



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

Année Universitaire 2011-2012

**LA VOIE DE L'APPRENTISSAGE DANS LA FORMATION EN SOINS INFIRMIERS :
UNE NOUVELLE APPROCHE MOTIVATIONNELLE**

LE DISPOSITIF MIS EN PLACE SOUS LE REGARD DE L'ETUDIANT

Présenté par
MONPROFIT Francis

Sous la direction de
Laurence CORNU, Professeur des Universités
Fabienne KWOCZ, Professionnelle de Santé, chargée de cours

En vue de l'obtention du Master 1 : Science de l'Education

REMERCIEMENTS :

Ce travail de recherche n'aurait pu aboutir sans l'aide, l'accompagnement de :

Mes deux directrices de mémoire Mmes Laurence Cornu et Fabienne Kwocz,
pour leur disponibilité, écoute et conseils.

Mon épouse qui a su faire preuve de patience à mon égard

Mes collègues de promotion qui m'ont apporté leur réflexion, questionnement

Christiane et Marie Jo qui m'ont été d'une aide précieuse

Je souhaite ici tous vous remercier.

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	1
PREMIERE PARTIE : APPROCHE THEORIQUE	
I : Du trajet au projet	4
II : Contextualisation politico-socio-économique	10
III : L'apprentissage au cours du temps	12
DEUXIEME PARTIE : APPROCHE CONCEPTUELLE	
I : Apprentissage	27
II : Motivation	42
DE LA QUESTION DE RECHERCHE à L'HYPOTHESE.....	56
TROISIEME PARTIE : METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE	
I : Méthodologie de l'enquête	58
II : Analyse qualitative.	62
CONCLUSION	105
ANNEXES	107
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	213
TABLE DES MATIERES	215

INTRODUCTION

Ce travail trouve sa source de motivation à travers deux raisons nous conduisant à effectuer un master 1 professionnel des Sciences de l'Education, mention « Ingénierie de la formation ».

La première raison concerne la réforme en soins infirmiers, qui doit répondre au processus de Bologne de 1999 et inscrire la formation dans le système Licence, Master, Doctorat. A ce jour, les étudiants terminant leur formation, obtiennent le grade licence. A l'avenir, cela devrait se traduire par une licence. Aussi tout formateur se doit de posséder un niveau d'étude supérieur, et de fait, il nous est apparu important de s'inscrire au plus tôt dans ce schéma.

La seconde raison prend naissance dans la mise en place, au sein de l'institut de formation où nous exerçons, du dispositif d'apprentissage pour les 3èmes années en soins infirmiers.

Nous avons souhaité nous intéresser de plus près à cette nouvelle formule en postulant pour le poste de formateur référent des étudiants inscrits en apprentissage.

Dans la formation en générale, les étudiants alternent périodes théoriques et périodes pratiques. Lors de leurs stages, ils sont accompagnés par les professionnels de terrains (maître de stage, tuteur, professionnel de proximité) et reçoivent la visite d'un formateur, référent du stage. Durant la période théorique, ils sont suivis par un formateur référent.

Les étudiants apprentis, dans l'alternance ont la même formation. Dans la partie théorique, ce dispositif n'engendre que peu de différence par rapport à la formation initiale. La particularité de la formation par apprentissage concerne principalement l'accompagnement en stage dont les étudiants font l'objet.

- D'une part, ils effectuent tous leurs stages de troisième année dans l'établissement, qui les a recrutés, et dont le maître de stage est en général le directeur des soins.
- D'autre part, ils sont accompagnés en stage comme lors des suivis pédagogiques par le même formateur, référent d'apprentissage.

Pour pouvoir assumer ce rôle d'accompagnement au plus près des attentes et des motivations de chacun, nous nous sommes posés plusieurs questions. Qu'est-ce que la formation par apprentissage en soins infirmiers? Comment celle-ci est-elle mise en place? Quelles en sont les particularités? Qu'est-ce qui motive établissements de santé et étudiants à s'inscrire dans ce dispositif? Quels peuvent en être les avantages et les limites pour les étudiants?

Pour chercher à répondre à ces questionnements, nous avons :

- dans une première partie effectuée une démarche réflexive sur notre trajectoire de vie, nous amenant à nous interroger sur l'intérêt porté à ce travail de recherche. Nous avons également retracé le contexte politico-socio-économique pouvant influencer la formation en soins infirmiers. Nous avons ensuite retracé un historique de l'apprentissage, pour mieux en comprendre l'évolution.
- Une seconde partie est consacrée à l'approche conceptuelle. L'apprentissage et la motivation sont les deux concepts qui ont retenus notre attention.

La découverte, l'enrichissement de ces différentes approches, nous ont conduit à revisiter notre question de départ et lui apporter une nouvelle direction. Celle-ci axée sur le contrat d'apprentissage dans le système d'alternance, s'est finalement orientée vers une question de recherche plus ciblée sur l'intérêt portée par l'étudiant : En quoi l'engagement de l'étudiant en soins infirmiers, dans la formalisation d'un contrat d'apprentissage, favorise-t-il son projet professionnel?

Cette problématique nous conduit à l'hypothèse que la motivation première de l'étudiant à postuler pour le contrat d'apprentissage reposerait sur un besoin financier, lui permettant d'aller au terme de son projet professionnel.

Afin de vérifier cette hypothèse, notre troisième partie sera consacrée à l'entretien mené auprès de deux étudiants de 3ème année inscrits dans ce dispositif d'apprentissage. Ce travail de terrain a confirmé cette motivation financière, mais nous a aussi éclairés sur la découverte d'autres motivations intrinsèques et/ou extrinsèques à l'étudiant.

Le travail présenté sera pour nous l'occasion de mieux comprendre ce qui incite les étudiants à postuler pour cet apprentissage, et, pouvoir ainsi, encore mieux les accompagner, dans la finalisation de leur projet professionnel.

« Tout individu porte en lui non seulement l'image de ce qu'il est dans l'instant, mais aussi une série d'images de lui-même tel qu'il désire être dans le futur. Ce personnage futur va lui fournir un but »¹

¹ Crozier, M. 1993, « motivation, projet personnel, apprentissage », Paris, ESF Editeur, p.143

PREMIERE PARTIE

I : DU TRAJET AU PROJET

J'ai exercé pendant quatorze ans dans le domaine de la métallurgie. Cet univers professionnel s'est avéré, au fil du temps insatisfaisant sur le plan personnel.

Sur le plan professionnel, la situation politico-économique ne favorisait pas la pérennité de l'entreprise, ni la projection d'avenir à moyen ou long terme : J'envisageais donc une réorientation professionnelle.

Mon parcours de vie m'a fait côtoyer à différentes reprises, le monde de la santé et, en particulier, celui des soins infirmiers.

Le contact régulier avec des professionnels médicaux, paramédicaux et leur rapport aux soins relationnels et techniques ont favorisé, motivé, mon désir d'orienter mon second exercice professionnel comme soignant.

Après un passage obligé par une remise à niveau avec validation d'un Examen Spécial d'Entrée à l'Université (ESEU), j'effectuais ma reconversion professionnelle.

Etudiant Infirmier à trente trois ans (promotion 1993-1996), soumis à un financement partiel durant cette formation, j'ai dû, pour subvenir aux besoins de ma vie privée, effectuer des remplacements durant les congés scolaires et les week-ends. Ce temps fut particulièrement formateur pour me permettre d'acquérir de l'expérience comme aide soignant et me permettre d'appréhender tout à la fois le travail de collaboration Infirmier/Aide Soignant, et de repérer les rôles et missions de l'Infirmier.

A travers cet apprentissage du métier grâce et à de nombreux stages, j'ai également pu apprécier la qualité de l'encadrement, l'accompagnement des professionnels en Institut de Formation en Soins Infirmiers (IFSI) comme sur le terrain. J'ai pu ainsi enrichir mes connaissances, développer des acquisitions techniques et relationnelles à cette période la notion de compétence n'était pas encore clairement déclinée).

Entrer en formation à un certain âge, demande souvent d'expliquer le chemin professionnel parcouru, mais surtout, de mettre en évidence les motivations profondes qui font que l'étudiant déjà expérimenté, a la capacité de se remettre en question, accepte d'apprendre à réapprendre, et peut se comporter tout à la fois comme étudiant, avec le recul d'un professionnel.

Durant 7 ans en service de soins, j'ai exercé en réanimation médico-chirurgicale, associé au Service Aide Médicale d'Urgence (SAMU) et Service Mobile d'Urgence et de Réanimation (SMUR). J'ai contribué à l'encadrement, l'accompagnement des étudiants pour les guider dans leur appropriation de connaissances et repérages de compétences professionnelles.

La loi N° 78-615 du 31 mai 1978, dans son article L 473 du code de la santé publique, stipule que *« est considéré comme exerçant la profession d'infirmières et infirmiers toutes personnes qui, en fonction des diplômes qui l'y habilitent, donne habituellement des soins infirmiers sur prescription au conseil médical, ou bien en application du rôle propre qui lui est dévolu. En outre, l'infirmière infirmiers participe à différentes actions, notamment en matière de prévention, d'éducation de la santé et de formation ou d'encadrement »*².

Tout professionnel Infirmier se doit donc d'être en capacité d'effectuer ce rôle d'encadrement, qu'il soit pour les étudiants, comme pour les nouveaux collègues. Il s'agit là à mon avis d'un point important, les formateurs étant en attente, à juste titre, de cet accompagnement étudiant par les professionnels.

La réforme des soins infirmiers de 2009 en est d'ailleurs l'un des enjeux majeurs. De toute évidence, pour pouvoir accompagner les étudiants à acquérir des compétences, les professionnels sur le terrain, doivent faire preuve de pédagogie de formation ou d'encadrement. L'alternance intégrative, comme témoin entre théorie et pratique, apparaît comme le cœur de la formation en soins infirmiers.

Je me suis aussi inscrit comme vacataire en IFSI pour transmettre mes savoirs (savoir-faire, savoir-être, savoir-agir), afin d'évoquer aux étudiants la notion de collaboration, d'interdisciplinarité, le travail quotidien d'un infirmier, auprès des patients et de leur famille et susciter l'envie de venir effectuer un stage en réanimation, pour démystifier certaines représentations.

Cette démarche était pour moi l'occasion de tester mes aptitudes pédagogiques, de repérer mes capacités à captiver un auditoire, à tenir compte du public visé et de ses attentes, à me mettre en situation de danger, et valider que ce que je transmettais en tant que professionnel de terrain je pouvais aussi l'exercer en tant que professionnel formateur.

² legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte... loi N° 78-615 du 31 mai 1978, art L 473 *Journal Officiel République Française* du 1 juin 1978 page 2235, consultation en ligne du 20/12/2011.

Cette expérience de terrain, accompagnée du souci d'encadrement, mais aussi l'intérêt de m'inscrire dans l'organisationnel du service, m'a naturellement conduit à la formation de cadre de santé.

Cadre de santé de nuit durant deux ans et demi, un de mes axes de recrutement des professionnels était de repérer leurs compétences à être autonomes, responsables, leurs motivations pour le travail de nuit étant le second axe. Cette activité de cadre de nuit générait chez moi, une certaine frustration à ne pouvoir concrètement accompagner, former des étudiants et des nouveaux professionnels.

En quittant l'école de cadre, mais au demeurant bien avant cela, au regard de mon parcours professionnel, de mes aspirations à me rendre disponible pour les étudiants, il était pour moi légitime de m'orienter vers la pédagogie.

Cadre formateur depuis janvier 2009, j'ai souhaité intégrer un IFSI à ce moment précis où la réforme allait se mettre en place. Ce qui me semblait important était de pouvoir apporter ma contribution dans la mise en place de ce nouveau dispositif de formation, dans cette période de mise en route empreinte de nouveauté mais aussi de profonds changements qu'il faut là aussi accompagner.

Après quelques mois de décryptage, de tâtonnement autour de la construction des Unité d'Enseignement (UE)³ des Unité d'Intégration (UI)⁴ des liens à formaliser avec les différents référentiels, d'activité⁵, de compétence⁶, de formation⁷ mais aussi avec l'utilisation du portfolio⁸, l'essentiel restait à faire.

J'ai déjà, au décours de ma propre formation en soins infirmiers, repéré qu'une réforme, demandait de l'implication, de l'information et de la concertation entre les différents professionnels de santé, qu'ils soient de terrain ou formateur.

La réforme de 2009 est sans doute l'une des réformes en soins infirmiers les plus importantes, bousculant les repères des professionnels de terrain quant à l'encadrement à fournir pour ces nouveaux étudiants, dans la mesure où :

- D'une part, il s'agit de pointer les éléments de compétences, actes, activités et techniques de soins à acquérir par les étudiants, ce qui implique au préalable que

³ www.sante.gouv.fr > Infirmiers > LMD. Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au diplôme d'état infirmier, p33à 34, consultation en ligne du 25/02/2012

⁴ Ibid. p35

⁵ Ibid. Annexe I, le référentiel d'activité

⁶ Ibid. Annexe II, le référentiel de compétences

⁷ Ibid. Annexe III, le référentiel de formation

⁸ www.infirmiers.com/pdf/6annexe6portfolio.pdf. Consultation en ligne du 01/03/2012

les professionnels aient effectué l'état des lieux de leurs propres compétences au travers de situations prévalentes ou emblématiques.

- D'autre part, de transposer avec le plus d'objectivité et d'exhaustivité possible, ces différents éléments sur le document officiel servant de support à validation du stage.
- Enfin, le dernier élément, celui qui fait le lien avec les deux précédents, est le fait que le formateur n'intervienne plus comme co-évaluateur, co-valideur au regard d'une mise en situation professionnelle qui n'existe plus. La responsabilité d'encadrement appartient pleinement aux professionnels de proximité, tuteur et maître de stage, ce qui pour eux est un grand changement dans l'accompagnement des étudiants sur une durée de stage bien plus longue.

La première année de transition formalisée, avec les doutes et les résistances naturelles dues à une insuffisance d'information et de formation, la possibilité de mettre en place un accompagnement spécifique des étudiants par le biais de contrat d'apprentissage initié à l'IFSI de la Croix Rouge Française de Tours, a éveillé en moi une certaine curiosité, mais aussi un flash back sur ma propre formation.

Pris par l'organisation de cette réforme, sa déclinaison au quotidien auprès des étudiants comme coordinateur, la collaboration avec les terrains de stage pour travailler cette nouvelle position du soignant dans l'accompagnement au regard de l'alternance, mais aussi le travail de concertation avec la région et les IFSI de l'Indre et Loire pour une meilleure coordination et mise en application du programme, je n'ai pas eu l'opportunité de suivre de près cette nouvelle forme d'accompagnement 'personnalisé' et d'en dégager réellement les bénéfices, les atouts, et peut-être même les limites.

A ce jour, je partage mon temps professionnel entre la formation initiale et celui de la formation continue comme responsable au sein de l'IFSI. D'ici la fin de l'année 2012, j'aurai certainement la responsabilité à temps plein, de ce dispositif d'accompagnement par contrat d'apprentissage dans cette formation par alternance.

Ce parallèle avec mon parcours professionnel et ma nouvelle prise de fonction, m'ont amené à me poser de multiples questions sur l'apprentissage.

Comment cet apprentissage a-t-il été mis en place ? Qui en est à l'initiative ? Pourquoi cet apprentissage prend-il effet à partir de la réforme de 2009 ? D'autres

centres de formation mettent-ils en place ce dispositif ? D'autres formations paramédicales sont-elles déjà inscrites dans ce processus ? Comment les établissements de santé ont-ils été impliqués ? Comment les étudiants ont-ils été sélectionnés ? Quel a été le mode de sélection des étudiants pour cet apprentissage ? Quelles peuvent être les motivations des établissements de santé et des étudiants à s'inscrire dans ce dispositif ? Qu'est-ce que l'apprentissage peut apporter de plus aux établissements et aux étudiants ? L'acquisition de compétences est-elle favorisée par la formation contractualisée par apprentissage ? Quelle est la relation privilégiée établie entre l'établissement de santé, l'étudiant, l'institut de formation ?

Toutes ces questions doivent pouvoir trouver une réponse à partir de ma question de départ :

En quoi le contrat d'apprentissage en soins infirmiers, dans le système d'alternance est-il profitable à l'étudiant ?

Pour pouvoir traiter de ce nouveau dispositif de formation par le biais de l'apprentissage, il me fallait faire un état des lieux de ce qu'il signifiait déjà pour moi et quels étaient les autres concepts, notions, qui y étaient liés. Pour parvenir à cette fin, je me suis appuyé sur un fondamental utilisé auprès des étudiants en soins infirmiers, qui sans être exhaustif, permet cependant une représentation schématique et concrète. J'ai donc construit une carte conceptuelle⁹ de ma perception de cet apprentissage, pour développer l'acquisition de ses compétences.

Qu'est-ce qu'une carte conceptuelle ?

C'est une technique d'apprentissage, qui consiste à poser « *la représentation graphique de l'organisation des connaissances d'une personne sur un sujet donné* »¹⁰. Elle met en interaction différentes notions ou concepts, reliés entre eux par une flèche donnant le sens de la relation entre les éléments ou concepts, et dont le support est un verbe, un nom, un mot de liaison.

