) et qu'il faut qu'on débatten (...) »</p> <p>« (...) en même temps, quelles sont les formations qu'on a envie de faire dans l'année (...) »</p> <p>« (...) est-ce qu'on est intéressé par quelque chose de particulier (...) »</p> <p>« (...) est-ce que voilà, s'il y a des problèmes (...) »</p> <p>« (...) Oui, nos objectifs de travail (rires), oui, en gros, oui, c'est ça (...) »</p>	<p>L'accès à la formation</p> <p>L'accès à la formation</p>	<p>Formation continue</p> <p>Formation continue</p>
------------	---	--	---	---	---

N° de lignes	Entretien de Séverine	Unités de sens	Sous-thèmes	Thèmes
1 à 22	<p>s1- Alors, bon, ça a l'air de fonctionner, ouais, c'est bon, ça a l'air d'enregistrer, je vous le mets devant.</p> <p>S1- D'accord.</p> <p>s2- Voilà, donc en fait, heu... le guide d'entretien serait, se déroulera en deux parties, heu... des questions qui concernent la formation continue avant la mise en place du DIF, et puis ensuite, est-ce que ça change quelque chose pour vous la mise en place de ce droit individuel à la formation. Donc, heu, depuis combien d'années travaillez vous dans la fonction publique hospitalière ?</p> <p>S2- Depuis 99</p> <p>s3- 99, d'accord.</p> <p>S3- Novembre</p> <p>s4- Est-ce que vous pouvez décrire brièvement votre parcours professionnel ?</p> <p>S4- Heu, oui, alors, heu, ben, j'ai travaillé neuf mois en long séjour, puis ensuite en médecine interne deux mois, après j'ai intégré l'équipe de nuit en soins intensifs cardiologie pendant deux ans et demi et après je suis retournée de jour à ma demande en cardiologie et là depuis le mois de janvier je suis en consultation cardiologique, donc je fais, heu, on va dire 30% de tabacologie parce que j'ai fait un DU de tabacologie en 2007.</p> <p>s5- D'accord.</p> <p>S5- Et, je fais 40% neuro, donc, avec, heu, un neurologue, donc je l'assiste pour les EEG, les EMG, et de la cardio, donc, j'aide, j'assiste les cardiologues pour les écho coeur, les tests d'effort, voilà.</p>	<p>« (...) Depuis 99 (...) »</p> <p>« (...) Novembre (...) »</p> <p>« (...) j'ai travaillé neuf mois en long séjour (...) »</p> <p>« (...) ensuite en médecine interne deux mois (...) »</p> <p>« (...) après j'ai intégré l'équipe de nuit en soins intensifs cardiologie pendant deux ans et demi (...) »</p> <p>« (...) après je suis retournée de jour à ma demande en cardiologie (...) »</p> <p>« (...) et là depuis le mois de janvier je suis en consultation cardiologique (...) »</p> <p>« (...) je fais, heu, on va dire 30% de tabacologie (...) »</p> <p>« (...) parce que j'ai fait un DU de tabacologie en 2007 (...) »</p> <p>« (...) Et, je fais 40% neuro (...) »</p> <p>« (...) je l'assiste pour les EEG, les EMG, et de la cardio, « (...) j'assiste les cardiologues pour les écho coeur, les tests d'effort (...) »</p>	<p>Expérience</p> <p>Accès</p> <p>Expérience</p>	<p>Compétence et mobilité</p> <p>Formation</p> <p>Compétence</p>
23 à 34	<p>s6- D'accord, très bien. Heu, que représente pour vous la formation continue à l'hôpital ?</p> <p>S6- (soupir et rire)</p> <p>s7- En fait, si ça peut vous aider, à quoi ça sert, qu'est-ce qu'elle vous apporte ?</p> <p>S7- Alors, heu, là la dernière formation continue que j'ai fait, je trouve qu'elle m'a apporté quand même un bien-être,</p>	<p>« (...) la dernière formation continue que j'ai fait (...) »</p> <p>« (...) je trouve qu'elle m'a apporté quand même un bien-être, c'était sur les massages(...) »</p> <p>« (...) c'est une approche aussi qui peut être aussi personnelle (...) »</p> <p>« (...) bien qu'on peut mettre en pratique dans les</p>	<p>Les besoins individuels</p> <p>Approche personnelle</p>	<p>Motivation et formation</p>

53 à 53	S14- Donc y a des priorités, après c'est pas nous,	« (...) Donc y a des priorités, (...) » « (...) après c'est pas nous, (...) »	Dispositif	Formation
53 à 54	on la demande, on, on choisit trois formations voire quatre, on met nos priorités et,	« (...) on la demande (...) » « (...) on choisit trois formations voire quatre, (...) » « (...) on met nos priorités et, (...) »	Accès	Formation et motivation
54 à 65	et malheureusement après c'est le bureau qui décide en bas, qui décide en bas s15- Le bureau du personnel. S15- Oui. s16- Ok, c'est pas le cadre. S16- Non, il y a quelqu'un qui est chargé en bas de, donc vis-à-vis de, des années dans le service, enfin voilà, du nombre de formations qu'on a eues déjà durant l'année, donc elle, elle applique ... s17- D'accord, donc c'est basé sur l'ancienneté, S17- L'ancienneté s18- Et le nombre de formations réalisées S18- Oui	« (...) et malheureusement après c'est le bureau qui décide (...) » « (...) Non, il y a quelqu'un qui est chargé en bas (...) » « (...) des années dans le service (...) » « (...) du nombre de formations qu'on a eues déjà durant l'année, donc elle, elle applique ... (...) » « (...) L'ancienneté (...) » « (...) Oui (...) »	Accès (dispositif) (critères d'accès)	Formation
66 à 69	s19- D'accord, heu, est-ce que lorsque vous demandiez des formations, vous bénéficiiez d'un entretien de formation avec le cadre, comment ça se faisait en fait ? S19- Y'en avait pas du tout, alors moi, heu (soupir) là c'est, non on n'avait pas, on avait juste une feuille où on remplissait en fait, nos choix, voilà.	« (...) Y'en avait pas du tout, (...) » « (...) non on n'avait pas, (...) » « (...) on avait juste une feuille où on remplissait en fait, nos choix, voilà. (...) »	Dispositif	Compétence
69 à 84	Mais plus particulièrement, moi quand j'ai demandé la, le DU de tabacologie, en effet j'ai rencontré mon cadre, c'est aussi mon cadre, c'était un projet, heu, du service de cardiologie s20- D'accord S20- Qu'il y ait quelqu'un, une infirmière, deux infirmières tabacologues au moins par rapport au risque qu'entraîne le tabagisme vis-à-vis des accidents, des maladies cardiovasculaires, heu donc oui, je, là, j'ai formulé mes motivations etcetera et, heu, j'ai envoyé en effet une lettre, mais je n'ai pas été reçue pour autant, puisque bon on n'était que deux à, en fait à postuler, donc heu, y a eu l'accord tout	« (...) Mais plus particulièrement, moi quand j'ai demandé la, le DU de tabacologie, (...) » « (...) en effet j'ai rencontré mon cadre, c'est aussi mon cadre, c'était un projet, heu, du service de cardiologie (...) » « (...) Qu'il y ait quelqu'un, une infirmière, deux infirmières tabacologues au moins par rapport au risque qu'entraîne le tabagisme vis-à-vis des accidents, des maladies cardiovasculaires (...) » « (...) j'ai formulé mes motivations etcetera (...) » « (...) j'ai envoyé en effet une lettre (...) »	Dispositif d'Accès (Choix) Critère d'accès Accès	Formation

	<p>de suite, ils en cherchaient que deux donc, s21- D'accord S21- Et en plus, et pis c'était au sein du service de cardiologie, qu'ils souhaitaient ça, donc heu, voilà... s22- Ça correspondait au projet S22- Y a pas eu d'autres infirmières qui se sont proposées, donc, heu.</p>	<p>« (...) mais je n'ai pas été reçue pour autant puisque bon on n'était que deux à, en fait à postuler (...) » « (...) y a eu l'accord tout de suite, ils en cherchaient que deux (...) » « (...) c'était au sein du service de cardiologie, qu'ils souhaitaient ça (...) » « (...) Y a pas eu d'autres infirmières qui se sont proposées (...) »</p>		
85 à 98	<p>s23- D'accord, ok. Est-ce que vous estimez queee, l'accès à la formation était facile ou pas ? S23- (Soupir) Ça c'est plus heu, c'est dommage que mon mari, il pourrait, parce que lui aussi il est en formation, il passe un master justement s24- Ah, oui S24- En sanitaire et social, et ça a été très difficile à mettre en place, ça dépend en fait du projet d'équipe, hein, parce que 'fin, pour la tabacologie, j'ai pas eu de difficulté puisque c'était un, un projet au sein du service ... s25- Et alors là pour le toucher relationnel comme vous dites, vous étiez en soins palliatifs ? S25- J'avais fait une formation de soins palliatifs s26- D'accord. S26- Oui, mais le toucher dans le soin, mais ça faisait quatre ans que je le demandais, mais bon.</p>	<p>« (...) c'est dommage que mon mari, il pourrait, parce que lui aussi il est en formation, il passe un master justement (...) » « (...) En sanitaire et social, et ça a été très difficile à mettre en place, (...) » « (...) ça dépend en fait du projet d'équipe (...) » « (...) pour la tabacologie, j'ai pas eu de difficulté puisque c'était un, un projet au sein du service ...(...) » « (...) J'avais fait une formation de soins palliatifs (...) » « (...) Oui, mais le toucher dans le soin (...) » « (...) ça faisait quatre ans que je le demandais (...) »</p>	<p>Critères d'accès</p> <p>Accès</p>	Formation continue
99 à 110	<p>s27- Et, heu, comment vous choisissez vos formations, vous avez un support ? S27- Oui, un support s28- D'accord S28- Voilà. s29- Ok S29- Mais, c'est au sein de, en fait au sein de l'hôpital, qu'on a ces formations s30- Donc, c'est, le support il est fabriqué par, heuuuuu S30- par celle qui gère les formations en fait s31- D'accord, la responsable des formations, ok, et est-ce que vous, vous êtes concertées, pour, heu, pour émettre des idées de formations</p>	<p>« (...) Oui, un support (...) » « (...) en fait au sein de l'hôpital, qu'on a ces formations (...) » « (...) par celle qui gère les formations en fait (...) » « (...) non pas du tout.(...) »</p>	Dispositif d'accès	Formation continue

	S31- Alors, ben non pas du tout. s32- Non.			
111 à 123	S32- Ou alors, on va l'être quand on a fait la formation, où ils vont nous demander justement, qu'est-ce que cette formation nous a apporté, qu'est-ce qu'on pourrait approfondir, donc là on peut émettre des souhaits, et, et, hum, donc madame L., celle qui gère, justement toutes ces formations au sein institutionnel et assiste justement à ces critiques là, donc elle prend en note, mais est-ce que après... s33- Qu'est-ce que vous appelez assister aux critiques, c'est-à-dire que vous faites une réunion en retour... S33- Oui, voilà, au retour on a une feuille à remplir auprès de la formatrice qui est présente, hein, qui a fait, heu, la formation et Madame L. qui gère justement ces formations institutionnelles, enfin toutes les formations que j'ai fait à peu près c'était comme ça. s34- Donc, madame L. assiste à toutes les fins de formations ? S34- Voilà	« (...) Ou alors, on va l'être quand on a fait la formation (...) », « (...) où ils vont nous demander justement, qu'est-ce que cette formation nous a apporté, qu'est-ce qu'on pourrait approfondir (...) » « (...) là on peut émettre des souhaits, (...) » « (...) madame L., celle qui gère, justement toutes ces formations au sein institutionnel et assiste justement à ces critiques là, donc elle prend en note, mais est-ce que après... « (...) Oui, voilà, au retour on a une feuille à remplir auprès de la formatrice qui est présente (...) » « (...) qui a fait, heu, la formation et Madame L. qui gère justement ces formations institutionnelles (...) » « (...) enfin toutes les formations que j'ai fait à peu près c'était comme ça.(...) »	Evaluation du dispositif	Formation continue
124 à 126	s35- A tous les bilans ? S35- C'est des formations institutionnelles, voilà, qui sont conçues au sein de l'hôpital, pas celles qui sont faites à l'extérieur, hein	« (...) C'est des formations institutionnelles (...) » « (...) qui sont conçues au sein de l'hôpital (...) » « (...) pas celles qui sont faites à l'extérieur (...) »	Dispositif d'évaluation	La formation continue
127 à 128	s36- Oui, d'accord, ok, très bien. Ok, hummm S36- Là il y a un bilan qui est dressé, mais, après qu'est-ce qu'elle fait de ce bilan, heu...	« (...) Là il y a un bilan qui est dressé (...) » « (...) après qu'est-ce qu'elle fait de ce bilan (...) »	Dispositif d'Evaluation	La formation continue
129 à 139	s37- D'accord, est-ce que vous savez si les, les cadres, les chefs de service sont concertés pour les, la proposition de ce catalogue de formations, du coup ? S37- Ça, je sais pas. s38- Vous savez pas. S38- Je pense pas. s39- Non. S39- Hum. s40- Ouais parce que du coup, peut-être que les, s'ils étaient	« (...) Ça, je sais pas (...) » « (...) Je pense pas (...) » « (...) Hum.(...) » « (...) Hum (...) »	Dispositif (non dit)	La formation continue

	concertés, heu, ils s'en réfèreraient aux équipes, eux, du coup, avant, demander aux équipes quels choix de formations. S40- Hum.			
140 à 148	s41- Donc du coup, ça veut dire que là, heu, vous demandiez une formation, sans formuler de besoin réel de développer quelque chose. S41- Non, voilà, tout à fait. s42- Ouais, d'accord, ok, vous choisissiez la formation, parce que, heu... S42- Voilà. s43- Par plaisir, par quel S43- Heu, par plaisir ; là par exemple, j'avais demandé une formation de manutention, parce qu'on est toujours amené, heu, voilà, savoir quelques petites techniques, heu, donc oui, le côté pratique etcetera	« (...) par plaisir (...) » « (...) là par exemple, j'avais demandé une formation de manutention (...) » « (...) parce qu'on est toujours amené, heu, voilà, savoir quelques petites techniques (...) » « (...) oui, le côté pratique (...) »	Besoin individuel Besoin professionnel	Formation et motivation
148 à 150	donc heu pour l'instant je l'ai pas eue, mais peut-être que je l'aurai l'an prochain, je sais pas... s44- D'accord, hum, hum,	« (...) pour l'instant je l'ai pas eue (...) » « (...) mais peut-être que je l'aurai l'an prochain, je sais pas...(...) »	Accès	Formation continue
151 à 152	S44- Donc, oui, c'est, y a les gestions, les gestions dans le stress, je crois, y a des formations institutionnelles comme ça qui sont instaurées.	« (...) oui, c'est, y a les gestions, les gestions dans le stress, je crois, y a des formations institutionnelles comme ça qui sont instaurées. (...) »	Dispositif	Formation continue
153 à 156	s45- Hum, hum. La formation pour vous c'est, ça relève plus du droit ou du devoir ? S45- Ah, oui, c'est (rire), heu, enfin, ben je trouve quand même que c'est un dû s46- C'est un dû, c'est-à-dire ? S46- Ben, je trouve qu'on se doit d'être formé.	« (...) je trouve quand même que c'est un dû (...) » « (...) je trouve qu'on se doit d'être formé.(...) »	Définition	Formation continue
156 à 158	Heu, ben je vais prendre tout simplement un exemple, j'ai eu mon DU depuis 2007, et, heu, je n'ai pas pu faire de congrès ni quoi que ce soit, donc, moi j'estime que depuis trois ans,	« (...) je vais prendre tout simplement un exemple, j'ai eu mon DU depuis 2007, et, heu, je n'ai pas pu faire de congrès ni quoi que ce soit, donc, moi j'estime que depuis trois ans (...) »	Description	Formation continue
158 à 162	il y a beaucoup de choses qui ont évolué etcetera et je trouve que c'est important de se former parce qu'on passe des messages, auprès des patients etcetera et, voilà, quoi, que ces	« (...) il y a beaucoup de choses qui ont évolué (...) » « (...) je trouve que c'est important de se former (...) » « (...) parce qu'on passe des messages, auprès des patients	Raison Définition	Formation continue

	messages ne soient pas faux, ou, heu, parce qu'il y a des études qui ont été faites, scientifiques, donc c'est vraiment, oui, c'est vraiment un devoir de, de se former par rapport à ça,	etcetera et, voilà, quoi, que ces messages ne soient pas faux, ou, heu, parce qu'il y a des études qui ont été faites, scientifiques, donc c'est vraiment, oui, (...) » « (...) c'est vraiment un devoir de, de se former par rapport à ça, (...) »		
162 à 164	mais bon après (soupir) faut qu'elles soient financées, quoi, faut qu'elles soient accordées...	« (...) mais bon après (soupir) faut qu'elles soient financées, quoi, faut qu'elles soient accordées...(...) »	Ccontrainte de financement	Formation continue
165 à 168	s47- Donc, quand on dit que c'est un devoir, un devoir de la part de qui ? de vous ou de l'institution S47- Ce serait de l'institution et de, et de, de l'acteur aussi de faire la démarche, je veux dire, hein, moi,	« (...) Ce serait de l'institution (...) » « (...) de l'acteur aussi de faire la démarche (...) »	Définition (devoir)	Formation continue
168 à 169	moi-même, je fais la démarche, pour heu, je pense qu'il faut pas rester, heu dans ce qu'on a appris et que chaque chose évolue ;	« (...) moi-même, je fais la démarche (...) » « (...) je pense qu'il faut pas rester, heu dans ce qu'on a appris(...) « (...) que chaque chose évolue (...) »	Rôle Raison	Formation continue
170 à 178	s48- Hum, hum, est-ce que vous avez des collègues ou est-ce que vous en avez rencontrés qui, qui ne se formaient pas, qui ne voulaient pas faire de formation S48- Oui, oui j'en ai connus, mais, très peu s49- Très peu S49- Oui, c'est vraiment infime quand même s50- Donc, heu, à l'hôpital est-ce que vous êtes d'accord pour dire qu'on a plutôt une bonne dynamique heu ... S50- Oui, je trouve qu'on a une bonne dynamique s51- ... de formation	« (...) Oui, oui j'en ai connus, mais, très peu (...) » « (...) Oui, c'est vraiment infime quand même « (...) Oui, je trouve qu'on a une bonne dynamique (...) »	Accès	Formation continue
179 à 184	S51- Oui, enfin, j'en ai une en tête celle qui voulait pas se former, c'est que oui, elle ne voulait pas travailler en groupe, ces choses là, parce que c'est vrai que des fois les formations institutionnelles demandent de travailler en groupe, donc, c'est vrai, on se met, on se met au devant des fois, on exprime des émotions qu'on, des ressentis, qu'on souhaite pas dévoiler à d'autres, des personnes inconnues, donc c'est peut-être plus dans ce sens là, la timidité, la réserve et	« (...) Oui, enfin, j'en ai une en tête celle qui voulait pas se former, c'est que oui, elle ne voulait pas travailler en groupe, ces choses là, parce que c'est vrai que des fois les formations institutionnelles demandent de travailler en groupe, donc, c'est vrai, on se met, on se met au devant des fois, on exprime des émotions qu'on, des ressentis, qu'on souhaite pas dévoiler à d'autres, des personnes inconnues, donc c'est peut-être plus dans ce sens là, la timidité, la réserve (...) »	Représentation de la formation	Formation continue

184 à 185	pourtant c'est très enrichissant, quoi, que ce soit, dans tous les sens, quoi, c'est...	« (...) pourtant c'est très enrichissant (...) » « (...) dans tous les sens (...) »	Définition	Formation continue
186 à 196	s52- Hum, hum. Là, votre DU vous l'aviez fait en quoi, vous avez dit ? S52- En tabacologie s53- En tabaco, d'accord, donc du coup ça vous sert encore aujourd'hui pour la cardio S53- Oui, voilà. s54- Donc, on est en 2010. S54- Oui. s55- Et donc depuis 2007 S55- Voilà. s56- Est-ce que vous avez eu l'occasion de refaire des formations S56- Non, justement s57- En lien avec ce thème là ?	« (...) En tabacologie (...) » « (...) Oui, voilà.(...) » « (...) Oui.(...) » « (...)Voilà. (...) » « (...) Non, justement (...) »		Formation continue
197 à 202	S57- Hum, hum, hum, donc, là je vais à un congrès, heu, au mois de Mai, mais, heu, comment vous dire, y a pas d'ateliers pratiques, hein, j'assiste à des conférences en fait, bon c'est déjà un plus s58- Hum, hum. S58- Mais moi, ce qui me manque, oui, c'est deeee, des ateliers pratiques. s59- Hum, hum, hum.	« (...) donc, là je vais à un congrès (...) » « (...) au mois de Mai (...) » « (...) y a pas d'ateliers pratiques (...) » « (...) j'assiste à des conférences en fait (...) » « (...) bon c'est déjà un plus (...) » « (...) Mais moi, ce qui me manque (...) » « (...) des ateliers pratiques (...) »	Besoin professionnel	Formation et motivation
203 à 225	S59- Se confronter, se mettre, heu, oui, se mettre en situation. s60- Oui, parce que là, qu'est-ce que vous apprenez en formation du coup, qu'est-ce qui vous manque quand on vous fait une formation ? S60- Ben, c'est ça, c'est se mettre en situation, heu... s61- Y a pas suffisamment de pratique lorsque vous allez en formation ? S61- Hum,	« (...) Se confronter (...) » « (...) se mettre en situation (...) ». « (...) c'est ça, c'est se mettre en situation (...) » « (...) Ça, ça dépend (...) » « (...) moi, les formatrices que j'ai eues que ce soit dans le toucher dans le soin, ou les soins palliatifs, y avait quand même des ateliers, à chaque fois elle mettait des ateliers de pratique, la reformulation, enfin ces choses là, on	Besoin professionnel	La formation et la motivation

	<p>s62- On vous apprend de la théorie. S62- Oui s63- Et du coup derrière, vous avez des difficultés à, à mettre en pratique ce que vous apprenez ? S63- (Soupir), Ça, ça dépend, hein moi, les formatrices que j'ai eues que ce soit dans le toucher dans le soin, ou les soins palliatifs, y avait quand même des ateliers, à chaque fois elle mettait des ateliers de pratique, la reformulation, enfin ces choses là, on était... s64- Hum, hum, d'accord S64- Donc, heu, mais moi j'imagine que, oui, les formations, heu, ben là comme je vais aller, c'est des conférences, bon, ben, oui, je vais (rire), je vais écouter, je vais peut-être, heu, remettre sur le terrain, mais y aura ce petit manque, voilà, d'être confrontée, de jouer des jeux de rôles ou, heu, voilà de... s65- Hum, hum, S65- ...faire des ateliers pratiques, quoi, c'est vraiment. s66- D'accord (inspiration). S66- C'est différent, quoi.</p>	<p>était... (...) » « (...) mais moi j'imagine (...) » « (...) les formations (...) » « (...) comme je vais aller, c'est des conférences (...) » « (...) je vais écouter (...) » « (...) je vais peut-être, heu, remettre sur le terrain (...) » « (...) mais y aura ce petit manque, voilà, d'être confrontée, de jouer des jeux de rôles (...) » « (...) faire des ateliers pratiques (...) » « (...) C'est différent (...) »</p>		
226 à 245	<p>s67- La question suivante, heu, ne va pas être forcément facile à répondre, puisque, heu, c'était est-ce que vous estimez être une personne qui réalise beaucoup de formations, quand vous vous comparez aux autres, du coup, et à combien vous pouvez chiffrer le nombre d'heures que vous, que vous réalisez alors soit par an soit par là pour le coup... S67- D'accord. s68- Ça fait trois ans voilà, c'est ça, que vous n'êtes pas allée en formation ? S68- Oui, heu, ben, trois ans par rapport au tabac, sinon, je..., donc je, j'ai fait le toucher dans le soin, ça c'était en début d'année, soins palliatifs, c'est vrai qu'entre-temps y a eu deux grossesses (rire) s69- D'accord. S69- Donc, 6 mois d'absence s70- Normal.</p>	<p>« (...) trois ans par rapport au tabac (...) » « (...) j'ai fait le toucher dans le soin, ça c'était en début d'année, soins palliatifs, (...) » « (...) c'est vrai qu'entre-temps y a eu deux grossesses (...) » « (...) 6 mois d'absence (...) » « (...) forcément après, on décide des formations institutionnelles au mois de Septembre donc si on n'est pas au sein de l'établissement au mois de Septembre, y aura pas de formation décidée pour l'année, heu... (...) » « (...) Donc avec les grossesses forcément (...) »</p>	Critères d'accès	Formation continue

	<p>S70- Donc, forcément après, on décide des formations institutionnelles au mois de Septembre donc si on n'est pas au sein de l'établissement au mois de Septembre, y aura pas de formation décidée pour l'année, heu...</p> <p>s71- Hum, hum.</p> <p>S71- ...d'après, quoi</p> <p>s72- Hum, hum.</p> <p>S72- Donc avec les grossesses forcément, heu (rire)</p>			
246 à 250	<p>s73- Et, heu, pourquoi au mois de Septembre, c'est...</p> <p>S73- C'est au moment des notations</p> <p>s74- D'accord.</p> <p>S74- Je sais pas pourquoi, ça peut faire aussi partie d'un, on appuie un peu plus au niveau des notations qu'on aimerait cette formation, des fois.</p>	<p>« (...) C'est au moment des notations (...) »</p> <p>« (...) Je sais pas pourquoi, ça peut faire aussi partie d'un, on appuie un peu plus au niveau des notations qu'on aimerait cette formation, des fois. (...) »</p>	Dispositif d'accès	Formation continue
251 à 255	<p>s75- Hum, hum, d'accord, ok, donc, heu, est-ce que vous arriveriez à chiffrer la formation</p> <p>S75- La chiffrer, heu...</p> <p>s76- A peu près.</p> <p>S76- Heu, cette année, heu, ben, j'ai eu une formation, remarquez d' EMG, d'EEG, mais bon, ça c'est normal, pour la mise en pratique, heu,</p>	<p>« (...) La chiffrer, heu... (...) »</p> <p>« (...) cette année, heu, ben, j'ai eu une formation, remarquez d' EMG, d'EEG, mais bon, ça c'est normal, pour la mise en pratique, (...) »</p>	Dispositif d'accès	Formation continue
255 à 297	<p>je suis rendue peut-être (soupir), une semaine, une semaine, 8 heures (silence, réflexion) on va dire, j'suis peut-être à 40 heures, mais...</p> <p>s77- 40 heures de formations pour l'année 2010.</p> <p>S77- Ouais,</p> <p>s78- Déjà,</p> <p>S78- Mais c'est le début d'année, seulement, oui, mais c'est des, voilà.</p> <p>s79- Ouais, ouais, d'accord. Vos, vos heures de formation sont comptées comment ?</p> <p>S79- Heu,</p> <p>s80- Une journée...</p> <p>S80- Une journée de travail</p> <p>s81- Heu, sept heures ?</p> <p>S81- Heu, (soupir) on a, ça dépend de la formatrice, des fois on à 1 heure à manger, 1 heure 30 ça dépend, donc heu, 9</p>	<p>« (...) je suis rendue peut-être (soupir) (...) »</p> <p>« (...) une semaine, une semaine, 8 heures (silence, réflexion) on va dire, j'suis peut-être à 40 heures, (...) »</p> <p>« (...) Mais c'est le début d'année, seulement (...) »</p> <p>« (...) Une journée de travail (...) »</p> <p>« (...) ça dépend de la formatrice, des fois on à 1 heure à manger, 1 heure 30 ça dépend (...) »</p> <p>« (...) 9 heures-17 heures à peu près, oui. (...) »</p> <p>« (...) Non, pas du tout en fait. (...) »</p> <p>« (...) Pour eux, c'est une journée de travail, enfin, oui, c'est ce qui est considéré, une journée de travail, normalement une journée de travail c'est 7 heures 30 (...) »</p> <p>« (...) Pour nous, dans cet établissement une journée de travail c'est 7 heures 30 (...) »</p>	Accès à la formation	Formation