Cet outil est utilisé et préconisé depuis la mise en place de la réforme Infirmière afin de favoriser chez l'étudiant ses capacités cognitives. Cette carte conceptuelle permet à l'étudiant de mémoriser et de prendre des notes différemment que d'ordinaire (soit de façon linéaire), en faisant appel aux quatre R¹¹ de la mémoire qui sont :

⁹ Annexe I, p 108

¹⁰ Info-CEFEC-N°18-MAI 2009, p13

¹¹ www.infirmiers.com/.../la-carte-conceptuelle-un-outil-de-developpement-de-la-metacognition.html
consulté le 20/02/2012

« Repérer, Relier, Ranger et Retrouver ». Il pourra ainsi confronter ses représentations avec celles de ses collègues et enrichir son champ de perception.

A partir de ma représentation, j'ai pris conscience qu'il me fallait faire des choix, que je ne pouvais développer tous les concepts mis en évidence, que j'allais centrer ma réflexion sur l'étudiant, car si l'on considère qu'il doit être acteur de sa formation, il en est alors, le point central.

II : CONTEXTUALISATION POLITICO-SOCIO-ECONOMIQUE

Les métiers de la santé ont toujours nécessité une évolution, au regard d'un contexte politico-socio-économique, en perpétuel mouvement.

Depuis quelques années la contrainte économique est de plus en plus forte. L'évolution des technologies médicales, les exigences et les droits du patient, le vieillissement de la population et les soins spécifiques à apporter nécessitent une conciliation entre coûts et qualité de prise en charge, d'où depuis quelques années la tarification à l'activité dans les établissements de santé.

Sur le plan politique, l'adhésion au processus de Bologne¹² élaboré le 19 Juin 1999 et signé par 27 pays Européens dont la France, visait la mise en place d'un espace européen de l'enseignement supérieur pour 2010, autour de trois cycles : Licence, Master, Doctorat (LMD), devant favoriser la mobilité des étudiants au sein de l'union européenne par l'acquisition d'European Credits Transfert System (ECTS).

Au cœur de ce dispositif, les professions de la santé, dans un contexte de baisse significative de l'effectif de médecins, la volonté d'une meilleure collaboration entre les divers acteurs de santé et l'évolution des besoins et de l'offre, ont dû s'adapter à l'évolution de la construction des diplômes en France. La profession la plus concernée et quantitativement la plus importante, celle d'infirmière, a fait l'objet de la mise en place de cette réforme en 2009. Les autres professions de santé, dans la même mouvance de ces nouveaux besoins en santé, devraient dans un futur proche bénéficier de cette expérience.

Il me semble important ici de faire référence à la modification des études Aides Soignantes, qui d'une formation décernant un Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Aide Soignante (CAFAS), ou un Diplôme Professionnel d'Aide Soignante (DPAS), délivre, depuis 2007 un « *Diplôme d'Etat d'Aide Soignant* »¹³. Ce nouveau diplôme s'acquiert à l'issue d'une formation délivrant des compétences, ou, par le biais de la validation des acquis de l'expérience. Il est tout à fait possible de considérer que cette

¹² http://www.mcesr.public.lu/enssup/dossiers/bologne/processus_bologne.pdf . Consultation en ligne du 22/12/2011

¹³ www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte...arrêté du 22 octobre 2005. Consultation en ligne du 28/12/2011

modification de la formation d'Aide Soignante a été un tremplin pour la formation Infirmier.

Compte tenu de ce contexte politico-socio-économique, comme le stipule Marie Ange Coudray, « *la construction du nouveau diplôme doit permettre de mieux préparer à l'exercice du métier et de développer chez l'étudiant des savoirs, des savoir-faire et une pratique réflexive qui lui permettent d'agir dans des situations professionnelles nouvelles* »¹⁴.

¹⁴ Coudray, M-A, Gay, C, 2009, le défi des compétences : *comprendre et mettre en œuvre la réforme des études infirmières*. Ed Elsevier-Masson, p.39

III : L'APPRENTISSAGE AU COURS DU TEMPS

3.1 : historique de l'apprentissage

Il nous semble indispensable avant même d'entrer dans le vif du sujet de ce mémoire, qui évoque pour une partie l'apprentissage d'en retracer son évolution à travers le temps.

Dès la Préhistoire, la notion d'apprentissage est présente. *L'Homo sapiens*, à cette époque produit déjà des outils, des armes, des habitats, des vêtements, afin de pouvoir survivre et se développer. Il transmettait ce savoir, n'était-ce pas déjà une forme primitive d'apprentissage ?

Le Moyen Âge :

Les artisans affranchis au IX^{ème} siècle se regroupent pour former des corporations très hiérarchisées en apprentis, compagnon, maître.

L'apprentissage devient obligatoire au XIII^{ème} siècle, sa durée varie de six à onze ans selon le degré de qualification exigé du futur compagnon. Cet apprentissage revêt un caractère très puissant pour le maître d'apprentissage. En effet durant cette période, tous les pouvoirs paternels sont confiés à ce maître d'apprentissage, qui en contrepartie doit nourrir, loger et habiller l'apprenti. Il lui enseigne aussi au fil du temps les secrets de son futur métier. Après cette première période d'apprentissage, sanctionné par des épreuves, l'apprenti prête serment d'observer les statuts de la corporation, reçoit son pécule et devient compagnon. A ce stade, l'apprenti compagnon pour être reconnu par ses pairs en qualité de maître, devra accomplir une période de cinq ans en qualité de novice et achever le métier. Il est ici intéressant de faire un parallèle avec Patricia Benner, qui décrit dans son livre cinq stades correspondant au développement de compétences, qui sont : « *novice, débutant, compétent, performant, expert* »¹⁵.

En deux siècles tout se précipite, la formalisation et la mise en place de l'apprentissage prend corps.

¹⁵ Benner, P. 1995. De novice à expert : *Excellence en soins infirmier*. Paris, Edition Masson, 253P.

Le 13 mars 1791 est voté la loi le Chapelier¹⁶, qui met fin aux corporations et apporte un changement dans l'apprentissage dû au bouleversement politico-économique suite à la révolution française. Cette période de révolution industrielle entraîne la décadence de l'apprentissage où les conditions de travail sont terribles (horaires, santé, salaires...). Les textes de loi mis en application sur ces conditions de travail ne sont pas respectés.

En 1851, la loi réglemente l'apprentissage, mais les prises de positions sont assez contradictoires, puisque le contrat rendu obligatoire peut cependant être simplement oral.

En 1881, consécutivement à l'insuffisance d'encadrement **sont créés sous l'impulsion de Jules FERRY « des écoles manuelles d'apprentissage »**. Elles marquent le début de scolarisation des apprentissages professionnels. Deux courants s'opposent en matière de formation professionnelle :

- Le premier courant représentant le milieu patronal sous la tutelle du ministère du commerce souhaite exclusivement préparer au métier.
- Le second courant sous la tutelle du ministère de l'instruction publique est partisan de l'école publique avec l'idée d'un enseignement technique théorique.

La première moitié du XX^{ème} siècle voit une réhabilitation de l'apprentissage grâce à une succession de textes de loi. Parallèlement, l'évolution et le développement des industries chimiques, électroniques et l'automatisation réclament de la main-d'œuvre.

En 1919, la loi Astier¹⁷ du 25 Juillet pose le fondement juridique des cours professionnels obligatoires gratuits, organisés par les municipalités, à raison de 150 heures de cours d'enseignement théorique et général par an. Ils s'adressent aux adolescents d'au moins 18 ans, avec ou sans contrat d'apprentissage, proposent un enseignement général et professionnel et permettent de préparer le CAP en trois ans créés en 1905. La confusion entre enseignement technique et apprentissage demeure.

¹⁶ [www.lexinter.net/lois/loi_du_14_juin_1791_\(loi_le_chapelier\).htm](http://www.lexinter.net/lois/loi_du_14_juin_1791_(loi_le_chapelier).htm) consultation en ligne du 25/02/2012

¹⁷ www.senat.fr/.../Rapports/Rapports_legislatifs. Consultation en ligne du 25/02/2012

Le 16 juillet 1925 sont créés les chambres de métiers chargés entre autre de l'organisation du contrôle de la formation des apprentis.

En 1928 la loi sur l'apprentissage impose un contrat écrit, la fréquentation obligatoire des cours professionnels, une «formation méthodique et complète assurée par le patron qui doit se comporter en bon père de famille». **Le terme « formation » est introduit dans le vocabulaire législatif de l'apprentissage.**

En 1949, les centres d'apprentissage sont intégrés à l'enseignement technique pour devenir ensuite des collèges d'enseignement technique, puis des lycées professionnels. Ils font passer la formation aux métiers par l'école. L'apprentissage artisanal se dévalue. Peu à peu s'installe une fracture idéologique, qui considère la formation en entreprise comme visant l'utilitarisme à court terme.

Le 9 juillet 1970 est signé un accord interprofessionnel qui va inspirer les importantes lois du **16 juillet 1971 dites loi Delors¹⁸** : loi d'orientation sur l'enseignement technologique, loi relative à la participation des employeurs au financement des formations technologiques, loi sur l'organisation de la formation continue, loi relative à l'apprentissage. Il s'agit de la première réforme importante dans ce domaine pour tenter d'enrayer la baisse dramatique des effectifs.

La loi N° 71-575 du 16 juillet 1971¹⁹, dite 'loi Guichard' met en évidence une véritable réforme du système, avec un texte fondateur de l'apprentissage moderne. **L'apprentissage est institutionnalisé et « scolarisé » dans les CFA.** Le contrat d'apprentissage devient alors un contrat de travail. Cette loi va institutionnaliser l'apprentissage car elle transforme son rapport avec l'entreprise et avec l'enseignement technique.

- l'apprentissage devient une filière d'éducation et de débouché sur un diplôme. *« se former par l'apprentissage, c'est choisir une voie de formation pour acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme professionnel ou par certains titres à finalité professionnelle »²⁰.*

¹⁸ www.vie-publique.fr/.../formation-professionnelle.../chronologie/ Consultation en ligne du 11/02/2012

¹⁹ www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte... La loi N° 71-575 du 16 juillet 1971 Consultation en ligne du 11/02/2012

²⁰ www.education.gouv.fr Consultation en ligne du 11/02/2012

- l'apprenti est un jeune travailleur en formation, lié par contrat à l'entreprise et fréquentant obligatoirement un CFA.
- l'apprentissage devient une filière de formation.

Il s'agit donc d'un contrat tripartite entre l'apprenti, l'entreprise et le centre de formation. **L'apprentissage et l'alternance plus largement sont indispensables pour adapter l'enseignement théorique aux métiers de demain.**

A partir de la fin des années 80, certaines lois et accords vont être mis en place pour favoriser l'apprentissage

Le 7 janvier 1983 est votée la loi n°83-8 sur la régionalisation²¹. C'est une immense révolution dans une France centralisatrice et Jacobine. Cette loi donne compétence aux Régions en matière d'apprentissage. Ces dernières s'intéressent rapidement à cette filière de formation et vont lui apporter des moyens financiers supplémentaires.

La loi N° 87-572 du 23 juillet 1987²² de Philippe Séguin ouvre l'apprentissage à tous les diplômes et titres homologués de la voie professionnelle et technologique, et **consacre ainsi l'apprentissage comme un système de formation à part entière.** Il s'agit là, d'une loi phare et fondatrice de l'apprentissage moderne qui va changer le regard porté sur ce système de formation.

Cette loi confirme l'apprentissage comme voie de formation professionnelle basée sur une situation d'alternance.

- **Elle ouvre le système à tous les niveaux de formation jusqu'aux formations universitaires et au titre d'ingénieur.**
- Elle supprime l'agrément préalable pour devenir maître d'apprentissage.
- Elle recule de 18 à 25 ans l'âge maximum de signature d'un contrat d'apprentissage.

²¹ www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte. Loi du 07 juillet 1983. Consultation en ligne du 11/02/2012

²² Ibid. Loi du 23 juillet 1987, consultation en ligne du 11/02/2012

Le 10 novembre 1989 une convention internationale sur l'enseignement technique et professionnel est adoptée : « *Les états contractants conviennent que la présente convention s'applique à toutes les formes et de tous les niveaux de l'enseignement technique et professionnel, qu'il soit dispensé par les établissements d'enseignement d'une part et des entreprises en rapport avec le monde du travail d'autre part.* »

D'autres accords européens mettent en évidence le développement de l'apprentissage ouvert à distance dans la communauté européenne en juin 1992. Une résolution du conseil européen du 23 novembre 2003 stipule : « *faire de l'école un lieu d'apprentissage ouvert pour prévenir et combattre le décrochage scolaire et le malaise des jeunes défavorisés par leur inclusion sociale* ».

Dans ces années 1980, l'apprentissage en France pâtit de cette image de formation de « Faible qualification ». Pour pallier cette image, le gouvernement français entre 2000 et 2005 mettra en place des campagnes de développement de l'apprentissage.

La loi N° 92-675 du 17 juillet 1992 complète celle de 1987 en autorisant les établissements publics à former des apprentis et elle affirme que « *l'apprentissage concoure aux objectifs éducatifs de la nation* »²³.

Cette loi vise à améliorer la situation de l'apprenti, accorde l'agrément à l'entreprise au lieu du maître d'apprentissage, accroît le rôle des partenaires sociaux, notamment dans les branches professionnelles et ouvre l'apprentissage aux services publics.

L'apprentissage va concerner essentiellement des formations manuelles et techniques liées à l'artisanat et à l'industrie.

Le 18 janvier 2005 en France, paraît la loi de programmation de la cohésion sociale²⁴. Cette loi a pour objectif de relancer l'apprentissage dont les effectifs stagnent autour de 360 000 apprentis depuis 2000.

En conclusion :

A travers les âges, la notion d'apprentissage ne laisse pas indifférent. Selon le contexte politico-socio-économique, de toute évidence, il apparaît nécessaire de faire

²³ Ibid. Loi du 17 juillet 1992, consultation en ligne du 11/02/2012

²⁴ Ibid. Loi du 18 janvier 2005, consultation en ligne du 11/02/2012

évoluer ce dispositif de formation, qui aujourd'hui a toute sa place dans le monde du travail. Les différents gouvernements Français de ces trente dernières années ont tous cherché à valoriser cette voie professionnalisante. Les accords Européens militent eux aussi dans ce sens. Entre les étudiants n'ayant pas de diplôme, ceux hyper diplômés, mais dans les deux cas sans expérience professionnelle, **la formation par alternance et de surcroît par apprentissage, semble être un gage d'avenir pour entrer sur le marché de l'emploi.**

3.2 : le contrat d'apprentissage

De quel type de contrat d'apprentissage parlons-nous pour les soins infirmiers ?

Au fil de nos lectures, nous avons constaté, qu'il n'y a pas un type de contrat pour aborder l'apprentissage mais deux. En effet, selon le dispositif de formation, nous parlerons de contrat d'apprentissage ou de contrat de professionnalisation²⁵.

- le contrat de professionnalisation s'inscrit dans le cadre de la formation professionnelle continue, il s'adresse :
 - aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, qui peuvent ainsi compléter leur formation initiale ;
 - aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi gérée par Pôle emploi ; il est toutefois admis que les personnes sortant d'un contrat aidé puissent être recrutées en contrat de professionnalisation sans se réinscrire sur cette liste ;
 - aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI). Son objectif : permettre à ses bénéficiaires d'acquérir une qualification et favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle ;
- le contrat d'apprentissage s'inscrit quant à lui dans le cadre de la formation initiale..

²⁵ <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/formation-professionnelle,118/les-contrats-de-formation-en,1077.html> . Consultation en ligne du 23/12/2011

- Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans (des dérogations à cette limite d'âge sont possibles dans certaines situations).
- Son objectif : l'acquisition d'un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou d'un titre répertorié.
- Tout au long de sa formation professionnelle, l'apprenti est salarié et bénéficie d'avantages particuliers liés à son statut : congés payés, sécurité sociale, carte d'étudiant en apprentissage. Dans l'entreprise, l'apprenti est suivi par un maître d'apprentissage qui lui transmet ses connaissances et son savoir-faire.

Dans le travail qui nous intéresse, il s'agit de ce second contrat. Les enjeux des différents acteurs, impliqués dans ce partenariat vont être développés plus en détail pour mieux les comprendre.

3.2.1 : partenariat et engagement

Selon le droit du travail : *« Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à type particulier dans lequel un employeur s'engage, outre le versement des salaires, à assurer une formation professionnelle méthodique et complète sanctionnée par un diplôme. Cette formation est dispensée en partie dans l'entreprise et pour partie dans un centre de formation d'apprentis (CFA) »*.²⁶

« Dans les deux premiers mois, le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties sans indemnité. Passé ce délai, la résiliation ne peut être prononcée que par le conseil des prud'hommes, en cas de faute grave ou d'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer ».²⁷

L'apprentissage en général est une formation initiale en alternance qui concerne les jeunes de 16 à 25 ans. Dans la Proposition 6.3 du livre blanc, il est envisagé d'« Introduire la possibilité de conclure un contrat d'apprentissage au delà de l'âge maximum de 25 ans »²⁸.

Cette formation facilite l'entrée dans le monde du travail en permettant à la fois d'acquérir des compétences théoriques en Centre de Formation d'Apprentis (CFA),

²⁶ Lobry, C. 1996–1997. Droit du travail et de sécurité sociale, p106.

²⁷ Ibid. p106.