	<p>heures-17 heures à peu près, oui. s82- D'accord, ok, et vous êtes pas à un nombre fixe de coté pour les formations ? S82- Non, pas du tout en fait. s83 - Non, non, vous ne savez pas S83- Pour eux, c'est une journée de travail, enfin, oui, c'est ce qui est considéré, une journée de travail, normalement une journée de travail c'est 7 heures 30. s84- Pour vous ? d'accord ok S84- Pour nous, dans cet établissement une journée de travail c'est 7 heures 30 s85- D'accord, très bien. S85- Donc, après... s86- Ok, donc, heu, oui. Donc là vous êtes à 40 heures de, de Janvier à Mai S86- Oui. s87- Oui, c'est ça 40 heures en 6 mois, à peu près de formation. S87- Oui, oui, c'est peut-être plus parce qu'avec les EMG, les EMG, j'ai pas compté mon temps (rire), donc heu, oui allez s88- Donc, du coup... S88- Peut-être 80, peut-être parce que s89- Dans l'année ? S89- Ouais on va dire s90- Et vous estimez que c'est... S90- 6 mois, non... s91- ... beaucoup, peu, heu... S91- Ben, là, quelque part la formation d'EEG et d'EMG, m'a été imposée, puisque je suis la seule, heu... s92- C'est une formation d'adaptation S92- Voilà, oui, oui s93- ... au poste c'est ça S93- Oui s94- Parce que vous avez changé d'orientation, du coup S94- Voilà, tout à fait</p>	<p>« (...) Oui, oui, c'est peut-être plus parce qu'avec les EMG, les EMG, j'ai pas compté mon temps (rire), donc heu, oui allez (...) »</p> <p>« (...) Peut-être 80, peut-être parce que (...) » « (...) Ouais on va dire (...) »</p> <p>« (...) quelque part la formation d'EEG et d'EMG, m'a été imposée (...) »</p>		
--	---	---	--	--

298 à 305	<p>s95- D'accord, et en dehors de ça vous avez fait, donc les soins palliatifs</p> <p>S95- Voilà, le toucher</p> <p>s96- Le toucher</p> <p>S96- Dans le soin et là je vais faire une conférence, qui va durer la journée, quoi.</p> <p>s97- D'accord</p> <p>S97- Sur la tabacologie, ouais</p> <p>s98- Hum, hum, d'accord.</p> <p>S98- Tabacologie</p>	<p>« (...) Dans le soin et là je vais faire une conférence, qui va durer la journée.(...) »</p> <p>« (...) Sur la tabacologie (...) »</p> <p>“(...) Tabacologie (...) »</p>	Accès	Formation continue
306 à 311	<p>s99- Ok, heu, donc du coup, oui, quand même, est-ce que, est-ce que vous estimez que c'est, ça représente beaucoup d'heures de formation, ou pas assez, par rapport à vos collègues, est-ce que vous vous positionnez comme quelqu'un qui fait beaucoup de formations ?</p> <p>S99- Par rapport à d'autres, ho, j'aimerais plus moi (rire), ha oui, oui, j'aimerais plus</p> <p>s100- Oui, hum,</p>	<p>« (...) Par rapport à d'autres (...) »</p> <p>« (...) j'aimerais plus moi (...) »</p> <p>« (...) oui, oui, j'aimerais plus (...) »</p>	Besoin individuel	Formation et motivation
312 à 326	<p>S100- Ça c'est sûr, mais bon, c'est vrai que par rapport à d'autres, surtout, quand on est infirmière aux « consultations », on a entre guillemets, moins accès à toutes ces, ces formations institutionnelles puisqu'on est moins au contact des patients, quoi, les patients ici...</p> <p>s101- Ha, d'accord.</p> <p>S101- ... c'est des consultants</p> <p>s102- Donc vous n'êtes pas désignée comme prioritaire ?</p> <p>S102- Ben, non</p> <p>s103- Ha, d'accord, ok, ok</p> <p>S103- Mais bon,</p> <p>s104- Donc là, du coup, ça veut dire que si vous êtes en « consultations », vous allez réaliser moins de formations que vos collègues ?</p> <p>S104- Oui,</p> <p>s105- D'accord, tout en en ayant réalisé 40 heures depuis le début de l'année</p> <p>S105- Hum, hum.</p>	<p>« (...) Ça c'est sûr (...) »</p> <p>« (...) c'est vrai que par rapport à d'autres(...) »</p> <p>« (...) surtout, quand on est infirmière aux « consultations » (...) »</p> <p>« (...) on a entre guillemets, moins accès à toutes ces, ces formations institutionnelles (...) »</p> <p>« (...) puisqu'on est moins au contact des patients (...) »</p> <p>« (...) ... c'est des consultants (...) »</p>	Accès à la formation et critères	Formation continue

327 à 333	<p>s106- D'accord, heuuuu, est-ce que vous arriveriez à décrire les, les raisons qui vous conduisent à vous inscrire en formation ? qu'est-ce qui vous motive en fait pour aller en formation ?</p> <p>S106- Heu, de, l'enrichissement, d'apprendre, d'apprendre autre chose, d'enrichir, ben, heu, nos connaissances déjà de ce qu'on a, et oui, tout, tout évolue donc, heu, y a des choses qu'on a mises en place y a dix ans qui sont pas les mêmes choses aujourd'hui, quoi, donc, heu, non,</p>	<p>« (...) l'enrichissement (...) »</p> <p>« (...) d'apprendre, d'apprendre autre chose (...) »</p> <p>« (...) d'enrichir, ben, heu, nos connaissances déjà de ce qu'on a, et oui, tout, tout évolue (...) »</p> <p>« (...) y a des choses qu'on a mises en place y a dix ans qui sont pas les mêmes choses aujourd'hui (...) »</p>	<p>Les besoins individuels</p> <p>(envie d'apprendre liée aux évolutions)</p>	Formation et motivation
333 à 339	<p>c'est un enrichissement personnel et puis, heu, c'est faire vivre un petit peu ces professions autrement, heu...</p> <p>s107- Hum, hum.</p> <p>S107- Et puis, c'est le contact avec les gens, découvrir d'autres personnes dans d'autres services, c'est très enrichissant aussi, quoi.</p> <p>s108- D'accord</p> <p>S108- Donc, c'est une motivation.</p>	<p>« (...) c'est un enrichissement personnel (...) »</p> <p>« (...) c'est faire vivre un petit peu ces professions autrement (...) »</p> <p>« (...) Et puis, c'est le contact avec les gens (...) »</p> <p>« (...) découvrir d'autres personnes dans d'autres services (...) »</p> <p>« (...) c'est très enrichissant aussi (...) »</p> <p>« (...) Donc, c'est une motivation. (...) »</p>	<p>Les besoins individuels</p>	Formation et motivation
340 à 356	<p>s109- Donc, heu, quand, heu, quand vous dites, heu, j'aimerais bien faire une formation, heu, vous pensez à quoi en premier, à, à regarder le catalogue des formations et à vous dire tiens, celle-là elle me plairait, ou vous dire, tiens, là je suis pas compétente...</p> <p>S109- Hum, hum.</p> <p>s110- ...donc je vais essayer de, d'aller me former sur ce domaine.</p> <p>S110- C'est plus dans ce sens là, oui</p> <p>s111- D'accord, ok, donc ça veut dire que, heu, votre logique à vous est plus de faire une formation pour développer des compétences plutôt que par, par plaisir ?</p> <p>S111- Oui, c'est plus, là où j'ai des difficultés, je préfère, justement affronter de « visu » ces difficultés, et, et les</p>	<p>« (...) C'est plus dans ce sens là, oui (...) »</p> <p>« (...) Oui, c'est plus, là où j'ai des difficultés (...) »</p> <p>« (...) je préfère, justement affronter de « visu » ces difficultés (...) »</p> <p>« (...) et les pallier par des formations (...) »</p> <p>« (...) après en effet, quand je serai plus à l'aise etcetera, oui pourquoi par faire plus par plaisir (...) »</p> <p>« (...) comme je vois mes collègues, c'était l'anglais par exemple, y a des formations sur l'anglais donc c'est plus par plaisir en effet, (...) »</p>	<p>Les besoins professionnels (avant le plaisir)</p>	Formation et motivation

	<p>pallier par des formations que, après en effet, quand je serai plus à l'aise etcetera, oui pourquoi par faire plus par plaisir, comme je vois mes collègues, c'était l'anglais par exemple, y a des formations sur l'anglais donc c'est plus par plaisir en effet, ça peut...</p> <p>s112- Hum, hum.</p> <p>S112- ...réellement, des mises en situation de difficulté, mais, heu, ce serait plus, oui (rire) acquérir des compétences</p>	<p>« (...) des mises en situation de difficulté (...) »</p> <p>« (...) ce serait plus (...) »</p> <p>« (...) acquérir des compétences (...) »</p>	Les besoins professionnels	
357 à 366	<p>s113- Comment, vous mettez en exergue justement ces difficultés, y a quelqu'un qui vous aide ou est-ce que vous arrivez à les analyser toute seule ?</p> <p>S113- Ben, là par exemple, là, j'ai intégré un nouveau poste, heu, en effet il me faudrait une formation, sur, heu, plus, sur les pathologies neurologiques etcetera ou me mettre en situation dans les services, parce que ici en fait on n'a pas du tout de service de neurologie et donc, heu, je vois un petit peu la difficulté de toutes ces pathologies qu'on ne connaît pas à part les AVC, les accidents cardio-vasculaires cérébraux qu'on a ici, ça s'arrête là en fait.</p> <p>s114- Hum, hum.</p> <p>S114- Sclérose en plaque etcetera, on n'a pas ici</p>	<p>« (...) là par exemple, là, j'ai intégré un nouveau poste (...) »</p> <p>« (...) en effet il me faudrait une formation (...) »</p> <p>« (...) sur les pathologies neurologiques (...) »</p> <p>« (...) ou me mettre en situation dans les services (...) »</p> <p>« (...) parce que ici en fait on n'a pas du tout de service de neurologie (...) »</p> <p>« (...) je vois un petit peu la difficulté de toutes ces pathologies qu'on ne connaît pas (...) »*</p> <p>« (...) à part les AVC, les accidents cardio-vasculaires cérébraux qu'on a ici, ça s'arrête là en fait. (...) »</p> <p>« (...) Sclérose en plaque etcetera, on n'a pas ici (...) »</p>	Besoins professionnels	La motivation à la formation
367 à 372	<p>s115- D'accord, ok. Et, ce que vous avez appris à l'école...</p> <p>S115- Oui</p> <p>s116- ...ne vous suffit plus ?</p> <p>S116- Non, non, je trouve que c'est trop lointain</p> <p>s117- C'est trop loin</p> <p>S117- Oui</p>	« (...) Non, non, je trouve que c'est trop lointain (...) »	Rôle de la formation (actualisation des savoirs)	La formation continue
373 à 385	<p>s118- D'accord, oui, du coup, ok. Donc, la, la formation, si je vous disais entre le patient, vous-même et l'hôpital à qui elle est destinée, vous diriez quoi ?</p> <p>S118- (Rire) Enfin, si on fait ça c'est avant tout pour le patient, hein, enfin, bon, moi je me, c'est mon, c'est, c'est moi qui dit ça, après, heu, parce que je veux me former pour</p>	<p>« (...) si on fait ça c'est avant tout pour le patient (...) »</p> <p>« (...) c'est moi qui dit ça (...) »</p> <p>« (...) parce que je veux me former pour justement (...) »</p> <p>« (...) je vois pour la tabacologie (...) »</p> <p>« (...) pour enrichir mes entretiens, que ce soit bénéfique pour le patient (...) »</p>	Besoins professionnels (lien avec le terrain)	Motivation et formation

	<p>justement enfin, je vois pour la tabacologie, pour enrichir mes entretiens, que ce soit bénéfique pour le patient, la neurologie, c'est justement pour, heu, comprendre un petit peu mieux et expliquer un peu plus au patient et aussi ré-expliquer parce que des fois les médecins n'ont pas eu trop le temps d'expliquer ou autre chose quoi, enfin moi je vois ça comme ça</p> <p>s119- D'accord.</p> <p>S119- L'objectif final c'est...</p> <p>s120- C'est pour donner un complément d'information au patient</p> <p>S120- Le patient, je vois plus ça comme ça, oui.</p>	<p>« (...) comprendre un petit peu mieux (...) »</p> <p>« (...) expliquer un peu plus au patient (...) »</p> <p>« (...) ré-expliquer (...) »</p> <p>« (...) parce que des fois les médecins n'ont pas eu trop le temps d'expliquer ou autre chose (...) »</p> <p>« (...) enfin moi je vois ça comme ça (...) »</p> <p>« (...) Le patient, je vois plus ça comme ça, oui. (...) »</p>		
386 à 391	<p>s121- Très bien, donc, la formation a subi une réforme en 2008, en attribuant de nouveaux droits aux agents de la fonction publique hospitalière et notamment le droit individuel à la formation, qu'on appelle le DIF, heu, qu'est-ce que ça représente pour vous aujourd'hui le DIF ?</p> <p>S121- Mais, je n'ai pas vu de différence (rire)</p> <p>s122- D'accord</p>	« (...) je n'ai pas vu de différence (rire) (...) »	Définition selon sa perception	DIF
392 à 400	<p>S122- On nous l'a présenté, oui (rire)</p> <p>s123- Comment...</p> <p>S123- Au cours de la notation, voilà</p> <p>s124- D'accord. Donc, ça vous a été présenté pour la première fois au cours de la notation</p> <p>S124- Voilà, au cours de la notation.</p> <p>s125- Donc, heu, en quelle année, Septembre, heu</p> <p>S125- Heu, eh bien, 2008, oui</p> <p>s126- 2008, donc ça fait déjà 2 ans</p> <p>S126- Oui</p>	<p>« (...) On nous l'a présenté, oui (rire)(...) »</p> <p>« (...) Au cours de la notation (...) »</p> <p>« (...) Voilà, au cours de la notation. (...) »</p> <p>« (...) eh bien, 2008, oui (...) »</p>	Stratégie de l'établissement	DIF
401 à 407	<p>s127- D'accord, ok, et donc comment on vous a présenté ça, qu'est-ce que vous en avez retenu ?</p> <p>S127- Heu, réellement, oui, comme quoi on avait justement un quota d'heures qui nous étaient,heu, pas imposé mais,</p>	<p>« (..) Heu, réellement, oui, comme quoi on avait justement un quota d'heures qui nous étaient,heu, pas imposé (...) »</p> <p>« (...) qu'on pouvait avoir un quota d'heures qu'on pouvait mettre de côté, etcetera de formations, qu'on</p>	Définition (et intérêt porté au DIF)	DIF

	<p>heu, voilà, qu'on pouvait avoir un quota d'heures qu'on pouvait mettre de côté, etcetera de formations, qu'on</p> <p>s128- Vous savez combien ?</p> <p>S128- Non, je m'en souviens plus, hein, on me l'avait dit, mais</p>	<p>...(..) ».</p> <p>« (...) Non, je m'en souviens plus, hein, on me l'avait dit, mais (...) »</p>		
408 à 422	<p>s129- Donc, c'est 20 heures par an le droit qui est donné c'est 20 heures par an. Et du coup derrière comment, comment ça se met en pratique dans l'hôpital. Là, les formations que vous avez réalisées, là.</p> <p>S129- Oui.</p> <p>s130- Vous les avez demandées ?</p> <p>S130- Voilà.</p> <p>s131- Est-ce que vous savez si elles ont été passées dans le cadre du DIF ou pas ?</p> <p>S131- Et, non, je ne sais pas.</p> <p>s132- Vous savez pas, d'accord, donc en fait là actuellement, heu, vous êtes en train de me dire que le DIF est mis en place à l'hôpital...</p> <p>S132- Oui, mais je ne sais pas si...</p> <p>s133- ...mais que vous ne savez pas quelles sont les modalités</p> <p>S133- Non, je ne sais pas combien, là, j'ai en cours d'heures de formation, oui, là, j'en sais rien, oui, oui.</p> <p>s134- D'accord, ok.</p>	<p>« (...) Oui. (...) »</p> <p>« (...) Voilà. (...) »</p> <p>« (...) non, je ne sais pas.(...) »</p> <p>« (...) Oui, mais je ne sais pas si...(...) »</p> <p>« (...) Non, je ne sais pas combien (...) »</p> <p>« (...) là, j'ai en cours d'heures de formation, oui, là, j'en sais rien, oui, oui.(...) »</p>	Définition (Intérêt : ne sait pas)	DIF
423 à 433	<p>S134- Ça, on pourrait peut-être plus le savoir avec Madame L. qui gère tout ça, je ne sais pas.</p> <p>s135- Donc, en fait, vous avez fait des demandes de formation individuelle, vous, pour vous...</p> <p>S135- Hum.</p> <p>s136- Et, heuuuu, sans savoir, heu, dans quel cadre ça passe.</p> <p>S136- Hum.</p> <p>s137- Vous savez pas si ça a été compté dans le DIF ou pas.</p> <p>S137- Oui, tout a fait.</p> <p>s138- D'accord, on vous a rien fait signer, rien...</p> <p>S138- Non.</p>	<p>« (...) Ça, on pourrait peut-être plus le savoir avec Madame L. qui gère tout ça (...) »</p> <p>« (...) je ne sais pas. (...) »</p> <p>« (...) Hum.(...) «</p> <p>« (...) Hum. (...) »</p> <p>« (...) Oui, tout a fait. (...) »</p> <p>« (...) Non. (...) »</p>	Définition (peu d'intérêt porté au DIF)	DIF

434 à 440	<p>s139- Non, d'accord.</p> <p>S139- Ben, si comme quoi j'étais présente par exemple pour les EMG ou les EEG, comme quoi j'étais bien présente (rire) à la formation,</p> <p>s140- Hum, hum.</p> <p>S140- Mais, bon, à part ça, heu (rire)</p> <p>s141- D'accord, ok.</p> <p>S141- J'ai bien fait acte de présence, bon (rire), comme dans toute formation,</p>	<p>« (...) si comme quoi j'étais présente (...) »</p> <p>« (...) par exemple pour les EMG ou les EEG, comme quoi j'étais bien présente (rire) à la formation (...) »</p> <p>« (...) Mais, bon, à part ça, heu (rire)(...) »</p> <p>« (...) J'ai bien fait acte de présence, bon (rire), comme dans toute formation,(...) »</p>	Dispositif et Acte de présence	Formation continue
441 à 443	<p>s142- Et, qu'est-ce que vous en pensez de ce DIF, c'est un droit. Est-ce que vous pensez que vous, ça vous apporte un plus ?</p> <p>S142- Non, sincèrement.</p>	« (...) Non, sincèrement. (...) »		DIF
444 à 454	<p>s143- Non, heu... est-ce que vous estimez qu'il y a une différence entre les jeunes infirmières et les anciennes infirmières face à la formation ?</p> <p>S143- (Soupir), heu...</p> <p>s144- Est-ce que vous le vivez, ça au quotidien ?</p> <p>S144- Ben, non, pas trop, puisque, là, je suis en train de me dire, heu (soupir), on est une équipe assez jeune enfin je vois en cardiologie, donc elles sont demandeuses de, de formation, mais là, oui, je travaille en consultation avec, elle est un peu plus âgée dans son diplôme enfin d'Etat, mais au contraire elle demande aussi à participer à des congrès, insuffisance cardiaque et tout, donc elle va au devant aussi d'informations, quoi, donc heu (soupir), je vois pas trop, heu, peut-être, non, je vois pas trop de, ben là</p>	<p>« (...) (Soupir), heu... (...) »</p> <p>« (...) Ben, non, pas trop (...) »</p> <p>« (...) puisque, là, je suis en train de me dire, heu (soupir) (...) »</p> <p>« (...) on est une équipe assez jeune enfin je vois en cardiologie (...) »</p> <p>« (...) donc elles sont demandeuses (...) »</p> <p>« (...) de formation (...) »</p> <p>« (...) je travaille en consultation (...) »</p> <p>« (...) elle est un peu plus âgée dans son diplôme enfin d'Etat, mais au contraire elle demande aussi à participer à des congrès, insuffisance cardiaque et tout (...) »</p> <p>« (...) donc elle va au devant aussi d'informations (...) »</p> <p>« (...) je vois pas trop (...) »</p>	Accès	Formation continue
455 à 471	<p>s145- Selon vous y a pas de différences, d'accord, et, heu, y a une donnée dans la réforme qui accompagne le DIF, c'est le temps de formation en dehors du temps de travail, qui peut être rémunéré à hauteur de 50%, la, la journée par exemple, 50% de votre temps de travail, heu, je sais pas si vous en aviez entendu parlé ?</p>	<p>« (...) Non, par contre ça non.(...) »</p> <p>« (...) ça ne me dérangerait pas (...) »</p> <p>« (...) Moi, ça ne me dérangerait pas (...) »</p> <p>« (...) si elles sont financées, les déplacements etcetera (...) »</p> <p>« (...) au contraire (...) »</p>	Modalités du DIF et motivation (ne s'est pas renseignée mais les modalités la motivent)	DIF

	<p>S145- Non, par contre ça non.</p> <p>s146- De ça, bon, et qu'est-ce que vous en pensez, vous, d'aller en formation sur vos RTT ?</p> <p>S146- Ben, ça ne me dérangerait pas</p> <p>s147- Ça, ne vous dérangerait pas, vous, donc c'est-à-dire que si l'option est prise de dire, ben oui, je vous accepte votre formation, mais vous les faites sur votre temps de repos</p> <p>S147- Hum</p> <p>s148- Mouais,</p> <p>S148- Moi, ça ne me dérangerait pas, si elles sont financées, les déplacements etcetera, au contraire, puisque c'est une demande de ma part</p> <p>s149- D'accord.</p> <p>S149- Hum.</p>	« (...) puisque c'est une demande de ma part (...) »		
472 à 479	<p>s150- Ok, donc, là vous avez un petit peu répondu à la question en disant que la mise en place du DIF pour vous, n'a rien changé à vos habitudes de fonctionnement...</p> <p>S150- (rire)</p> <p>s151- ... D'accord, et, heu, est-ce que vous pourriez citer selon vous des, des avantages et des inconvénients du DIF, dans ce que vous en avez compris ?</p> <p>S151- Heu, ben, c'est dommage que ça s'arrête à 20 heures par an (rire)</p> <p>s152- Alors, quoi qu'est dommage que ça s'arrête à 20 heures par an</p> <p>S152- (rire) Je pense qu'on peut en avoir plus (rire)</p>	<p>« (...) (rire) (...) »</p> <p>« (...) c'est dommage que ça s'arrête à 20 heures par an (rire)</p> <p>« (...) (rire) Je pense qu'on peut en avoir plus (rire) (...) »</p>	Inconvénients (le temps imparti)	DIF
480 à 496	<p>s153- Est-ce que vous savez pourquoi on a fixé un...</p> <p>S153- Un temps ...</p> <p>s154- ...oui, un temps</p> <p>S154- ...comme ça, je sais pas.</p> <p>s155- Heu, est-ce que selon vous ça peut répondre à une notion d'équité. (silence) Est-ce, est-ce que à l'hôpital dans ce que vous vivez tout les jours au quotidien, est-ce que vous, est-ce que vous vivez un sentiment d'injustice qui</p>	<p>« (...) Un temps ...(...) »</p> <p>« (...)...comme ça, je sais pas.(...) »</p> <p>« (...) Hum, (...) »</p> <p>« (...) Non, j'ai pas, non (...) »</p> <p>« (...) Hum, (...) »</p> <p>“(...) Non.(...)”</p>	Définition selon sa perception (ne sait pas)	DIF

	<p>vous dit, ben c'est pas juste, c'est toujours les mêmes qui vont en formation, heu, ceux qui y vont jamais, c'est pour lesquels c'est jamais accepté, c'est toujours les mêmes, et ceux qui y vont toujours, c'est toujours les mêmes aussi ?</p> <p>S155- Hum,</p> <p>s156- Est-ce que vous vivez ça au quotidien ou pas ?</p> <p>S156- Non, j'ai pas, non</p> <p>s157- D'accord,</p> <p>S157- Hum,</p> <p>s158- Donc ce qui explique que pour vous le DIF ne change rien.</p> <p>S158- Non.</p>			
497 à 501	<p>s159- D'accord (rire). Heum, depuis la mise en place du DIF est-ce que la façon dont vous vous inscrivez en formation s'est modifiée ?</p> <p>S159- Non, pas du tout, c'est toujours pareil</p> <p>s160- D'accord.</p> <p>S160- Hum.</p>	<p>« (...) Non, pas du tout, c'est toujours pareil (...) »</p> <p>« (...) Hum. (...) »</p>	Définition (Pas de changement)	DIF
502 à 516	<p>s161- Donc, heu, avant la mise en place de la réforme avant 2008 vous, vous faisiez vos demandes de formation lors de l'entretien annuel d'évaluation ?</p> <p>S161- Voilà, c'est ça.</p> <p>s162- Et, aujourd'hui?</p> <p>S162- C'est pareil</p> <p>s163- C'est pareil, d'accord (rire), donc, (rire), donc du coup, est-ce que, la réforme, heu, met l'accent sur la nécessité de faire un entretien de formation.</p> <p>S163- Ben, oui, c'est vrai que c'est...</p> <p>s164- Et donc vous, vous n'avez pas bénéficié de cet entretien de formation ?</p> <p>S164- Non.</p> <p>s165- Formalisé en tant que tel.</p> <p>S165- Non, non, pas du tout</p> <p>s166- D'accord, ok. Donc comment ça se passe du coup lors de l'entretien de, de notation ?</p>	<p>« (...) Voilà, c'est ça. (...) »</p> <p>« (...) C'est pareil (...) »</p> <p>« (...) Ben, oui, c'est vrai que c'est...(...) »</p> <p>« (...) Non.</p> <p>« (...) Non, non, pas du tout (...) »</p>	Définition = Pas de changement	Le DIF

	S166- Voilà, ça va être lors de l'entretien de notation, où, où là on peut suggérer des, des choses, quoi, et par écrit et auprès du cadre, mais, heu...	« (...) ça va être lors de l'entretien de notation (...) » « (...) où là on peut suggérer des, des choses (...) » « (...) et par écrit et auprès du cadre (...) »	Accès à la formation	Formation continue
517 à 566	<p>s167- Et, alors comment vous vous y prenez pour suggérer, qu'est-ce, qu'est-ce qui se passe lors de cet entretien d'évaluation ?</p> <p>S167- Heu, ben, déjà, 'fin, y a un échange entre ce que pense le cadre de nos compétences et nous comment on se voit dans le service, enfin, etcetera, et, heu, y a toujours des questions à la fin, qu'est-ce que, qu'est-ce que vous souhaitez faire pour enrichir, heu, voilà, c'est là qu'on se dit et bien j'aimerais bien faire une formation comme ça pour approfondir telle compétence etcetera, quoi, c'est...</p> <p>s168- D'accord.</p> <p>S168- Ça fait partie, on a des petites questions, à répondre.</p> <p>s169- Et quand vous dites que le cadre, heu, évalue en quelque sorte vos compétences, y a un support écrit ?</p> <p>S169- Oui, oui, c'est ça</p> <p>s170- Vous avez un support avec des compétences ?</p> <p>S170- Oui, voilà.</p> <p>s171- Qui ne correspond pas à la grille de notation ?</p> <p>S171- Non.</p> <p>s172- C'est deux supports différents ?</p> <p>S172- Oui, c'est deux supports différents.</p> <p>s173- D'accord, donc vous avez la note avec les cinq critères, heu...</p> <p>S173- Voilà.</p> <p>s174- ...habituels, là, hein.</p> <p>S174- Oui.</p> <p>s175- Et vous avez à côté un autre document...</p> <p>S175- Voilà, c'est ça</p> <p>s176- ... avec des compétences</p> <p>S176- Hum.</p> <p>s177- Avec des compétences qui sont notées ?</p> <p>S177- Hum, voilà.</p> <p>s178- Vous pourriez m'en donner un exemple d'une</p>	<p>« (...) 'fin, y a un échange entre ce que pense le cadre de nos compétences et nous comment on se voit dans le service (...) »</p> <p>« (...) y a toujours des questions à la fin (...) »</p> <p>« (...) qu'est-ce que vous souhaitez faire pour enrichir (...) »</p> <p>« (...) c'est là qu'on se dit et bien j'aimerais bien faire une formation comme ça pour approfondir telle compétence (...) »</p> <p>« (...) Ça fait partie, on a des petites questions, à répondre. (...) »</p> <p>« (...) Oui, oui, c'est ça (...) »</p> <p>« (...) Oui, voilà. (...) »</p> <p>« (...) Non.(...) »</p> <p>« (...) Oui, c'est deux supports différents.(...) »</p> <p>« (...)Voilà. (...) »</p> <p>« (...) Oui. (...) »</p> <p>« (...) Voilà, c'est ça (...) »</p> <p>« (...) Hum. (...) »</p> <p>« (...) Hum, voilà.(...) »</p> <p>« (...) Oh, la, la (...) »</p> <p>« (...) c'est toute une feuille (...) »</p> <p>« (...) ça va être les compétences vis-à-vis de l'urgence par exemple (...) »</p> <p>« (...) comment on s'évalue (...) »</p> <p>« (...) ou alors comment on évalue notre travail d'organisation (...) »</p> <p>« (...) C'est une autoévaluation (...) »</p> <p>« (...) nous on dit ce qu'on ressent (...) »</p> <p>« (...) où on se situe (...) »</p> <p>« (...) est-ce qu'on a des choses à approfondir (...) »</p> <p>« (...) ou on le fait bien (...) »</p>	<p>Evaluation des besoins (à partir d'une auto-évaluation et d'une confrontation avec celle du cadre)</p>	<p>Développement de la compétence</p>