²⁸ www.pme.gouv.fr/grands-dossiers/livreblanc.pdf, P51, consultation en ligne du 20/04/2012

(dans le cadre qui nous intéresse, il s'agit d'un IFSI) et des compétences pratiques en entreprise.

Le jeune qui s'inscrit dans cette alternative occupera une place à part entière dans l'entreprise. Son temps de travail sera cependant aménagé pour lui permettre de suivre les apports théoriques. Dans ce contexte d'apprentissage contractualisé, l'apprenti est toujours accompagné par un maître d'apprentissage.

Le président de la république dans un discours sur l'emploi des jeunes, tenu le 24 avril 2009 sur le campus de Véolia environnement, expose en substance les mesures à prendre pour favoriser l'apprentissage. *« d'abord l'alternance. Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation sont l'un des meilleurs moyens pour s'insérer dans la vie active, puisque le taux d'accès à l'emploi est de 70 % »*²⁹.

Lors de ce discours, M Sarkozy a fixé comme objectif le recrutement de 320 000 apprentis entre juin 2009 et juin 2010. c'est pour lui un objectif ambitieux car les entrées en apprentissage ont chuté de 25 % depuis le début de l'année 2009.

Dans le livre blanc *« L'apprentissage est un mode de formation qui met l'entreprise au cœur du dispositif. Un des buts de l'alternance est de garantir aux jeunes la meilleure appréhension des réalités d'un métier associée à des savoirs plus académiques »* et de poursuivre, *« Il apparaît donc fondamental de veiller à ce que le dispositif de l'apprentissage respecte la réalité et les contraintes de l'entreprise. Mais il est tout aussi important qu'un souci de qualité préside à la formation du jeune en entreprise de manière à garantir l'efficacité du dispositif »*³⁰.

Bon nombre de secteurs professionnels sont concernés par cet apprentissage. Depuis quelques années, quelques Instituts de Formation en Soins Infirmiers (IFSI) permettent aussi aux Etudiants infirmiers de prétendre à s'inscrire dans ce contrat d'apprentissage par alternance. Les contrats d'apprentissage peuvent être proposés sur la 2ème et la 3ème année de formation, dans la mesure où l'étudiant a validé ses 60 ECTS de première année, lui permettant de travailler comme Aide Soignant durant les périodes hors stage.

²⁹ www.elysee.fr : Les dossiers > Emploi/Travail > Emploi des jeunes, discours président de la République, campus Véolia, 17 juin 2009. Consultation en ligne du 15/05/2012

³⁰ Libre blanc, Op, cit, p19.

Pour le moment, la négociation entre les différents protagonistes porte essentiellement sur l'accompagnement en apprentissage pour la dernière année de formation seulement. De toute évidence, le coût financier de cette formation, et le retour sur investissement de la part des étudiants, compte tenu de leur parcours de formation qu'il faut donc aménager, ne favorise pas pour les établissements de santé, à ce jour, la mise en place ce dispositif sur deux ans.

Quel est l'intérêt d'un contrat d'apprentissage en soins infirmiers ? *«Il est nécessaire aujourd'hui de développer l'apprentissage des métiers de la santé afin de donner aux établissements hospitaliers la possibilité de former, d'intégrer et de fidéliser leurs futurs infirmiers, dans un contexte de difficultés de recrutement. De surcroît, ce système donne aux jeunes la possibilité de s'engager dans une formation diplômante et gratuite débouchant sur un métier d'avenir »*³¹.

3.2.2 : Le dispositif

Cette formation est organisée dans le cadre administratif du CFA et assurée par les Instituts de Formation de Soins Infirmiers (I.F.S.I.) qui ont signé une convention avec le CFA³².

La formation pratique, placée sous la responsabilité de l'I.F.S.I., est organisée en partie:

- dans l'établissement signataire du contrat d'apprentissage,
- dans d'autres établissements du secteur sanitaire et social.

Cette seconde option est tributaire de l'offre de stage de l'établissement recevant l'étudiant.

3.2.3 : nature juridique

C'est un contrat de travail qui répond aux mêmes règles qu'un contrat à durée déterminée. Il comporte une période d'essai de deux mois. Au terme de celle-ci, il est impossible, pour chacune des parties, d'interrompre le contrat d'apprentissage.

³¹ La revue de l'infirmière N° 171 Mai 2011 p43-44

³² <http://www.cfa-sante.fr/index.php?page=contrat>: DE infirmier, le contrat d'apprentissage : Consultation en ligne du 23/12/2011

L'employeur s'engage par contrat, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle et générale, dispensée pour partie en entreprise et pour partie au CFA.

3.2.4 : la forme

Le contrat fait l'objet d'un écrit signé par l'employeur, l'apprenti et le directeur du CFA qui le transmet à la Direction Départementale du travail de l'emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP), pour enregistrement. Le contrat d'apprentissage doit être signé au plus tôt 3 mois avant le début officiel de la date d'entrée en formation et au plus tard 3 mois après.

3.2.5 : Le CFA

Dans sa forme générale, selon l'article L116.1 du code du travail, le CFA dispense aux jeunes travailleurs sous contrat d'apprentissage une formation générale.

Le CFA selon l'article L 115.1 & L 116.1.1 « *peut passer convention avec des établissements d'enseignement publics privés sous contrat, ou d'autres types pour leur faire assurer tout ou partie les enseignements* »³³.

Il est l'organisme de référence, dépositaire du contrat d'apprentissage établi par l'établissement hospitalier et signé par l'apprenti. Il s'engage à :

- présenter l'apprentissage auprès des étudiants des IFSI partenaires ;
- promouvoir l'apprentissage auprès des établissements de santé et identifier leurs besoins ;
- mettre en lien les candidats et les employeurs ;
- centraliser les démarches administratives ;
- effectuer un suivi qualitatif de chaque apprenti ;
- assurer des journées de formation pour les maîtres d'apprentissage afin de les aider à réussir l'accueil et l'intégration des apprentis, participer efficacement à la professionnalisation, intégrer et fidéliser les futurs professionnels.

3.2.6 : L'IFSI

³³ www.legifrance.gouv.fr/UnArticleDeCode.do?code=CTRAVAIL article L 115.1 & 116.11
Consultation en ligne du 23/03/2012

Il est représenté par son directeur qui propose un formateur référent.

Le formateur référent de l'étudiant, en collaboration avec le maître de stage, s'engage à :

- organiser le parcours de stage de l'apprenti, en tenant compte des différents types de stage répertoriés dans l'établissement hospitalier (soins de courte durée, soins en psychiatrie et santé mentale, soins de longue durée et soins de suite et de réadaptation, soin sur les lieux de vie) dès lors que celui-ci présente une offre de soins adaptée à la mise en œuvre et à la validation des éléments des compétences requises dans le référentiel de formation.

- réaliser un suivi personnalisé de l'étudiant dans l'accompagnement de son dispositif d'apprentissage

- effectuer un suivi du dossier d'évaluation et d'attribution des ECTS par le formateur référent apprentissage

- effectuer des régulations collectives du groupe Apprentis

3.2.7 : l'établissement de santé

Il peut être public ou privé. En effet, tout établissement de santé désirant recruter à court terme un nouveau professionnel infirmier peut passer une convention pour accompagner un étudiant dans ce dispositif de formation.

L'un des éléments incontournable à l'apprentissage est le maître d'apprentissage. L'article L 117.4 stipule que : « *dans le cadre du contrat d'apprentissage, la personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est nommée maître d'apprentissage* »³⁴.

« *Il apparaît d'abord nécessaire de reconnaître la fonction formatrice de l'entreprise et le rôle du maître d'apprentissage* »³⁵, discours issu du livre blanc qui est suivi de l'argumentaire « *En contre partie, il pourrait se voir imposer l'obligation de suivre une courte formation pédagogique et relationnelle (proposition 9.2). Un bon professionnel peut ne pas être, de façon innée, un bon formateur et il peut être utile de lui montrer comment une situation de travail peut devenir le vecteur d'un transfert de compétence et de savoir-faire* »³⁶.

³⁴ Ibid. article L 117.4, consultation en ligne du 23/03/2012

³⁵ Libre blanc, *op.cit*, p19.

³⁶ Ibid. p 19.

Il ressort de l'entretien effectué auprès d'un directeur d'IFSI, qui a initié l'apprentissage, dans une région de France G3 (32-36) que : *«les établissements privés et publics ont des besoins importants d'infirmiers. Bien évidemment il faut savoir qu'il n'y a pas pénurie mais ici que les établissements privés ne sont pas priorisés au niveau de l'embauche en effet les hôpitaux de ville n'ont pas de problèmes de recrutement, de par leur attractivité, mais les cliniques privées, les hôpitaux locaux ont des soucis de recrutement »*³⁷.

Les intérêts pour l'établissement de santé sont multiples :

- il a un intérêt à recruter des étudiants en soins infirmiers de deuxième année parce qu'ils ont le statut d'aide soignant, et de fait, peuvent travailler durant les périodes de vacances scolaires à condition de respecter les 5 semaines de congés annuels.
- les stages de formation se réalisent au maximum dans l'établissement employeur, sous couvert de respecter les 4 domaines de stages prévus, représentatifs de « familles de situations »³⁸.
- il perçoit une aide financière par les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA), le Conseil Régional et a des allègements de charges patronales par rapport aux salaires.
- l'étudiant a une connaissance de l'établissement, de l'organisation, des services, et est donc plus rapidement opérationnel.

Il s'agit donc là, pour l'établissement de chercher à « fidéliser » l'étudiant pour lui permettre ensuite d'être au sortir de la formation « opérationnel ».

Il a y cependant toujours une contre partie. Celle ci est contributive du risque que l'étudiant ne donne pas suite à son embauche en fin de formation car, comme le précise le directeur d'IFSI interviewé *« en effet il n'y a pas d'obligation légale d'engagement, on ne peut pas forcer l'étudiant à rester. C'est seulement un engagement moral, la nature du contrat ne joue en rien »*³⁹.

3.2.8 : l'étudiant ou apprenti

³⁷ Annexe II, ligne 35-38

³⁸ Recueil des principaux textes relatifs à la formation préparant au diplôme d'Etat et à l'exercice de la profession, Edition SEDI, Juin 2010, p 80

³⁹ Annexe II, *op.cit*, ligne 66-67

Dans la formation par apprentissage, l'étudiant, appelé très souvent apprenant est au centre du dispositif, car c'est lui qui doit apprendre. Il devra donc combiner et apporter au quotidien (grâce aux apports théoriques et la mise en œuvre sur le terrain), la preuve de : savoirs, savoirs faire, savoir être, savoir agir mais aussi du faire savoir.

En quoi l'étudiant apprenti trouve t-il une raison à s'inscrire dans l'apprentissage ?

L'étudiant apprenti est en quelque sorte un étudiant privilégié, comme nous l'explique de nouveau le directeur d'IFSI : *« Premièrement c'est une aide financière durant la troisième année, faut pas rêver ils sont tous en difficulté. Deuxièmement ils sont sur d'un emploi si l'établissement leur convient ce qui est un atout, évidemment c'est un contrat moral, des établissements disent OK on vous paye, mais restez chez nous. Les patrons partent du principe que les professionnels ont des valeurs et ils comptent sur ces valeurs »*⁴⁰.

Il donne enfin un autre point de vue sur ce dispositif : *« Il a un accompagnement bien plus important que les autres étudiants, centré sur l'encadrement puisqu'il a des tuteurs dédiés l'un de terrain et l'autre de l'IFSI, ce qui au final doit être un plus pour le diplôme »*⁴¹.

En référence au contexte politico-socio-économique, et comme cité précédemment par le directeur d'IFSI, les établissements privés et publics locaux cherchent à anticiper le recrutement. Pour l'apprenti c'est l'occasion de faire ses preuves, de se familiariser avec le monde de l'entreprise, d'avoir des repères stables au sein de l'entreprise qu'il connaît. C'est aussi pouvoir démontrer ses aptitudes, capacités professionnelles en devenir dès lors que le suivi est plus personnalisé.

Dans un contexte où bon nombre d'étudiants sont en situation de précarité, et doivent souvent effectuer « des petits boulots » pour vivre, de toute évidence, une rentrée d'argent régulière non négligeable en dernière année de formation permet à l'apprenti de garantir sa fin de formation et sa présentation au diplôme d'état.

L'apprenti perçoit un salaire correspondant à un pourcentage du SMIC déterminé en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation. le tableau ci-

⁴⁰ Ibid. ligne 97-101

⁴¹ Ibid. ligne 105-106

dessous⁴² référence la rémunération brute minimale mensuelle, en fonction des âges et des années de formation de l'apprenant.

Sur la base d'un temps plein : 151,67 heures

	- de 18 ans	18-20 ans	21 ans et plus
1 ^{ère} année	349,59 €	573,33 €	741,14 €
2 ^{ème} année	517,40 €	685,20 €	853,01 €
3 ^{ème} année	741,14 €	908,94 €	1090,73 €

Dans la formation en apprentissage des soins infirmiers, l'apprenti de troisième année est rémunéré sur la base de la seconde Année, puisqu'il n'obtient son diplôme d'Aide-Soignant, qu'à son passage en seconde Année.

D'autres avantages financiers peuvent avoir un rôle dans le choix de l'étudiant :

- le remboursement des frais de déplacement que ce soit en stage comme en cours.
- une carte nationale d'apprenti qui lui est attribuée favorisant des tarifs préférentiels (cette carte, annuelle, valable sur l'ensemble du territoire, doit être délivrée à l'apprenti par le CFA qui assure sa formation). Conforme à un modèle type, elle permet à l'apprenti de faire valoir la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue de bénéficier, le cas échéant, de réductions tarifaires (cinéma, sports, restaurants universitaires...). Elle est issue de la **proposition 8.1** du livre blanc « *Créer une carte d'apprenti ouvrant des droits et avantages comparables à ceux dont bénéficient les étudiants* »⁴³

3.2.9 : les engagements

Ils sont établis de deux sortes :

1/ Conclu entre l'établissement employeur et l'étudiant.

⁴² <http://www.travail-emploi-santé.gouv.fr/vosdroits.service-public.fr/F10032.xhtml>. Consultation en ligne du 23/03/2012

⁴³ Livre blanc, *op.cit*, p59.

L'étudiant est salarié de l'entreprise qui lui verse un salaire en échange d'un temps de travail. Cet engagement ne peut avoir de valeur juridique sans la présence d'un CFA seul habilité à coordonner l'apprentissage.

Les deux premiers mois de travail sont considérés comme une période d'essai pendant laquelle le contrat peut être rompu par l'apprenti ou l'employeur. Après cette période probatoire, la rupture du contrat nécessite l'accord des deux parties ou doit être motivée par une faute grave (faute professionnelle ou absences de l'apprenti, non respect de la législation du travail par l'employeur).

Le contrat comporte obligatoirement une formation qui est donnée à la fois en entreprise et dans un centre de formation d'apprentis. L'apprenti est tenu d'être présent à tous les cours même ceux dispensés en Cours Magistraux.

L'apprenti est placé sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage choisi en fonction de ses connaissances professionnelles et qui a reçu une formation au tutorat. Le maître d'apprentissage accompagne l'apprenti tout au long de sa formation pour lui transmettre ses connaissances et savoir-faire. Il est en relation avec le centre de formation d'apprentis.

2/ conclu entre l'étudiant et l'IFSI :

L'IFSI s'engage à nommer un formateur référent.

- Il accompagnera l'étudiant dans son processus d'apprentissage, en effectuant toute visite de stage, quelque que soit le lieu de celui-ci.
- Il sera et aura un lien privilégié entre l'étudiant et le terrain de stage.
- Il aura aussi la responsabilité de tous les suivis pédagogiques de l'étudiant, qu'ils soient individuels ou collectifs.
- Il accompagnera également l'étudiant apprenti dans son travail de recherche sanctionnant l'un des éléments de compétence validant le diplôme d'état Infirmier.
- La contextualisation les différents éléments intervenants dans la démarche de formation par contrat d'apprentissage, permet de développer le concept en lui-même.

DEUXIEME PARTIE

I : APPRENTISSAGE

Quelles sont les définitions se rapportant à ce concept ?

1.1 : DEFINITIONS

1.1.1 : apprendre

- Olivier Reboul nous rappelle que le mot apprendre en Français « signifie à la fois s'instruire et instruire ». Il nous interpelle sur le fait « qu'il n'y a peut-être pas d'opposition absolue entre celui qui instruit et celui qui s'instruit ». « Il peut parfois s'agir d'un même homme »⁴⁴.

Il décline également trois sens du verbe 'apprendre' : « apprendre que, qui fait de l'acte apprendre un acte d'information, de renseignements – apprendre à, c'est-à-dire d'acquérir un savoir-faire, un apprentissage – apprendre, signifie une activité dont le résultat est le fait de comprendre quelque chose »⁴⁵.

- Une autre définition du verbe apprendre nous est donnée dans le dictionnaire de pédagogie « apprendre peut signifier : enseigner, apprendre quelque chose à quelqu'un, l'informer » ou bien : « se renseigner, apprendre une information nouvelle, acquérir une connaissance » ou bien encore : « s'efforcer de savoir-faire, d'effectuer une tâche »⁴⁶.

Dans cette même définition il est dit que l'emploi du verbe « apprendre » est plus large et plus complet que celui d'« apprentissage ». « Qu'apprendre s'articule sur la logique des savoirs, les capacités cognitives et l'organisation des activités à l'école ».