	<p>compétence ?</p> <p>S178- Oh, la, la</p> <p>s179- (rire)</p> <p>S179- Faudrait que, c'est dommage, j'ai pas, la, c'est toute une feuille, hein, ben, donc, ça va être les compétences vis-à-vis de l'urgence par exemple ; comment on s'évalue, ou alors comment on évalue notre travail d'organisation, au niveau organisationnel etcetera donc, heu...</p> <p>s180- Donc c'est une autoévaluation ?</p> <p>S180- C'est une autoévaluation, que le, que le cadre, nous on dit ce qu'on ressent, où on se situe, est-ce qu'on a des choses à approfondir etcetera, ou on le fait bien, heu, bien, très bien.</p> <p>s181- D'accord, c'est noté sous forme de bien, très bien...</p> <p>S181- Oui, oui, c'est ça.</p> <p>s182- ... assez bien</p> <p>S182- Oui, ça doit être ça.</p> <p>s183- Ouais, d'accord ok. Et est-ce qu'il arrive que certains ne soient pas d'accord avec l'évaluation que fait le cadre ?</p> <p>S183- (silence) J'ai pas trop entendu, hein pour l'instant</p> <p>s184- Vous n'avez pas entendu ça</p> <p>S184- Non</p> <p>s185- D'accord, vous avez plutôt l'impression que c'est un consensus</p> <p>S185- Oui, c'est un consensus, y a vraiment un partage, quoi, donc là.</p>	<p>« (...) Oui, oui, c'est ça. (...) »</p> <p>« (...) Oui, ça doit être ça. (...) »</p> <p>« (...) (silence) J'ai pas trop entendu, hein pour l'instant (...) »</p> <p>« (...) Non (...) »</p> <p>« (...) Oui, c'est un consensus (...) »</p> <p>« (...) y a vraiment un partage (...) ».</p>		
567 à 581	<p>s186- Donc là, après vous faites vos demandes de formations ?</p> <p>S186- Voilà</p> <p>s187- Et, heu, le cadre les recueille.</p> <p>S187- hum.</p> <p>s188- Et c'est lui qui transmet ensuite, heu, à la responsable de formation ?</p> <p>S188- Alors, heu, nous on peut le, on peut le transmettre à la responsable de formation, mais comme ça apparaît sur la feuille de notation, le directeur des ressources humaines en a aussi note.</p>	<p>« (...) on peut le transmettre à la responsable de formation (...) »</p> <p>« (...) mais comme ça apparaît sur la feuille de notation, le directeur des ressources humaines en a aussi note.(...) »</p> <p>« (...) Aussi, comme ça, ça fait un appui supplémentaire (...) »</p> <p>« (...) C'est quand même bien (rire) (...) »</p> <p>« (...) Pour que ce soit un peu plus entendu (...) ».</p>	Description de l'accès	Formation continue

	<p>s189- Ah, d'accord, donc vos demandes de formation apparaissent sur la feuille de notation, et sont relevées à ce moment là, alors.</p> <p>S189- Aussi, comme ça, ça fait un appui supplémentaire</p> <p>s190- D'accord</p> <p>S190- C'est quand même bien (rire)</p> <p>s191- Ok</p> <p>S191- Pour que ce soit un peu plus entendu.</p>			
582 à 590	<p>s192- Ok, ok, donc là, heu, vous me parliez tout à l'heure d'un support, d'un catalogue, on peut appeler ça un catalogue de formations ?</p> <p>S192- Oui, institutionnel</p> <p>s193- Est-ce que, oui, voilà institutionnel, est-ce que dans ce catalogue, si, si vous vous en rappelez, est-ce que apparaissait la notion de DIF, des formations qui peuvent rentrer dans le DIF ou pas ?</p> <p>S193- Non, je n'ai pas l'impression, non, non, non</p> <p>s194- Ça vous dit rien.</p> <p>S194- Non.</p>	<p>« (...) Oui, institutionnel (...) »</p> <p>« (...) Non, je n'ai pas l'impression, non, non, non (...) »</p> <p>« (...) Non. (...) »</p>		Formation continue
591 à 597	<p>s195- D'accord, ok, heu, comment mettez-vous en pratique ce que vous apprenez en formation continue ? (silence)</p> <p>Comment, vous faites passer le message à vos collègues, et est-ce que vous estimez que vos collègues, heu, vous font un retour de cette formation, quand elles, elles y vont ?</p> <p>S195- (Soupir), heu, oui, je, je, on n'a pas trop de mal à faire passer les messages, y a pas deeeee, elles sont ouvertes, hein (rire)</p> <p>s196- D'accord</p>	<p>« (...) on n'a pas trop de mal à faire passer les messages (...) »</p> <p>« (...) y a pas deeeee, elles sont ouvertes (...) »</p>	Transmission des savoirs	Le retour de formation
598 à 603	<p>S196- Mais aussi, oui, au contraire, des fois oui justement elles vont, elles vont faire cette formation parce que y a eu des bons, heu, ouais un bon ressenti, donc, heu,</p> <p>s197- Donc, elles font une formation, parce qu'elles ont entendu leurs collègues dire que...</p> <p>S197- Aussi, que c'était ...</p> <p>s198- C'était positif</p> <p>S198- Ouais, c'était positif</p>	<p>« (...) Mais aussi, oui, au contraire, des fois oui justement elles vont, elles vont faire cette formation parce que y a eu des bons, heu, ouais un bon ressenti (...) »</p> <p>« (...) Ouais, c'était positif (...) »</p>	Représentations	Formation et motivation

604 à 627	<p>s199- Un bon ressenti que vous avez dit, heuuuu, ça montre là, qu'elle éprouve le besoin de faire la formation quand même, malgré le message passé par les collègues ?</p> <p>S199- Hum,</p> <p>s200- Comment vous l'expliquer ça, (silence), parce que finalement on pourrait imaginer un système...</p> <p>S200- Hum, hum,</p> <p>s201- ... où on part en formation, y en a une qui y va et qui ramène l'information et qui transmet le message.</p> <p>S201- D'accord.</p> <p>s202- Qu'est-ce que vous en pensez de ça, est-ce que c'est faisable ?</p> <p>S202- Ben, non, parce que moi je pense que chacun s'approprie, heu, la formation, heu, 'fin c'est vraiment (rire) on est des êtres à part alors, c'est, entre ce que, ce qu'on a compris, ce que le formateur a voulu nous dire, enfin voilà, c'est un monde, moi je trouve qu'y faut vraiment y être pour recevoir réellement...</p> <p>s203- Donc, c'est une interprétation personnelle.</p> <p>S203- oui, donc,heu...</p> <p>s204- Donc du coup c'est difficile à transmettre.</p> <p>S204- On va, on va transmettre ce que, ce que nous a apporté, dans le sens oui, ce que je vous disais ce qu'on a ressenti de la formation que c'était un bon formateur, qu'il a su nous faire bien vivre le groupe etcetera, que, mais j'ai appris beaucoup de choses, mais de là à expliquer, réellement, je sais pas, donc ça va être plus le ressenti, quoi, qu'on va divulguer à nos collègues, hein...</p> <p>s205- D'accord, donc vous divulguiez le ressenti, et non pas du coup les connaissances réelles que vous en avez tirées ?</p>	<p>« (...) moi je pense que chacun s'approprie (...) »</p> <p>« (...) la formation (...) »</p> <p>« (...) 'fin c'est vraiment (rire) on est des êtres à part (...) »</p> <p>« (...) ce qu'on a compris (...) »</p> <p>« (...) ce que le formateur a voulu nous dire (...) »</p> <p>« (...) c'est un monde, moi je trouve qu'y faut vraiment y être pour recevoir réellement... (...) »</p> <p>« (...) on va transmettre (...) »</p> <p>« (...) ce que nous a apporté (...) »</p> <p>« (...) ce que je vous disais (...) »</p> <p>« (...) ce qu'on a ressenti de la formation (...) »</p> <p>« (...) que c'était un bon formateur (...) »</p> <p>« (...) qu'il a su nous faire bien vivre le groupe (...) »</p> <p>« (...) j'ai appris beaucoup de choses (...) »,</p> <p>« (...) mais de là à expliquer, réellement (...) »</p> <p>« (...) je sais pas (...) »</p> <p>« (...) donc ça va être plus le ressenti (...) »</p> <p>« (...) qu'on va divulguer à nos collègues (...) »</p>	<p>Représentation de la transmission des savoirs</p> <p>Transmission de la forme et non du fond</p>	<p>Le retour de formation</p>
628 à 633	<p>S205- Va y avoir peut-être quelques connaissances,mais, ça dépend tellement des formations. Quand, j'ai fait la référence, enfin je suis référente Escarres, donc j'ai fait une formation par rapport à ça, d'accord, là, j'ai, heu, j'ai dit, quoi, ce que la formatrice, ce qu'il fallait faire et pas faire, mais c'était voilà, une formation heu; mais le toucher dans le soin par exemple, c'est complètement autre chose, ou les</p>	<p>« (...) Va y avoir peut-être quelques connaissances,(...) »</p> <p>« (...) mais, ça dépend tellement des formations.(...) »</p> <p>« (...) Quand, j'ai fait la référence (...) »</p> <p>« (...) enfin je suis référente Escarres (...) »</p> <p>« (...) donc j'ai fait une formation par rapport à ça (...) »</p> <p>« (...) j'ai dit (...) »</p> <p>« (...) ce que la formatrice, ce qu'il fallait faire et pas</p>	<p>La transmission des savoirs (est difficile : 2 remarques : la pratique se transmet mieux que la théorie)</p> <p>L'apprentissage par la</p>	<p>Le retour de formation</p>

	soins palliatifs, l'approche avec la maladie d'Alzheimer, c'est complètement, heu...	faire, mais c'était voilà, une formation (...) » « (...) mais le toucher dans le soin par exemple (...) » « (...) c'est complètement autre chose (...) » « (...) ou les soins palliatifs, l'approche avec la maladie d'Alzheimer, c'est complètement (...) »	réflexion est difficile à transmettre	
634 à 662	<p>s206- Hum, hum, et alors par rapport aux Escarres là, l'exemple que vous donniez, est-ce que vous estimez que votre retour de formation, vu que vous étiez référente a permis de modifier les comportements de vos collègues ?</p> <p>S206- Oui.</p> <p>s207- Oui.</p> <p>S207- Hum.</p> <p>s208- Vous avez réussi à passer le message ?</p> <p>S208- Oui.</p> <p>s209- D'accord, ok, et comment, vous l'expliquez ça ?</p> <p>S209- (Silence – rire) elles sont ouvertes, hein (rire) elles sont ouvertes, et heu, oui elles ont comp..., oui la plupart des soignants, je pense, ont compris que les années passent et que, oui, il ne faut plus pétrir mais effleurer, enfin, voilà, non, je pense que...</p> <p>s210- D'accord, donc là, on était plus dans une formation qui donnait des outils, heu, techniques, finalement.</p> <p>S210- Oui, tout a fait.</p> <p>s211- Et du coup c'est peut-être plus facile de faire passer un message qui s'en va sur la technicité, si on peut dire ça, qu'un message qui est en terme de théorie...</p> <p>S211- Hum,</p> <p>s212- ...peut-être.</p> <p>S212- Oui, ça c'est sûr, oui.</p> <p>s213- Hein</p> <p>S213- Oui.</p> <p>s214- D'accord</p> <p>S214- Oui, parce que par exemple pour la formation Alzheimer, il nous dit, on disait bien que faut pas des fois rentrer dans leur délire etcetera, mais, heu, quand on est confronté des fois à des situations, heu, heu, pour les calmer on a envie de rentrer dans leurs délires, pour, pour qu'ils se</p>	<p>« (...) (Silence – rire) elles sont ouvertes (...) »</p> <p>« (...) elles sont ouvertes (...) »</p> <p>« (...) oui la plupart des soignants, je pense, ont compris que les années passent (...) »</p> <p>« (...) il ne faut plus pétrir mais effleurer (...) »</p> <p>« (...) enfin, voilà (...) »</p> <p>« (...) non, je pense que...(...) »</p> <p>« (...) Oui, tout a fait.(...) »</p> <p>« (...) Hum,(...) »</p> <p>« (...) Oui, ça c'est sûr, oui.(...) »</p> <p>“((...) Oui. (...)”</p> <p>« (...) Oui, parce que par exemple pour la formation Alzheimer, il nous dit, on disait bien que faut pas des fois rentrer dans leur délire etcetera, mais, heu, quand on est confronté des fois à des situations, heu, heu, pour les calmer on a envie de rentrer dans leurs délires, pour, pour qu'ils se calment (...) »</p> <p>« (...) C'est complètement différent (...) »</p>	<p>Représentation individuelle</p> <p>(Exemple)</p>	Le développement de la compétence

	calment, quoi, donc que (soupir) s215- Hum, hum, S215- C'est complètement différent, quoi, c'est...			
663 à 669	s216- Est-ce que vous estimez que la formation vous permet de développer des compétences sur le terrain ? S216- (Silence) Moi je pense que, qu'elle nous fournit des outils. s217- D'accord. S217- Elle nous fournit les outils ; à nous de, de bien les utiliser, quoi, quelque part (rire) s218- D'accord, donc il faut les mettre en place S218- Voilà, il faut les mettre en place, après, heu...	« (...) Moi je pense que, qu'elle nous fournit des outils (...) ». « (...) Elle nous fournit les outils (...) » « (...) à nous de, de bien les utiliser (...) » « (...) Voilà, il faut les mettre en place, après, (...) »	Le rôle de la formation	La formation continue
670 à 683	s219- Et vous vous êtes jamais trouvée dans une situation où, heum, vous êtes toute seule à être allée à cette formation et, heu, toute seule à vouloir mettre les outils en place, mais que derrière ça suit pas ? S219- (Silence) Ben, oui, quand j'étais référente Escarres, ça aurait pu se passer comme ça mais, y avait une bonne dynamique d'équipe, mais ça aurait pu se passer comme ça, des gens qui soient réfractaires, qui, qui se tiennent à leur position ultérieure, mais en fait, heu, peut-être que y avait des réfractaires mais elles s'y sont misent parce que les autres s'y sont misent, donc, heu... s220- D'accord, ok. S220- Donc dynamique d'équipe, oui, oui au contraire. s221- D'accord, ok. S221- Je pense que même, c'est vrai, des fois y a tellement des piliers dans l'équipe qui, heu, y en a qui ont pas envie de changer, donc ça c'est sûr mais, heu, quand on se trouve dans une équipe, heu (rire)	« (...) (Silence) Ben, oui, quand j'étais référente Escarres, ça aurait pu se passer comme ça (...) » « (...) mais, y avait une bonne dynamique d'équipe (...) » « (...) mais ça aurait pu se passer comme ça (...) » « (...) des gens qui soient réfractaires (...) » « (...) qui se tiennent à leur position ultérieure (...) » « (...) peut-être que y avait des réfractaires (...) » « (...) mais elles s'y sont misent parce que les autres s'y sont misent (...) » « (...) Je pense que même, c'est vrai, des fois y a tellement des piliers dans l'équipe qui, heu, y en a qui ont pas envie de changer, donc ça c'est sûr (...) » « (...) mais, heu, quand on se trouve dans une équipe(...) »	Représentation Influence du groupe Représentation L'influence du groupe	Le retour de formation
684 à 688	s222- (Rire) et vous l'avez fait passer toute seule le message, ou par lettre du... S222- Alors, par l'aide du cadre s223- D'accord S223- Pendant une réunion d'équipe etcetera, donc où j'ai exposé, heu, voilà, hein, donc, heu, enfin ce qui avait changé etcetera, de plus utiliser la biafine, enfin, ces choses là	« (...) Alors, par l'aide du cadre (...) » « (...) Pendant une réunion d'équipe (...) » « (...) donc où j'ai exposé (...) » « (...) enfin ce qui avait changé (...) » « (...) de plus utiliser la biafine (...) » « (...) enfin, ces choses là (...) »	Le retour de formation (officialiser pour appliquer)	Le développement des compétences

689 à 695	<p>s224- Donc ça a été (Séverine coupe la parole)</p> <p>S224- Expliquer pourquoi aussi, c'est ça parce que...</p> <p>s225- Oui tout a fait</p> <p>S225- ...dire, faut plus faire ça mais faut l'expliquer pourquoi après, les gens comprennent, hein...</p> <p>s226- Hum, hum,</p> <p>S226- Faut pas l'imposer comme ça</p>	<p>« (...) Expliquer pourquoi aussi (...) »</p> <p>« (...) faut plus faire ça mais faut l'expliquer pourquoi (...) »</p> <p>« (...) après, les gens comprennent (...) »</p> <p>« (...) Faut pas l'imposer comme ça (...) »</p>	La compréhension du sens du changement	Le développement des compétences
696 à 709	<p>s227- Donc là, votre retour de formation a été officiel</p> <p>S227- Hum,</p> <p>s228- Formalisé par une réunion</p> <p>S228- Voilà, tout à fait.</p> <p>s229- D'accord</p> <p>S229- Et, c'est ça qui fait aussi</p> <p>s230- Ça lui a donné de l'importance ?</p> <p>S230- Hum, Hum</p> <p>s231- Ouais, du coup vous faites par des retours de formation à l'équipe de cette façon là, à chaque fois ?</p> <p>S231- Ben, non, non, non,</p> <p>s232- Non.</p> <p>S232- Ou alors, je vais peut-être faire des petites annotations dans le service, sous forme de feuilles pour que tout le monde les lise, mais voilà, quoi, le message est passé.</p>	<p>« (...) ou alors, je vais peut-être faire des petites annotations dans le service (...) »</p> <p>« (...) sous forme de feuilles (...) »</p> <p>« (...) pour que tout le monde les lise (...) »</p> <p>« (...) mais voilà, quoi, le message est passé (...) »</p>	Description d'une représentation	Le retour de formation
710 à 725	<p>s233- Hum, hum, d'accord. Donc, ben, cette question là on l'a vue tout à l'heure, c'était à propos de l'entretien de formation, donc on a vu comment ça se passait. Et puis, la dernière et bien c'était le support écrit de formation, donc le catalogue de formations, est-ce que vous estimez que ce catalogue, il vous aide à faire des choix, ou est-ce que il vous enferme et que du coup vous arrivez pas à voir d'autres formations dont vous auriez besoin ?</p> <p>S233- (silence) Moi, je trouve que, c'est vrai que c'est toujours à peu près les mêmes, ce qui nous propose comme formations, mais je pense qu'il faut aller au devant pour heu, enfin, on a des outils maintenant, on a Internet etcetera, on peut aller à la recherche, heu...</p>	<p>« (...) Moi, je trouve que (...) »</p> <p>« (...) c'est vrai que c'est toujours à peu près les mêmes (...) »</p> <p>« (...) ce qui nous propose comme formations (...) »</p> <p>« (...) mais je pense qu'il faut aller au devant (...) »</p> <p>« (...) on a des outils maintenant (...) »</p> <p>« (...) on a Internet etcetera, on peut aller à la recherche (...) »</p> <p>« (...) pour trouver autre chose (...) »</p> <p>« (...) c'est vrai que c'est toujours les mêmes formations qui reviennent (...) »</p> <p>« (...) la douleur, Alzheimer, heu, ça va être toujours pareil (...) »</p>	Le choix du thème (être acteur)	La formation continue et la motivation

	<p>s234- Hum, hum, S234- Ulérieure, pour, en effet, pour trouver autre chose que, oui, parce que sinon, c'est vrai que c'est toujours les mêmes formations qui reviennent, hein, la douleur, Alzheimer, heu, ça va être toujours pareil, hein, heu...</p> <p>s235- Hum, hum, S235- ...des formations institutionnelles, donc il faut trouver autre chose ça c'est sûr que...</p>	<p>« (...)...des formations institutionnelles (...) » « (...) donc il faut trouver autre chose (...) »</p>		
726 à 735	<p>s236- Donc les formations, dans, dans votre catalogue, là, ce sont des titres ? S236- Oui, voilà, c'est à peu près ça s237- D'accord, et est-ce que vous avez le contenu qui accompagne ? S237- Non, ça va être juste les titres, hein, maladie d'alzheimer, heu, oui, ça va être ça, douleur. s238- Parce que du coup, sous un même mot peut se cacher, heu... S238- Oui, plusieurs, heu... s239- Différentes théories, ben, voilà, et du coup ça, quand vous dites que c'est toujours les mêmes formations qui reviennent, est-ce que les formateurs changent de temps en temps ?</p>	« (...) Non, ça va être juste les titres (...) »	Le thème (le titre)	La formation et la motivation
736 à 755	<p>S239- Les formateurs ont changé pour le palliatif s240- D'accord. S240- Hum, parce qu'on a une équipe mobile de palliatif et ce sont les, ceux qui sont l'équipe mobile de soins palliatifs ici, qui la font, alors qu'avant c'était un formateur extérieur. s241- D'accord, et du coup entre les deux ? S241- Alors, ben justement, moi, j'ai bénéficié des deux formations, heu, l'autre était plus un, un, comment dire un partage entre personnes, et là c'est vrai que c'était bien parce qu'on a pu découvrir, l'équipe de soins palliatif, dans sa globalité parce que des fois on en voit un, on voit pas les mêmes (rire) s242- Hum, hum,</p>	<p>« (...) Les formateurs ont changé pour le palliatif (...) » « (...) parce qu'on a une équipe mobile de palliatif et ce sont les, ceux qui sont l'équipe mobile de soins palliatifs ici, qui la font, alors qu'avant c'était un formateur extérieur. (...) » « (...) justement, moi, j'ai bénéficié des deux formations (...) » « (...) l'autre était plus un, un, comment dire un partage entre personnes (...) » « (...) et là c'est vrai que c'était bien (...) » « (...) parce qu'on a pu découvrir, l'équipe de soins palliatif, dans sa globalité parce que des fois on en voit un,</p>	<p>Les formateurs du terrain</p> <p>Le lien avec le terrain</p>	<p>La motivation</p> <p>La motivation</p>

	<p>S242- Et, heu, j'ai trouvé ça aussi très enrichissant, et puis c'est surtout aussi leur, leur faire véhiculer un message, heu, comme quoi ils étaient vraiment des personnes ressources etcetera, et je pense, qu'ils ont beaucoup apprécié.</p> <p>s243- D'accord, donc comparativement ?</p> <p>S243- Moi je préfère que ce soit des institutionnels, des personnes qui font partie de l'hôpital, qui font là, qui créent cette formation, je trouve, c'est, je sais pas, c'est autre chose, je trouve que c'est...</p> <p>s244- Alors, c'est intéressant, ce que vous dites, ça veut dire que, est-ce que vous estimez que les formations devraient être faites par les gens qui travaillent à l'hôpital ?</p>	<p>on voit pas les mêmes (rire) (...) »</p> <p>« (...) j'ai trouvé ça aussi très enrichissant (...) »</p> <p>« (...) leur faire véhiculer un message (...) »</p> <p>« (...) comme quoi ils étaient vraiment des personnes ressources (...) »</p> <p>« (...) je pense qu'ils ont beaucoup apprécié (...) »</p> <p>« (...) Moi je préfère que ce soit des institutionnels (...) »</p> <p>« (...) des personnes qui font partie de l'hôpital (...) »</p> <p>« (...) qui créent cette formation (...) »</p> <p>« (...) c'est autre chose (...) »</p>	Les besoins professionnels	
756 à 787	<p>S244- Ben, moi, j'aimerais bien par exemple faire une formation sur le tabac.</p> <p>s245- Vous, la faire, d'accord.</p> <p>S245- Hum.</p> <p>s246- Heu, vous pensez que ça a un impact plus important, sur le changement des mentalités ?</p> <p>S246- Le changement de mentalité dans le sens où, même si, je vais à droite, à gauche, j'essaie de me présenter en tant qu'infirmière tabacologue, là je trouve qu'à juste titre, y aurait, ça serait vraiment un échange autre et, heu, apprendre à se connaître et oui, se dire qu'y a vraiment une personne référente dans l'établissement, ou, je sais pas je trouve que c'est autre chose, on a, pendant une année j'ai eu, j'ai exploité ce DU et j'aimerais bien, le faire participer à d'autres personnes qui souhaitent, qui souhaitent autant au sein de l'établissement, quoi, c'est assez enrichissant personnellement aussi de...</p> <p>s247- Hum, hum,</p> <p>S247- ...de faire ça.</p> <p>s248- Et ce que vous avez appris, heu, lors de ce DU, vous arrivez à le mettre en pratique ici ?</p> <p>S248- Auprès des patients, oui</p> <p>s249- D'accord, sous quelle forme ?</p> <p>S249- Alors, je fais des, en fait, je fais des consultations auprès des patients qui sont hospitalisés</p>	<p>« (...) moi, j'aimerais bien par exemple faire une formation sur le tabac (...) »</p> <p>« (...) Le changement de mentalité (...) »</p> <p>« (...) même si, je vais à droite, à gauche (...) »</p> <p>« (...) j'essaie de me présenter en tant qu'infirmière tabacologue (...) »</p> <p>« (...) là je trouve qu'à juste titre, y aurait, ça serait vraiment un échange autre (...) »</p> <p>« (...) apprendre à se connaître (...) »</p> <p>« (...) et oui, se dire qu'y a vraiment une personne référente dans l'établissement (...) »</p> <p>« (...) je sais pas je trouve que c'est autre chose (...) »</p> <p>« (...) pendant une année (...) »</p> <p>« (...) j'ai exploité ce DU et j'aimerais bien, le faire participer à d'autres personnes (...) »</p> <p>« (...) qui souhaitent autant au sein de l'établissement (...) »</p> <p>« (...) c'est assez enrichissant personnellement (...) »</p> <p>« (...) je fais des consultations auprès des patients qui sont</p>	<p>La fonction de référent</p> <p>Le lien avec le terrain</p> <p>La fonction de référent</p> <p>Le lien avec le terrain</p> <p>La fonction de référent</p> <p>Description de sa</p>	La formation et la motivation

	s250- Donc en tabaco S250- En tabacologie s251- D'accord S251- Je vois un petit peu leur, on discute un petit peu de leur dépendance, j'évalue, et quand ils sont alités et qu'ils peuvent pas aller fumer, parce qu'ils ont le droit, qu'd'aller fumer dehors, donc je mets en place des substituts nicotiniques, si ils ont besoin, pour pallier cette étape là s252- D'accord. S252- Du sevrage imposé quoi s253- D'accord. S253- Quelque part	hospitalisés (...) » « (...) En tabacologie (...) » « (...) on discute un petit peu de leur dépendance, j'évalue, et quand ils sont alités et qu'ils peuvent pas aller fumer, parce qu'ils ont le droit, qu'd'aller fumer dehors, donc je mets en place des substituts nicotiniques, si ils ont besoin, pour pallier cette étape là (...) » « (...) Du sevrage imposé (...) » « (...) Quelque part (...) »	pratique	
788 à 801	s254- Donc là, du coup, votre DU il est bien... S254- il est utile, il est utile s255- il est mis en pratique S255- Voilà s256- D'accord, c'est intéressant S256- Mais bon, c'est un, moi je trouvais ça assez important, mais les équipes soignantes qui sont aussi fumeurs, il veulent peut-être aussi avoir des formations par rapport à ça, et puis comprendre aussi, parce que y en a beaucoup qui, qui, dans leur tête, enfin, prendre vraiment en compte cette dépendance du patient fumeur, parce que y en a beaucoup qui disent, ben, oui, c'est de sa faute, il avait pas fumé, et puis le pauvre il peut pas, il peut pas parce qu'il est alité, donc c'est vraiment, je sais pas, je sais pas comment trop, comment expliquer, mais, heu s257- Hum, hum, S257- C'est...	« (...) il est utile, il est utile (...) » « (...) mais les équipes soignantes qui sont aussi fumeurs (...) » « (...) ils veulent peut-être aussi avoir des formations par rapport à ça (...) » « (...) puis comprendre aussi (...) » « (...) parce que y en a beaucoup qui, qui, dans leur tête, enfin, prendre vraiment en compte cette dépendance du patient fumeur (...) » « (...) parce que y en a beaucoup qui disent, ben, oui, c'est de sa faute, il avait pas fumé, et puis le pauvre il peut pas, il peut pas parce qu'il est alité, donc c'est vraiment, je sais pas, je sais pas comment trop, comment expliquer (...) »	Représentation des besoins d'autrui	La formation et motivation
802 à 816	s258- Du coup, vous nous avez dit que le DIF, n'avait rien changé pour vos pratiques, est-ce que pour vous, vous pourriez l'envisager comme une ressource ou pas pour partir en formation ? S258- Cumuler les heures, c'est ça dans l'année ? s259- Ouais S259- Se dire, que oui, j'ai un dû et, j'sais pas peut-être que oui, ça peut-être, heu.	« (...) Cumuler les heures, c'est ça dans l'année ? (...) » « (...) Se dire, que oui, j'ai un dû et, j'sais pas peut-être que oui, ça peut-être, (...) » « (...) Ca peut être un critère, oui (rire) (...) »	Définition selon sa représentation	DIF

	s260- D'accord, ok ben, écoutez... S260- Ca peut être un critère, oui (rire) s261- Ça a été très enrichissant S261- Oh, la, je sais pas si j'ai... (rire) s262- Je vous remercie S262- Je sais pas si j'ai apporté s263- 42 minutes (rire), donc, c'est bien ça correspond à peu près à l'entretien, en tout cas je vous remercie beaucoup. S263- D'accord.			
--	--	--	--	--