- Selon le dictionnaire Larousse encyclopédique, « apprendre (vient du latin *apprehendere* qui signifie saisir, prendre), c'est acquérir par l'étude, par la pratique, par l'expérience, une connaissance, un savoir-faire, quelque chose

⁴⁴ Reboul, O. 1980. *Education et formation, qu'est ce qu'apprendre ?* PUF Edition, p.9

⁴⁵ Ibid. p.9

⁴⁶ La Borderie, R. Morandi, F. 2006, *Dictionnaire de pédagogie, éducation en poche, 120 Notions clés, 320 Entrées*. Edition Nathan, p.74

d'utile ». Ce peut être aussi « *enseigner à quelqu'un quelque chose, lui faire acquérir une connaissance, un savoir-faire, une expérience* »⁴⁷.

- Dans le même registre, Jean-Pierre Gaté, (Enseignant-Chercheur, maître de conférences Sciences de l'éducation) dans l'ABC de la VAE donne cette définition : « Apprendre (du latin *apprehendere*, prendre, saisir) signifie : acquérir une conduite nouvelle ou s'approprier un savoir nouveau. Il désigne essentiellement un processus de changement qui suppose la mobilisation d'actes mentaux et la médiation d'un tiers »⁴⁸

Grâce à ces définitions d'apprendre, nous pouvons retenir qu'il existe des notions essentielles de : savoir, savoir-faire, mais aussi de capacités cognitives.

1.1.2 : apprentissage

- Le dictionnaire Larousse encyclopédique nous dit qu'il s'agit : « d'un *ensemble des processus de mémorisation mis en œuvre par l'animal ou l'homme pour élaborer ou modifier des schèmes comportementaux spécifiques sous l'influence de son environnement et de son expérience* », mais aussi d'une : « *formation professionnelle des jeunes en vue d'apprendre un métier ; temps pendant lequel on est apprenti* »⁴⁹.
- Le dictionnaire de pédagogie quant à lui donne cette définition :

« *L'apprentissage est une des caractéristiques de l'action et de la pensée humaine : la faculté de s'adapter et de modifier son comportement pour acquérir des conduites et des connaissances nouvelles permettant d'agir dans le monde et sur ces propres représentation* ». Il nous dit également dans un autre sens que ce terme désigne : « *l'apprentissage d'un métier, et une période de transition, d'essai* ». il rajoute que « *le terme d'apprentissage pris dans le sens de processus d'acquisition est l'objet de différentes théories cognitives, psychologiques et sociales* »⁵⁰.

⁴⁷ www.larousse.fr/dictionnaires/francais/apprendre/4746. Consultation en ligne du 05/03/2012

⁴⁸ Gaté, J-P. 2009, in Jean-Pierre Boutinet, *L'ABC de la VAE*, ERES Edition., p.79

⁴⁹ Ibid. www.larousse.fr/dictionnaires/francais/apprentissage/4748. Consultation en ligne le 05/03/2012

⁵⁰ Dictionnaire de pédagogie, 2006, *op.cit.* p 78

Les définitions de ces deux dictionnaires sont complémentaires et démontrent que l'apprentissage est un processus d'acquisition de nouvelles connaissances prenant en compte l'environnement dans lequel il a lieu et le comportement de l'apprenti.

Olivier Reboul, pour définir l'apprentissage prend appui sur la théorie d'apprentissage mise en évidence par Pavlov et le Béhaviorisme.

- Pour définir l'apprentissage, il s'appuie sur la définition de Landsheere (1979) « *processus d'effet plus ou moins durable dans lequel des comportements nouveaux sont acquis des comportements déjà présents sont modifiés en interaction avec le milieu où l'environnement* »⁵¹. Cependant pour lui un élément essentiel semble manquant qui permet de distinguer l'appris et acquis. Il définit donc l'apprentissage « *comme l'acquisition d'un savoir-faire, c'est-à-dire d'une conduite utile au sujet ou à d'autres que lui, et qu'il peut reproduire à volonté si la situation s'y prête* ». Il rajoute que cette « *définition vaut aussi bien pour le savoir-faire du chien qui a appris à rapporter que pour celui de l'escrimeur ou du joueur d'échecs* »⁵². Nous reviendrons ultérieurement sur cette dernière réflexion dans l'apprentissage animal ou humain

Le législateur, dépasse ce niveau de lecture en déclinant l'apprentissage comme une formation en alternance permettant une qualification professionnelle.

- l'apprentissage est défini au titre de l'article L.115-1. du code du travail comme : « *une forme d'éducation alternée. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur ou un ou plusieurs titres homologués* »⁵³.

A travers ces définitions, nous mettons donc en évidence que l'apprentissage permet au regard de la pensée et des actions qui en découlent, de modifier le comportement humain, favorisant l'acquisition de nouveaux savoir-faire, en vue d'une qualification professionnelle.

⁵¹ Reboul, O, 1980, *op.cit.* p40

⁵² Ibid. p 41

⁵³ www.legifrance.gouv.fr, consultation en ligne du 05/03/2012

1.1.3 : Apprenti ou apprenant:

- Pour le *Larousse encyclopédique*, l'apprenti (vient du latin populaire *apprendicitius* et du latin classique *apprendere*), il est : « *celui, celle qui apprend un métier, une technique sur la direction d'un contremaître, un instructeur* ». C'est aussi : « *celui, celle qui s'initie à une activité et qui n'a pas encore acquis l'expérience nécessaire* »⁵⁴.

Le dictionnaire évoque l'apprenti en initiation. Jean Pierre Gaté parle lui d'un apprenant engagé.

- « *Il est de plus en plus courant, aujourd'hui, de désigner par le terme « d'apprenant » tout sujet engagé dans une situation d'apprentissage, que celle-ci vise l'acquisition d'un savoir, d'un savoir-faire ou encore d'un savoir être et ce, quel que soit l'âge de celui qui apprend* »⁵⁵.

Catherine Mathey-Pierre, positionne quant à elle l'apprenant comme principal acteur.

- Dans le dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation, « *l'apprenant est le centre et le principal acteur de ce processus (alternance) d'intégration des savoirs* »⁵⁶.

L'apprenti est bien au centre du dispositif, son engagement doit lui permettre d'acquérir les différents savoirs en vue de sa professionnalisation.

1.2 : Théories de l'Apprentissage : Différents courants de pensée

L'apprentissage, étant ancestral, il paraît donc évident que les courants de pensées qui y sont liés remontent eux aussi à l'antiquité. Toutes les étapes de cette évolution sont schématisées par Pauline Minier⁵⁷ (*Directrice du programme d'étude du troisième cycle en éducation (doctorat) et Directrice du consortium régional de recherche en éducation (CRRE)*). Nous nous intéresserons aux théories de ces dernières décennies.

⁵⁴ www.larousse.fr/dictionnaires/francais/apprenti_apprentie/4747, consultation en ligne du 20/03/2012

⁵⁵ Gaté, J-P. 2009, *op.cit*, p35.

⁵⁶ Champy, P. Etévé, C. (dir de rédaction) 1994, *Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation*, Edition Nathan, p 63.

⁵⁷ Annexe III

Comme le schéma le montre, un grand nombre de théories se sont surtout développées depuis la fin du XIX^{ème} siècle. Celles développées depuis le début du XX^{ème} siècle, et principalement le Béhaviorisme, le Constructivisme, le Cognitivism et le Socioconstructivisme font référence à l'être humain à partir d'expériences sur l'animal. Le lien avec l'apprentissage moderne suscite, un intérêt mais nécessite un repérage dans son évolution.

1.2.1 : Le structuralisme

Pour mieux comprendre l'intérêt porté à l'apprentissage par la physiologie et la psychologie, à partir du XX^{ème} siècle, Stéphane Boucheron explique qu'avant cette période « *longtemps l'apprentissage n'a pas fait question. Il appartenait au domaine du bien connu. C'était surtout le temps de l'acquisition d'un métier et la notion commune d'apprentissage semblait une connaissance suffisante pour un phénomène familier, comme si la répétition suffisait à en rendre raison* »⁵⁸.

Serge Nicolas et Ludovic Ferrand, rappellent que « *deux pays ont été à l'origine du développement des plus grands courants théoriques de la psychologie scientifique contemporaine* ». Il s'agit de l'Allemagne et des Etats-Unis, et c'est « *l'Allemagne qui a joué un rôle essentiel dans l'établissement de l'autonomie de la psychologie* »⁵⁹.

Pour bien comprendre le contexte intellectuel dans lequel la psychologie scientifique a pu se développer, Serge Nicolas et Ludovic Ferrand nous renvoient au courant structuraliste de Wundt et de Titchener. Wundt « *propose la constitution officielle d'une nouvelle science qu'il nomme « la psychologie expérimentale »*. Titchener, quant à lui, « *s'intéresse à la structure du contenu mental et laisse dans l'ombre l'étude du fonctionnement de la pensée* »⁶⁰. Les auteurs mettent en évidence les différences entre ces deux psychologues « *les différences (....) se situent essentiellement au niveau de la méthode de la théorie et de la philosophie de la psychologie* »⁶¹.

Nous allons ci-dessous schématiser par un tableau ce qui les oppose selon Nicolas et Ferrand.

⁵⁸ Boucheron, S. 1992, théorie de l'apprentissage : *de l'approche formelle aux enjeux cognitifs*, Paris, éditions d'Hermès, p.11

⁵⁹ Nicolas, S. Ferrand, L. 2009, les Grands courants de la psychologie moderne et contemporaine : *histoire documentaire des systèmes et écoles de psychologie*, collection portefeuille, édition de Boeck université, Bruxelles, p.7

⁶⁰ Ibid. p.9

⁶¹ Ibid. p 11

	Wundt	Titchener
Méthodologie	Met l'accent sur l'expérimentation dans la psychologie individuelle des processus de conscience Les éléments psychiques sont de deux ordres : -les sensations liées à l'objet - les sentiments liés au sujet	Utilise la méthode d'introspection expérimentale analytique. Mise en évidence des sensations élémentaires : - qualité - intensité - clarté - durée
Théorie	Psychologie explicative	Psychologie descriptive
philosophie	Pour qu'une psychologie soit complète elle doit inclure : -La psychologie expérimentale de l'individu pour l'étude directe de phénomènes mentaux externes. -la socio psychologie du groupe pour l'étude indirecte de phénomènes mentaux internes.	Ignorance de la socio-psychologie de groupe

Un autre courant qui succède à celui du structuralisme est celui du fonctionnalisme.

1.2.2 : Le fonctionnalisme

Les auteurs, précédemment cités, précisent : « *celui considéré comme l'acteur principal de cette psychologie scientifique est William James, qui développe l'idée d'une psychologie considérée comme la science de la vie mentale* ». Pour lui, « *la conscience est plutôt considérée comme un flot continu, une propriété de l'esprit en interaction continuelle avec son environnement* »⁶².

⁶² Ibid. p.35

Ils posent aussi le fait que « *la thèse principale du fonctionnalisme américain est que l'activité est la condition sine qua non de l'adaptation de l'espèce. Les processus mentaux doivent être considérés comme fournissant la clé de l'apprentissage* »⁶³.

1.2.3 : Le Béhaviorisme

Le courant Béhavioriste est aussi appelé comportementaliste. C'est principalement à Ivan Pavlov et à ses travaux pratiques sur l'animal, que le Béhaviorisme doit sa renommée.

L'exemple du conditionnement de la salivation du chien au son d'une clochette représentant de la nourriture⁶⁴ en est l'illustration.

Dans un premier temps

Le Stimulus Inconditionnel SI =====> Réponse Inconditionnelle R I

Nourriture salivation

Dans un second temps

Le Stimulus Neutre SN(: la cloche)=====→ SN + SI = RI

Dans un troisième temps

Le Stimulus Conditionnel SC =====> Réponse Conditionnelle RC

La cloche la salivation

Pour Paul Fraise & Jean Piaget « la notion de base dont part Pavlov est celle de réflexe qu'il définit de la façon suivante : 'toute activité de l'organisme est une réponse régie par des lois, à l'action d'un agent déterminé du monde extérieur' »⁶⁵.

Gilbert Longhi expose le courant Béhaviorisme comme « *limitant l'objet de la pédagogie aux comportements observables, enregistrables et mesurables* »⁶⁶.

Dans le courant Béhavioriste, la relation de cause à effet Stimulus-Réponse est omni présente.

Plusieurs expériences sont ainsi menées :

Thorndike (Edward), crée une situation d'apprentissage avec des boîtes-problèmes, dispositif dans lequel est enfermé un animal et dont il ne peut sortir qu'en

⁶³ Ibid. p.37

⁶⁴ Annexe IV

⁶⁵ Fraise, P-Piaget, J. traité de psychologie expérimentale, 1964, p 5.

⁶⁶ Longhi, G. dictionnaire de l'éducation, 2009, P 107

faisant une manipulation déterminée, qu'il doit découvrir en tâtonnant. Il s'agit d'un apprentissage par essai-erreur. Cet apprentissage se nomme aussi « *la loi de Thorndike* ». Les auteurs Nicolas et Ferrand nous en donnent l'explication suivante : « *l'apprentissage consiste dans l'élaboration d'une nouvelle liaison sensori-motrice de type stimulus-réponse (S-R), lorsque se constitue une connexion nouvelle de type S-R, et que cette connexion a pour effet le succès de la satisfaction, la force de la connexion est accrue* »⁶⁷.

En d'autres termes, pour Thorndike, La connexion entre le stimulus et la réponse est soit renforcée, soit affaiblie en fonction de ses conséquences.

- Tout acte qui, dans une situation donnée, produit de la satisfaction a plus de chances de se reproduire si une situation analogue survient à nouveau.
- Inversement, tout acte ayant produit de la non satisfaction dans une situation déterminée aura tendance à disparaître si cette situation se représente ultérieurement.

Un autre type d'expérience du conditionnement a été formalisé par Skinner (Burrhus, Frédéric). Pour lui, à travers ce qui sera nommé la « *Boite à Skinner* » l'évidence est mise sur un nouveau type de comportement, comme nous le précisons de nouveau Nicolas et Ferrand « *dans ce nouveau type de conditionnement, et contrairement à celui de Pavlov, le sujet est actif. Une réponse R motrice qui apparaît de temps en temps lorsque le sujet est face à un stimulus S va être sélectionné au moyen d'un agent renforçateur qui survient dès que la R choisie est donnée pour ce S* »⁶⁸.

Ci-dessous un tableau schématisant cette expérience.

	Stimulus	Stimulus
	Ajout	Retrait
Augmentation de la fréquence du comportement	Renforcement Positif	Renforcement Négatif
Diminution de la Fréquence du comportement	Punition Positive	Punition Négative

⁶⁷ Nicolas, S. Ferrand, L. 2009, *op.cit.*, P 57.

⁶⁸ Ibid. P. 59

John Broadus Watson, par ses travaux sur une enfant de 18 mois, a été considéré comme le père du Béhaviorisme. Il effectue sur cet enfant un conditionnement par la peur.

Comme l'écrivent toujours ces deux mêmes auteurs « *Watson fut le représentant d'un Béhaviorisme radical exposant un point de vue selon lequel le milieu a une plus grande importance que l'hérédité ou la constitution de l'individu pour la détermination du comportement* »⁶⁹. Ils reprennent une de ses publications suite à son expérience avec cet enfant, « *donnez moi une douzaine d'enfants bien-portants, bien conformés et mon propre milieu spécifique pour les élever et je garantis de prendre chacun au hasard et d'en faire n'importe quel type de spécialiste existant (.....) sans tenir compte de ses talents, penchants, tendances, capacités, de sa vocation ni de la race de ses ancêtres* »⁷⁰.

Le Béhaviorisme pour nos deux auteurs, bien que portant essentiellement sur des expériences animales, ont largement été par la suite appliqué aux Hommes. Selon eux : « *les principes Béhavioristes ont permis une approche plus humaine de l'éducation des enfants, de nouvelles thérapies pour les troubles du comportement et des idées de modèles de communauté utopiques* »⁷¹.

1.2.4 : Le Constructivisme

Jennifer Kerzil dans l'ABC de la VAE stipule que : « *le constructivisme est une théorie de l'apprentissage fondée sur l'idée que la connaissance est élaborée par l'apprenant sur la base d'une activité mentale. Cette théorie repose sur l'hypothèse selon laquelle, en réfléchissant sur nos expériences, nous construisons et déconstruisons notre propre vision du monde dans lequel nous vivons* »⁷².

Le constructivisme vu par Gilbert Longhi, cite les quatre grandes figures de ce courant psychologique que sont Bachelard, Bruner, Piaget et Vygotsky. Pour lui le constructivisme est : « *l'enseignement qui doit comprendre le processus psychique de l'apprentissage (cognition). Pour proposer de nouvelles connaissances, il utilise le substrat intellectuel dont dispose déjà l'élève qui devient acteur de son instruction* »⁷³.

⁶⁹ Ibid. P. 58.

⁷⁰ Ibid. P. 58

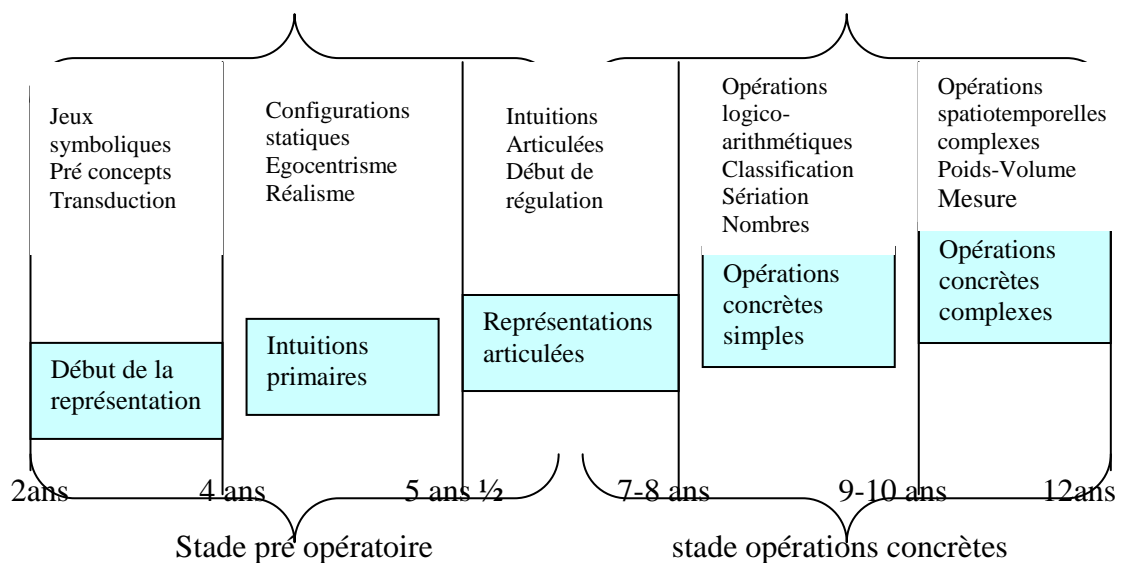
⁷¹ Ibid. P. 60.

⁷² L'ABC de la VAE, 2009, *op.cit*, p112.

⁷³ Longhi, G. dictionnaire de l'éducation, 2009, *op.cit*, p 107.

De toute évidence, celui qui a le plus marqué l'histoire du courant constructivisme est sans conteste Jean Piaget. Psychologue et pédagogue, ses travaux portent essentiellement sur le développement biologique de l'être humain et plus précisément sur la construction du développement intellectuel de l'enfant.

Grâce à ses expérimentations, il distingue quatre périodes regroupées en deux grands stades subdivisés en sous stades, dont nous vous proposons ci-après un tableau.



Dans le livre *l'Esprit Piagétien*, Jacqueline Bideaud rappelle que « *ce qui a passionnément intéressé Piaget, c'est la fameuse question épistémologique de l'accroissement infini des connaissances dans l'histoire des sciences* »⁷⁴. Pour répondre à cela Piaget y mettait trois conditions :

- étudier le développement historique des connaissances.
- procéder à une analyse de l'intelligence qui permette de mieux connaître les instruments logico-mathématiques dont elle dispose.
- étudier le développement de ces instruments là où on peut le faire dans un raccourci saisissant, c'est à dire chez l'enfant.

⁷⁴ Houdé, O. Meljac, C. 2000, (sous la direction de) *l'esprit Piagétien*, hommage international à Jean Piaget, 2000, p 9.

Dans sa revue québécoise, Domenico Masciotra, (consultant international en éducation et formation) nous renvoie à la théorie Piagétienne, dite ‘théorie de l’équilibration’. Il revient au préalable sur le constructivisme, précisant qu’il s’agit : « *d’une posture épistémologique qui prétend qu’une personne développe son intelligence et construit ses connaissances en action et en situation et par la réflexion sur l’action et ses résultats* ». Il précise que le constructivisme est « *une théorie du connaître (actif) plus qu’une théorie de la connaissance (passif), parce que l’action est le moteur du développement cognitif* »⁷⁵.

Selon l’auteur deux grands principes résument le constructivisme :

- le premier principe consiste à considérer que « *tout apprentissage se réalise à partir de ses connaissances antérieures* ».
- le second que « *tout apprentissage repose sur la transformation de ses connaissances antérieures* ».

A partir de ces principes, apprendre, c’est assimiler et s’accommoder. Toujours d’après l’auteur « *la première étape d’assimilation permet de transformer les connaissances nouvelles par rapport à ses connaissances anciennes* ».

« *Assimiler c’est aussi apprendre, et pour apprendre il faut préalablement transformer la nouveauté et l’exprimer dans ses propres termes* ». Il y a donc ici une notion non négligeable d’appropriation personnelle.

« *S’accommoder, c’est différencier ses connaissances antérieures et les réorganiser. De plus une personne donne du sens à une situation en l’assimilant à ses structures cognitives* ». Il y a ici la notion de connaissances à transformer, à transférer.

L’auteur explique finalement que « *tout apprentissage résulte d’un processus d’équilibration entre l’assimilation et l’accommodation* ».

John Flavell, reprenant le modèle d’assimilation-accommodation, de Piaget, stipule que « *ce modèle nous permet de concevoir le développement cognitif comme un processus graduel d’acquisition structurale et de changement dans lequel toute*

⁷⁵ www.mels.gouv.qc.ca/sections/viepedagogique/.../143/vp143. Masciotra, D. Vie pratique N° 143, p 48 à 52. Consultation en ligne le 20/03/2012.

*structure mentale nouvelle naît de celle qui la précède au moyen de l'opération continue d'assimilation et d'adaptation »*⁷⁶.

Il précise par ailleurs que « *le processus d'équilibration comporte trois étapes majeures* » celles-ci sont donc :

- l'équilibre cognitif à un niveau développemental donné,
- le déséquilibre cognitif produit par la prise de conscience de phénomènes énigmatiques, contradictoires, dissonants ou encore inassimilables, que l'on n'avait pas remarqués jusqu'alors.
- L'équilibration ou ré équilibration cognitive à un niveau développemental supérieur, comme résultats d'une re conceptualisation du problème de manière à donner un sens aux phénomènes jusque-là inassimilables.

Le constructivisme, en s'intéressant à comprendre le développement cognitif de l'enfant à différents âges de son évolution, a contribué à donner naissance à une pédagogie visant le développement de l'autonomie. C'est aussi la première fois où il est fait référence à la notion de motivations. Cette motivation est abordée par Joseph Nuttin, ici évoqué par Paul Fraisse et Jean Piaget, qui met l'accent sur « *une théorie plus large de la conduite humaine* », et de préciser que « *c'est assurément la notion de motivation, fondée sur celle de besoin, qui est au centre de cette doctrine de la conduite humaine* »⁷⁷.

1.2.5 : Le Cognitivisme

Cette théorie est principalement issue des réflexions et travaux de la fin du constructivisme. Ces travaux s'appuient sur ceux précédemment décrits par Piaget mais dont Leg Vygotsky et Jérôme Seymour Bruner donnent une nouvelle orientation.

Contrairement au Béhaviorisme, Serge Nicolas et Ludovic Ferrand soulignent que « *la psychologie cognitive s'intéresse au problème des représentations mentales, de leur format et de leur organisation* ». Ils écrivent encore que « *les cognitivistes vont s'intéresser aux opérations mentales/cognitives, aux processus psychologiques intercalés entre le stimulus et la réponse, entre l'environnement et le comportement* »⁷⁸.

⁷⁶ Ibid. p 214-215.

⁷⁷ Fraisse, P ; Piaget, J. 1974, *op.cit*, p 119.

⁷⁸ Nicolas, S. Ferrand, L. 2009, *op.cit*, p.165-166

Reprenant les notions de Stimulus-Réponse du Béhaviorisme, ils formulent la perception du cognitivisme comme suit « *le terme entrée a remplacé le terme stimulus, le terme sortie a remplacé le mot réponse* », tout cela ou, « *dans le cadre du traitement de l'information, l'être humain (comme l'ordinateur) reçoit une entrée sensorielle (imput), traite cette entrée, la stocke en mémoire, et produit une sortie (output)* »⁷⁹.

Nos deux psychologues précédemment évoqués, dans l'ouvrage consacré à Piaget, nous éclairent sur Vygotsky, qui développe une approche historico-culturelle.

Dans cet ouvrage, Jérôme Bruner cite que « *le génie de Piaget était d'analyser le rôle fondamental des opérations de type logique dans l'activité mentale humaine, tandis que celui de Vygotsky était de montrer comment le pouvoir de l'individu repose sur sa capacité de s'appropriier la culture et l'histoire en tant qu'outils intellectuels* »⁸⁰.

L'axe central de la théorie de Vygotsky, est « *la zone proximale de développement* ». Bruner résume cette approche en expliquant que « *cette zone proximale de développement est constituée par la distance qui sépare ce qu'un individu peut faire de lui-même, sans l'aide de personne, et ce qu'il parvient à faire grâce aux indications et aux aides que peut lui apporter un autre individu informé* »⁸¹.

Toujours selon Bruner, Vygotsky « *introduit dans la pédagogie les relations intersubjectives* ».

Pour être efficace, « *la pédagogie doit attirer l'attention de l'élève, en faisant ressortir pour lui les caractéristiques décisives d'un problème, en sériant les étapes de compréhension en favorisant la négociation, bref, en décortiquant pour lui la tâche pas à pas* »⁸².

Bruner, quant à lui, développe une approche interactionniste. Selon sa théorie, l'acte d'apprendre comporte trois processus décrits par Lusignan et Goupil en 1993⁸³.

- l'acquisition d'une nouvelle information
- la transformation de cette information
- l'évaluation

Bruner, cité par ces mêmes auteurs, considère qu'apprendre est un « *processus interactif dans lequel les gens apprennent les uns des autres* ». Il conçoit plus « *le rôle de*

⁷⁹ Ibid. p166.

⁸⁰ Houdé, O ; Meljac, C, 2000, *op.cit*, p238.

⁸¹ Ibid. p. 245.

⁸² Ibid. p246.

⁸³ www.memoireonline.com. Consultation internet du 12/03/2012

l'enseignant à travers la mise en œuvre d'un processus d'étayage » ; ce processus d'étayage produit deux effets :

- un effet immédiat, celui qui est aidé parvient à exercer ce qu'il ne réussirait pas à optimiser correctement tout seul
- un effet d'apprentissage à plus long terme, qui est le fruit du travail verbal d'explicitation et de compréhension des exigences de la tâche à réaliser et des processus de résolution

Pour leur part, Serge Nicolas et Ludovic Ferrand résument ainsi le cognitivisme « *de nos jours, le mouvement cognitiviste domine la psychologie scientifique mondiale, les principaux thèmes de recherche portent sur la mémoire, le langage, l'attention, le raisonnement, la résolution de problèmes* »⁸⁴.

1.2.6 : Le Socioconstructivisme

Ce courant de pensée découle du constructivisme, où Vygotsky a élargi le champ d'action pédagogique au contexte social. Ce qui est mis en évidence dans le courant socioconstructiviste est la mise en collaboration des individus. Pour citer Bernard Donnadiou, Michèle Genthon et Michel Vial « *en somme, comprendre l'individu apprenant ne peut se concevoir seulement en isolant la dynamique propre à l'individu, mais dans ses relations interpersonnelles, culturelles et sociales auxquelles le sujet est confronté dès sa naissance* »⁸⁵.

Reprenant les travaux de Vigotsky, nos trois auteurs mettent en évidence les deux dimensions caractéristiques d'un apprentissage scolaire comme aide au développement : la systématité et l'accompagnement par un adulte, permettant à « *l'enfant d'être en mesure de réaliser beaucoup plus que ce qu'il réussit à faire de façon autonome* », mais c'est aussi, « *en apprenant en compagnie de l'adulte et par la médiation du langage que le développement cognitif peut en quelque sorte s'accélérer* »⁸⁶.

Conclusion

⁸⁴ Nicolas, S. Ferrand, L. 2009, *op.cit.*, p 165.

⁸⁵ Donnadiou, B. Genthon, M. Vial, M. 1998, *les théories de l'apprentissage : quel usage pour les cadres de santé*. Paris, InterEditions, Masson, p.56

⁸⁶ Ibid. p 58

Au terme de l'exposition de ces différents courants de pensées sur l'apprentissage, nous constatons qu'à chaque période correspond la mise en évidence de principes fondamentaux, dont l'animal fût le premier sujet d'expérimentation.

Les théories abordées à partir de l'étude du comportement de l'enfant, ont démontrées que la clé de l'apprentissage est formalisée par l'aptitude de l'être humain, à cette capacité à développer un processus mental élaboré. Ceci au-delà d'un stimulus/réponse, de réflexe conditionné, d'essai/erreur, doit lui permettre de répondre à des besoins, désirs, sources de motivations, modifiant son comportement pour développer l'acquisition de savoir, et ainsi renforcer, l'acquisition de nouveaux apprentissages.

C'est la compréhension, l'appropriation de ces différentes théories, qui doivent nous permettre, nous formateur, d'adapter, d'ajuster notre pédagogie, en fonction des apprenants, de leurs comportements, de leurs capacités à apprendre.

II : LA MOTIVATION

2.1 : Préambule

Comme pour la notion d'apprentissage, la source de motivation est ancestrale. Cependant le concept en lui-même apparaît au début du XX^{ème} siècle.

Il est important de différencier motif et motivation. C'est ce que nous propose Richard Stanley Peters. *«Les motifs en d'autres termes, sont une classe particulière de raison, que l'on distingue grâce à certaines propriétés logiques»*. Or précisément, *«le concept de motivation s'est développé à partir de celui de motif en tentant de donner une interprétation causale de la force logique de ce terme»*⁸⁷.

Patrice Roussel, professeur des Université de Toulouse, traitant de la motivation au travail, nous rappelle que *«de tout temps on s'est posé la question qui fera émerger ce concept : qu'est ce qui pousse ou qu'est-ce qui suscite la décision de l'individu de se comporter de telle ou telle façon selon le contexte, d'agir dans telle ou telle direction selon sa décision ou sous la pression exercée sur lui»*⁸⁸.

2.2 : Qu'est ce que la motivation ?

Cette question est fondamentale pour mieux comprendre ce qui amène un individu à s'inscrire dans une démarche particulière.

*«Une manière de définir simplement la motivation consiste à dire qu'il s'agit d'un comportement orienté vers un but»*⁸⁹. C'est la définition très simple mais explicite proposée par Etienne Sérupia-Sémuhoza.

Alex Mucchielli va au-delà de l'impact sur le comportement, cela a d'autres répercussions : *«Motiver ce sera stimuler, à l'aide d'une grande diversité de moyens, un quelconque des éléments de motivation, c'est-à-dire ou un principe de référence ou une orientation générale de l'être ou un comportement ou encore une signification»*. Il complète sa réflexion ainsi : *«L'action de stimulation sur un de ces niveaux agira aussi sur tous les autres niveaux, mettant en route le phénomène social total qu'est la*

⁸⁷ Peters, R-S. 1973, le concept de motivation : horizons de la psychologie collection dirigée par Roger Mucchielli, Paris, les éditions ESF, p.32.

⁸⁸ www.lesclesdelamotivation.fr/.../motivationroussel.PDF, Patrice Roussel : « la motivation au travail - concept et théories » p3, consultation en ligne 25/04/2012

⁸⁹ Sérupia-Sémuhoza, E. 2009, *théories de la motivation au travail*, Edition l'harmattan, Côte d'Ivoire, p.23

conduite humaine dont le comportement est la partie externe la plus facilement observable »⁹⁰.

Fabien Fenouillet citant Vallerand et Thill (1993, p18) confirme et introduit une notion supplémentaire : « *le concept de motivation représente le construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes et/ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement* »⁹¹. Cette définition est également reprise par Patrice Roussel⁹².

Cette définition complexe, pointe comme l'écrit l'auteur précédemment cité « *la difficulté d'observer directement la motivation d'une personne* ». En effet il s'agit tout à la fois d'un processus qui peut être interne et/ou externe, comme il nous le précise : « *il s'agit d'un processus qui est déclenché à l'origine par l'action d'une force motivationnelle intérieure qui dépend des caractéristiques personnelles comme les besoins, les pulsions,Il peut être déclenché aussi par une force motivationnelle externe qui dépend de la situation, de l'environnement du travail.....* »⁹³.

Angel Egido in Jean-Pierre Boutinet, L'ABC de la VAE conforte ces définitions et ouvre sur une dimension plus importante que l'individu lui même. « *Concept psychologique polymorphe, la motivation renvoie simultanément à une prédisposition subjective consciente de faire ou de vouloir faire quelque chose, à un souci d'homéostasie du sujet en relation avec son environnement par cessation ou recherche de stimulation, à une attitude sociale tributaire de la culture ambiante porteuse d'attentes et d'expectations* »⁹⁴.

Les définitions suivantes confirment celles précédemment mise en évidence.

Le dictionnaire de pédagogie, nous propose la définition suivante : « *Le terme de motivation, qui renvoie au mouvement, se rapporte à plusieurs dimensions : les motifs d'une action qui l'expliquent, la justifient, les facteurs représentationnels et subjectifs qui déterminent le comportement et un mode de cognition qui les lient et participent à l'action, lui donnent un sens, celui 'd'être motivé'* »⁹⁵.

⁹⁰ Mucchielli, A. 1983, *les motivations*, Paris, PUF, collection que sais-je, p.108.

⁹¹ Ibid. p.18.

⁹² www.lesclésdelamotivation.fr.../motivationroussel.pdf, op.cit.