[illegible]

	<p>le toucher dans le soin, c'est quelque chose que je trouve primordial pour un soignant, et après c'est personnel, mais je veux dire, en même temps c'est un lien et personnel et professionnel... g8- Mouais. G8- ...plus global sur la profession, quoi, donc, j'en vois plusieurs.</p>	<p>toucher dans le soin (...) » (...) c'est quelque chose que je trouve primordial pour un soignant (...) » (...) et après c'est personnel (...) » « (...) en même temps c'est un lien et personnel et professionnel (...) » « (...) plus global sur la profession (...) » « (...) j'en vois plusieurs (...) »</p>	<p>Besoins individuels</p> <p>Besoins professionnels</p>	
33 à 45	<p>g9- Et vous avez eu des difficultés à accéder à ce type... G9- Non g10- ...de stage, non ? G10- Non, ce sont des, des, ce sont des, des propositions qui nous sont faites chaque année, donc le, je pense que la dame qui est référente de la formation, la, madame heu, j'ai oublié son nom je sais plus ... g11- D'ici ? G11- Oui, heu, pardon, heu, oui elles ont une gamme assez ouverte de choses en fin de compte, (bafouillage) on nous propose pas mal de choses, et on reçoit aussi des livrets plus spécifiques sur les formations qui se passent ailleurs, hein, en dehors de notre centre hospitalier, donc on peut aussi aller voir ailleurs, après accepter, pas accepter, tout dépend... g12- Hum, hum</p>	<p>« (...) des propositions qui nous sont faites chaque année (...) » « (...) je pense que la dame qui est référente de la formation (...) » « (...) j'ai oublié son nom je sais plus ...(...) » « (...) oui elles ont une gamme assez ouverte de choses en fin de compte (...) » « (...) on nous propose pas mal de choses (...) » « (...) on reçoit aussi des livrets plus spécifiques sur les formations qui se passent ailleurs (...) » « (...) en dehors de notre centre hospitalier, donc on peut aussi aller voir ailleurs (...) » « (...) après accepter, pas accepter, tout dépend... (...) »</p>	<p>Accès à la formation</p>	<p>Formation continue</p>
46 à 48	<p>G12- ...on a toujours des demandes à faire, en tout cas y a pas de soucis là-dessus g13- D'accord, et... G13- Donc, on peut le faire</p>	<p>« (...) on a toujours des demandes à faire (...) » « (...) en tout cas y a pas de soucis là-dessus (...) » « (...) Donc, on peut le faire (...) »</p>	<p>L'accès (demande individuelle)</p>	<p>Formation continue</p>
	<p>g14- Et vous estimez que, alors vous faites les demandes, et est-ce que c'est facile d'y avoir accès ? G14- Ben, écoute, tout dépend des formations, parce queee, après du nombre de personnes, heuuu, si on est bien sûr nombreux à demander la même formation, voilà, ça va prendre un peu plus de temps, parce que c'est, voilà je pense qu'ils ont un prorata, ça leur coûtera des sous, voilà.</p>	<p>« (...) tout dépend des formations (...) » « (...) du nombre de personnes (...) » « (...) si on est bien sûr nombreux à demander la même formation (...) » « (...) ça va prendre un peu plus de temps (...) » « (...) je pense qu'ils ont un prorata (...) » « (...) ça leur coûtera des sous, voilà (...) »</p>	<p>L'accès (dispositif)</p>	<p>Formation continue</p>

54 à 57	Sinon, non, moi je sais qu'à chaque fois que j'ai demandé, j'ai au moins eu, enfin on fait plusieurs choix, on fait trois, trois quatre choix, on peut en faire autant qu'on veut à la rigueur y a pas de limite mais, en général on fait deux, trois choix par agent, on a toujours au moins une formation,	« (...) Sinon, non, moi je sais qu'à chaque fois que j'ai demandé (...) » « (...) j'ai au moins eu (...) » « (...) on fait plusieurs choix (...) » « (...) on fait trois, trois quatre choix (...) » « (...) on peut en faire autant qu'on veut à la rigueur (...) » « (...) y a pas de limite (...) » « (...) en général on fait deux, trois choix par agent (...) » « (...) on a toujours au moins une formation (...) »	Accès à la formation (individu acteur)	Formation continue
58 à 63	enfin je veux dire, c'est quelque chose, c'est rare, ça m'est arrivée des années de pas en avoir, parce que, j'étais pas là au moment de la demande, enfin des choses comme ça, quoi. g15- D'accord G15- Si t'as des congés mat, enfin c'est des histoires comme ça, quoi vraiment, sinon, non, on est quand même assez bien...	« (...) enfin je veux dire (...) » « (...) c'est rare (...) » « (...) ça m'est arrivée des années de pas en avoir (...) » « (...) parce que, j'étais pas là au moment de la demande (...) » « (...) enfin des choses comme ça (...) » « (...) Si t'as des congés mat, enfin c'est des histoires comme ça (...) »	Accès à la formation (dispositif)	Formation continue
64 à 65	g16- Un accès facile G16- Franchement, je trouve, oui	« (...) Franchement, je trouve, oui (...) »		
66 à 79	g17- Ouais, d'accord, ok. Est-ce que pour vous ça relève du devoir la formation ? (silence) est-ce que c'est un devoir pour vous ? G17- (Soupir) Alors, là, un devoir par rapport à notre profession, bou, heu, moi je vois, alors y a de la formation qui peut être devoir, c'est sur les gestes d'urgences, sur les choses comme ça où on doit rester compétent, voilà, donc ça aussi c'est de la formation continue qui soit au centre de...au sein de..., mais bon après c'est des choses qui sont obligatoires, alors voilà, vous voyez ce que je veux dire aussi, c'est ça, je crois, on est tracé, tous tous les ans,tous	« (...) un devoir par rapport à notre profession (...) » « (...) moi je vois (...) » « (...) y a de la formation qui peut être devoir (...) » « (...) c'est sur les gestes d'urgences (...) » « (...) sur les choses comme ça où on doit rester compétent (...) » « (...) donc ça aussi c'est de la formation continue qui soit au centre de ...au sein de...(...) »	Définition (devoir)	Formation continue

	G23- Alors, tout dépend sur quoi c'est, oui, mais en général, c'est toujours des choses 96 qu'on a choisi donc ça devient, c'est, c'est forcément intéressant, mais, heu, non,	qu'on a choisies (...) » « (...) donc ça devient (...) » « (...) c'est forcément intéressant (...)		
98 à 98	j'apprécierai qu'il y en ait plus, oui, ça me gênerait pas qu'y en ait plus,	« (...) j'apprécierai qu'il y en ait plus (...) » « (...) oui, ça me gênerait pas qu'y en ait plus (...) »	Accès	La motivation à la formation
98 à 100	mais je trouve que, pour une structure comme la nôtre, je trouve que c'est pas mal déjà d'avoir accès à ce genre, enfin, pis y a des thèmes variés, voilà.	« (...) mais je trouve que, pour une structure comme la nôtre (...) » « (...) je trouve que c'est pas mal déjà d'avoir accès à ce genre (...) »	Accès	Formation continue
101 à 110	g24- Hum, hum, ben justement pour rebondir sur ce que vous disiez, par rapport aux formations c'est vous qui les choisissez, est-ce que, est-ce que vous pourriez décrire les raisons qui vous conduisent à vous inscrire en formation ? G24- Ben, c'est les besoins, je pense que c'est peut-être lié aux besoins qu'on a, après c'est peut-être différent, ben, c'est sûrement différent, de toute façon c'est évident, de personne à personne, à l'âge à laquelle on est, enfin je pense que c'est plein de choses qui, d'où on est dans notre profession, vers quoi on se tourne, ben voilà, je pense que y a des gens qui vont faire des choix professionnels dans les formations très, très axés sur ce qu'ils font ou, voyez ou d'autres qui s'ouvrent à d'autres, je sais pas comment...	« (...) c'est les besoins (...) » « (...) je pense que c'est peut-être lié aux besoins qu'on a (...) » « (...) c'est sûrement différent, de toute façon c'est évident, de personne à personne (...) » « (...) à l'âge à laquelle on est (...) » « (...) je pense que c'est plein de choses (...) » « (...) d'où on est dans notre profession (...) » « (...) vers quoi on se tourne (...) » « (...) y a des gens qui vont faire des choix professionnels dans les formations très, très axés sur ce qu'ils font (...) » « (...) ou d'autres qui s'ouvrent à d'autres (...) »	Les besoins individuels Les représentations de la motivation	La motivation et la formation
111 à 120	g25- Hum, hum, donc heu, quand vous faites vos choix de formation, là, vous disiez que vous aviez des listes... G25- Hum, hum, g26- ...et ce choix... G26- Alors, on a des listes qui, sur des listes institutionnelles, c'est à dire qui se font ici, et après on a un choix, voilà, national, alors, est-ce qu'on serait, heu, accepté à ces choses là, peut-être pas, je le sais pas, hein, je sais pas comment ça fonctionne, j'ai jamais demandé des choses qui se faisaient à Tataouine, je sais pas... g27- Hum, hum, G27- Mais, heu, on a un choix en tout cas, oui, institutionnel.	« (...) on a des listes (...) » « (...) des listes institutionnelles (...) » « (...) c'est à dire qui se font ici (...) » « (...) après on a un choix, voilà, national (...) » « (...) je sais pas comment ça fonctionne (...) » « (...) j'ai jamais demandé des choses qui se faisaient à Tataouine (...) » « (...) on a un choix en tout cas, oui, institutionnel (...) »	Accès (dispositif) Accès (choix)	Formation continue et accès

121 136	à	<p>g28- Mais vous, pour vous quand vous choisissez une formation, heu, je suppose que tel que c'est présenté vous avez les titres des formations...</p> <p>G28- Oui, oui, tout a fait.</p> <p>g29- Est-ce que vous en avez le contenu, est-ce que vous savez pourquoi vous allez en formation</p> <p>G29- Exactement, non, on a le titre, et puis, si, on peut si refléter, on a un livret, qui, que la cadre a, quand elle nous propose ça y a une chemise, enfin voilà c'est, tout est dans le même, et on peut aller chercher ce qu'il y a dedans, oui, oui, je pense que c'est accessible, ça...</p> <p>g30- Hum, hum, et (Géraldine coupe la parole)</p> <p>G30- Et, là ce qui m'intéresse c'est le thème, enfin, je cherche, voilà, c'est le thème qui me plaît ou qui me plaît pas, enfin...</p> <p>g31- D'accord.</p> <p>G31- hein, dans le moment où on est...</p> <p>g32- C'est d'abord le thème ?</p> <p>G32- Oui, oui, je pense</p>	<p>« (...) on a le titre, et puis, si, on peut si refléter (...) »</p> <p>« (...) on a un livret, qui, que la cadre a (...) »</p> <p>« (...) quand elle nous propose ça y a une chemise (...) »</p> <p>« (...) tout est dans le même, et on peut aller chercher ce qu'il y a dedans (...) »</p> <p>« (...) oui, oui, je pense que c'est accessible (...) »</p> <p>« (...) Et, là ce qui m'intéresse c'est le thème (...) »</p> <p>« (...) enfin, je cherche, voilà (...) »</p> <p>« (...) c'est le thème qui me plaît ou qui me plaît pas (...) »</p>	Le thème de la formation	Motivation et formation continue
137 154	à	<p>g33- Hum, hum, d'accord, heu, eh bien justement y a-t-ils des thèmes qui vous passionnent plus que d'autres ? (Rire)</p> <p>G33- Oui, parce que ça je pense que c'est peut-être personnel aussi, moi je suis plus dans la relation, voilà, ce qui m'intéresse, c'est plus ça...</p> <p>g34- Hum, hum,</p> <p>G34- ...pas spécialement la technique, mais, heu, la relation, donc j'irai plus vers, ben, la prise en charge, enfin, je sais pas, la, donc, je vous dis, j'ai fait le toucher dans le soin, j'ai fait, heu, la maltraitance des enfants, j'ai fait, voilà des choses comme ça qui appellent ...</p> <p>g35- Et alors pourquoi, pourquoi, vous aimez faire ça ?</p> <p>G35- Parce que c'est, parce que c'est, je pense que c'est un de mes caractères, enfin, c'est, c'est...</p> <p>g36- Est-ce que par exemple c'est un domaine, heu, dans lequel</p>	<p>« (...) je pense que c'est peut-être personnel aussi (...) »</p> <p>« (...) moi je suis plus dans la relation (...) »</p> <p>« (...) voilà, ce qui m'intéresse, c'est plus ça (...) »</p> <p>« (...) pas spécialement la technique, mais, heu, la relation, donc j'irai plus vers, ben, la prise en charge, enfin, je sais pas, la, donc, je vous dis, j'ai fait le toucher dans le soin, j'ai fait, heu, la maltraitance des enfants, j'ai fait, voilà des choses comme ça qui appellent ... (...) »</p> <p>« (...) parce que c'est, je pense que c'est un de mes caractères (...) »</p>	<p>Choix du thème (personnel)</p> <p>Choix du thème et Image de soi</p>	Formation et motivation

	vous estimez ne, manquer de compétences, et que du coup, vous avez besoin d'aller chercher d'autres informations ? G36- Non, je pense que c'est quelque chose qui me plait, et que voilà. g37- Et que vous voulez renforcer ? G37- Et que je veux renforcer, moi, je pense que c'est ça	« (...) Non, je pense que c'est quelque chose qui me plait, et que voilà (...) » « (...) Et que je veux renforcer, moi, je pense que c'est ça (...) »	Choix du thème (plaisir)	Formation et motivation
155 à 157	g38- Ok, d'accord, heu, si je vous dis la formation elle est destinée à qui : le patient, vous-même ou l'hôpital, vous classez ça comment ? G38- A tout le monde (rire), moi je dirais à tout le monde	« (...) A tout le monde (rire), moi je dirais à tout le monde (...) »	Représentation de la formation	Formation continue
157 à 159	parce que j'estime que un soignant formé, euh, alors pas, on n'est pas dans l'imposé, hein, on est dans le choix, formé à quelque chose qu'il a demandé est forcément satisfait, reviendra enrichi,	« (...) j'estime que un soignant formé (...) » « (...) on n'est pas dans l'imposé (...) » « (...) on est dans le choix (...) » « (...) formé à quelque chose qu'il a demandé est forcément satisfait, reviendra enrichi (...) »	Le choix du thème	Formation et motivation
160 à 161	donc le patient en bénéficiera et si le patient en bénéficie, le, l'équipe, le, enfin, je pense l'hôpital, voilà au total en bénéficie, à mon avis c'est les trois.	« (...) le patient en bénéficiera (...) » « (...) si le patient en bénéficie, le, l'équipe, le, enfin, je pense l'hôpital, voilà au total en bénéficie, à mon avis c'est les trois (...) »	Rôle	Formation Continue
162 à 168	g39- D'accord, donc en fait vous me dites que comme vous choisissez les formations, vous vous faites plaisir finalement ? G39- Ben, oui g40- Hein ? G40- Ben, je veux dire, voilà, si, tant qu'on nous impose pas les choses, je pense que ça (rire avec heu, heu), voilà. Personne ne vous obligera à remplir la feuille si vous avez pas envie de mettre de choix, quoi.	« (...) je veux dire (...) » « (...) tant qu'on nous impose pas les choses (...) » « (...) je pense que ça (rire avec heu, heu) (...) » « (...) Personne ne vous obligera à remplir la feuille si vous avez pas envie de mettre de choix (...) »	Le choix du thème (individu acteur)	Formation continue et motivation
168 à 176	Alors peut-être qu'après on vous orientera vers des choses qui sont plus, quasi obligatoires, voilà, ça, ça on y a tous droit, mais ça peut être des choses par rapport à la douleur, voilà on a eu dernièrement une formation obligatoire sur la douleur, parce que y avait une évaluation dans l'institution et qu'il fallait, se remettre au jour par rapport à ça, c'est pas qu'les gestes d'urgence, les choses comme ça, mais ça après voilà, on sait que ça fait partie du lot, de la profession... g41- Hum	« (...) peut-être qu'après on vous orientera vers des choses qui sont plus, quasi obligatoires (...) » « (...) ça on y a tous droit (...) » « (...) ça peut être des choses par rapport à la douleur (...) » « (...) on a eu dernièrement une formation obligatoire sur la douleur (...) » « (...) parce que y avait une évaluation dans l'institution (...) »	Rôle de la formation continue (devoir d'actualisation)	Formation continue

		G41- Voilà, c'est différent.	« (...) et qu'il fallait, se remettre au jour par rapport à ça (...) » « (...) c'est pas qu'les gestes d'urgence, les choses comme ça (...) » « (...) on sait que ça fait partie du lot, de la profession (...) » « (...) c'est différent (...) »		
177 185	à	g42- Donc, la formation a subi une réforme en 2008... G42- Oui g43- en attribuant de nouveaux droits aux agents de la fonction publique hospitalière, notamment le droit individuel à la formation, qu'est-ce que ça représente pour vous ce DIF, et, et pourquoi ? G43- Ben, moi franchement, heu, ça représente pas grand-chose (rire) pour moi, parce que ça n'a pas changé, ça a rien changé si ce n'est un formulaire de plus à remplir au moment de l'évaluation, quoi. g44- D'accord,	« (...) moi franchement (...) » « (...) ça représente pas grand-chose (rire) pour moi (...) » « (...) parce que ça n'a pas changé (...) » « (...) ça a rien changé si ce n'est un formulaire de plus à remplir au moment de l'évaluation (...) »	Définition selon sa perception	Le DIF
186 187	à	G44- Parce que les choix, on les a toujours eu alors peut-être que c'est pas partout pareil, hein,	« (...) Parce que les choix, on les a toujours eu (...) » « (...) alors peut-être que c'est pas partout pareil (...) »	Accès (le choix)	Formation continue
187 188	à	j'imagine, j'en sais rien, mais, heu, chez nous en tout cas, ben, je pense pas que ça ait changé grand-chose, quoi,	« (...) j'imagine (...) » « (...) j'en sais rien (...) » « (...) chez nous en tout cas (...) » « (...) je pense pas que ça ait changé grand-chose (...) »	Représentation du DIF	DIF
188 192	à	je sais pas si sur la structure on trouverait, peut-être qu'y a des gens qui demandent des choses et qui les ont pas, je, j'en sais rien, mais, heu, à partir du moment où on a toujours, heu, un choix, enfin je veux dire on est toujours au moins accepté dans quelque chose ou si c'est pas cette année, c'est l'année d'après, enfin ils sont très vigilants par rapport à ça, je pense donc heu.	« (...) je sais pas si sur la structure on trouverai (...) » « (...) peut-être qu'y a des gens qui demandent des choses et qui les ont pas (...) » « (...) j'en sais rien (...) » « (...) à partir du moment où on a toujours, heu, un choix (...) »	Accès à la formation (représentations) Accès (le choix)	Formation continue

		<p>« (...) enfin je veux dire on est toujours au moins accepté dans quelque chose (...) »</p> <p>« (...) si c'est pas cette année, c'est l'année d'après, enfin ils sont très vigilants par rapport à ça, je pense (...) »</p>		
193 à 210	<p>g45- Vous savez comment se font les choix, des, des agents qui partent en formation</p> <p>G45- Je l'ai su, on avait posé la question d'ailleurs, parce que la dernière formation que j'ai faite, là, justement, dans le toucher dans le soin, où j'étais avec des collègues qui me disaient, donc une qui me disait que ça faisait 5 ans qu'elle la demandait et qu'elle était tellement heureuse d'y aller ce coup ci, parce qu'elle l'attendait depuis 5 ans et, heu, donc, heu, la, la, la, comment on appelle ça, la formatrice avait, elle nous avait expliqué que elle lui avait demandé, donc, heu, ici, au bureau comment se faisaient les choses, c'est, je crois par rapport à la fréquence, enfin, si on a eu une formation l'année d'avant à notre, avance, enfin, notre âge, notre, notre comment on appelle ça, notre ancienneté, ou non, c'est ça.</p> <p>g46- Ouais.</p> <p>G46- Ouais, je pense.</p> <p>g47- Donc, les, les choix se f'raient plus par rapport à des critères d'ancienneté, d'âge, et de fréquence de formation</p> <p>G47- Ben, puis de fréquence, ça me paraît un petit peu évident qu'on bénéf, enfin qu'tout le monde ait droit à...</p> <p>g48- Hum</p> <p>G48- Enfin, j'espère que c'est ça, quoi, je sais pas trop à vrai dire, j'espère (rire)</p>	<p>« (...) Je l'ai su (...) »</p> <p>« (...) on avait posé la question d'ailleurs (...) »</p> <p>« (...) parce que la dernière formation que j'ai faite, là, justement, dans le toucher dans le soin, où j'étais avec des collègues qui me disaient, donc une qui me disait que ça faisait 5 ans qu'elle la demandait et qu'elle était tellement heureuse d'y aller ce coup ci, parce qu'elle l'attendait depuis 5 ans (...) »</p> <p>« (...) la formatrice avait, elle nous avait expliqué que elle lui avait demandé (...) »</p> <p>« (...) ici, au bureau comment se faisaient les choses (...) »</p> <p>« (...) c'est, je crois par rapport à la fréquence (...) »</p> <p>« (...) enfin, si on a eu une formation l'année d'avant (...) »</p> <p>« (...) enfin, notre âge (...) »</p> <p>« (...) notre ancienneté (...) »</p> <p>« (...) Ouais, je pense (...) »</p> <p>« (...) puis de fréquence (...) »</p> <p>« (...) ça me paraît un petit peu évident qu'on bénéf, enfin qu'tout le monde ait droit à (...) »</p> <p>« (...) Enfin, j'espère que c'est ça (...) »</p> <p>« (...) je sais pas trop à vrai dire (...) »</p> <p>« (...) j'espère (rire) (...) »</p>	Accès (dispositif)	Formation continue et accès
211 à 224	<p>g49- Et est-ce que vous pensez qu'il y a une différence entre les jeunes diplômées et les anciennes diplômées, dans ce droit d'accès ou est-ce que vous avez l'impression de ressentir dans l'hôpital que chacun peut accéder à une formation comme il le souhaite.</p> <p>G49- J'ose espérer que c'est comme ça je suis plutôt optimiste, donc on va dire que non, je pense que c'est comme ça, enfin les</p>	<p>« (...) J'ose espérer que c'est comme ça (...) »</p> <p>« (...) je suis plutôt optimiste, donc on va dire que non, je pense que c'est comme ça (...) »</p> <p>« (...) Oui, je cherche, voilà, je cherche, je cherche, les jeunes diplômés autour de nous (...) »</p> <p>« (...) on est un service où on a quand même plutôt</p>	Accès et dispositif (représentations)	Formation conintue

		<p>jeunes.</p> <p>g50- Dans votre entourage, dans votre quotidien.</p> <p>G50- Oui, je cherche, voilà, je cherche, je cherche, les jeunes diplômés autour de nous, heu, on est un service où on a quand même plutôt, on n'a pas trop de jeunes, de, si volantes, mais je pense qu'elles ont accès aussi au, je crois bien que je sais pas si elles ont réellement, je vois pas pourquoi elles n'auraient pas droit à, puisque à partir du moment où elles sont notées enfin je veux dire qu'elles passent dans ce fameux, votre truc, le DIF, là (rire), j'imagine qu'elles ont droit d'aller, enfin, qu'elles accèdent aussi à leur formation.</p>	<p>(...) »</p> <p>« (...) on n'a pas trop de jeunes, de, si volantes, mais je pense qu'elles ont accès aussi au (...) »</p> <p>« (...) je crois bien que (...) »</p> <p>« (...) je sais pas si elles ont réellement (...) »</p> <p>« (...) je vois pas pourquoi elles n'auraient pas droit (...) »</p> <p>« (...) puisque à partir du moment où elles sont notées (...) »</p> <p>« (...) enfin je veux dire qu'elles passent dans ce fameux, votre truc, le DIF (...) »</p> <p>« (...) j'imagine qu'elles ont droit d'aller (...) »</p> <p>« (...) qu'elles accèdent aussi à leur formation (...) »</p>		
225 234	à	<p>g51- Hum, vous, comment, vous a été faite l'information sur le DIF, comment...</p> <p>G51- Au moment de l'évaluation, au moment, de, donc, quand on voit la cadre une fois par an sur l'évaluation donc personnelle, là</p> <p>g52- Hum, hum,</p> <p>G52- Heu, elle nous a parlé de ceci, donc le DIF, elle nous a expliqué qu'il y a un texte de loi qui était passé et que voilà, donc elle nous a fait le, elle nous a fait un petit récapitulatif, si vous voulez et elle, elle le, c'est un formulaire de plus à remplir à ce moment là, avec nos choix de l'année d'avant, nos choix de cette année, et pourquoi, motivations et machins, ce qu'on faisait un petit peu avant, mais pas à ce moment là, peut-être, ou quoi, enfin voilà, pas sous cette forme là en tout cas.</p>	<p>« (...) Au moment de l'évaluation (...) »</p> <p>« (...) quand on voit la cadre une fois par an sur l'évaluation donc personnelle (...) »</p> <p>« (...) elle nous a parlé de ceci, donc le DIF (...) »</p> <p>« (...) elle nous a expliqué qu'il y a un texte de loi qui était passé et que voilà (...) »</p> <p>« (...) elle nous a fait un petit récapitulatif, si vous voulez et elle, elle le, c'est un formulaire de plus à remplir à ce moment là (...) »</p> <p>« (...) avec nos choix de l'année d'avant, nos choix de cette année, et pourquoi, motivations et machins (...) »</p> <p>« (...) ce qu'on faisait un petit peu avant (...) »</p> <p>« (...) mais pas à ce moment là (...) »</p> <p>« (...) pas sous cette forme là en tout cas (...) »</p>	Stratégie (description)	DIF
235 239	à	<p>g53- Et, heu, comment se font vos choix, est-ce que ça se fait avec la cadre ou...</p> <p>G53- Non</p> <p>g54- ...ou, vous arrivez avec vos choix ?</p> <p>G54- Non, on arrive avec nos choix. Déjà l'année dernière, c'est juste l'année dernière qu'on a eu droit à ça, je crois, dans mon souvenir.</p>	<p>« (...) Non, on arrive avec nos choix (...) »</p> <p>« (...) Déjà l'année dernière (...) »</p> <p>« (...) c'est juste l'année dernière qu'on a eu droit à ça (...) »</p> <p>« (...) je crois, dans mon souvenir (...) »</p>	Le choix	Formation et Motivation