⁹³ Ibid. p 4.

⁹⁴ L'ABC de la VAE, 2009, op.cit, p 165

⁹⁵ Dictionnaire de pédagogie, 2006, op.cit, p 102

Dans le dictionnaire des concepts clés la motivation est exposée à partir des définitions de Joseph Nuttin pour qui « *la motivation, c'est l'aspect dynamique du comportement* » et Jean Piaget qui considère que « *c'est l'énergie des conduites* ». Toujours dans ce dictionnaire cela correspond « *à ce que l'on veut faire* » en opposition à l'habileté ou à la compétence, correspondant « *à ce que l'on sait faire* »⁹⁶.

En quelque sorte être motivé c'est avoir envie de.

Il est également fait référence à Nuttin pour qui la motivation doit prendre en considération la position du but à atteindre. C'est parce que l'individu est en situation de tension, qu'il perçoit une situation comme non satisfaisante, qu'il doit se questionner pour se donner les moyens de la réorienter en une nouvelle situation plus satisfaisante. Joseph Nuttin, s'est inspiré des travaux de trois chercheurs Américains (Miller, Galanter et Pribram en 1960) qui ont élaboré un modèle de réduction d'écart entre une situation initiale et une situation souhaitée nommé T.O.T.E (test-opérating-test-exit), pour mettre en évidence la notion de déséquilibre qui provoque la motivation.

La motivation doit donc permettre à l'étudiant de donner du sens à ses apprentissages « *en les finalisant autrement que par une motivation extrinsèque* »⁹⁷, comme énoncé par Raynal et Rieunier.

L'aspect extrinsèque de la motivation interpelle l'aspect opposé dit intrinsèque.

2.3 : motivation intrinsèque et extrinsèque.

Abordons avec Joseph Nuttin la différence entre ces deux notions. Il oppose la motivation intrinsèque, conception de soi « *comme un acte ne pouvant poursuivre aucun but, qu'il faut qu'il soit exécuté pour le plaisir de le faire* », à la motivation extrinsèque « *qui s'effectue pour atteindre un but* »⁹⁸.

Fabien Fenouillet de son côté explicite « *La motivation intrinsèque nécessite une complète auto-détermination ; l'individu choisit librement ses activités. La pratique de l'activité procure à l'individu plaisir et excitation* ». Il cite également Deci et Ryan

⁹⁶ Raynal, F. Rieunier, A. 1997, *Dictionnaire des concepts clés, apprentissages, formation et psychologie cognitive*, Paris, ESF Editeur, p.237

⁹⁷ Ibid. P. 239

⁹⁸ Nuttin, J. 1980, *Théorie de la motivation*, Paris, PUF, p.118.

(1985) pour qui « *la motivation intrinsèque est basée sur un besoin inné de compétence et d'auto détermination* »⁹⁹. La motivation extrinsèque, quant à elle, est déterminée par plusieurs formes dont la principale est celle nommée régulation intégrée. Ici il est fait référence au développement du sens de soi.

Nous appuyant sur le dictionnaire des concepts clés, « *la motivation est dite intrinsèque, lorsqu'elle dépend de l'individu lui-même* » il est précisé par ailleurs que « *si l'une des finalités de l'éducation est de former des 'adultes autonomes et responsables', c'est-à-dire à former des individus qui agissent à partir de leur propre échelle de valeurs, il faut privilégier les motivations intrinsèques* ». La motivation est dite extrinsèque « *lorsqu'elle est provoquée par une force extérieure à l'apprenant, c'est-à-dire lorsqu'elle est obtenue par la promesse de récompenses ou par la crainte de sanctions venant de l'extérieur* »¹⁰⁰.

Dans un sens similaire, le dictionnaire de pédagogie distingue ces deux notions. « *La motivation intrinsèque, concerne les comportements qui amènent à des satisfactions personnelles sans attente de récompenses et la motivation extrinsèque se définit dans la récompense de l'action, que ce soit en terme économique ou social* »¹⁰¹.

A la lecture de ces différentes définitions, nous constatons que la motivation peut-être déclenchée par un processus interne, prenant en compte le besoin de la personne d'un changement de comportement, pour un but à atteindre. Elle peut aussi être déclenchée par un processus externe, lié à l'environnement, à une situation.

Dans le contexte d'apprentissage qui nous intéresse, il est primordial de repérer le processus déclencheur de la motivation, afin d'adapter, d'ajuster notre accompagnement auprès de la personne.

2.4 : Notion conceptuelle

Dès son introduction, Fabien Fenouillet affirme : « *A l'heure actuelle (soit en 2003), plusieurs dizaines de théories expliquent ce qu'est la motivation* ». Pour lui il y a deux façons de voir la situation : « *La première consiste à dire que ce concept n'existe*

⁹⁹ Fenouillet, F. 2003, *op.cit*, P. 80.

¹⁰⁰ Dictionnaire des concepts clés, apprentissages, 1997, *op.cit*, P 239

¹⁰¹ Dictionnaire de pédagogie, éducation en poche, 2006, *op.cit*, P 102

pas, la seconde est de définir la motivation au regard d'une seule théorie », mais de rajouter que « la difficulté dans ce second cas est qu'il n'existe pas de théorie à même de rendre compte de l'ensemble des phénomènes dit motivationnels »¹⁰².

Avant que ne soit nommé la motivation celle-ci était considérée comme un instinct, faisant référence à des comportements innés, à une sorte de pulsion, ou encore, apparenté à un sixième sens, toujours selon Fabien Fenouillet. Cet auteur dans son ouvrage fait le lien avec la théorie Béhavioriste. Le conditionnement classique décliné par Pavlov, d'une part, le conditionnement opérant de Skinner d'autre part ne montrent pas réellement de motivation.

Le 'drive' (énergie) développé par Hull, pour Fabien Fenouillet « va remplacer l'instinct » et que « ce principe permet de comprendre qu'un état de privation produit une rupture interne qui crée la 'motivation' poussant l'organisme à rechercher la restauration de l'état antérieur »¹⁰³. Pour mieux comprendre, Hull démontre une formulation théorique qui inclut la motivation comme principe explicatif de la performance: $S=R \times D$ soit (S) le potentiel de réaction qui conditionne la performance ou l'effort est une fonction multiplicative de l'habitude (R), ou force de l'habitude et du drive (D).

Après le béhaviorisme, et comme l'écrit Fenouillet évoquant le cognitivisme, « le concept du drive devient caduc et la psychologie de la motivation explose à partir de là en de multiples concepts »¹⁰⁴.

2.5 : Théories du concept de motivation

Comme pour le concept d'apprentissage, plusieurs théories de motivation, et motivation au travail ont été formalisées, nous sélectionnerons celles qui sont le plus en rapport avec l'objet de notre travail.

2.5.1 : La théorie des besoins de Maslow

Dès 1943, comme le rappelle Patrice Roussel, Abraham Maslow propose un modèle qui repose sur la théorie de hiérarchisation des besoins¹⁰⁵. Selon Maslow, cité par l'auteur, « la motivation de tout individu serait suscitée par la volonté de satisfaire

¹⁰² Fenouillet, F. 2003, *La motivation*, Paris, Edition Dunod, p7-8.

¹⁰³ Ibid. P. 15-16.

¹⁰⁴ Ibid. P. 18.

¹⁰⁵ www.lesclesdelamotivation.fr/.../motivationroussel.pdf, op.cit, p5

des besoins (force interne). Dès lors que l'individu a cette volonté, il agit, il est motivé ». Ce qui est caractéristique de la théorie de Maslow, correspond à « *la recherche de satisfaction selon un ordre de priorité croissante* ». Toujours selon l'auteur, « *la motivation à assouvir un type de besoin se prolonge tant que l'individu n'est pas parvenu à le satisfaire* ». De ce fait, lorsqu'il parvient à satisfaire le premier niveau de besoin, « *il trouve comme nouvelle motivation le désir de satisfaire une nouvelle classe de besoin, et ainsi de suite jusqu'au cinquième niveau, celui du besoin de réalisation de soi* »¹⁰⁶.

Alex Mucchielli, évoquant lui aussi la hiérarchisation des besoins, confirme, « *qu'il faut que les besoins de base soient satisfaits pour ensuite que l'homme puisse se consacrer aux besoins supérieurs* », pour lui, citant Maslow, « *les besoins des deux derniers niveaux sont rarement satisfaits et l'homme cherche indéfiniment à les combler* »¹⁰⁷.

Vincent Xavier, consultant-formateur en psychologie du travail, gestion du travail et droit du travail nous rapporte bien les cinq niveaux symbolisés par la pyramide. Il aborde cependant la motivation sous l'angle du comportement. « *La motivation résulterait de la présence de dispositions stables chez l'individu. Le besoin produit un état de déséquilibre, et le comportement vise à rétablir l'équilibre* »¹⁰⁸.

Cette vision de motivation ne nous renvoie t-elle pas au système d'équilibration de Piaget ?

2.5.2 : Théorie de Herzberg

Elle est aussi nommée théorie bi-factorielle.

Pour Vincent Xavier, « *cette théorie pourrait être influencée par des facteurs extrinsèques. La motivation varierait selon des facteurs internes, mais la démotivation influencerait selon les facteurs externes, qu'Herzberg appelle facteurs d'hygiène* »¹⁰⁹.

Patrice Roussel, évoquant cette même théorie, affirme également que « *la motivation est suscitée par la recherche d'une satisfaction optimale de certains besoins, classés en deux catégories* »¹¹⁰.

¹⁰⁶ Ibid. p 6

¹⁰⁷ Mucchielli, Alex. 1983, *op.cit*, p 7

¹⁰⁸ Objectif soin, la motivation au travail, N° 190, nov 2010, p27.

¹⁰⁹ Ibid. p27.

¹¹⁰ www.lesclesdelamotivation.fr/.../motivationroussel.pdf, *op.cit*, p 6

- L'une regroupe des facteurs qui auraient la capacité d'apporter de la satisfaction aux employés ; ils sont désignés comme facteurs de motivation car ils inciteraient l'individu à faire des efforts pour satisfaire les besoins auxquels ils correspondent. (accomplissement, reconnaissance, responsabilité, promotion,...).
- L'autre n'aurait pas la capacité d'apporter de la satisfaction, au mieux, les facteurs intervenants susciteraient de l'indifférence, plus généralement ils pourraient générer de l'insatisfaction. Ils ne seraient pas ainsi à l'origine de la motivation. Ce sont les facteurs d'hygiène (qualité, défaut, condition de travail, relation avec collègue, sécurité de l'emploi.....).

Citant toujours Herzberg l'auteur précise que ce sociologue conclura que la satisfaction est indépendante de l'insatisfaction. Au final Herzberg, distingue deux catégories de besoins, « *les besoins physiologiques associés aux facteurs d'hygiène et les besoins psychologiques associés au besoin de motivation* »¹¹¹.

Ci après un tableau illustrant ces deux catégories de besoins

FACTEURS D'HYGIENE	FACTEURS MOTEURS
Sécurité, statut	Développement
Relations avec les collègues	Avancement
Niveau de salaire	Responsabilité
Conditions de travail	Travail proprement dit
Relation avec le supérieur	Reconnaissance
Politique et administration d'entreprise	Accomplissement
Satisfaction	Motivation

2.5.3 : Théorie de l'équité

Fabien Fenouillet cite Adam (1963). Cette théorie repose sur le fait que « *le travailleur va en permanence comparer les différentes conditions de son emploi avec celles d'autres individus. Cette comparaison peut aboutir au constat d'une différence de traitement. Cette conclusion va générer une source de tension que l'individu va chercher à réduire en fonction des possibilités que lui offre la situation* »¹¹².

¹¹¹ Ibid. p 7

¹¹² Fenouillet, F. 2003, La motivation, *op.cit* p. 90.

Pour Adam toujours cité par Fenouillet, « *la motivation vient du sentiment d'iniquité qui fait suite à l'analyse d'une situation. L'individu va donc chercher à réduire le sentiment d'injustice qu'il perçoit face à la situation* »¹¹³.

Vincent Xavier fait également référence à la théorie des attentes de Vroom, pour qui, selon le premier cité cette théorie s'aligne sur les travaux d'Adam. Pour l'évoquer, « *la motivation résulterait de la perception qu'à un individu que ses efforts vont entraîner un résultat, que ce résultat va se traduire par des conséquences (instrumentalité) qu'il considère comme désirables (valences)* »¹¹⁴.

Dans son livre, Fabien Fenouillet développe sa dernière partie sur la motivation et le travail. Il met en avant un des problèmes qui semble majeur dans le rôle de la motivation : il s'agit de l'impact motivationnel lié à la rémunération. Il fait le lien entre les différentes théories exposées préalablement telles que la théorie V.I.E de Vroom, celle de l'équité d'Adam, ou, « *A priori il suffit donc de relier ces théories pour facilement prédire l'impact de la rémunération sur la motivation de l'homme au travail* », mais de conclure qu'il ne faut pas restreindre la motivation uniquement à cette problématique car « *la rémunération connaît de nombreuses contraintes qui rendent malaisée son étude* »¹¹⁵.

A partir de ces différentes théories, mettant en évidence la notion de besoins, d'équité et de motivation, nous allons nous intéresser à la motivation au travail.

2.6 : La motivation au travail

En référence aux lectures de Patrice Roussel¹¹⁶ et d'Etienne Sérupia-Sémuhoza¹¹⁷, ces psychologues identifient quatre éléments constitutifs de la motivation et du comportement induit :

- Le déclenchement du comportement qui est le passage d'absence d'activité à l'exécution de tâches nécessitant une dépense d'énergie physique, intellectuelle ou mentale. La motivation fournit l'énergie nécessaire pour effectuer le comportement.

¹¹³ Ibid. p 90.

¹¹⁴ Objectif soin, N° 190, *op.cit*, p 28

¹¹⁵ Fenouillet, F. 2003. *op.cit*, p 109.

¹¹⁶ www.lesclesdelamotivation.fr/.../motivationroussel.pdf, *op.cit*, p 4

¹¹⁷ Serupia-Sémuhoza, E. 2009, *op.cit*, p 23

- La direction du comportement: la motivation dirige le comportement dans le sens qu'il convient, c'est-à-dire vers les objectifs à atteindre. Elle est la force incitatrice qui oriente l'énergie nécessaire à la réalisation des buts à atteindre, les efforts pour réaliser de son mieux, selon ses capacités, le travail qui est attendu.
- L'intensité du comportement: la motivation incite à dépenser l'énergie à la mesure des objectifs à atteindre. Elle se manifeste par le niveau des efforts physiques, intellectuels et mentaux déployés dans le travail.
- La persistance du comportement: la motivation incite à dépenser l'énergie nécessaire à la réalisation régulière d'objectifs, à l'exécution fréquente de tâches pour atteindre un ou plusieurs buts. La persistance du comportement se manifeste par la continuité dans le temps des caractéristiques de direction et d'intensité de la motivation.

Fabien Fenouillet décrit la motivation au travail sous différents aspects. Il fait référence à une théorie nommée V.I.E¹¹⁸ (valence, instrumentalité, expectation) décrite par Vroom en 1984 et qui utilise trois éléments susceptibles d'affecter la motivation au travail.

- L'expectation est une relation entre l'effort et la performance.
- L'instrumentation est une relation entre la performance et le résultat.
- La valence, elle représente la valeur affective du résultat.

Au regard de cette théorie Vroom propose l'équation suivante : $M \text{ (motivation)} = V \times I \times E$. Il est important de préciser que comme pour la théorie de Hull, Fenouillet nous rappelle qu'aucun des trois facteurs ne doit être nul, sinon la force motivationnelle résultante est elle-même nulle.

Faisant référence au courant de la psychologie humaniste et de ses fondateurs Abraham Maslow et Carl Rogers, l'auteur, établi le lien entre le besoin de réalisation et la théorie motivationnelle. Il précise que ce besoin, au sommet de la pyramide de Maslow « ne peut jamais être satisfait, qu'il est infini »¹¹⁹.

¹¹⁸ Fenouillet, F. 2003, *op.cit*, p 86

¹¹⁹ Ibid. p.88.

Dans son article sur la motivation au travail, Vincent Xavier propose dans le cadre des sciences humaines une définition générale : « *processus psychobiologiques responsables du déclenchement, de l'entretien et de la cessation d'un comportement ainsi que de la valeur appétitive ou aversive conférée aux éléments du milieu sur lesquels s'exerce ce comportement* »¹²⁰.

Cette définition a l'intérêt de mettre en évidence des éléments significatifs de motivation, tels que processus, déclenchement, comportement, valeur, milieu, que notre approche théorique éclairera.

2.6.1 : Environnement, contexte

Donnadieu, Genthon et Vial, citent le Nyl, pour qui « *l'acquisition de nouvelles activités psychiques, l'activité de nouvelles capacités sont sous l'influence de l'environnement* »¹²¹. Dans cet environnement, ils considèrent que « *le sujet est encore plus globalement une personne sociale, avec des rôles, des intérêts, des motivations, des valeurs, des attentes, une histoire et un devenir* »¹²².

Pour Daniel Chartier, citant Joseph Nuttin (in théorie de la motivation) différents éléments interviennent entre l'individu et l'environnement : « *il situe le point de départ de la motivation dans le caractère dynamique de la relation même qui unit l'individu à son environnement* ». Poursuivant cette réflexion, il explique « *qu'il se dégage une théorie qui situe l'individu 'comme potentialité d'action' et l'environnement comme 'matériel de situation'. Ainsi l'individu se définit comme sujet en situation et l'environnement comme situation construite par le projet* ».

En synthèse, « *le système relationnel individu/environnement constitue l'élément dynamique à partir duquel naissent les motivations* »¹²³.

2.6.2 : Besoins et comportements

« *La première phase du processus comportemental est la construction, par le sujet, de la situation dans laquelle il se comporte* »¹²⁴.

¹²⁰ Objectif soin, N° 190, *op.cit*, p 27.

¹²¹ Donnadieu, B ; Genthon, M ; Vial, M. 1998, *op.cit*, p 73

¹²² Ibid. p 68

¹²³ Chartier, D. motivation et alternance, 1982, p 25

¹²⁴ Nuttin, J. 1980, *o. cit*, p 37

L'auteur Joseph Nuttin distingue trois phases dans le processus comportemental « *Dans une seconde phase, phase dynamique ou motivationnelle, le sujet élabore des buts et des projets qui concrétisent ses besoins* ». « *Dans un troisième temps, le comportement d'exécution ou action proprement dite, le sujet agit sur la situation actuelle telle qu'il la perçoit, afin d'y réaliser ses projets* »¹²⁵.

Alex Mucchielli, fait références aux besoins, à partir de trois idées :

- L'idée de nécessité vitale
- L'idée de tension qui cherche la satisfaction qui apportera un retour à l'équilibre
- L'idée de catégorie spécifique d'objets satisfaisants, vers laquelle est orientée la tension

« *Ces différents besoins peuvent être d'origine bio-psychologique ou psychologique ou sociologique, ils peuvent être soit innés soit acquis ou déterminés par la société ambiante* »¹²⁶.

Il conclue ensuite « *qu'un besoin est donc un état de tension insatisfaisant lié à une nécessité (biologique, psychologique, sociologique) essentielle, orientée vers une catégorie d'objets satisfaisants, qui pousse l'individu à rechercher un état d'équilibre plus satisfaisant, par l'atteinte d'objets appartenant à un certain ensemble* »¹²⁷.

Daniel Chartier pour évoquer le comportement d'un individu et sa motivation fait référence à Joseph Nuttin (in traité de psychologie expérimentale, tome V, PUF, Paris, 1963, p2). Il explique que « *la motivation se rapporte à la question du pourquoi l'homme agit, ou des causes immédiates du comportement* ». Il précise qu'on parle alors « *du contexte des motifs, mobiles, tendances, besoins* » et il estime également que « *dans la vie courante, la conduite humaine est conçue comme guidée par un projet, un effort de réaliser, d'atteindre un but* »¹²⁸.

Le comportement d'un individu à la différence d'un animal est aussi conditionné au regard de ses besoins actuels et/ou futur. C'est ce que développe encore Daniel Chartier. « *A la différence des animaux, l'homme est capable de construire un certain nombre de situations qui ne sont pas liées à la satisfaction des besoins immédiats. Il est*

¹²⁵ Ibid. p 85

¹²⁶ Mucchielli, Alex. 1983, *op.cit*, p 40

¹²⁷ Ibid. p 42

¹²⁸ Chartier, D. 1982, *op.cit*, p 9

en effet capable d'éprouver tout autant ses besoins actuels que ses besoins futursces motivations peuvent devenir dominantes et se traduire sous forme de projets »¹²⁹.

2.6.3 : Sens, objectifs

Donnadieu, Genthon et Vial, mettent en évidence à travers la temporalité le sens que se donne l'apprenti. Ils déclinent leur point de vue dans une problématique de changement, que *« ce n'est pas le passé du sujet en apprentissage, ni le présent avec son niveau initial qui les intéresse, mais le futur, le devenir ».*

Argumentant cela, ils poursuivent en ce sens *« lorsque le sujet se construit, lorsqu'il apprend, il apprend non seulement des concepts, des notions, mais il apprend aussi à construire ses outils cognitifs, à les gérer, il élabore des représentations et il construit son identité sociale »¹³⁰.*

2.6.4 : Désir, projet

« Suivant l'intensité du désir d'atteindre un but, la motivation peut devenir dominante, elle mobilise alors l'ensemble de l'activité consciente et inconsciente de l'individu. La motivation se situe à la source de l'activité animale et humaine et on comprend qu'elle tienne une place importante dans le processus général d'apprentissage »¹³¹ selon Daniel Chartier.

Donnadieu, Genthon et Vial, dans leur approche motivationnelle prennent le parti qu'on ne peut pas croire qu'il faudrait d'abord être motivé pour pouvoir apprendre. Ils nous certifient que *« la motivation existe quand l'acte est finalisé par un projet, donc porté par un désir (.....) projet et désir sont en actes ».* Il y a pour eux un effet de cause à effet *« c'est en apprenant qu'on se motive, c'est parce qu'on se motive qu'on apprend »¹³².*

Joseph Nuttin, dans le cadre de la motivation liée à un projet, nous livre cette réflexion : *« Une motivation humaine ne se conçoit pas en terme de décharge d'énergie d'évitement de stimulus, mais en terme de projets et de structures moyens-fin »¹³³.*

¹²⁹ Ibid. p 31

¹³⁰ Donnadieu, B ; Genthon, M ; Vial, M. 1998, *op.cit*, p 73.

¹³¹ Chartier, D. 1982, *op.cit*, p 18

¹³² Donnadieu, B ; Genthon, M ; Vial, M. 1998, *op.cit*, p 85

¹³³ Nuttin, J. 1980, *op. cit*, p 37

Pour Michel Crozier, le projet s'inscrit dans un espace temps : *« seul le projet de vie peut donner un sens à l'existence, être une réponse à l'angoisse du devenir et être dynamogène. Car il est tout d'abord une conduite d'anticipation, supposant le pouvoir de se représenter l'inactuel, d'imaginer le temps du futur »*¹³⁴.

2.6.5 : projet-posture professionnelle

Pour Daniel Chartier, *« Il semble en effet que les jeunes restent motivés, dans la mesure où il existe une correspondance entre les activités de formation et leur projet professionnel. On peut même avancer qu'une formation en alternance n'admet pas de demi-mesures. Ou bien les activités correspondent au projet personnel et la motivation du sujet reste intense, ou c'est le contraire qui se produit et, dans ce cas, le désintéressement de l'élève s'installe rapidement »*¹³⁵.

Donnadieu, Genthon, Vial, à travers leur ouvrage, traitent de cette posture professionnelle de l'apprenti. Il est pour eux une évidence que *« l'apprentissage est facilité quand on accepte de travailler sa posture, que celle-ci est implique l'idée d'équilibre instable, d'effort, de travail en cours, dans la durée »*. D'autre part c'est s'interroger sur sa posture de professionnel, essentiel à la formation qui est l'objet de l'apprentissage. Ils formulent ainsi leur propos *« la formation professionnelle ne consiste pas seulement à acquérir des savoirs mais à se questionner sur soi, à se donner un projet »*¹³⁶.

L'alternance est source de motivation que Daniel Chartier qualifie de type intrinsèque. Il met en évidence trois caractéristiques de cette influence de l'alternance sur les motivations des élèves¹³⁷.

Dans le premier domaine, l'alternance provoque des motivations dès qu'il y a possibilité de relier les deux temps de formation.

Le deuxième domaine lié à l'influence de l'alternance sur les motivations concerne la démarche pédagogique.

¹³⁴ Crozier, M. 1993, motivation, projet personnel, apprentissage, *op.cit*, p.51

¹³⁵ Chartier, D. 1982, *op.cit*, p12

¹³⁶ Donnadieu, B ; Genthon, M ; Vial, M., 1998, *op.cit*, p 92

¹³⁷ Chartier, D. 1982, *op.cit*, p 266-267.

Le troisième domaine concerne l'adaptation toute particulière des adolescents en formation. Les motivations sont engendrées particulièrement par tout ce qui permet au jeune l'affirmation du moi et sa marche tâtonnante vers l'autonomie.

Pour conclure cette partie sur la motivation, nous nous appuyerons sur ce qu'écrit Daniel Chartier, faisant un lien entre apprentissage, alternance et motivation.

« Si le projet professionnel constitue bien la toile de fond, source de motivation pour 'les adolescents' engagés dans une formation en alternance, il est apparu que les projets à court et à moyen terme constituent la source principale du maintien de la motivation. Il convient d'ailleurs de préciser que c'est parce qu'ils peuvent faire aboutir ce projet que les jeunes agissent et précisent leurs projets professionnels »¹³⁸.

Un dernier regard fait le lien entre motivation intrinsèque et extrinsèque, évoqué par Patrice Roussel citant Amabile, (in salaire, carrière, cadre de vie...1993, p 188) *« les individus sont intrinsèquement motivés lorsqu'ils effectuent une activité pour le plaisir, l'intérêt, la satisfaction de curiosité, l'expression de soi ou le challenge personnel. Les individus sont extrinsèquement motivés lorsqu'ils s'engagent dans une activité pour satisfaire un objectif en dehors de l'activité elle-même »¹³⁹.*

DE LA QUESTION DE RECHERCHE à L'HYPOTHESE

Comme nous l'avons évoqué dès le début de ce travail, dans la formation en soins infirmiers, le contexte politico-socio-économique est prégnant. Entre d'une part, les besoins des établissements de santé à recruter de nouveaux professionnels, d'autre part, les étudiant à mener à leur terme leur formation pour finaliser leur projet professionnel, bon nombres de paramètres peuvent interférer.

¹³⁸ Ibid. p 235

¹³⁹ www.lesclesdelamotivation.fr/.../motivationroussel.pdf, op, cit, p 15

Le point de départ de notre réflexion partait du postulat que l'apprenti, dans un contexte d'apprentissage par alternance, devait être acteur de sa formation pour développer ses compétences professionnelles. Au fur et à mesure de nos lectures, nous avons pris conscience que l'apprentissage reposait d'une part sur un historique pratique et d'autre part sur un historique pédagogique.

Pour une qualité d'apprentissage, afin de satisfaire à des compétences théoriques et pratiques, il devait y avoir une implication forte de l'apprenant, qui au départ était basée sur des motivations particulières.

Pour autant la qualité de l'apprentissage doit prendre en compte tous les acteurs de ce dispositif, à savoir, le formateur pédagogique, le formateur de terrain et bien évidemment l'apprenant.

Dans ce contexte d'apprentissage infirmier, il semble cependant qu'une certaine dualité se dégage entre d'une part, l'établissement de santé cherchant à former un étudiant pour espérer l'embaucher, et d'autre part l'étudiant, soucieux de finaliser son apprentissage dans les meilleures conditions.

A ce stade de notre travail, en référence à cette spécificité du contrat d'apprentissage en soins infirmiers, « liant l'établissement de santé et l'étudiant apprenti », il s'avère que le dernier nommé, doit une fois de plus démontrer son positionnement d'acteur dans ce dispositif, pour lequel il s'est engagé.

Au regard, de cette situation particulière, nous formulerons la question de recherche suivante : **en quoi l'engagement de l'étudiant en soins infirmiers dans la formalisation d'un contrat d'apprentissage, favorise-t-il son projet professionnel ?**

Pour répondre à cette question nous formulerons l'hypothèse suivante :

Ce qui semble motiver en première intention l'étudiant en soins infirmiers à postuler pour le contrat d'apprentissage, reposerait sur un besoin financier, lui permettant d'aller au terme de son projet professionnel.

Pour affirmer ou infirmer cette hypothèse, il est nécessaire au regard des entretiens menés de nous intéresser à la motivation des d'étudiant(e)s inscrit(e)s dans ce dispositif. Nous évoquerons dans un premier temps notre méthodologie puis nous effectuerons une analyse des données recueillies. Ce travail de terrain devrait nous

éclairer, pour mieux comprendre les facteurs intrinsèques et/ou extrinsèques à cette spécificité.

TROISIEME PARTIE

I : L'ENQUETE

Dans cette partie nous exposerons notre méthodologie, exposerons le terrain d'enquête choisi ainsi que le public ciblé. Nous déclinerons aussi l'outil d'enquête requis pour ce travail. Nous effectuerons également une autocritique sur nos limites devant cet exercice. Nous présenterons enfin l'analyse qualitative et quantitative de ce travail.

1.1 : méthodologie de l'enquête

Tout au long du travail présenté, nous avons cherché à explorer les théories nous permettant d'aller mieux éclairer notre question de départ, qui, au fil de notre exposé, nous a conduit à une question de recherche quelque peu réorientée au regard de ces apports théoriques. Nous en avons donc formulé une hypothèse que l'enquête de terrain doit nous permettre d'aller vérifier.

1.2 : le terrain d'enquête

En général, dans la formalisation d'un contrat d'apprentissage trois partenaires sont impliqués. Dans le travail que nous avons évoqué un quatrième y est associé. Compte tenue de l'implication des uns et des autres à travers ce dispositif, chaque organisme met ses compétences professionnelles au bénéfice de l'accompagnement de l'étudiant dans la réalisation de son projet professionnel. Reprenant la finalité de la formation en soins infirmiers dans le référentiel de formation, c'est bien l'étudiant qui doit être acteur de sa formation pour la mener dans les meilleures conditions à son terme. Aussi nous sommes nous principalement intéressé à cet acteur et de fait le terrain d'enquête n'a pu avoir une entière neutralité, puisque effectué au domicile de l'enquêteur.

1.3 : Le choix de la population enquêtée

Le choix de la population s'est orienté vers l'étudiant apprenti. Dans un premier temps il avait été envisagé de mener des entretiens auprès d'étudiants ayant finalisé leur formation par ce dispositif contractualisé, des étudiants de troisième année en cours de contrat, ainsi que des étudiants de seconde année intéressés par cette

formule. Confrontés à certaines difficultés et contraintes, nous nous sommes finalement orientés vers les étudiants de troisième année. Nous nous sommes adressés à deux étudiantes que nous avons nommées Anna¹⁴⁰ et Barbara¹⁴¹ pour conserver leur anonymat.

1.4 : le choix de l'outil d'enquête

Les techniques d'enquête en sciences sociales sont en général au nombre de trois. Leur présentation sera succincte. Nous évoquerons celle qui a retenue notre attention.

1. L'observation est décrite par Jean Massonnat comme *« une démarche d'élaboration d'un savoir, au service de finalités multiples, qui s'incèrnt dans un projet global de l'homme pour décrire, comprendre son environnement et les évènements qui s'y déroulent »*¹⁴².
2. L'entretien d'enquête : *« consiste à solliciter des discours concernant des phénomènes de la part de ceux qui en sont les acteurs ou les témoins »*, *« c'est une méthode de collecte que vise à recueillir des données (...) dans le but de les analyser »*¹⁴³. On distingue trois types d'entretien qui sont :
 - L'entretien non directif : dans ce cas l'enquêté développe le thème qui lui est proposé. L'enquêteur effectue des relances mais n'introduit aucune nouvelle information
 - L'entretien semi directif : la consigne de départ est fixe, puis les divers thèmes du guide d'entretien seront introduits en fonction du déroulement de celui-ci, et s'ils ne sont pas abordés spontanément par le sujet
 - L'entretien directif : s'apparente à la méthode du questionnaire, mais l'enquêté peut répondre à la question posée comme il le souhaite, et, ou, l'enquêteur peut observer les réactions du sujet aux questions posées
- 3/ Le questionnaire *« consiste à recueillir des réactions à des stimuli. Les questions sont donc très précises et les réponses délimitées à l'avance »*¹⁴⁴.

¹⁴⁰ Annexe, entretien N° 1

¹⁴¹ Annexe, entretien N° 2

¹⁴² Massonnat, J. les techniques d'enquête en sciences sociales, p1

¹⁴³ www.Psycho.univ-lyon2.fr/sites/psycho/.../4_La_methode_enquete-2.pdf. Consultation en ligne le 01/05/2012

¹⁴⁴ Ibid.

Le choix de l'outil d'enquête s'est naturellement orienté vers l'entretien semi-directif, qui nous est apparu comme favorisant des données qualitatives. Pour autant, comme exprimé dans le manuel de recherche en sciences sociales, « *on ne connaît correctement une méthode de recherche qu'après l'avoir expérimenté soi-même* »¹⁴⁵.

Pour favoriser notre écoute, repérer toute réponse à approfondir, et effectuer toute relance utile, nous avons enregistré nos entretiens, nous permettant ensuite une retranscription la plus fidèle possible.

1.5 : limites de l'enquête

*« L'expérimentation prend place dans un contexte non pas naturel, mais artificiellement créé pour en maîtriser tous les éléments. Elle procède par déduction, en partie d'une théorie, d'un modèle et construit une situation en fonction de ce modèle pour y confronter les faits »*¹⁴⁶.

Pour aborder ce travail de terrain, nous avons conçu un guide d'entretien exploratoire, soumis à deux étudiants en apprentissage. A la suite de cette première expérience, nous nous sommes aperçus de nos limites de compétences en la matière. Nos entretiens ne duraient que vingt minutes et nos relances ne nous paraissaient pas significatives pour obtenir des informations concrètes.

Durant notre formation en master, nous avons eu une journée consacrée à cette technique d'entretien, ce qui nous a permis de retravailler notre thématique de départ, nos questions de relance mais surtout de repérer les mots nécessaires à la précision. Bien que nous ayons acquis quelques automatismes, il demeure que ce travail doit être précis et notre compétence en la matière est perfectible.