240 253	à	<p>g55- Hum, hum, G55- Donc elle nous avait demandé de regarder nos formations avant et de se, nous rappeler un petit peu ce qu'on avait déjà fait, pour qu'elle puisse le noter, et puis 242 voilà, on est arrivé avec nos choix...</p> <p>g56- D'accord. G56- ...Et elle, elle pose les questions sur pourquoi, voilà...</p> <p>g57- Ouais, G57- ...Pour mettre les motivations sur la feuille de façon à, je pense qu'après ça, elle le descend au bureau, enfin je sais pas comment elle se débrouille mais ça arrive au bureau de formation.</p> <p>g58- Et, lors de cette évaluation est-ce qu'il y a une évaluation, qu'est faite par rapport à des objectifs, des compétences, et qu'en regard on y met les formations, ou les formations correspondent pas forcément à des objectifs réels d'amélioration ?</p> <p>G58- Alors, après je sais pas si, ça je pourrais pas dire.</p>	<p>« (...) elle nous avait demandé de regarder nos formations avant (...) » « (...) nous rappeler un petit peu ce qu'on avait déjà fait, pour qu'elle puisse le noter (...) », « (...) on est arrivé avec nos choix... (...) » « (...) elle pose les questions sur pourquoi (...) » « (...) Pour mettre les motivations sur la feuille (...) » « (...) je pense qu'après ça, elle le descend au bureau (...) » « (...) enfin je sais pas comment elle se débrouille (...) » « (...) mais ça arrive au bureau de formation (...) » « (...) après je sais pas (...) » « (...) ça je pourrais pas dire (...) »</p>	Stratégie (description)	DIF
254 259	à	<p>g59- Vous comment vous le vivez (Géraldine parle en même temps) G59- Moi, non, parce que moi des objectifs d'amélioration, heu, non, j'avais pas d'objectifs d'amélioration par rapport à ces formations là, enfin je, c'est des choix que j'ai fait vraiment, heu g60- Qui vous font plaisir ? G60- Voilà, j'avais envie de le faire, je l'ai fait, voilà (rire)</p>	<p>« (...) non, parce que moi des objectifs d'amélioration (...) » « (...) non, j'avais pas d'objectifs d'amélioration par rapport à ces formations là (...) » « (...) c'est des choix que j'ai fait vraiment (...) » « (...) j'avais envie de le faire (...) » « (...) je l'ai fait (...) »</p>	<p>Besoins individuels (choix et envie)</p>	Formation et Motivation
260 264	à	<p>g61- D'accord, d'accord, donc, hormis ça le DIF, qu'est-ce que vous en avez compris, est-ce que, est-ce que, on vous a expliqué... G61- Ben, je me dis que, alors je sais pas, moi ce que j'ai retenu, heu, on n'en a pas parlé très longtemps non plus, hein, je veux dire, mais ce que j'ai retenu, je me suis dit que si ça pouvait permettre à des gens qui n'y avaient pas droit, voilà,</p>	<p>« (...) je me dis (...) » « (...) alors je sais pas (...) » « (...) moi ce que j'ai retenu (...) » « (...) on n'en a pas parlé très longtemps non plus (...) » « (...) mais ce que j'ai retenu (...) » « (...) je me suis dit que si ça pouvait permettre à des gens qui n'y avaient pas droit (...) »</p>	Définition selon sa perception (floue)	DIF
264 269	à	<p>la seule chose qu'on voit, c'est que c'est, dans notre structure, à moi, je pense, ça avance pas à grand-chose, ici, parce que, parce qu'on a quand même ce choix, encore heureux, même si c'est pas un truc immense, une grande palette, mais heu, chaque année y a quand même, heu facilement dix, douze choix, heu, de choses qui sont ici, qui sont accessibles à nous, bon.</p>	<p>« (...) la seule chose qu'on voit (...) » « (...) dans notre structure, à moi, je pense, ça avance pas à grand-chose, ici, (...) » « (...) parce qu'on a quand même ce choix (...) » « (...) encore heureux (...) » « (...) même si c'est pas un truc immense, une</p>	<p>Définition selon sa perception Le choix</p>	<p>DIF Motivation</p>

		grande palette (...) » « (...) chaque année y a quand même (...) » « (...) facilement dix, douze choix (...) » « (...) de choses qui sont ici (...) » « (...) qui sont accessibles à nous (...) »	L'accès	
269 285	à	Alors je sais pas si sur des structures qui, où la formation ne se fait pas de la même façon, peut-être que le fait d'obliger tant d'heures par agent ça peut être un plus, ici, je le vois pas, quoi... g62- Hum. G62- ...franchement, pour moi je le...ici je pense pas que ce soit important g63- Donc, si, si on vous dit que le DIF a été créé dans une notion d'équité, rendre équitable le droit à la formation pour chacun... G63- Ouais, à la formation. g64- Ici, heu ? G64- Ici, je suis pas sûre que, 'fin, je... g65- Ça répond pas à un besoin ? G65- ...ici non parce que, parce que je pense qu'y avait pas de problème de ce genre là, je pense pas réellement. g66- Pour vous ça répondait pas à un besoin ici ? G66- Non g67- Localement. G67- Pas, pas localement, au service, non j'veous dis.	« (...) Alors je sais pas si sur des structures qui, où la formation ne se fait pas de la même façon (...) » « (...) peut-être que le fait d'obliger tant d'heures par agent ça peut être un plus (...) » « (...) ici, je le vois pas (...) » « (...) franchement, pour moi je le...ici je pense pas que ce soit important (...) » « (...) Ici, je suis pas sûre que, 'fin, je... (...) » « (...) ici non parce que, parce que je pense qu'y avait pas de problème de ce genre là (...) » « (...) je pense pas réellement (...) » « (...) pas localement au service, non j'veous dis (...) »	Représentation du Dispositif

		« (...) quand on s'entête à demander (...) » « (...) forcément il vous la donne un jour (rire)(...) » « (...) il faut rester aussi, voilà, je crois que bon, c'est... (...) »		
292 297	à g68- Hum, hum, d'accord, heu, donc dans cette réforme il y avait aussi une nouvelle donnée par rapport à ce DIF, c'était la possibilité de faire une formation sur des RTT, sur des repos, et rémunérée à 50% du salaire net. G68- D'accord. g69- Est-ce que vous en avez entendu parler ? G69- Non, non (rire)	« (...) D'accord (...) » « (...) Non, non (rire) (...) »		
298 321	à g70- Et qu'est-ce que vous en pensez, vous, si par exemple on vous refuse une formation plusieurs fois, est-ce que, est-ce que, ça vous motiverait à partir en formation sur vos jours de repos ? G70- Non. g71- Non. G71- Non, parce que j'ai d'autres, heu, enfin, voilà, je fais partie des gens qui font, je présume, des femmes qui ont une vie en dehors de l'hôpital, avec des enfants, avec des occupations, donc, heu je ferais pas en dehors, de, je le ferais pas sur mes jours de repos. g72- Même, même... G72- parce qu'ils sont consacrés à autres choses... g73- Voilà. G73- ...même si, même si c'est des choses qui, ouais, même si j'étais rémunérée... g74- Hum, G74- ...parce que je le fais aussi parce que c'est une possibilité qu'on a, là, sur notre temps de travail mais c'est aussi du temps qu'on donne quand même, heu, moi je le vois comme ça, après...	« (...) Non (...) » « (...) Non (...) » « (...) parce que j'ai d'autres (...) » « (...) je fais partie des gens qui font, je présume (...) » « (...) des femmes qui ont une vie en dehors de l'hôpital, avec des enfants, avec des occupations (...) » « (...) donc, heu je ferais pas en dehors (...) » « (...) je le ferais pas sur mes jours de repos (...) » « (...) parce qu'ils sont consacrés à autres choses (...) » « (...) même si c'est des choses qui (...) » « (...) même si j'étais rémunérée...(...) » « (...) parce que je le fais aussi (...) » « (...) parce que c'est une possibilité qu'on a, là, sur notre temps de travail (...) » « (...) mais c'est aussi du temps qu'on donne quand même (...) » « (...) moi je le vois comme ça (...)»	Modalités de mise en œuvre et motivation	DIF
	g75- Très bien, G75- ...chacun g76- Hum, donc la question suivante était la mise en place du DIF a-t-elle changée vos habitudes de fonctionnement ? G76- Non	« (...) Non (...) » « (...) Non, pas ici, je pense que, non (rire)(...) »		

		<p>g85- Hum, est-ce que...</p> <p>G85- Plus, ce serait pas mal, quand c'est intéressant</p> <p>g86- Ouais</p> <p>G86- Non, mais tout est là, je pense que.</p>	<p>« (...) vingt heures (...) »</p> <p>« (...) je trouve ça un minimum (...) »</p> <p>« (...) Plus, ce serait pas mal, quand c'est intéressant (...) »</p> <p>« (...) Non, mais tout est là, je pense que (...) »</p>	Inconvénients (durée)	DIF
353 386	à	<p>g87- Tout à fait, est-ce que vous avez été informée de savoir si la formation que vous aviez demandée rentrait dans le DIF ou pas ?</p> <p>G87- (Silence) non</p> <p>g88- Est-ce qu'on vous avait dit : ça passera dans le DIF</p> <p>G88- Non, je ne me souviens pas de ça honnêtement, non, je ne me souviens pas</p> <p>g89- Est-ce que vous, puisque ça a été mis en place dans votre établissement l'année dernière, ou en 2008</p> <p>G89- L'année dernière, je pense, oui</p> <p>g90- Voilà, heu, est-ce que, on vous a informé de combien d'heures de DIF, vous disposiez ?</p> <p>G90- Non</p> <p>g91- Non, vous savez pas ça ?</p> <p>G91- Non, je pense pas, on n'en a parlé en effet, elle m'a expliqué que c'était un, un, moi je l'avais compris comme unnnn, comment dire, comme un cumul, enfin, je sais pas, heu, c'est-à-dire que si, non, j'ai p't-être mal saisi...</p> <p>g92- Allez y.</p> <p>G92- Si on débordait de plus de temps, enfin voilà, c'est vingt heures par an mini, enfin, c'est ça leur truc, et donc si on faisait trente heures de formation on débordait sur, heu, non, l'année d'après, non, ça marche comme ça, je sais pas...</p> <p>g93- Ha, oui, ça peut être anticipé</p> <p>G93- Ça peut être anticipé ou pas</p> <p>g94- Ça peut-être anticipé, tout à fait.</p> <p>G94- Maintenant non je sais pas à combien j'en suis, tout ça j'en sais rien.</p> <p>g95- Ouais, vous savez pas.</p> <p>G95- Non.</p> <p>g96- Vous avez pas l'information ?</p> <p>G96- Heu, je crois pas.</p>	<p>« (...) (Silence) non (...) »</p> <p>« (...) Non, je ne me souviens pas de ça honnêtement (...) »</p> <p>« (...) non, je ne me souviens pas (...) »</p> <p>« (...) L'année dernière, je pense, oui (...) »</p> <p>« (...) Non (...) »</p> <p>« (...) Non, je pense pas (...) »</p> <p>« (...) on n'en a parlé en effet (...) »</p> <p>« (...) elle m'a expliqué (...) »</p> <p>« (...) moi je l'avais compris comme unnnn, comment dire, comme un cumul, enfin, je sais pas, heu, c'est-à-dire que si, non, j'ai p't-être mal saisi... (...) »</p> <p>« (...) Si on débordait de plus de temps, enfin voilà, c'est vingt heures par an mini (...) »</p> <p>« (...) enfin, c'est ça leur truc (...) »</p> <p>« (...) et donc si on faisait trente heures de formation on débordait sur, heu, non, l'année d'après, non, ça marche comme ça, je sais pas...(...) »</p> <p>« (...) Ça peut être anticipé ou pas (...) »</p> <p>« (...) Maintenant non je sais pas à combien j'en suis, tout ça j'en sais rien (...) »</p> <p>« (...) Non. (...) »</p> <p>« (...) je crois pas (...) »</p> <p>« (...) Je crois qu'elle l'avait pas non plus (...) »</p> <p>« (...) Enfin je veux dire, je suis pas si sûre qu'elle ait (rire), les chiffres nets en main quand on a fait l'entretien (...) »</p> <p>« (...) Je suis pas sûre (...) »</p>	Définition selon sa représentation (ne sait quasiment rien)	DIF

		<p>g97- D'accord. G97- Je crois qu'elle l'avait pas non plus. g98- Hum, G98- Enfin je veux dire, je suis pas si sûre qu'elle ait (rire), les chiffres nets en main quand on a fait l'entretien g99- D'accord G99- Je suis pas sûre</p>			
387 394	à	<p>g100- Hum, ok, heu, donc, heu, la question suivante et vous avez commencé à y répondre, pouvez vous décrire la, la façon dont vous vous inscrivez en formation continue, du recueil des souhaits à l'inscription ? C'est-à-dire, vous avez expliqué, heu, que toute à l'heure, c'était lors de l'entretien annuel d'évaluation, est-ce que, est-ce que aujourd'hui, heu, ça a changé par rapport à la législation qui dit, que normalement on devrait faire un entretien annuel de formation ? G100- Ha ? Alors, heu, non, ça n'a pas changé puisque c'est (rire) ça se fait à ce moment là, je suis pas sûre qu'elles aient, heu, prévu de le faire autrement, je pense pas...</p>	<p>« (...) non, ça n'a pas changé (...) » « (...) puisque c'est (rire) ça se fait à ce moment là (...) » « (...) je suis pas sûre qu'elles aient (...) » « (...) prévu de le faire autrement, je pense pas... (...) »</p>	Définition selon sa perception (pas de changement)	DIF
395 408	à	<p>g101- d'accord, est-ce... G101- C'est l'opportunité de l'entretien individuel, les entretiens individuels avec un cadre sur un temps donné vraiment sans être des, enfin je veux dire y en a pas, on peut, ils sont toujours accessibles, c'est pas ce que je veux dire, mais heu, voilà, après pour passer tout le monde et, heu, je pense que c'est l'occasion... g102- Hum, G102- ...Au niveau de l'entretien. g103- Donc, ça n'a pas été séparé ? G103- Non, non, non g104- Vous n'avez pas eu un entretien avec un... G104- Non, c'était la première fois mais ça s'est fait ensemble. g105- D'accord, d'accord, ok, hummm. Est-ce que, c'est pas forcément évident, vu ce que vous en dites... G105- Allez-y</p>	<p>« (...) C'est l'opportunité de l'entretien individuel (...) » « (...) les entretiens individuels avec un cadre sur un temps donné vraiment sans être des, enfin je veux dire y en a pas, on peut, ils sont toujours accessibles, c'est pas ce que je veux dire, mais heu, voilà, après pour passer tout le monde et, heu, je pense que c'est l'occasion... (...) » « (...) Non, non, non (...) » « (...) Non, c'était la première fois mais ça s'est fait ensemble (...) »</p>	Stratégie	DIF

409 414	à	<p>g106- ...Est-ce que à partir de votre expérience, pour vous, vous arriveriez à citer des avantages et des inconvénients du DIF, avec tout ce que vous avez vu ?</p> <p>G106- Heu ! Sur un an de recul, heu, c'est difficile, heu, alors les avantages on l'a un petit peu dit, enfin je pense que je l'ai un petit peu dit, je, je pense que sur une structure qui ne forme pas ses agents ou qui, ou pour lesquels les agents n'ont pas accès à des ch..., enfin tout le monde parle toujours des,</p>	<p>« (...) c'est difficile (...) »</p> <p>« (...) les avantages on l'a un petit peu dit, enfin je pense (...) »</p> <p>« (...) je l'ai un petit peu dit, je, je pense que sur une structure qui ne forme pas ses agents ou qui, ou pour lesquels les agents n'ont pas accès à des ch..., enfin tout le monde parle toujours des (...) »</p>	Les avantages pour les autres	DIF
414 428	à	<p>pour moi la formation, c'est un choix...</p> <p>g107- Oui.</p>	<p>« (...) pour moi la formation, c'est un choix...(...) »</p>	Le choix	Formation et motivation
		<p>G107- Hein, par rapport à ça je pense que ça peut être un point positif, peut-être pour des gens qui n'auraient pas accès, mais, heu, dans notre structure à nous, je vois pas trop l'intérêt de la chose.</p> <p>g108- Hum, hum, hum,</p> <p>G108- Alors peut-être que, est-ce que ça s'adresse au privé comme au public, enfin, je sais pas toutes ces choses là, non, logiquement, c'est que...</p> <p>g109- Alors, ça a été mis en place avant, dans le privé, voilà, et, heu...</p> <p>G109- Ben, peut-être que chez eux, ça pouvait être un pointttt, j'imagine...</p> <p>g110- Hum,</p> <p>G110- ...Si heu, la politique est différente, mais, heu, chez nous, y a peut-être des structures particulières, hein, je sais pas, 'fin, moi ici, je vois pas vraiment la différence...</p> <p>g111- Hum,</p> <p>G111- ...si vous voulez.</p>	<p>« (...) je pense que ça peut être un point positif, peut-être pour des gens qui n'auraient pas accès (...) »</p> <p>« (...) mais, heu, dans notre structure à nous, je vois pas trop l'intérêt de la chose (...) »</p> <p>« (...) Alors peut-être que (...) »</p> <p>« (...) est-ce que ça s'adresse au privé comme au public (...) »</p> <p>« (...) je sais pas toutes ces choses là (...) »</p> <p>« (...) peut-être que chez eux, ça pouvait être un pointttt, j'imagine...(...) »</p> <p>« (...)...Si heu, la politique est différente (...) »</p> <p>« (...) mais, heu, chez nous (...) »</p> <p>« (...) y a peut-être des structures particulières, hein, je sais pas (...) »</p> <p>« (...) 'fin, moi ici, je vois pas vraiment la différence (...) »</p>	<p>Les avantages pour les autres</p> <p>Définition (perception)</p>	DIF
429 441	à	<p>g112- D'accord. Heu, comment mettez-vous en pratique ce que vous apprenez en formation continue, c'est-à-dire comment vous faites passer le message à vos collègues, comment vos collègues vous font passer le message ?</p> <p>G112- Ben, c'est-à-dire qu'on échange, heu, souvent, heu, quand les gens reviennent de formation, on le sait, puisque les gens sont</p>	<p>« (...) on échange (...) »</p> <p>« (...) quand les gens reviennent de formation, on le sait (...) »</p> <p>« (...) puisque les gens sont absents (...) »</p> <p>« (...) on en parle assez fréquemment (...) »</p> <p>« (...) tout dépend de l'entente dans l'équipe (...) »</p>	Transmissions informelles	Retour de formation

476 481	à	<p>g121- D'accord, donc vous, vous y voyez pas d'intérêt, mais peut-être que l'intérêt a été mal expliqué.</p> <p>G121- Ha, peut-être (rire), oui, peut-être, peut-être, peut-être, d'où l'intérêt aussi d'avoir tous la même donnée oh, oui, ben, oui, ça c'est évident.</p> <p>g122- Oui (rire)</p> <p>G122- c'est bien.</p>	<p>« (...) d'où l'intérêt aussi d'avoir tous la même donnée (...) »</p> <p>« (...) ça c'est évident (...) »</p> <p>« (...) c'est bien. (...) »</p>	Importance du groupe	La compétence
482 516	à	<p>g123- Donc, vous m'avez dit, tout à l'heure que lors de l'entretien annuel d'évaluation se faisait...</p> <p>G123- Ouais, ouais, ouais</p> <p>g124- ...l'entretien de formation, est-ce que, il y a une fiche où sont notées une évaluation de différentes compétences qui correspond, qui correspondent à votre métier, est-ce que ça vous dit quelque chose ?</p> <p>G124- On a la fiche, alors, attendez, retournez à c' que vous avez dit</p> <p>g125- Un listing de compétences...</p> <p>G125- Oui, par rapport au poste, non, c'est pas ça que vous voulez...</p> <p>g126- Oui, par rapport à votre poste, votre métier</p> <p>G126- ...dans ces services, là...</p> <p>g127- Hum, hum,</p> <p>G127- Oui, on a ça.</p> <p>g128- Vous avez une évaluation ?</p> <p>G128- Ouais.</p> <p>g129- D'accord, par exemple vous pouvez me donner un exemple de compétence qui est cité</p> <p>G129- Oh, là, là, là, là, j'ai pas révisé ma leçon avant de venir, alors, heu, et nous en plus on le conserve ça, heu, on en a une, enfin, je sais pas si c'est bien de ça qu'on parle, on en a une, elle en a une, et on coche chacun de notre côté, c'est une auto évaluation...</p> <p>g130- D'accord.</p> <p>G130- Donc elle, elle coche ce qu'elle pense de nous et nous c'qu'on pense de nous et on essaye de voir ce que ça donne.</p>	<p>« (...) On a la fiche (...) »</p> <p>« (...) Oui, par rapport au poste, non, c'est pas ça que vous voulez... (...) »</p> <p>« (...) ...dans ces services, là... (...) »</p> <p>« (...) Oui, on a ça. (...) »</p> <p>« (...) Ouais. (...) »</p> <p>« (...) Oh, là, là, là, là, j'ai pas révisé ma leçon avant de venir (...) »</p> <p>« (...) nous en plus on le conserve ça, heu, on en a une, enfin, je sais pas si c'est bien de ça qu'on parle, on en a une, elle en a une, et on coche chacun de notre côté, c'est une auto évaluation...(.) »</p> <p>« (...) elle coche ce qu'elle pense de nous et nous c'qu'on pense de nous et on essaye de voir ce que ça donne (...) ».</p> <p>« (...) Donc, y a des critères (...) »</p>	<p>Auto-évaluation</p> <p>Comparaison des évaluations</p>	La compétence

		<p>g131- D'accord</p> <p>G131- Donc, y a des critères, et ben, sur les, connaissances théoriques de la spécialité, sur, heu, j'sais pas les (sourir) relations sur, heu, voilà, plein de choses.</p> <p>g132- Donc ? Vous faites une auto-évaluation et ensuite vous confrontez</p> <p>G132- là, voilà, oui</p> <p>g133- Lors de l'entretien.</p> <p>G133- Donc, nous, on annonce ce qu'on, où est-ce qu'on se situe à peu près, alors, on a des critères 1,2,3,4, je crois, où est-ce qu'on se situe, si on sait qu'on a des points forts, ou des points faibles, ben, voilà, tout est là. Et puis elle, elle dit ce qu'elle voit, elle, de son, de sa position de cadre...</p> <p>g134- D'accord, hum, hum, d'accord</p> <p>G134- ... dans le service.</p>	<p>« (...) sur les, connaissances théoriques de la spécialité, sur, heu, j'sais pas les (sourir) relations sur, heu, voilà, plein de choses. (...) »</p> <p>« (...) là, voilà, oui (...) »</p> <p>« (...) nous, on annonce ce qu'on, où est-ce qu'on se situe à peu près (...) »</p> <p>« (...) alors, on a des critères 1,2,3,4, je crois, où est-ce qu'on se situe, si on sait qu'on a des points forts, ou des points faibles, ben, voilà, tout est là. Et puis elle, elle dit ce qu'elle voit, elle, de son, de sa position de cadre... (...) »</p> <p>« (...) dans le service. (...) »</p>	Logique compétence	
517 528	à	<p>g135- Et est-ce que c'est de ça, que vont découler les formations ou pas du tout ?</p> <p>G135- Non, du tout, du tout, enfin du tout, puisque, puisqu'on ne nous les impose pas, voyez-vous !</p> <p>g136- Ouais, d'accord (rire)</p> <p>G136- Que celles qui sont imposées par la structure, c'est des choses vraiment liées à notre profession, enfin voilà, on va dire générales entre guillemets, j'en reviens toujours à la même chose...</p> <p>g137- Hum, hum, hum, d'accord, donc finalement vous faites pas vos choix de formations par rapport à l'évaluation de vos compétences.</p> <p>G137- Non, non, on l'a fait qu'une fois, je veux pas vous dire de, peut-être que ça va (rire) évoluer, mais non, non, moi je choisis des formations qui m'intéressent, heu...</p> <p>g138- Ouais,</p>	<p>« (...) Non, du tout, du tout, enfin du tout, puisque, puisqu'on ne nous les impose pas, voyez-vous ! (...) »</p> <p>« (...) Que celles qui sont imposées par la structure, c'est des choses vraiment liées à notre profession (...) »</p> <p>« (...) on va dire générales entre guillemets, j'en reviens toujours à la même chose... (...) »</p> <p>« (...) Non, non, on l'a fait qu'une fois, je veux pas vous dire de, peut-être que ça va (rire) évoluer (...) »</p> <p>« (...) mais non, non, moi je choisis des formations qui m'intéressent (...) »</p>	<p>Accès à la formation (obligation)</p> <p>Le choix du thème</p>	<p>La formation continue</p> <p>Formation et motivation</p>
529 531	à	<p>G138- Alors, si, peut-être qu'inconsciemment, heu, (bafouillage), mais inconsciemment, heu, on va vers quelque chose de, oui, où en effet, où on peut pêcher, si on sait qu'on pêche, mais bon, je suis pas, c'est un choix de toute façon, on n'impose pas.</p>	<p>« (...) Alors, si, peut-être qu'inconsciemment (...) »</p> <p>« (...) on va vers quelque chose (...) »</p> <p>« (...) où en effet, où on peut pêcher (...) »</p> <p>« (...) si on sait qu'on pêche (...) »</p> <p>« (...) c'est un choix de toute façon (...) »</p> <p>« (...) on n'impose pas. (...) »</p>	Le choix	La formation et la motivation

555 562	à	<p>g146- D'accord, et est-ce que vous vous rappelez si dessus, était noté que ça pouvait entrer dans le DIF, est-ce que c'était noté si ça pouvait faire partie du DIF ?</p> <p>G146- Je me souviens pas honnêtement, mais j'ai pas fait attention, je pense, j'en sais rien.</p> <p>g147- Vous savez pas ?</p> <p>G147- Je pense, je sais pas, je veux pas vous dire oui ou non, je ne sais pas.</p> <p>g148- D'accord,</p> <p>G148- Je veux pas dire de bêtise, je crois pas honnêtement, mais... je l'ai pas remarqué on va dire, voilà.</p>	<p>« (...) Je me souviens pas honnêtement (...) »</p> <p>« (...) mais j'ai pas fait attention (...) »</p> <p>« (...) je pense, j'en sais rien (...) »</p> <p>« (...) Je pense (...) »</p> <p>« (...) je sais pas (...) »</p> <p>« (...) je veux pas vous dire oui ou non (...) »</p> <p>« (...) je ne sais pas. (...) »</p> <p>« (...) Je veux pas dire de bêtise (...) »</p> <p>« (...) je crois pas honnêtement (...) »</p> <p>« (...) je l'ai pas remarqué on va dire (...) »</p>	Définition de la perception	DIF
563 574	à	<p>g149- D'accord, c'est utile pour vous le catalogue de formations, ou est-ce que au contraire ça vous ferme ? (silence) Est-ce que par exemple... (Géraldine coupe la parole)</p> <p>G149- Si, on me disait, sur quoi tu veux être formée demain (rire) et que j'avais entier, entière, je sais pas vers quoi, ou peut-être, heu, oui, en même temps, ben, oui, c'est (soupir), ça peut être oui et non, oui ça peut nous fermer parce qu'on nous propose que certains thèmes ...</p> <p>g150- Hum, hum.</p> <p>G150- ...voilà on est d'accord, en même temps, on a le catalogue ouvert sur le plan national, on peut aussi aller chercher un truc et le demander, après on voit, quoi, je dis pas que, hein,</p> <p>g151- Hum,</p> <p>G151- Y aussi cette possibilité là.</p>	<p>« (...) Si, on me disait (...) »</p> <p>« (...) sur quoi tu veux être formée demain (...) »</p> <p>« (...) je sais pas vers quoi, ou peut-être (...) »</p> <p>« (...) ça peut être oui et non (...) »</p> <p>« (...) oui ça peut nous fermer parce qu'on nous propose que certains thèmes ... (...) »</p> <p>« (...) en même temps, on a le catalogue ouvert sur le plan national (...) »</p> <p>« (...) on peut aussi aller chercher un truc et le demander (...) »</p> <p>« (...) après on voit, quoi, je dis pas que, hein, (...) »</p> <p>« (...) Y aussi cette possibilité là. (...) »</p>	Accès à la formation (dispositif)	La Formation continue
575 579	à	<p>g152- Est-ce que les, les, tout à l'heure je crois que vous me disiez que le catalogue, il était réalisé par la personne chargée de formation ?</p> <p>G152- Ben, je pense qu'elle fait un choix, je sais pas, je sais pas du tout comment ça se passe, si elle fait un choix ou si c'est des choses qui lui sont proposées, je sais pas, du tout comment c'est.</p>	<p>« (...) je pense qu'elle fait un choix (...) »</p> <p>« (...) je sais pas (...) »</p> <p>« (...) je sais pas du tout comment ça se passe, si elle fait un choix ou si c'est des choses qui lui sont proposées (...) »</p> <p>« (...) je sais pas, du tout comment c'est (...) »</p>	Représentation du dispositif d'accès	La formation continue
580 597	à	<p>g153- Est-ce que vous, est-ce que en tant qu'équipe de soin, vous êtes concertées pour proposer des formations ?</p> <p>G153- Heu, pas là, pas là, pas là, pas là, pas là, j'essaye de</p>	<p>« (...) Heu, pas là, pas là, pas là, pas là, pas là,</p>	La motivation en lien avec le choix	La compétence

		<p>réfléchir, heu...</p> <p>g154- Des formations qui répondraient au projet du service</p> <p>G154- Au projet du service, voilà, oui, j'imagine que ça pourrait être faisable...</p> <p>g155- Mais c'est pas le cas ?</p> <p>G155- ...Mais j'ai pas...</p> <p>g156- Vous avez pas eu de réunion en...</p> <p>G156- Voilà, sur quoi, on pourrait travailler, voilà, tout ça, non...</p> <p>g157- Non</p> <p>G157- Ça reste, ça reste un choix individuel, un petit peu tout ça.</p> <p>g158- Hum, hum,</p> <p>G158- C'est la formation individuelle, on est bien d'accord, hein</p> <p>g159- Hum,</p> <p>G159- Enfin, d'ailleurs c'est comme ça que c'est libellé, heu, sur notre, heu, notre petit dossier, hein.</p> <p>g160- Oui</p> <p>G160- Formation individuelle,</p>	<p>j'essaie de réfléchir, heu... (...) »</p> <p>« (...) Au projet du service (...) »</p> <p>« (...) oui, j'imagine que ça pourrait être faisable (...) »...</p> <p>« (...) ...Mais j'ai pas...(.) »</p> <p>« (...) Voilà, sur quoi, on pourrait travailler, voilà, tout ça, non... (...) »</p> <p>« (...) Ça reste, ça reste un choix individuel, un petit peu tout ça (...) »</p> <p>« (...) C'est la formation individuelle, on est bien d'accord, hein (...) »</p> <p>« (...) d'ailleurs c'est comme ça que c'est libellé, heu, sur notre, heu, notre petit dossier, hein.(...) »</p> <p>« (...) Formation individuelle (...) »</p>		
597 606	à	<p>donc je pense que chacun, a pris des travaux sur différents thèmes en effet pas dans le cadre de la formation, enfin je sais pas comment dire.</p> <p>g161- C'est-à-dire ?</p> <p>G161- Si on a besoin, par exemple ici, si on a fait des choses sur, heu, voyez on a travaillé plus particulièrement sur la douleur, je crois que ça, c'est des protocoles, après c'est des groupes de travail, enfin vous voyez c'est différent.</p> <p>g162- Hum, hum,</p> <p>G162- Heu, formation, heu, du service, non, j'ai, j'ai pas</p> <p>g163- Et, et ces travaux de groupe, là, vous trouvez que ça vous forme en même temps ?</p> <p>G163- Ben, quand on est dedans et qu'on le sait qu'on apprend des choses, oui,</p>	<p>« (...) je pense que chacun, a pris des travaux sur différents thèmes en effet pas dans le cadre de la formation, enfin je sais pas comment dire (...) »</p> <p>« (...) Si on a besoin, par exemple ici (...) »</p> <p>« (...) on a travaillé plus particulièrement sur la douleur, je crois que ça, c'est des protocoles (...) »</p> <p>« (...) après c'est des groupes de travail, enfin vous voyez c'est différent (...) »</p> <p>« (...) Heu, formation, heu, du service, non, j'ai, j'ai pas (...) »</p> <p>« (...) quand on est dedans et qu'on le sait qu'on apprend des choses, oui (...) »</p>	Le type de formation (groupe de travail)	Compétence

606 611	à	<p>« (...) mais les autres, ben, voilà, c'est toujours pareil, faut que ce soit rendu à tout le monde, c'est toujours le même problème (...) »</p> <p>g164- Ouais</p> <p>G164- Et que tout le monde aille dans le même sens, ce qui n'est pas toujours facile quand on est une équipe, voilà</p>	<p>« (...) mais les autres (...) »</p> <p>« (...) c'est toujours pareil (...) »</p> <p>« (...) faut que ce soit rendu à tout le monde (...) »</p> <p>« (...) c'est toujours le même problème (...) »</p> <p>« (...) Et que tout le monde aille dans le même sens (...) »</p> <p>« (...) ce qui n'est pas toujours facile quand on est une équipe (...) »</p>	Transmission des savoirs	Le retour de formation
612 619	à	<p>g165- Il faut faire partie du groupe pour apprendre ?</p> <p>G165- Disons que apprendre, après y a un rendu, mais, heu, chacun prend ou prend pas, on peut pas obliger, enfin, c'est difficile.</p> <p>g166- Hum, hum, hum, d'accord</p> <p>G166- Ou on impose, ou voilà.</p> <p>g167- Et, ben, écoutez je crois qu'on a fait le tour de l'ensemble des questions, très bien et en tout cas je vous remercie beaucoup.</p> <p>G167- Je vous en prie.</p>	<p>« (...) Disons que apprendre (...) »</p> <p>« (...) après y a un rendu (...) »</p> <p>« (...) chacun prend ou prend pas (...) »</p> <p>« (...) on peut pas obliger (...) »</p> <p>« (...) enfin, c'est difficile (...) »</p> <p>« (...) Ou on impose, ou voilà (...) »</p>	Les besoins individuels	La formation et la motivation

La formation continue					
Sous-thèmes	Commentaires	Etablissement n°1		Etablissement n°2	
		Marjorie	Olivier	Séverine	Géraldine
Définition	Importance Enrichissement Ouverture (culture déjà présente)	« (...) parce heu c'est quand même là où on a le meilleur des infos c'est en formation (...) » (M22.186)	« (...) quand même quelque chose d'important (...) » (O13.147) « (...) important de continuer à se former et d'évoluer, d'arriver à évoluer avec l'avancée médicale (...) » (O14.158) « (...) Je pense que c'est important (...) » (O16.163)	« (...) je trouve que c'est très enrichissant, quand même ces formations continues quand même (...) » (S8.133) « (...) je trouve que c'est important de se former (...) » (S46.1159) « (...) pourtant c'est très enrichissant, quoi, que ce soit, dans tous les sens, (...) » (S51.1184)	« (...) je vois aussi pour un enrichissement et personnel et p't-être en même temps professionnel, quoi... (...) » (G6.124) « (...) moi je vois ça aussi comme une ouverture sur euh notre profession (...) » (G18.178)
	Droit/ Devoir / Obligation (face aux responsabilités)	« (...) pouvoir heu informer au mieux heu bah le personnel à qui on me demande de faire une formation sur le diabète (...) » (M14.156) « (...) former l' personnel et pouvoir répondre à des patients diabétiques qui sont heu maintenant heu beaucoup enfin qui essaient de s'informer au niveau d'internet euh qui peuvent avoir une adhésion à des... à des livres et qui ont besoin qu'on leur confirme des choses qu'ils lisent ou qu'ils voient sur internet (...) » (M16.162) « (...) donc faut quand même être bien au, bien au, bien au courant (...) » (M16.165) « (...) mais par contre pour les autres collègues de l'hôpital, on me demande d'assurer avec la diététicienne une journée de formation sur le diabète (...) » (M55.1256)	« (...) le mot devoir est un peu dur, mais en même temps c'est presque ça (...) » (O14.157) « (...) Il faut avancer en même temps que les progrès (...) » (O15.161) « (...) le matériel change (...) » (O16.163) « (...) les techniques changent (...) » (O16.163) « (...) le fait d'être infirmier me demande d'avancer un peu aussi dans ce sens là (...) » (O36.1160)	« (...) Ah, oui, c'est (rire), heu, enfin, ben je trouve quand même que c'est un dû (...) » (S45.1154) « (...) je trouve qu'on se doit d'être formé (...) » (S46.1156) « (...) il y a beaucoup de choses qui ont évolué (...) » (S46.1158) « (...) parce qu'on passe des messages, auprès des patients etcetera et, voilà, quoi, que ces messages ne soient pas faux (...) » (S46.1159) « (...) c'est vraiment un devoir de, de se former par rapport à ça, (...) » (S46.1162)	« (...) y a de la formation qui peut être devoir (...) c'est sur les gestes d'urgences, sur les choses comme ça où on doit rester compétent (...) » (G17.169) « (...) y a ce qu'on est obligé de faire au sein du service et, et de l'établissement parce que, parce qu'on est soignant il faut qu'on reste compétent. (...) » (G18.176)

		« (...) on essaie de remettre un petit peu à niveau les connaissances (...) » (M55.1257)			
Le rôle de la formation continue	Actualiser sa pratique / le perfectionnement	« (...) je dirais qu'est aussi une façon de faire son métier autrement (...) » (M2.19) « (...) de pouvoir peut être faire son métier, oui, autrement. (...) » (M2.112)	« (...) c'est permettre de rester complètement dans le bain de ce qu'on fait tous les jours avec l'évolution (...) » (O13.151)		« (...) j'en vois un déjà dans la, p't-être, le perfectionnement dans la spécialité du service dans lequel on est (...) » (G6.121)
	Actualiser ses savoirs	« (...) J'aurais d'asseoir ses connaissances (...) D'asseoir ses connaissances (...) de se remettre en question ! (...) » (M2.16) « (...) et qu'il ne faut pas rester sur ce que l'on a appris il y a plus de vingt ans (...) » (M2.18) « (...) ça permet parfois de remettre des choses (...) » (M50.1229)	« (...) pour qu'il y ait une continuité de la prise en charge des gens qui sont diplômés (...) » (O13.148) « (...) de la formation, la base de la formation qui va se répéter mais qui va évoluer avec le temps (...) » (O13.153) « (...) forcément besoin de rester un peu dans le vent (...) » (O16.170)	« (...) moi-même, je fais la démarche, pour heu, je pense qu'il faut pas rester, heu dans ce qu'on a appris (...) » (S47.1168) « (...) Non, non, je trouve que c'est trop lointain (...) » (S116.1370)	« (...) Alors peut-être qu'après on vous orientera vers des choses qui sont plus, quasi obligatoires, voilà, ça, ça on y a tous droit, mais ça peut être des choses par rapport à la douleur, voilà on a eu dernièrement une formation obligatoire sur la douleur, parce que y avait une évaluation dans l'institution et qu'il fallait, se remettre au jour par rapport à ça, c'est pas qu'les gestes d'urgence, les choses comme ça, mais ça après voilà, on sait que ça fait partie du lot, de la profession... (...) » (G40.1168 à 174)
	Revoir les savoirs de la formation initiale pour mieux les comprendre / pour intégrer		« (...) et puis même sur la base de la formation même si c'est toujours ce qu'on connaît déjà, la piqûre de rappel, elle est pas, elle est toujours intéressante à avoir, quoi. C'est toujours un petit peu ambigu c'est vrai de dire, de reprendre des choses qu'on a déjà appris, mais finalement, c'est tellement bien de se les remémorer et de se dire eh bien oui, tient, y a ça et peut-être aussi pour revoir des choses qu'on n'a pas forcément bien vues parce que ça fait pas forcément partie de notre travail de tous les jours mais, qui de temps en temps ressort. (...) » (O16.164)		

	Le décroisement	« (...) c'est aussi rencontrer d'autres collègues et de voir des choses différentes (...) » (M2.111) « (...) elles ne sont pas indispensables mais c'est vraiment un moment de partage (...) » (M50.1229)		« (...) c'est quand même, moi je trouve qu'on sort un petit peu de sa bulle, (...) » « (...) ça permet de sortir de sa bulle, hein, de son service etcetera (...) » « (...) de voir d'autres professionnels (...) » « (...) de se confronter à d'autres choses, d'autres expériences, hein, (...) » (S8.130 à 33)	
	Fournir des outils			« (...) Elle nous fournit les outils ; à nous de, de bien les utiliser (...) » (S217.1667) « (...) Voilà, il faut les mettre en place, après, (...) » (S218.1669)	
Les raisons de la formation continue	L'évolution des techniques	« (...) Puisque les choses évoluent et elles évoluent aussi très vite (...) » (M2.17)	« (...) les choses avancent autant au point de vue formation au point de vue technique au point de vue soins au point de vue thérapies etc (...) » (O13.149)	« (...) et que chaque chose évolue (...) » (S47.1168)	
Les inconvénients et les contraintes de la formation continue	Les efforts de concentration	« (...) c'est souvent heu fatigant parce que c'est intellectuellement, c'est c'est très actif quoi. (...) » (M18.172)	« (...) Très important mais très riche (...) » (O25.1107)		
	Le financement			« (...) mais bon après (soupir) faut qu'elles soient financées, quoi, faut qu'elles soient accordées (...) » (S46.1163)	
L'accès à la formation	Le dispositif (2 pilotes)	« (...) le recueil des souhaits bah il se fait à la..., jusque là il se faisait à la notation enfin quand on remplissait la note, enfin quand on remplissait les souhaits avant l'entretien individuel pour la notation (...) » (M45.1197) « (...) on proposait les choses qu'on souhaite donc on propose ce que l'on souhaite comme formation et heu donc c'était plus ou moins validé (...) » (M45.1199) « (...) donc y a là pour les	« (...) le recueil des souhaits, il est fait à partir du tableau des formations qui sont proposées (...) » (O49.1258) « (...) il y a tous les ans une certaine quantité de formations qui sont répertoriées en fonction des demandes des agents et à partir de là, les formations qui sont retenues par agent sont proposés à des dates en particulier (...) » (O50.1261) « (...) si, c'est une formation qui vraiment nous intéresse, on peut toujours négocier de pouvoir	« (...) Donc y a des priorités, (...) » « (...) après c'est pas nous, (...) » (S14.153) « (...) et malheureusement après c'est le bureau qui décide en bas, qui décide en bas (...) » (S14.154) « (...) C'est au moment des notations (...) » (S73.1247) « (...) Voilà, ça va être lors de l'entretien de notation, où, où là on peut suggérer des, des choses,	« (...) on nous propose pas mal de choses (...) » (G11.141) « (...) on reçoit aussi des livrets plus spécifiques sur les formations qui se passent ailleurs (...) » (G11.141) « (...) en dehors de notre centre hospitalier, donc on peut aussi aller voir ailleurs (...) » (G11.142) « (...) on a toujours des demandes à faire, en tout cas y pas de soucis là-dessus (...) » (G12.146)

		<p>formations enfin auxquelles je prétends et puis après il y a deux à trois fois, deux fois dans l'année à peu près des formations organisées par des laboratoires, celles-ci et bien je les faisais un petit peu au coup par coup donc heu, il faut s'adresser au cadre et puis après,(...) » (M45.I206)</p> <p>« (...) jusque là on proposait au cadre qui en référait au cadre supérieur de santé, et heu, et au chef du personnel, enfin je crois, et heu donc c'était validé ou non, et ça passait sur une journée de travail, donc voilà.(...) » (M46.I214)</p> <p>« (...) sous forme papier mais heu c'est plutôt enfin ce qui est proposé par, par heu, par l'hôpital (...) » (M69.I311)</p> <p>« (...) moi les formations que je propose c'est des choses que j'ai en dehors (...) » (M69.I312)</p>	<p>partir (...) » (O50.I263)</p> <p>« (...) c'est le recueil en fait de chacun, tout le monde est concerné par les formations, ceux qui sont intéressés les demandent, ceux qui sont pas intéressés n'en demandent pas (...) » (O50.I265)</p> <p>« (...) on parle de formations dont on est intéressées« (...) » (O58.I339)</p> <p>« (...) On nous demande c'qu'on, comment on a passé l'année (...) comment, ça se passe dans le service, est-ce qu'il y a des problèmes particuliers dont on veut parler (...) est-ce qu'il y a des choses voilà, qui veulent arriver sur la table (...) » (O59.I342)</p> <p>« (...) en même temps, quelles sont les formations qu'on a envie de faire dans l'année, est-ce qu'on est intéressé par quelque chose de particulier, est-ce que voilà, s'il y a des problèmes (...) » (O59.I345)</p> <p>« (...) Oui, nos objectifs de travail (rires), oui, en gros, oui, c'est ça (...) » (O60.I349)</p>	<p>quoi, et par écrit et auprès du cadre, mais, heu... (...) » (S166.I515)</p>	<p>« (...) on a des listes qui, sur des listes institutionnelles, c'est à dire qui se font ici et après on a un choix (...) » (G26.I115)</p> <p>« (...) en même temps, on a le catalogue ouvert sur le plan national, on peut aussi aller chercher un truc et le demander, après on voit, quoi, je dis pas que, hein, (...) » (G150.I570)</p>
	<p>Dispositif et critères de choix :</p> <ul style="list-style-type: none"> -nombre de formation -ancienneté -le nombre de demandes -rencontre entre projet de service et projet individuel -la présence physique -le service dans lequel on travaille 			<p>« (...) Non, il y a quelqu'un qui est chargé en bas de, donc vis-à-vis de, des années dans le service, enfin voilà, du nombre de formations qu'on a eues déjà durant l'année, donc elle, elle applique ... (...) » (S16. I60)</p> <p>« (...) L'ancienneté (...) » (S17. I63)</p> <p>« (...) Mais plus particulièrement, moi quand j'ai demandé la, le DU de tabacologie, en effet j'ai rencontré mon cadre, c'est aussi mon cadre, c'était un projet, heu, du service de cardiologie (...) » (S19. L70)</p>	<p>« (...) tout dépend des formations (...) »</p> <p>« (...) après du nombre de personnes (...) »</p> <p>« (...) si on est bien sûr nombreux à demander la même formation (...) » (G14.I51)</p> <p>« (...) enfin je veux dire, c'est quelque chose, c'est rare, ça m'est arrivée des années de pas en avoir (...) parce que, j'étais pas là au moment de la demande (...) » (G14.I58)</p> <p>« (...) enfin, si on a eu une formation l'année d'avant à</p>

				<p>« (...) ça dépend en fait du projet d'équipe (...) »</p> <p>« (...) pour la tabacologie, j'ai pas eu de difficulté puisque c'était un, un projet au sein du service ...(...) » (S24.190)</p> <p>« (...) forcément après, on décide des formations institutionnelles au mois de Septembre donc si on n'est pas au sein de l'établissement au mois de Septembre, y aura pas de formation décidée pour l'année, heu...(...) » (S70.1239)</p> <p>« (...) Ça c'est sûr, mais bon, c'est vrai que par rapport à d'autres, surtout, quand on est infirmière aux « consultes », on a entre guillemets, moins accès à toutes ces, ces formations institutionnelles puisqu'on est moins au contact des patients, quoi, les patients ici...(...) » (S100.1312)</p>	notre, avance, enfin, notre âge (...) notre ancienneté, ou non, c'est ça (...) » (G45.1200)
	Dispositif et évaluation par l'institution			<p>« (...) où ils vont nous demander justement, qu'est-ce que cette formation nous a apporté, qu'est-ce qu'on pourrait approfondir, donc là on peut émettre des souhaits, (...) » (S32.1111)</p> <p>« (...) madame L., celle qui gère, justement toutes ces formations au sein institutionnel et assiste justement à ces critiques là, donc elle prend en note, mais est-ce que après... (S32.1113)</p>	
	Facilité d'accès	<p>« (...) Alors, beaucoup on peut dire, oui enfin, oui, moyennement, (...) » (M5.120)</p> <p>« (...) on peut arrondir à 40H mettons comme il a une journée</p>	<p>« (...) je suis incapable de dire le nombre d'heures de formation que je fais par an (...) » (O19.179)</p> <p>« (...) le nombre de jours, euh, pff c'est difficile aussi, nombre de formations, oui, j'en fais peut-être</p>	<p>« (...) parce que j'ai fait un DU de tabacologie en 2007(...) » (S4.117 à 18)</p> <p>« (...) je suis rendue peut-être (soupir), une semaine, une</p>	<p>« (...) en général on fait deux, trois choix par agent, on a toujours au moins une formation (...) » (G14.154)</p> <p>« (...) en général une par an, ça</p>

		<p>le congrès national c'est sur une journée et demi enfin pas tout à fait une journée et demi (...) » (M7.I29)</p> <p>« (...) ah oui je ne l'ai pas calculé dans le .. je me suis trompée dans l'heure des formations, je n'ai pas compté les réunions du soir (...) » (M10.I43)</p> <p>« (...) donc là il y a en environ sept sur une année heu légale donc de janvier à décembre grosso modo entre 6 et 7 (...) » (M11.I48)</p>	<p>deux ou trois dans l'année (...) » (O20.I81)</p> <p>« (...) ce que je fais actuellement (...) le diplôme universitaire en <i>Plaies et cicatrisation</i>(...) » (O21.I87)</p> <p>« (...) enfin je suis quelqu'un qui part beaucoup en formation (...) » (O26.I110)</p> <p>« (...) Oui, oui je pense que je suis quelqu'un qui part en formation pas mal (...) » (O27.I113)</p> <p>« (...) chacun s'y inscrivait comme il voulait(...) » (O51.I271)</p>	<p>semaine, 8 heures (silence, réflexion) on va dire, j'suis peut-être à 40 heures,(...) » (S76.I255)</p> <p>« (...) Peut-être 80, peut-être parce que (...) » « (...) Ouais on va dire (...) » (S88.I284)</p>	<p>peut être deux, mais c'est très rare (...) » (G19.I83)</p> <p>« (...) mais je trouve que, pour une structure comme la nôtre, je trouve que c'est pas mal déjà d'avoir accès à ce genre (...) » (G23.I98)</p> <p>« (...) Parce que les choix, on les a toujours eu (...) » (G44.I186) « (...) enfin je veux dire on est toujours au moins accepté dans quelque chose ou si c'est pas cette année, c'est l'année d'après, enfin ils sont très vigilants par rapport à ça, je pense (...) » (G44.I190)</p>
	Accès difficile			<p>« (...) Alors, heu, en fait, bon après, ça faisait, heu, combien d'années, 4 ans que je la demandais quand même (...) » (S13.I50)</p> <p>« (...) J'avais fait une formation de soins palliatifs (...) » (S25.I95)</p> <p>« (...) Oui, mais le toucher dans le soin, mais ça faisait quatre ans que je le demandais, mais bon.(...) » (S26.I97)</p>	
	Les formations obligatoires (adaptation au poste)		<p>« (...) les formations obligatoires (...) » (O21.I84)</p>	<p>« (...) Heu, cette année, heu, ben, j'ai eu une formation, remarquez d' EMG, d'EEG, mais bon, ça c'est normal, pour la mise en pratique,(...) » (S76.I254)</p> <p>« (...) Ben, là, quelque part la formation d'EEG et d'EMG, m'a été imposée, puisque je suis la seule, heu...(.) » (S91.I290)</p>	<p>« (...) Que celles qui sont imposées par la structure, c'est des choses vraiment liées à notre profession, enfin voilà, on va dire générales entre guillemets, j'en reviens toujours à la même chose...(.) » (G136.I521)</p>
	Les formations choisies		<p>« (...) les formations qu'on a demandées (...) » (O21.I85)</p> <p>« (...) qu'on désire faire (...) » (O21.I85)</p> <p>« (...) Que j'ai choisi (...) »</p>	<p>« (...) on la demande, on, (...) » « (...) on choisit trois formations voire quatre, (...) » « (...) on met nos priorités et, (...) » (S14.L54)</p>	

			(O22.I91) « (...) et qu'on m'a accordé en formation professionnelle (...) » (O22.I91) « (...) j'ai demandé à faire cette formation (...) » (O23.I98) « (...) C'est un choix, tout à fait (...) » (O32.I141)	« (...) on avait juste une feuille où on remplissait en fait, nos choix, voilà.(...) » (S19. I69)	
Le retour de formation	Transmission officieuse des savoirs avec parfois une pauvreté du contenu	« (...) alors, c'est un petit peu, quand je reviens de formation, plutôt sur les collègues du service, c'est un petit peu voilà je fais passer les infos un p'tit peu au coup par coup (...) » (M55.I254) « (...) c'est pareil c'est un petit peu au coup par coup, c'est un petit peu au coup par coup (...) » (M56.I266) « (...) c'est vrai que c'est plutôt au coup par coup (...) » (M58.I276) « (...) mais ce n'est peut être pas assez efficace (...) » (M58.I277)	« (...) c'est souvent des indications, des brèves qui passent dans le service (...) » (O55.I308) « (...) très informel (...) » (O55.I309) « (...) c'est à celles qui sont sur place au moment où se pose le problème qu'on a pu rencontrer en formation (...) » (O55.I309) « (...) on apprend des petites bribes comme ça de temps en temps, qui passent et c'est pas toujours très constructif (...) » (O57.I325) « (...) on apprend des petits bouts comme ça de temps en temps (...) » (O57.I332)	« (...) on va transmettre ce que, ce que nous a apporté, dans le sens oui, ce que je vous disais ce qu'on a ressenti de la formation que c'était un bon formateur, qu'il a su nous faire bien vivre le groupe etcetera, que, mais j'ai appris beaucoup de choses mais de là à expliquer, réellement, je sais pas, donc ça va être plus le ressenti, quoi, qu'on va divulguer à nos collègues (...) » (S204.I621) « (...) Va y avoir peut-être quelques connaissances,(...) » (S205.I628)	« (...) on échange (...) quand les gens reviennent de formation, on le sait, puisque les gens sont absents, enfin, voilà, on en parle assez fréquemment (...) » (G112.I434) « (...) on échange, hein, tout simplement (...) » (G112.I435)
	Transmission des savoirs -difficile car elle n'est pas organisée et la compréhension de chacun est différente -facile car dynamique de changement -rôle légitime du référent	« (...) c'est pas facile de se réunir à chaque fois que l'on va en formation, de réunir ensuite les collègues pour remettre, pour refaire une remise à niveau de ce qu'on a appris (...) » (M58.I274) « (...) mais on peut pas si l'on prend tous les, tous les thèmes de formation, refaire une réunion en revenant ça serait trop trop lourd à gérer. (...) » (M58.I277)	« (...) c'est pas toujours facile de faire passer le message à nos collègues (...) » (O55.I306) « (...) mais on n'a pas toujours le temps de le faire (...) » (O55.I307) « (...) on n'a malheureusement pas le temps de faire un retour de formation (...) » (O55.I312) « (...) il y a forcément le temps qui nous manque (...) » (O56.I316) « (...) c'est pas toujours facile de se donner un temps et de réunir tout le monde (...) » (O56.I317) « (...) le travail faisant, on peut pas toujours s'arrêter, se poser pendant une heure pour parler de ce qu'on a vu en formation ou de ce qu'on a pu entendre, ou	« (...) (Soupir), heu, oui, je, je, on n'a pas trop de mal à faire passer les messages, y a pas deeeee, elles sont ouvertes, hein (rire)(...) » (S195.I595) « (...) alors, c'est, entre ce que, ce qu'on a compris, ce que le formateur a voulu nous dire, enfin voilà, c'est un monde, moi je trouve qu'y faut vraiment y être pour recevoir réellement... (...) » (S202.I615)	« (...) on a des référents chez nous, je sais pas comment c'est ailleurs, mais ici on a des référents, hygiène, machin tout ça quoi enfin, donc quand y a un changement c'est un petit peu ça, eux ils ont une formation continue, heu, voilà, plus, plus poussée que la nôtre sur tel thème et, heu donc, quand ils rentrent, c'est leur, c'est leur boulot, hein, de nous dire, ben, tiens tu vois maintenant on fait plus ça, on fait ça. (...) » (G116.I458) « (...) mais les autres, ben, voilà, c'est toujours pareil, faut que ce soit rendu à tout le monde, c'est toujours le même problème

			apprendre dans les temps de formation (...) » (O56.I319) « (...) c'est aussi le problème du retour des formations , c'est d'arriver à donner les informations non seulement aux soignants mais aussi aux médecins et là du coup ça devient difficile de, d'arriver à réunir tout le monde (...) » (O57.I329)		(...) » (G163.I606)
	Des solutions		« (...) le mieux ce serait de pouvoir faire un compte rendu de formation (...) » (O55.I306)		

La motivation à la formation					
		Etablissement n°1		Etablissement n°2	
Sous-thèmes	Commentaires	Marjorie	Olivier	Séverine	Géraldine
Le choix du thème	Le choix				« (...) pour moi la formation, c'est un choix... (...) » (G106.1414)
	Un thème déjà pratiqué relié à l'individu (image de soi)	« (...) mais heu, pas très diverses, toujours sur le même thème. (...) » (M5.120) « (...) en lien avec le diabète c'est toujours de toute façon la plupart de mes formations sont en lien avec le diabète (...) » (M12.151)		« (...) Alors, moi, c'était plus, heu, parce que j'avais eu une formation sur les soins palliatifs (...) » (S11.141 à 42)	« (...) moi je suis plus dans la relation, voilà, ce qui m'intéresse, c'est plus ça (...) » (G33.1139) « (...) parce que c'est, je pense que c'est un de mes caractères (...) » (G35.1147)
	Le plaisir / Personnel	« (...) En l'occurrence dans le traitement, dans le diabète puisque c'est ce qui me passionne (...) » (M9.140)	« (...) pour avancer sur un sujet qui nous tient à cœur en particulier (...) » (O21.185)		« (...) je pense que c'est peut-être personnel aussi (...) » (G33.1139) « (...) Non, je pense que c'est quelque chose qui me plaît, et que voilà (...) » (G36.1152) « (...) mais non, non, moi je choisis des formations qui m'intéressent (...) » (G137.1527)
	Le thème / Le titre Etre acteur			c'est vrai que c'est toujours les mêmes formations qui reviennent, hein, la douleur, Alzheimer, heu, ça va être toujours pareil (...) » « (...)...des formations institutionnelles, donc il faut trouver autre chose (...) » (S234.1721) « (...) Non, ça va être juste les titres (...) » (S237.1729)	« (...) moi dernièrement j'ai fait la relation dans, le toucher dans le soin (...) » « (...) c'est quelque chose que je trouve primordial pour un soignant (...) » (G7.127) « (...) c'est, oui, mais en général, c'est toujours des choses qu'on a choisies, donc ça devient, c'est, c'est forcément intéressant (...) » (G23.196) « (...) Et, là ce qui m'intéresse c'est le thème, enfin, je cherche, voilà, c'est le thème qui me plaît ou qui me plaît pas (...) » (G30.1131) « (...) j'estime que un soignant formé, euh, alors pas, on n'est pas dans l'imposé, hein, on est

					<p>dans le choix, formé à quelque chose qu'il a demandé est forcément satisfait, reviendra enrichi (...) » (G38.1157)</p> <p>« (...) je veux dire, voilà, si, tant qu'on nous impose pas les choses, je pense que ça (rire avec heu, heu), voilà. Personne ne vous obligera à remplir la feuille si vous avez pas envie de mettre de choix (...) » (G40.1166)</p> <p>« (...) Alors, sur les catalogues, catalogues, je crois qu'il y a en effet le contenu, sur ce qu'est institutionnel, on peut aller rechercher, je pense... (...) » (G144.1551)</p>
	L'accès à la formation				<p>« (...) encore heureux, même si c'est pas un truc immense, une grande palette, mais heu, chaque année y a quand même, heu facilement dix, douze choix, heu, de choses qui sont ici, qui sont accessibles à nous (...) » (G61.1266)</p>
La fonction de référent		« (...) soit heu soit aux collègues à qui je fais la formation, à qui je fais de la formation. (...) » (M8.135)		« (...) moi, j'aimerais bien par exemple faire une formation sur le tabac (...) » (S244.1756)	
Les besoins professionnels	La performance / La spécialisation / La technicité	<p>« (...) d'être au top (...) » (M8.133)</p> <p>« (...) le fait d'être au top et de pouvoir répondre au patient (...) » (M25.1104)</p>	<p>« (...) pour parfaire quelque chose dans un domaine très spécial, enfin très particulier (...) » (O21.188)</p> <p>« (...) d'être un peu plus au top dans la prise en charge des plaies (...) » (O23.199)</p> <p>« (...) d'être formé sur quelque chose de plus particulier que d'autres vont pas vouloir faire parce que, il y a des choses qu'on</p>		

			<p>a plus ou moins envie de faire dans notre travail (...) » (O28.1118)</p> <p>« (...) c'est une partie qui me pousse à essayer d'évoluer d'avancer éventuellement pour faire quelque chose d'autre (...) » (O28.1120)</p> <p>« (...) j'aime bien ce côté technique de soins (...) » (O29.1126)</p> <p>« (...) mais heu, chacun peut avoir une spécialité (...) là de ce côté là, oui, je suis content de pouvoir faire ça et d'en faire profiter mes collègues (...) » (O30.1132)</p>		
	La compétence pour la performance (besoin de maîtrise)	« (...) mais en tout cas heu vraiment pouvoir fournir le maximum d'informations soit au patient que je rencontre (...) » (M8.134)	<p>« (...) c'est des choses qu'on traite dans le service où je travaille et qui sont importantes à prendre en charge (...) » (O23.193)</p> <p>« (...) le traitement des plaies qui est réalisé par l'équipe infirmière, mais tout ce qui va autour, n'est jamais pris correctement en charge (...) » (O23.194)</p> <p>« (...) des choses qui sont forcément rattachées à la prise en charge globale du patient et pour essayer de pallier au manque (...) » (O23.196)</p>	« (...) Oui, c'est plus, là où j'ai des difficultés, je préfère, justement affronter de « visu » ces difficultés, et, et les pallier par des formations (...) » (S111.1349)	
	Le lien avec le terrain / La pratique/ Le type de formation (le besoin d'être acteur)	<p>« (...) pouvoir assurer mes consultations dans de bonnes conditions pour pouvoir répondre aux patients (...) » (M25.1104)</p> <p>« (...) c'est aussi pour l'hôpital (...) » (M25.1106)</p>	<p>« (...) patient, avant tout, patient, hôpital avant tout (...) » (O33.1146)</p> <p>« (...) parce que je le fais vraiment pour ça. Je, pour moi personnellement ça m'apporte pas forcément grand chose pour moi (...) » (O34.1148)</p> <p>« (...) on traite des sujets qui sont quand même en aigu, c'est des plaies importantes donc ça ne me</p>	<p>« (...) c'est vrai qu'auprès des patients en fin de vie c'est quelque chose le toucher, c'est ce qui est le plus important, réellement c'est presque que la seule relation qu'on a (petit silence) les dernières heures de leurs vies (...) » (S12. 146 à 48)</p> <p>« (...) là par exemple, j'avais demandé une formation de</p>	« (...) en même temps c'est un lien et personnel et professionnel (...) » (G7.129)

			<p>concerne pas personnellement (...) » (O34.1149)</p> <p>« (...) avant tout pour mes patients, pour les patients que je vois ici et qu'on prend en charge (...) » (O34.1151)</p> <p>« (...) Je vais en formation pour le patient, pour mon travail, pour mon profil de poste (...) » (O36.1160)</p> <p>« (...) après c'est vrai qu'il y a des particularités en fonction des centres hospitaliers, des protocoles qu'on va utiliser, donc ça, ça peut toujours être intéressant d'être vu (...) » (O42.1203)</p>	<p>manutention, parce qu'on est toujours amené, heu, voilà, savoir quelques petites techniques (...) »</p> <p>« (...) oui, le côté pratique (...) » (S43.1146)</p> <p>« (...) donc, là je vais à un congrès, heu, au mois de Mai, mais, heu, comment vous dire, y a pas d'ateliers pratiques, hein, j'assiste à des conférences en fait, bon c'est déjà un plus (...) » (S57.197)</p> <p>« (...) Mais moi, ce qui me manque, oui, c'est deeee, des ateliers pratiques (...) » (S58.1201)</p> <p>« (...) Se confronter, se mettre, heu, oui, se mettre en situation. (S59.1203)</p> <p>« (...) c'est ça, c'est se mettre en situation (...) » (S60.1206)</p> <p>« (...) mais moi j'imagine que, oui, les formations, heu, ben là comme je vais aller, c'est des conférences, bon, ben, oui, je vais (rire), je vais écouter, je vais peut-être, heu, remettre sur le terrain mais y aura ce petit manque, voilà, d'être confrontée, de jouer des jeux de rôles (...) » (S64.1218)</p> <p>« (...) faire des ateliers pratiques, quoi, c'est vraiment. (...) » (S65.1223)</p> <p>« (...) C'est différent, quoi.(...) » (S66.1225)</p> <p>« (...) là par exemple, là, j'ai intégré un nouveau poste, heu, en effet il me faudrait une formation, sur, heu, plus, sur les pathologies neurologiques (...) »</p> <p>« (...) ou me mettre en situation</p>	
--	--	--	---	---	--

				<p>dans les services (...) » (S113.1359)</p> <p>« (...) si on fait ça c'est avant tout pour le patient (...) » (S118.1375)</p> <p>« (...) c'est moi qui dit ça (...) »</p> <p>« (...) parce que je veux me former pour justement enfin, je vois pour la tabacologie, pour enrichir mes entretiens, que ce soit bénéfique pour le patient (...) » (S118.1376)</p> <p>« (...) comprendre un petit peu mieux et expliquer un peu plus au patient et aussi ré-expliquer parce que des fois les médecins n'ont pas eu trop le temps d'expliquer ou autre chose quoi, enfin moi je vois ça comme ça (...) » (S118.1378)</p> <p>« (...) j'ai trouvé ça aussi très enrichissant, et puis c'est surtout aussi leur, leur faire véhiculer un message, heu, comme quoi ils étaient vraiment des personnes ressources etcetera, et je pense, qu'ils ont beaucoup apprécié (...) »</p> <p>« (...) Moi je préfère que ce soit des institutionnels, des personnes qui font partie de l'hôpital, qui font là, qui créent cette formation, je trouve, c'est, je sais pas, c'est autre chose, je trouve que c'est... (...) » (S242.1747)</p>	
	L'adaptation des formations à l'ancienneté		<p>« (...) des formations, qui sont un petit peu : remise à niveau dans certains thèmes dont on a traités en formation, enfin en diplôme d'infirmier donc forcément celles-ci, elles sont pas, peut-être pas toujours intéressantes pour les jeunes diplômés (...) » (O42.197)</p> <p>« (...) ça a été le cas, moi au</p>		

			début où je suis arrivé en tant qu'infirmier (...) » (O42.I200) « (...) c'est vrai que souvent (...) en sortant du diplôme, y a des choses qui sont tellement fraîches, qui viennent du diplôme, qu'on n'a peut-être pas forcément besoin (...) » (O42.I205)		
Les besoins individuels	La rupture avec le quotidien / Le décroïsonnement	« (...) c'est aussi je dirais enfin un moment de détente non parce que c'est fatigant mais heu heu c'est un moment de pause heu par rapport au travail dans un service (...) » (M18.I70)		« (...) Alors, heu, là la dernière formation continue que j'ai fait, je trouve qu'elle m'a apporté quand même un bien-être, c'était sur les massages (rire)(...) » (S7.I26 à 27) « (...) c'est un enrichissement personnel et puis, heu, c'est faire vivre un petit peu ces professions autrement (...) » (S106.I333) « (...) Et puis, c'est le contact avec les gens, découvrir d'autres personnes dans d'autres services, c'est très enrichissant aussi, quoi (...) ». (S107.I336) « (...) Donc, c'est une motivation. (...) » (S339.I108)	
	Un besoin		« (...) moi je le vis plus comme un besoin (...) » (O17.I73) « (...) Que sur une contrainte au contraire, ce n'est pas du tout une contrainte (...) » (O18.I75)		« (...) c'est les besoins, je pense que c'est peut-être lié aux besoins qu'on a (...) » (G24.I104)
	Le besoin et l'envie d'apprendre liés entre autre aux évolutions	« (...) mais en tout cas être vraiment à l'affût des nouvelles technologies et etttt enfin de tout ce qui se fait de nouveau et des technologies et des traitements.(...) » (M9.I38)	« (...) L'envie et le besoin d'apprendre (...) » (O28.I118)	« (...) l'enrichissement, d'apprendre, d'apprendre autre chose, d'enrichir, ben, heu, nos connaissances déjà de ce qu'on a, et oui, tout, tout évolue (...) » (S106.I330) « (...) y a des choses qu'on a mises en place y a dix ans qui sont pas les mêmes choses aujourd'hui (...) » (S106.I331)	« (...) non, j'avais pas d'objectifs d'amélioration par rapport à ces formations là (...) » (G59.I55) « (...)Voilà, j'avais envie de le faire, je l'ai fait, voilà (...) » (G60.I259)
	Le besoin personnel lié à	« (...) c'est sûr la formation c'est		« (...) Donc, c'est une approche	(...) et après c'est personnel

	l'individu	<p>aussi pour moi (...) » (M25.1103)</p> <p>« (...) et puis comment on le vit enfin, après on rentre peut être dans des données très personnelles, (...) » (M33.1147)</p> <p>« (...) moi je sais qu'à la maison enfin, ça n'a jamais été un frein, le fait de partir en formation, peut-être des fois de partir une nuit euh, bah voilà, moi ça se passe bien (...) » (M33.1148)</p> <p>« (...) moi quand mes enfants étaient en bas âge ça n'posait pas d'problèmes (...) » (M33.1151)</p>		<p>aussi qui peut être aussi personnelle (...) » (S8. 129)</p>	<p>(...) » (G7.128)</p> <p>« (...) en même temps c'est un lien et personnel et professionnel (...) » (G7.129)</p> <p>« (...) Disons que apprendre, après y a un rendu, mais, heu chacun prend ou prend pas, on peut pas obliger enfin, c'est difficile (...) » (G165.1613)</p>
La situation de famille	Besoin d'équilibre travail / famille	<p>« (...) je pense que c'est plutôt la situation de famille (...) » (M33.1147)</p>	<p>« (...) je ne choisirais pas forcément de partir. J'attendrai plutôt de pouvoir partir (...) » (O45.1233)</p> <p>« (...) Que de le faire sur mon temps personnel (...) » (O46.1235)</p>		
Le réinvestissement à l'hôpital		<p>« (...) si on l' fait c'est aussi parce que heu, on a envie de l'redonner, de l'redonner pour son travail (...) » (M34.1160)</p>	<p>« (...) là de ce côté là, oui, je suis content de pouvoir faire ça et d'en faire profiter mes collègues (...) » (O30.1133)</p> <p>« (...) je suis ravi de pouvoir après , l'enseigner à mes collègues (...) » (O30.1136)</p>	<p>« (...) Le changement de mentalité dans le sens où, même si, je vais à droite, à gauche, j'essaie de me présenter en tant qu'infirmière tabacologue, là je trouve qu'à juste titre, y aurait, ça serait vraiment un échange autre et, heu, apprendre à se connaître et oui, se dire qu' y a vraiment une personne référente dans l'établissement (...) » (S246.1761)</p> <p>« (...) je sais pas je trouve que c'est autre chose, on a, pendant une année j'ai eu, j'ai exploité ce DU et j'aimerais bien, le faire participer à d'autres personnes qui souhaitent, qui souhaitent autant au sein de l'établissement, quoi, c'est assez enrichissant personnellement aussi de... (...) » (S246.1764)</p>	

Le DIF = Le dispositif					
Sous-thèmes	Commentaires	Etablissement n°1		Etablissement n°2	
		Marjorie	Olivier	Séverine	Géraldine
Définition selon la perception des infirmiers	Dispositif inutile : pas de changement voire une contrainte, peu d'intérêt perçu	<p>« (...) la fin à la formation (...) » (M19.177)</p> <p>« (...) j'ai déjà dit que c'était un frein (soupir).(...) » (M26.1113)</p>	<p>« (...) ça représente, euh, pas forcément grand grand-chose (...) » (O37.1165)</p> <p>« (...) les vingt heures c'est rien, quoi (...) c'est dérisoire, c'est même pas la moitié de la formation, c'est un quart, puisque ça fait partie des trois jours, trois fois sept vingt et un, voilà ça y est, on a déjà mangé le DIF. (...) » (O37.1173)</p> <p>« (...) ça a changé, pas forcément grand grand-chose sauf nous limiter éventuellement dans la quantité de formations qu'on peut faire par année (...) » (O48.1243)</p>	<p>« (...) Mais, je n'ai pas vu de différence (rire) (...) » (S121.1390)</p> <p>« (...) Non, pas du tout, c'est toujours pareil (...) » (S159.1499)</p> <p>« (...) Heu, réellement, oui, comme quoi on avait justement un quota d'heures qui nous étaient,heu, pas imposé mais, heu, voilà, qu'on pouvait avoir un quota d'heures qu'on pouvait mettre de côté, etcetera de formations, qu'on (...) » (S127.1403)</p> <p>« (...) Non, je m'en souviens plus, hein, on me l'avait dit, mais (...) » (S128.1407)</p> <p>« (...) non, je ne sais pas.(...) » (S131.1415)</p> <p>« (...) Oui, mais je ne sais pas si...(...) » (S132.11418)</p> <p>« (...) Non, je ne sais pas combien (...) » (S133.1420)</p> <p>« (...) là, j'ai en cours d'heures de formation, oui, là, j'en sais rien, oui, oui.(...) » (S133.1420)</p> <p>« (...) je ne sais pas. (...) » (S134.1423)</p> <p>« (...) Un temps ...(...) »</p> <p>« (...)...comme ça, je sais pas.(...) »</p> <p>« (...) Hum, (...) »</p> <p>« (...) Non, j'ai pas, non (...) »</p> <p>« (...) Hum, (...) »</p> <p>« (...) Non.(...) » (S153.1481 à 496)</p>	<p>« (...) Ben, moi franchement, heu, ça représente pas grand-chose (rire) pour moi, parce que ça n'a pas changé, ça a rien changé si ce n'est un formulaire de plus à remplir au moment de l'évaluation (...) » (G43.1182)</p> <p>« (...) je me dis que alors je sais pas, moi ce que j'ai retenu, heu, on n'en a pas parlé très longtemps non plus, hein, je veux dire, mais ce que j'ai retenu, je me suis dit que si ça pouvait permettre à des gens qui n'y avaient pas droit, voilà (...) » (G61.1262)</p> <p>« (...) la seule chose qu'on voit, c'est que c'est, dans notre structure, à moi, je pense, ça avance pas à grand-chose, ici, parce que, parce qu'on a quand même ce choix (...) » (G61.1264)</p> <p>« (...) franchement, pour moi je le...ici je pense pas que ce soit important (...) » (G62.1273)</p> <p>« (...) (Silence) non (...) »</p> <p>« (...) Non, je ne me souviens pas de ça honnêtement (...) »</p> <p>« (...) non, je ne me souviens pas (...) »</p> <p>« (...) L'année dernière, je pense, oui (...) »</p> <p>« (...) Non (...) »</p> <p>« (...) Non, je pense pas (...) »</p> <p>« (...) on n'en a parlé en effet (...) »</p> <p>« (...) elle m'a expliqué que c'était un, un, moi je l'avais</p>

				<p>« (...) Cumuler les heures, c'est ça dans l'année ? (...) »</p> <p>« (...) Se dire, que oui, j'ai un dû et, j'sais pas peut-être que oui, ça peut-être, (...) »</p> <p>« (...) Ca peut être un critère, oui (rire) (...) » (S258.1805 à 807)</p>	<p>compris comme unnnn, comment dire, comme un cumul, enfin, je sais pas, heu, c'est-à-dire que si, non, j'ai p't-être mal saisi... (...) »</p> <p>« (...) Si on débordait de plus de temps, enfin voilà, c'est vingt heures par an mini (...) » « (...) enfin, c'est ça leur truc (...) »</p> <p>« (...) et donc si on faisait trente heures de formation on débordait sur, heu, non, l'année d'après, non, ça marche comme ça, je sais pas... (...) »</p> <p>« (...) Ça peut être anticipé ou pas (...) »</p> <p>« (...) Maintenant non je sais pas à combien j'en suis, tout ça j'en sais rien (...) »</p> <p>« (...) Non. (...) »</p> <p>« (...) Heu, je crois pas (...) »</p> <p>« (...) Je crois qu'elle l'avait pas non plus (...) »</p> <p>« (...) Enfin je veux dire, je suis pas si sûre qu'elle ait (rire), les chiffres nets en main quand on a fait l'entretien (...) »</p> <p>« (...) Je suis pas sûre (...) » (1357 à 386)</p> <p>« (...) non, ça n'a pas changé (...) » (G100.1393)</p> <p>« (...) 'fin, moi ici, je vois pas vraiment la différence (...) » (G110.1426)</p> <p>« (...) Je me souviens pas honnêtement, mais j'ai pas fait attention, je pense, j'en sais rien (...) » (G146.1557)</p> <p>« (...) Je pense, je sais pas, je veux pas vous dire oui ou non, je ne sais pas. (...) » (G147.1559)</p> <p>« (...) Je veux pas dire de bêtise, je crois pas honnêtement mais... je l'ai pas remarqué on va dire, voilà. (...) » (G148.1561)</p>
--	--	--	--	---	--

Les conséquences	La restriction de la formation	<p>« (...) va falloir faire des choix dans les formations que l'on souhaite faire (...) » (M20.179)</p> <p>« (...) ça c'est vraiment quelque chose où j'ai vraiment l'impression d'être euh, d'être bridée (...) » (M21.183)</p> <p>« (...) donc si on y va moins on aura moins de for. enfin moins de d'informations (...) » (M22.187)</p>	<p>« (...) normalement je suis bloqué sur plusieurs années (...) je ne peux pas avancer en formation parce que voilà (...) » (O40.1189)</p> <p>« (...) mais les autres je pense que je vais être bloqué pendant un certain temps (...) » (O40.1191)</p> <p>« (...) Dans d'autres domaines qui pourraient, oui, qui pourraient m'intéresser (...) » (O41.1194)</p> <p>« (...) sauf nous limiter éventuellement dans la quantité de formations qu'on peut faire par année (...) » (O48.1243)</p> <p>« (...) ensuite, ça veut dire qu'on est un peu restreint, parce ce que les formations qu'on a demandées mais qui n'ont pas étaient retenues, du coup, ben, on n'en bénéficie pas et on ne peut pas aller en formation sur ce qu'on avait éventuellement émis comme souhait (...) donc on est bah relativement bloqué, par rapport à tout ça (...) » (O51.1276)</p>		
	Anxiété par peur de perte de maîtrise, peur de diminution des compétences	<p>« (...) j'ai peur de, j'ai peur de manquer des choses et de ne plus... plus pouvoir répondre correctement au patient ou au personnel enfin à mes collègues. (...) » (M20.180)</p> <p>« (...) y a aussi l'impression d'abord de manquer, d'avoir peur de manquer des choses (...) » (M25.1102)</p> <p>« (...) si je me, heu, si je vais moins en formation, si je réponds moins bien au patient, heu bah, quelque part euh, ça sera moins bien pour l'hôpital</p>			

		<p>enfin, c'est un peu gros ce que je dis, mais heu, on risque d'aller au bout et de dire bah qu' finalement je ne fournis pas ce que je pourrais fournir comme information au patient (...) » (M25.1106)</p>			
Les avantages	Pas d'avantage perçus pour eux-mêmes donc déviation sur autrui	<p>« (...) si on multiple ça par le nombre de personnel c'est vrai que ça représente beaucoup (...) » (M24.199)</p> <p>« (...) mais heu par personne en individuel ça représente peu (...) » (M24.1100)</p> <p>« (...) Bon, un avantage, si on regarde ça d'un point de vue, euh, du personnel, et bien ça permet de mettre, d'être équitable pour tout le monde. C'est sûr qu'il y une équité (...) » (M26.1113)</p> <p>« (...) mais heu de façon individuelle, bah oui c'est, ça freine plus les choses (...) » (M26.1115)</p> <p>« (...) oui, moi c'est plus un frein dans ce sens là.(...) » (M27.1118)</p> <p>« (...) si on le voit d'un point de vue, heu, si on regarde tout le personnel, heu c'est vrai que c'est plus équitable.(...) » (M28.1120)</p> <p>« (...) puisque ça permet à tout l' monde au moins d'avoir ses 20 heures, heu, à disposition pour pouvoir partir en formation (...) » (M29.1123)</p> <p>« (...) Je pense que ça va peut-être donner (...) y a peut-être des gens qui se sentent un peu oubliés ou qui se sentent un peu, heu, pas démunis euh, je cherche le terme, qui se sentent un peu</p>	<p>« (...) les avantages ? j'en vois pas forcément beaucoup (...) » (O48.1245)</p>		<p>« (...) heu, alors les avantages on l'a un petit peu dit, enfin je pense (...) »</p> <p>« (...) je l'ai un petit peu dit, je, je pense que sur une structure qui ne forme pas ses agents ou qui, ou pour lesquels les agents n'ont pas accès à des ch..., enfin tout le monde parle toujours des (...) » (G106.1411)</p> <p>« (...) mais, heu, dans notre structure à nous, je vois pas trop l'intérêt de la chose (...) » (G107.1417)</p>

		<p>spoliés. Parfois avant, ils se sentaient peut-être un peu spoliés, en disant, bah, c'est toujours les mêmes qui partent ! (...) » (M31.1129)</p> <p>« (...) Là c'est sûr que ça nous met plus, euh, c'est plus équitable.(...) » (M31.1132)</p>			
Les inconvénients	Le temps alloué	<p>« (...) ça représente 20 h par an et 20h par an euh quand on voit même si je fais un choix dans toutes les formations que je faisais, auxquelles j'avais accès, 20h c'est c'est vraiment trop peu bah vraiment ça fait deux jours de formation, deux jours et demi à peine, enfin si, deux jours et demi ; on n'est même pas à trois, à trois jours, à trois jours de formation si on compte 7h, euh, dans les plannings c'est 7h donc 7X3 21(...) » (M24.193)</p> <p>« (...) on a même pas trois jours ; et ça représente peu enfin ça représente peu (...) » (M24.198)</p>	<p>« (...) le temps qui nous est alloué est quand même pas énorme, vingt heures c'est quand même assez court sur une année (...) » (O37.1166)</p> <p>« (...) en fonction des sujets qui nous intéressent les formations sont forcément plus ou moins longues et vingt heures c'est quand même très court (...) » (O37.1169)</p> <p>« (...) les inconvénients, ce serait (...) le fait qu'on soit trop limité à pas pouvoir faire le nombre de formations (...) » (O48.1247)</p>	<p>« (...) c'est dommage que ça s'arrête à 20 heures par an (rire) (S151.1477)</p> <p>« (...) (rire) Je pense qu'on peut en avoir plus (rire) (...) » (S152.1479)</p>	<p>« (...) C'est un minimum, je trouve (...) » (G82.1340)</p>
	Inadaptation au terrain		<p>« (...) je trouve que ce qui n'est pas bien réparti, c'est qu'y a des agents qui vont demander des formations et d'autres qui vont pas en demander du tout et que ces agents là, pourraient faire bénéficier de leur temps annuel pour d'autres professionnels qui ont envie de partir (...) maintenant, je comprends que tout le monde a le droit à la formation, mais les gens qui n'en demandent pas devraient pouvoir donner leur temps à ceux qui n'ont pas assez de temps sur leur DIF, justement pour pouvoir partir (...) » (O48.1249)</p>		

Les modalités de mise en œuvre et la motivation	Se former sur le temps de repos	<p>« (...) Alors, je ne suis pas vraiment d'accord parce que bon, quelque part c'est quand même pour l'hôpital, même si c'est personnellement, c'est des données qu'on emmagasine, des connaissances qu'on va emmagasiner (...) » (M34.1158)</p> <p>« (...) je trouve que c'est un petit peu dommage de, et je pense que ça va freiner les gens à partir (...) » (M34.1161)</p> <p>« (...) je pense que le repos enfin si si il manque un jour de enfin il va pas manquer un jour de repos sur un RTT mais bon ça peut être difficile parce que c'est fatigant de partir en formation (...) » (M37.1172)</p> <p>« (...) C'est aussi toute une organisation de vie de famille et que bah un jour qui manque, enfin un jour en moins et bah, ça peut aussi être un frein à partir (...) » (M37.1174)</p> <p>« (...) en tout cas, c'était clair que pour moi, y aller sur du temps personnel sans rien c'était non (...) » (M42.189)</p>	<p>« (...) si c'est que quelques heures ça peut être encore appréciable (...) on a quand même tous une vie à côté de notre travail (...) chacun voit midi à sa porte dans ces cas là. Moi personnellement je ne suis pas forcément pour, je trouve que notre temps de repos est quand même quelque chose d'important et que vivre tout le temps pour son travail c'est pas forcément bien pour sa vie personnelle (...) » (O43.1217)</p> <p>« (...) J'en sais rien, (rire) (...) » (O44.1230)</p> <p>« (...) faut vraiment que j'y réfléchisse à ce moment là, mais je pense que, non, je ne choisirais pas forcément de partir. J'attendrai plutôt de pouvoir partir. (...) » (O46.1235)</p> <p>« (...) Que de le faire sur mon temps personnel (...) » (O46.1235)</p> <p>« (...) forcément c'est moins intéressant, pour l'agent en question (...) » (O48.1246)</p>	<p>« (...) Non, par contre ça non (...) » (S145.1459)</p> <p>« (...) ça ne me dérangerait pas (...) » (S146.1462)</p> <p>« (...) Moi, ça ne me dérangerait pas, si elles sont financées, les déplacements etcetera, au contraire, puisque c'est une demande de ma part (...) » (S148.1468)</p>	<p>« (...) Non, parce que j'ai d'autres, heu, enfin, voilà, je fais partie des gens qui font, je présume, des femmes qui ont une vie en dehors de l'hôpital, avec des enfants, avec des occupations, donc, heu je ferais pas en dehors, de, je le ferais pas sur mes jours de repos (...) » (G71.1303)</p>
Modalités et motivation	La rémunération	<p>« (...) à voir, à voir parce que pour l'instant (...) » (M40.1181)</p> <p>« (...) il faut euh, je, pour l'instant je ne sais pas (...) » (M41.1186)</p> <p>« (...) non je n'y ai pas réfléchi comme je n'avais pas cette info d'être payé, j'ai pas réfléchi (...) » (M42.1188)</p> <p>« (...) c'est sûr mais bon à voir on va réfléchir. (...) » (M43.1192)</p> <p>« (...) pour les, pour l'année</p>			<p>« (...) même si, même si c'est des choses qui, ouais, même si j'étais rémunérée... (...) » (G73.1310)</p>

		prochaine (...) » (M44.1194) « (...) à voir donc bah comme là on va être payé 50% du temps peut être que c'est, ça sera une situation qui va se présenter plus tôt que prévue. Je sais pas j'aurais. (...) » (M48.1223) « (...) peut-être, peut-être (...) » (M49.1226)			
La stratégie de l'établissement	Consommation du DIF		« (...) y a une partie du DU qui est compté dans le DIF (...) » (O38.1178) « (...) le calcul est un petit peu particulier, des heures qui ont été prises sur l'année d'avant et puis d'autres qui vont être prises sur l'année d'après (...) » (O38.1181) « (...) ça m'engage sur plusieurs années sur mon compte DIF je suis engagé sur plusieurs années (...) » (O38.1181)		
	Le non-dit	« (...) bah ça je ne le savais pas (...) » (M35.1167) « (...) non, je ne le savais pas (...) » (M36.1169) « (...) par contre, je ne savais pas qu'on était payé 50%, ça je ne le savais pas, ça je ne savais pas (...) » (M38.1177) « (...) alors donc maintenant avec le DIF je ne sais pas (se racle le gorge) je ne sais pas comment heu pour l'instant je n'ai pas eu l'occasion donc on verra dans les mois enfin dans les semaines et dans les mois à venir (...) » (M45.1209) « (...) Donc là avec le DIF je ne sais pas, on verra, on n'a pas, je n'ai pas eu d'occasion encore d'être invitée à des formations par les labo donc à voir.(...) » (M46.1217)	« (...) Eh bien j'en sais rien, (rire), ça c'est à, à rediscuter avec la direction. Savoir comment ça va se passer (...) » (O40.1188)		

	Les actions de formation (DIF ou formations obligatoires)	« (...) voilà sont, font partie du DIF et si elles seront acceptées (...) » (M46.I214)	« (...) je sais que je ferai des formations obligatoires (...) mais les autres je pense que je vais être bloqué pendant un certain temps (...) » (O40.I190)		
	Les critères de choix : -le budget -le nombre de demandes -le lien avec les projets	« (...) donc là avec le DIF, les choses ont un peu changé , il faut attendre et si on n'a pas de réponse dans les deux mois qui suivent, enfin, d'abord il y a eu une priorité donnée par les pôles donc qui est validée, les formations sont validées ou non (...) ». (M45.I201)	« (...) Maintenant je dirai que (...) il y a eu un tri de fait par rapport au budget formations qui a été restreint, c'est qui fait que c'est les formations qui sont les plus demandées qui ont été retenues pour rentrer dans le budget (...) » (O51.I271) « (...) du coup il y a des formations qui sont devenues des formations prioritaires, puisqu'elles ont été le plus demandées et puis bah en fonction du budget qui a été établi dans le pôle de chaque, de l'établissement. (...) donc à partir de là, les formations sont réservées on va dire, en fonction du nombre d'agents (...) » (O52.I284) « (...) forcément il y a un lien qui a été établi avec les projets (...) » (O53.I290)		
	L'information et description du dispositif (la formalisation / 2 pilotes)	« (...) (court silence) est ce qu'on peut appeler ça un entretien d'information ? (...) » (M62.I292) « (...) oh de formation ; non, je pense que non, ça a été la même chose, quand on a, quand il y a eu l'entretien pour la notation ça a été fait dans la foulée avec le chef du perso, bouh le chef du personnel non, le chef de service et le cadre du service (...) » (M63.I294) « (...) en principe le cadre qui	« (...) on était même informés de ce qui pouvait rentrer dans le DIF et de ce qui ne rentrait pas dans le DIF (...) » (O54.I301)	« (...) On nous l'a présenté, oui (rire)(...) » (S122.I392) « (...) Au cours de la notation, voilà (...) » (S123.I394)	« (...) Au moment de l'évaluation, au moment, de, donc, quand on voit la cadre une fois par an sur l'évaluation donc personnelle, là (...) » (G51.I226) « (...) elle nous a parlé de ceci, donc le DIF, elle nous a expliqué qu'il y a un texte de loi qui était passé et que voilà, donc elle nous a fait (...) un petit récapitulatif, si vous voulez et elle, elle le, c'est un formulaire de plus à remplir à ce moment là (...) » (G52.I229) « (...) elle nous avait demandé de regarder nos formations avant

		<p>propose aussi, qui peut proposer d'autres formations (...) » (M66.1302)</p> <p>« (...) c'est une réunion enfin un avis des trois qui va déboucher sur une formation (...) » (M66.1303)</p> <p>« (...) mais sinon toutes les formations avec heu heu une partie on sait si c'est, si ça fait partie du DIF ou si ça ne fait pas partie du DIF (...) » (M69.1312)</p> <p>« (...) Cette année lors du, de l'entretien pour les notations, il y a eu une proposition de formation qui était par contre dans le catalogue et qui sera donc effectuée au mois de novembre (...) » (M74.1325)</p> <p>« (...) c'est vrai que c'était quelque chose auquel je n'avais pas, je n'avais pas, pas pensé ou pas réfléchi en tout cas, mais ça a été évoqué au moment de la notation (...) » (M75.1329)</p>			<p>(...) nous rappeler un petit peu ce qu'on avait déjà fait, pour qu'elle puisse le noter, et puis voilà, on est arrivé avec nos choix... (...) » (G55.1241)</p> <p>« (...) elle pose les questions sur pourquoi, voilà (...) » (G56.1245)</p> <p>« (...) Pour mettre les motivations sur la feuille de façon à, je pense qu'après ça, elle le descend au bureau (...) » (G57.1247)</p>
--	--	--	--	--	--

Le développement de la compétence				
	Etablissement n°1		Etablissement n°2	
Sous-thèmes	Marjorie	Olivier	Séverine	Géraldine
L'expérience et la mobilité	« (...) Vingt huit..vingt et un an. (...) » (M1.13)	« (...) je suis rentré, en 1991 (...) je dirai par intermittence au départ puisque j'étais remplaçant (...) comptez en fonction publique depuis 1994 (...) » (O5.114) « (...) j'ai commencé en tant que remplaçant (...) service de la lingerie, en tant que chauffeur, puis en tant qu'employé même de la lingerie euh au service du linge (...) » (O6.118)	« (...) j'ai travaillé neuf mois en long séjour, puis ensuite en médecine interne deux mois, après j'ai intégré l'équipe de nuit en soins intensifs cardiologie pendant deux ans et demi et après je suis retournée de jour à ma demande en cardiologie et là depuis le mois de janvier je suis en consultation cardiologique, donc je fais, heu, on va dire 30% de tabacologie (...) » (S4. 113 à 16) « (...) Et, je fais 40% neuro, donc, avec, heu, un neurologue, donc je l'assiste pour les EEG, les EMG, et de la cardio, donc, j'aide, j'assiste les cardiologues pour les écho coeur, les tests d'effort, voilà (...) » (S5. 120 à 22)	« (...) j'ai travaillé donc d'abord, 2 mois en médecine sur un remplacement (...) » « (...) après j'ai fait 9ans de cardiologie avec soins intensifs (...) » « (...) et puis ça fait 8 ans que je suis là, voilà. (...) » « (...)Toujours sur le <i>Centre Hospitalier</i> n°2 (...) » (G4.112)
L'évaluation			« (...) 'fin, y a un échange entre ce que pense le cadre de nos compétences et nous comment on se voit dans le service (...) » « (...) y a toujours des questions à la fin, qu'est-ce que, qu'est-ce que vous souhaitez faire pour enrichir, heu, voilà, c'est là qu'on se dit et bien j'aimerais bien faire une formation comme ça pour approfondir telle compétence etcetera, quoi, c'est... (...) » (S167.1519) « (...) C'est une autoévaluation, que le, que le cadre, nous on dit ce qu'on ressent, où on se situe, est-ce qu'on a des choses à approfondir etcetera, ou on le fait bien, heu, bien, très bien. (...) » (S180.1553)	« (...) Donc elle, elle coche ce qu'elle pense de nous et nous c'qu'on pense de nous et on essaye de voir ce que ça donne (...) ». (G130.1503) « (...) Donc, y a des critères, et ben, sur les, connaissances théoriques de la spécialité, sur, heu, j'sais pas les (soupir) relations sur, heu, voilà, plein de choses. (...) » (G131.1506) « (...) Donc, nous, on annonce ce qu'on, où est-ce qu'on se situe à peu près (...) » « (...) alors, on a des critères 1,2,3,4, je crois, où est-ce qu'on se situe, si on sait qu'on a des points forts, ou des points faibles, ben, voilà, tout est là. Et puis elle, elle dit ce qu'elle voit, elle, de son, de sa position de cadre...(...) » (G133.1510)
La motivation : -la pratique -le choix individuel (la logique compétence)	« (...) c'est souvent, bah l'année dernière par exemple c'était plutôt sur de la présentation de matériel, donc c'est du matériel d'éducation donc c'est	« (...) ils m'ont pris entre guillemets à l'essai on va dire, dans le service des soins (...) j'ai bien accroché en fait (...) »		« (...) Heu, pas là, pas là, pas là, pas là, j'essaye de réfléchir, heu... (...) » (G153.1582) « (...) Au projet du service, voilà, oui,

	vraiment quelques chose qu'ils ont créés donc si on n'a pas la présentation et puis l'entraînement j' dirais au moins une journée, c'est difficile de le mettre en place. (...) » (M50.1230)	(O7.126) « (...) j'ai complètement changé de voie professionnelle (...) » (O7.127)		j'imagine que ça pourrait être faisable... (G154.1584) « (...) Voilà, sur quoi, on pourrait travailler, voilà, tout ça, non... (...) » (G156.1588) « (...) Ça reste, ça reste un choix individuel, un petit peu tout ça (...) » (G157.1590) « (...) C'est la formation individuelle, on est bien d'accord, hein (...) »
La compréhension du sens du changement			« (...) Expliquer pourquoi aussi (...) » (S224.1690) « (...) ...dire, faut plus faire ça mais faut l'expliquer pourquoi après, les gens comprennent (...) » (S225.1692) « (...) Faut pas l'imposer comme ça (...) » (S226.1695)	« (...) Quand on comprend le changement et qu'on y trouve du plus, je pense qu'on est beaucoup plus à même à le faire... (...) » (G119.1471)
L'importance du groupe pour développer la compétence collective				« (...) Ha, peut-être (rire), oui, peut-être, peut-être, peut-être, d'où l'intérêt aussi d'avoir tous la même donnée oh, oui, ben, oui, ça c'est évident (...) » (G121.1478)
L'évolution professionnelle		« (...) j'ai continué à faire des remplacements, j'ai un petit peu évolué puisque j'ai passé le diplôme d'état infirmier (...) » (O7.128) « (...) Auprès des patients (...) » (O9.133)		
Les ressources individuelles au service du collectif	« (...) mais on a aussi sur le nombre d'infirmières que l'on est, on a aussi chacune nos pôles d'intérêt et donc je pense que c'est ça aussi qui est intéressant (...) » (M53.1242) « (...) c'est que, on n'a peut-être pas toutes toutes nos pôles d'intérêt mais on est plusieurs (se racle la gorge) donc ça évite aussi de faire aussi des redites, de refaire les mêmes choses qu'ont fait les collègues enfin, pour vraiment des thèmes très particuliers (...) » (M53.1244) « (...) mais heu et puis bah on sait qu'il y a un référent, un référent « douleur »,			

	un référent « Plaies » donc on sait aussi à qui s'adresser directement si on, si on a besoin. (...) » (M53.1247) « (...) quand on a besoin d'une info on sait à qui, on sait à qui demander (...) » (M56.1267) « (...) et puis on essaie de, bah quand ils reviennent de formation, de poser des questions, (...) » (M57.1269)			
La qualification et l'évolution des exigences		« (...) donc j'ai accepté dans un premier temps, en expliquant que moi j'étais pas du tout parti de là (...) » (O6.122) « (...) à l'époque c'était (...) plus comme maintenant (...) on explique aux gens (...) on ne peut être que soignant reconnu, soignant diplômé, dans les services des soins actifs (...) » (O10.135) « (...) à l'époque (...) on autorisait (...) n'importe quel agent hospitalier à travailler auprès des patients (...) » (O10.137) « (...) Maintenant c'est sectorisé (...) le service de soins propre, c'est des gens qui sont diplômés (...) tout ce qui est maison de retraite, EHPAD (...) encore des gens qui sont agents hospitaliers (...) » (O11.140) « (...) Auprès des patients (...) » (O12.144)		
Le retour de formation : -officialiser pour appliquer (légitimité)			« (...) Alors, par l'aide du cadre (...) » (S22.1685) « (...) Pendant une réunion d'équipe etcetera, donc où j'ai exposé, heu, voilà, hein, donc, heu, enfin ce qui avait changé etcetera, de plus utiliser la biafine, enfin, ces choses là (...) » (S223.1687)	
Le type de formation : -la situation de travail pour apprendre				« (...) si on a fait des choses sur, heu, voyez on a travaillé plus particulièrement sur la douleur, je crois que ça, c'est des protocoles, après c'est des groupes de travail, enfin vous voyez c'est différent (...) » (G161.1600) « (...) Ben, quand on est dedans et qu'on le sait qu'on apprend des choses, oui (...) » (G163.1606)

Références Bibliographiques

- Agamben, G. (2006). *Qu'est-ce qu'un dispositif ?* Paris. Payot et Rivages. 50 p.
- Akoun A, Ansart P, (1999), *Dictionnaire de sociologie*, Paris, Le Robert et Seuil, 592p.
- Ardouin, T. (2003). *Ingénierie de formation pour l'entreprise*. Paris. Dunod. 274 p.
- Assemblée Nationale, *Préambule de la Consitution du 27 Octobre 1946*, pp44-47, Ressource en ligne accessible sur http://www.assemblee-nationale.fr/connaissance/constitution_0310.pdf
- Bardin, L. (1977). *L'analyse de contenu*. Paris : Presses universitaires de France. (rééd.1996). 291p.
- Bourgeois, E. (2009). « Apprentissage et transformation du sujet en formation », in Barbier J-M., Bourgeois E., Chapelle G., Ruano-Borbalan J-C. (dir.), *Encyclopédie de la formation*. Paris : Presses Universitaires de France. (2009). pp 31-67
- Bourgeois, E. (2009). « Les dispositifs d'apprentissage en formation d'adultes », in Barbier J-M., Bourgeois E., Chapelle G., Ruano-Borbalan J-C. (dir.), *Encyclopédie de la formation*. Paris : Presses Universitaires de France. (2009). pp 507-536.
- Bourgeois, E. (2009). « Motivation et formation des adultes », in Carré P., Fenouillet F. (dir), *Traité de psychologie de la motivation*. Paris : Dunod. (2009). pp232-251
- Braudo, S. (1996-2010) “*Définition de Dispositif*”. Ressource en ligne accessible sur <http://www.dictionnaire-juridique.com/definition/dispositif.php>
- Carré, P. et Fenouillet, F. (2009). *Traité de psychologie de la motivation*. Paris. Dunod. 404 p.
- Chaudet, V. (2009). « Dispositif », in Boutinet J-P. (dir), *L'ABC de la VAE*. Toulouse : Erès. (2009). pp122-124.
- Circulaire DHOS/RH2/RH4/2009/173 du 22 Juin 2009 relative à l'application du Décret n°2008-824 du 21 Août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière.
- Code de la santé publique, Chapitre II relatif aux règles professionnelles des infirmiers, R.4312-1 à R.4312-49.
- Décret n° 2008-824 du 21 Août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière
- Décret n°90-319 du 05 avril 1990 relatif à la formation professionnelle continue des agents de la fonction publique hospitalière
- Dictionnaire encyclopédique, (1994), *Le Petit Larousse Illustré 1995*, Paris, Larousse, 1784 p.
- Dugué, E. (1999). « La logique de la compétence : le retour du passé », in *Education permanente* n°140, pp 07- 18.

- Eneau, J. (2005). *La part d'autrui dans la formation de soi*. Paris. L'Harmattan. 330 p.
- Fourcade, B. (2009). « La formation tout au long de la vie », in Barbier J-M., Bourgeois E., Chapelle G., Ruano-Borbalan J-C. (dir.), *Encyclopédie de la formation*. Paris : Presses Universitaires de France. (2009). pp 915-955.
- François, P-H. ((2009). « Motivation et management », in Carré P., Fenouillet F. (dir), *Traité de psychologie de la motivation*. Paris : Dunod. (2009). pp211-231
- Hilaire, J. (2007). *Histoire du droit*. Saint-Just-la-Pendue. Dalloz. 203 p.
- Le Boterf, G. (2000). *Construire les compétences individuelles et collectives*. Paris. Editions d'Organisation. 287 p.
- Levy-Leboyer, C. (1996). *La gestion des compétences*. Paris. Editions d'Organisation. 165 p.
- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.
- Loi du 04 Mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, Ressource en ligne accessible sur http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=AF84854C655936447C57A13B1244EB27.tpdjo13v_2?cidTexte=JORFTEXT000000613810&categorieLien=id
- Ordonnance n°2005-406 du 02 Mai 2005 prévoyant la simplification du régime juridique des établissements de santé
- Ordonnance n°96-346 du 24 avril 1996 portant réforme de l'hospitalisation publique et privée
- Raynal, F et Rieunier, A. (1997). *Pédagogie : dictionnaire des concepts clés*. Paris. ESF éditeur. 420 p.
- Solar, C. (2005). *La formation continue. Perspectives internationales*. Paris. L'Harmattan. 265 p .
- Unrung (d'), M-C. (1974). *Analyse de contenu et acte de parole. De l'énoncé à l'énonciation*. Paris : Editions Universitaires, 270p
- Vernotte, C. (2009). « La formation professionnelle tout au long de la vie », in *Soins Cadres*, n° HSF, vol.18, pp.4-7
- Wittorski, R. (1998). « De la fabrication des compétences », in *Education Permanente*, n°135, pp.57-69

Table des matières

SOMMAIRE.....	2
----------------------	----------

INTRODUCTION.....	3
--------------------------	----------

PREMIERE PARTIE	4
------------------------------	----------

1. Du trajet au projet.....	4
------------------------------------	----------

1.1. Du statut de l'infirmière à celui de cadre de santé.....	4
1.1.1. L'apprentissage de la vie	4
1.1.2. L'entrée dans le monde du travail	5
1.1.3. L'entrée dans un nouveau statut	7
1.2. De la responsabilité au projet.....	8

2. De l'étude du contexte à la recherche	11
---	-----------

2.1. La formation continue à l'hôpital de 1990 à 2008 :.....	11
2.2. La formation continue à l'hôpital à partir de 2008 :	12
2.2.1. Une comparaison des textes législatifs.....	12
2.2.2. Le Droit Individuel à la formation ou DIF :	16
2.3. Le contexte politique de la réforme :	18
2.4. Le rôle des établissements hospitaliers	19

3. De l'étude conceptuelle au sens	21
---	-----------

3.1. Du droit individuel au dispositif collectif	21
3.1.1. Le droit : une notion aux définitions multiples	21
3.1.2. Le droit inscrit dans un dispositif :	25
3.2. De la qualification aux compétences	31
3.2.1. La notion de qualification :	31
3.2.2. Le concept de compétence :	33
3.3. De la formation continue à la motivation:	41
3.3.1. La formation professionnelle tout au long de la vie	41
3.3.2. Le concept de formation	43
3.3.3. La formation continue	48

4. De la problématisation à l'hypothèse de recherche.....	52
--	-----------

DEUXIEME PARTIE	58
------------------------------	-----------

1. De la méthode à l'analyse des données	58
---	-----------

1.1. Le choix de l'outil de recueil de données	58
1.2. L'élaboration du guide d'entretien.....	58
1.3. Le choix de la population ciblée	60

1.4.	La transcription des entretiens	63
1.5.	Les conditions des entretiens :	64
1.6.	La méthodologie de l'analyse	68
2.	<u>De l'analyse à la synthèse.....</u>	74
2.1.	La présentation individuelle des entretiens.....	74
2.2.	L'interprétation globale des entretiens.....	82
2.2.1.	La formation continue à l'hôpital	82
2.2.2.	La motivation à la formation	89
2.2.3.	Le dispositif du Droit individuel à la Formation :	98
2.3.	La synthèse des résultats	104
	<u>CONCLUSION</u>	107
	<u>ANNEXES</u>	108
	Annexe I : Guide d'entretien auprès des infirmiers.....	109
	Annexe II : Retranscription Entretien n°1 Marjorie, Etablissement n°1, 30/03/10...	110
	Annexe III : Retranscription Entretien n°2, Olivier, Etablissement n°1, 02/04/10 ...	117
	Annexe IV : Retranscription Entretien n°3, Béatrice, Etablissement n°1, 14/04/10.	125
	Annexe V : Retranscription Entretien n°4, Séverine, Etablissement n°2, 12/05/10 .	133
	Annexe VI : Retranscription Entretien n°5, Géraldine, Etablissement n°2, 14/05/10	150
	Annexe VII : Tableau d'analyse individuelle Marjorie.....	163
	Annexe VIII : Tableau d'analyse individuelle Olivier	179
	Annexe IX : Tableau d'analyse individuelle Séverine	197
	Annexe X: Tableau d'analyse individuelle Géraldine.....	227
	Annexe XI: Tableau de synthèse	252
	<u>REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES</u>	279
	<u>TABLE DES MATIERES</u>	281

Le Droit Individuel à la Formation dans la Fonction Publique Hospitalière

L'individu au cœur d'un enjeu collectif

Angélique CREPIN, 2010

Mémoire présenté pour l'obtention du Master Professionnel 1^{ère} Année – Spécialité – Sciences de l'Éducation, Mention Professionnelle Ingénierie de la Formation

Résumé :

En 2008, le concept de Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie voit le jour dans la fonction publique hospitalière. Un des enjeux majeurs de cette réforme est d'octroyer à tout un chacun un droit d'égal accès à la formation professionnelle afin de permettre à tout individu de développer des compétences. Ce nouveau dispositif fait état d'un nouveau droit appelé Droit Individuel à la Formation (DIF).

Grâce à l'étude du contexte et des concepts de droit et de dispositif, de compétence et de formation l'auteur établit un lien entre la perception du DIF par les soignants et le développement des compétences. A travers quatre entretiens conduits dans deux établissements différents auprès des soignants du corps infirmier, l'auteur propose un état des lieux de la Formation Continue à l'Hôpital et met en évidence que la mise en œuvre d'un dispositif qui ne répondrait pas à un besoin réel du terrain pourrait aller jusqu'à l'encontre de ce pour quoi il a été créé.

Dans ce travail de recherche, l'auteur nous présente également sa méthodologie de recherche et d'exploitation des résultats afin de nous aider à comprendre son cheminement.

Mots clés : droit, dispositif, compétence, formation et formation continue, motivation

Summary :

In 2008, the concept of All Through Life Professional Training was born in the health public service. One of the major stakes of this reform is to grant equal right to professional training to each and every person in order to enable any individual to develop skills. This new plan calls for a new right called personal training right (PTR).

Thanks to the study of context and of right and plan concepts, but also competence and training, the authors establishes a link between perception of PTR by the nursing staff and the development of skills. Through four interviews led in two different hospitals with members of the nursing staff, the author proposes a description of continuing education in hospitals and reveals that the implementation of a plan that does not cater for the actual and practical needs may well be counterproductive.

In this work of research, the author also introduces her research methodology and how she makes use of the results in order to help us understand the development of her thought.

Key words : law, plan, competence, training and continuing education, motivation