D'autres limites à ce travail d'enquête se sont révélées de nature matérielle. Un entretien exploratoire n'a pu être enregistré dans sa totalité, faute d'espace suffisant sur la bande d'enregistrement. Un entretien supplémentaire a dû être effectué en raison d'un virus informatique ayant anéanti le recueil effectué.

Lors des entretiens exploratoires, nous avons sollicité les étudiants pour effectuer une matérialisation de leur vision de la formation par apprentissage en la schématisant par une carte conceptuelle. Il était évident que cette demande ne pouvait

¹⁴⁵ Quivy, R. Campenhoudt, L-V. manuel de recherche en sciences sociales, p 194.

¹⁴⁶ www.Psycho.univ-lyon2.fr/sites/psycho_op.cit

entrer dans le champ concret d'un entretien. Aussi, pour obtenir une synthèse de chaque entretien nous avons sollicité de la part des étudiants, les mots clés retenus.

1.6 : l'analyse de contenu

Dans une première partie, les deux entretiens que nous avons effectués, ont été retranscrits dans leur intégralité.

Pour effectuer l'analyse qualitative nous avons utilisés la méthode qui nous a été proposée lors de notre formation. Celle-ci prévoit d'une part, une numérotation de la conversation par ligne, d'autre part, un codage permettant de repérer les questions et les réponses et ainsi de faciliter le repérage des unités de sens.

Chaque entretien s'est vu attribué un prénom de substitution (Anna, Barbara) pour préserver comme il se doit, l'anonymat des personnes interviewées. Chaque entretien a donc été retranscrit de la façon suivante :

Chaque lettre en minuscule représente par l'interviewer la question posée, à chacune des deux étudiantes : exemple a1 (question interviewer N°1 à Anna), b1 (question interviewer N°1 à Barbara).

La lettre en majuscule représente la réponse de l'interviewée. Exemple A1 (réponse à la question N° 1 par Anna), B1 (réponse à la question N° 1 par Barbara).

De plus à chaque lettre correspond un chiffre, nous permettant lors de l'analyse de chaque entretien de faire référence à chaque interaction entre l'interviewer et l'interviewée. Exemple A6 (43-51) correspondra à la sixième interaction de l'entretien effectué auprès d'ANNA et dont les propos retranscrits se situent de la ligne 43 à la ligne 51.

Dans une seconde partie, nous avons cherché à construire une grille d'analyse de ces deux entretiens, pour en dégager de la part des interviewées les éléments de réponse concordants ou divergents. Notre tableau reprendra donc en titre les différentes thématiques que nous auront extraites, puis dans la première colonne nous mettrons en évidence les sous thèmes se rapportant au thème principal. Les seconde et troisième colonnes seront réservées aux éléments de réponse des deux interviewées par ordre alphabétique.

II : L'ANALYSE QUALITATIVE

Fonctionnement dans la mise en évidence de la recherche de sous thème et de thèmes :

Lors de la retranscription, nous avons fait un choix, d'ordre méthodologique pour mettre en évidence les unités de sens se dégageant de la lecture des entretiens. Afin d'être au plus près d'une neutralité, nous avons caractérisé en gras, chaque phrase correspondant à « une unité de sens », au cœur même d'une évocation. Ce faisant nous n'avons pas trouvé nécessaire de reporter cette même unité de sens dans une colonne suivante, qui n'aurait eu pour effet que la répétition de celle-ci.

A partir des deux entretiens menés, nous croiserons les éléments de réponses que nous avons regroupés en thème et en sous thème et nous en dégagerons notre analyse.

2.1 : Représentation de la formation par apprentissage

La représentation est pour le dictionnaire encyclopédique Larousse définie ainsi :

« le terme « représentation » relève de domaines distincts : l'art, la diplomatie, la politique, la psychologie. Ces différentes occurrences reposent toutefois sur un sens commun : la représentation rend présent ce qui est absent. Elle repose sur une logique de substitution symbolique : ce qui représente agit en lieu et place de ce qu'il représente. La personne qui représente s'efface devant la fonction : l'acteur représente le personnage, le diplomate représente le pays. La représentation suppose que le signe évoque ce qu'il signifie et, en même temps, indique clairement qu'il n'est pas ce qu'il signifie »¹⁴⁷.

2.1.1 : Représentation mentale

Anna comme Barbara ont très rapidement répondu à cette première question. Pour elles, leur représentation de l'apprentissage passe par les métiers « manuels » »artisansaux ». Elles l'évoquent ainsi.

Pour Anna, A2 (9-11) « *avant de rentrer dans la formation, déjà j'avais pour moi l'apprentissage c'était plus, pour les métiers comme coiffure, les métiers*

¹⁴⁷ www.larousse.fr/encyclopedie/nom-commun.../représentation/87634, consultation en ligne du 12/05/2012

l'apprentissage que l'on commence après le collège en fait, pour moi c'est ça l'image que j'avais, heu ».

Pour Barbara B4 (20-22) cela se présente ainsi : *« la représentation de l'apprentissage qu'on a aujourd'hui c'est surtout dans les métiers entre guillemets plus, euh...artisans type boulanger, plombier...etc ».*

Chacune à sa façon complète son point de vue. Anna l'explique ainsi A2 (11-13) : *« donc voilà c'était un patron avec un professionnel qui nous enseigne le métier directementpasser plus de temps en stage qu'à l'école voilà ».*

Barbara complète ainsi B4 (24-26) : *« normalement les formations d'apprentissage dans les autres, dans les autres corps de métiers ça part de la 1^{ère} année quoi, l'apprentissage c'est sur toute l'année et euh, et c'est pas que des stages c'est vraiment des périodes de professionnalisation ».*

Anna comme Barbara avouent à la base, une méconnaissance de l'apprentissage. Anna, A2 (12-13) : *« j'avais une vision assez sommaire et assez banale de l'apprentissage en fait, euh...c'est que je ne connaissais pas vraiment vraiment bien ».* Barbara B4 (10-11) : *« Donc au départ, moi je n'savais pas trop de quoi ça retournait hormis le fait, que je connais quelqu'un qui était en formation supérieure et qu'il l'avait fait aussi. Donc j'avais pu lui poser des questions après ».*

A l'évidence, en premier lieu, la représentation de l'apprentissage est très approximative et nos deux étudiantes ont ensuite évoqué les quelques informations portées à leur connaissance.

2.1.2 : Information approximative

Anna, de toute évidence, ne se souvient pas la façon dont elle a reçu les quelques informations qui lui ont été livrées, elle nous l'expose en ces termes : A4 (25-27) : *« hum...j'm'en rappelle plus exactement je sais plus comment j'suis tombée dessus euh...c'est pas vraiment le bon terme mais comment j'ai eu connaissance de cette possibilité ? hum ...ah j'me rappelle plus sûrement par des gens qui,....par des copines qui étaient en école d'infirmière déjà, qui elles se faisaient financer ».* Elle poursuit son argumentation tout aussi lointaine A4 (28-29) : *« j'avais déjà entendu parler du fait que qu'on pouvait devoir 3 à 5 ans enfin, j'en avais déjà entendu parler j'm'en rappelle plus exactement où ».*

Barbara en a un souvenir plus précis, sans le nommer B3 (10-13) : *« je connais quelqu'un qui était en formation supérieure et qu'il l'avait fait aussi. Donc j'avais pu lui poser des questions après l'information qu'on avait eu sur éventuellement ce qu'était justement l'apprentissage, donc du coup, elle m'avait expliqué »*. Elle complète ainsi : B3 (12-14) *« donc du coup, elle m'avait expliqué que c'était, euh...un contrat avec une clinique, euh...qui finançait pendant l'année et qui offrait potentiellement un contrat professionnalisant à la fin du, à la fin de la 3^{ème} année »*.

Il est intéressant de remarquer que ces quelques informations ont suffi à sa satisfaction, en attendant des informations plus concrètes. B3 (15-16) : *« Donc du coup par rapport à ça, euh... J'ai pas spécialement fait plus de recherches quoi, après les informations qu'elle m'avait donné et puis euh... ben j'ai attendu la présentation »*.

Il s'en suit tout de même pour Anna & Barbara, une recherche d'information complémentaire.

2.1.3 : Recherche d'information plus concrète.

Nos deux étudiantes ont eu, chacune, une démarche différente pour obtenir de plus amples informations. Anna, a en quelque sorte, cherché à provoquer l'apport de nouvelles informations, dès le début de sa formation, A3 (20-22) : *« donc du coup j'me suis renseignée dès la première année sur toutes les possibilités que j'avais de me faire financer ma formation et j'suis tombée sur l'apprentissage et j'ai appris aprèsenfin au fil de mes recherches, que l'on pouvait le faire qu'à partir de la 3^{ème} année »*. Information qu'elle complète ultérieurement : A4 (30-31) *« Après j'suis allée chercher des informations au secrétariat auprès des formatrices qui m'ont dirigé vers Madame L et quand j'ai posé mes questions c'est là qu'on m'a informé que c'était qu'en 3^{ème} année et qu'on nous en parlerait ultérieurement »*.

Toutes les deux ont attendu le moment propice pour obtenir les informations fournies par les formateurs de l'IFSI. Pour Anna : A4 (32) *« du coup j'ai attendu que ce soit les profs qui viennent vers nous pour nous en parler »*. Pour Barbara cela se manifeste : B4 (28-29) *« Donc euh...c'est vrai que moi j'avais plutôt cette représentation là avant et euh...et donc c'est pour ça aussi que j'ai voulu en savoir un peu plus par rapport à ça. Sous quelle forme ça allait nous être présentés à*

nous ? » Complétant en B3 : (16-18) « ben j'ai attendu la présentation et là c'est pour ça que j'me suis inscrite entre autre pour avoir les informations supplémentaires par rapport à l'apprentissage parce qu'elle m'avait bien expliqué ce que c'était et euh...que j'étais potentiellement intéressée ».

Il résulte de cette première thématique que la notion d'apprentissage était à l'origine très vague, et que chaque étudiante a eu une démarche en son temps, pour évoluer dans sa représentation et mieux cerner cette spécificité. Il est évident que l'apprentissage dans la formation en soins infirmiers n'est pas très répandu, et il est donc logique que toutes les deux n'aient qu'une vague idée, au départ, de l'organisation de ce dispositif, et de ses particularités.

2.2 : Présentation de la formation par apprentissage

Dans ce thème, il ressort un grand nombre de sous thèmes qui sont abordés dans l'ensemble soit par l'une ou par l'autre des étudiantes. Il est relativement rare qu'elles se soient exprimées sur les mêmes sous thèmes. De ce fait notre analyse ne comportera que peu d'éléments comparatifs, opposables.

2.2.1 : Contrat

Cette spécificité a été retenue en première intention par Anna & Barbara ; elles l'expriment chacune d'un point de vue différent.

Anna a retenu : que le contrat est lié à un employeur : A6 (43-44) « *Ce que j'ai retenu de cette présentation c'était hum...c'était un contrat, avec un employeur, on faisait tous nos stages dans ce, avec cette même entreprise* » A7 (53-55) : « *quant on nous a présenté l'apprentissage les clauses du contrat c'est « vous faites tous vos stages dans l'entreprise, vous êtes payés, le CFA vous paye votre formation et vous devez un certain nombre de mois de travail une fois diplômés ».*

Barbara retient les mêmes informations : B3 (12-14) « *donc du coup, elle m'avait expliqué que c'était, euh...un contrat avec une clinique, euh...qui finançait pendant l'année et qui offrait potentiellement un contrat professionnalisant à la fin du, à la fin de la 3^{ème} année* ».

Anna interprète que le contrat est lié à une forme d'obligation « *vous nous devez* » à suivre, alors que Barbara l'évoque sous une forme plus professionnelle « *offrait potentiellement un contrat professionnalisant* ». Nous nous trouvons ici face

à deux interprétations très différentes de ce que peut représenter, pour chaque étudiante, l'impact d'un contrat.

2.2.2 : Particularité des différents établissements de santé / recherche de l'intérêt de l'offre.

Seule Barbara l'évoque : B5(32-34) « *on avait la possibilité d'avoir la présentation de plusieurs cliniques, euh, savoir c'que euh, elles allaient nous présenter les différences entre elles, enfin savoir vraiment les différences qu'il allait y avoir après entre chaque clinique. Euh...Pourquoi elles recherchaient des apprenties* ». Elle y explique pour elle son intérêt : B5 (35-36) « *de savoir aussi finalement les avantages qu'on allait avoir nous en tant qu'apprentis euh, par rapport à ce qu'elles allaient nous offrir donc c'est aussi pour ça que j'me suis inscrite* ». Elle reprend une nouvelle fois la notion d'offre, d'avantage, mettant en évidence le point de vue positif de ce dispositif.

2.2.3 : personnalisation

Anna dans sa verbalisation semble centrée sur elle. Elle a retenu cette présentation de l'apprentissage comme une formation personnalisée qu'elle verbalise ainsi : A6 (43-45) « *on faisait tous nos stages dans ce, avec cette même entreprise euh...c'était, on nous l'a présenté comme quelque chose de personnalisé, d'individualisé,*

Elle évoque même cet apprentissage comme une formation à la carte : A6 (45-46) « *un peu une année de formation entre guillemet à la carte en fonction dece que l'on devait valider, c'qui nous intéressait c'qu'on voulait faire* ».

2.2.4 : droit du travail/congés payés

Seule Anne évoque ce sous thème où elle fait le lien entre le droit aux congés payés (5 semaines) et l'emploi en qualité d'aide soignante (7 semaines) durant les congés scolaires (12 semaines) : A7 (55-57) « *Et on leur doit aussi des semaines en tant qu'aide soignante étant donné que, que c'est un contrat d'apprentissage donc on n'est considéré comme salarié donc on n'a droit qu'à 5 semaines de vacances* ». Comme vu précédemment, elle met en évidence la notion de devoir « *on leur doit* ».

2.2.5 démarche de présentation de l'établissement

Barbara retient que chaque établissement vient présenter sa dynamique pour permettre aux candidats de postuler ensuite pour l'établissement de leur choix : B14 (123-125) « *C'est fait par une démarche personnelle, à la base ils viennent nous présenter leurs établissements et en fonction de ça c'est à nous de prendre contact avec le directeur des soins où la cadre de santé qui s'occupe des recrutements* ».

2.2.6 : modalité de recrutement

Anna et Barbara ont retenu l'importance de la lettre de motivation, du *curriculum vitae*, et l'entretien, matérialisant les modalités de recrutement de la part de l'établissement.

Anna est synthétique : A18 (106-108) « *Euh, pour rentrer en apprentissage, il fallait qu'on envoie une lettre de motivation avec un curriculum vitae, aux directrices de soins des différents établissements qui nous intéressaient. Ensuite euh...si elles nous recontactaient, pour nous proposer un entretien il fallait les recontacter, pour se rendre à cet entretien* ».

Barbara met en évidence quelques éléments supplémentaires qui concernent :

- d'une part les motivations de l'étudiante pour la structure : B14 (125-139) « *Lettre de motivation et euh et C.V, à la suite de quoi on est contacté pour un entretien. Et au cours de l'entretien du coup on nous demande nos motivations enfin ça fait vraiment comme un entretien d'embauche. C'est-à-dire nos motivations par rapport euh, au choix de la structure, par rapport au choix de l'apprentissage et du coup ça pose aussi euh les modalités de l'apprentissage qui sont aussi différentes en fonctions des structures* ».
- d'autre part, le dossier scolaire qui peut être décisif : B19 (149-152) « *dans les 2 c'était euh... d'abord c'est l'entretien et ensuite c'est le dossier surtout, le dossier scolaire, avec euh les notes, les appréciations de stage, les appréciations d'années et euh enfin ça s'est fait beaucoup au dossier scolaire* ».

Barbara sera intéressée par ce dernier élément qui, pour elle, influencera un choix en cas de recrutement entre plusieurs candidats « *le dossier scolaire* ».

Anna semble plus orientée vers une projection professionnelle, tandis que Barbara paraît dans une dynamique plus scolaire.

2.2.7 : limites de fonctionnement

Chacune des deux étudiantes met en évidence une limite qui concerne les quatre domaines de stages obligatoires que doit accomplir tout étudiant durant sa formation, (coute durée, longue durée....., soins individuels ou collectifs sur des lieux de vie, santé mentale et psychiatrie)¹⁴⁸. Il existe donc selon les établissements un frein dans le recrutement à l'apprentissage.

Anna l'évoque du point de vue de l'étudiante et de son propre parcours de stage : A68 (365-366) « *C'est ça, 4 types de stage, c'était une autre des conditions que j'avais vous dire tout à l'heure d'ailleurs, c'est une autre des conditions pour rentrer en apprentissage fallait avoir parcouru les 4 terrains de stage* ». Elle l'argumente ainsi : A68 (367-368) « *Par exemple, une clinique de chirurgie, si on n'avait pas visité la psychiatrie où le lieu de vie, on pouvait pas postuler* ».

Barbara le formule sous le regard de l'établissement, mettant en quelque sorte un veto : B 40 (271-273) « *certaines établissements du coup vont fermer leur porte en disant ben voilà nous on a pas ce terrain de stage à vous proposer donc on peut pas vous prendre en apprentissage et qui d'autres alors là eux, vont pouvoir offrir c'est qui manque* ».

Au regard de ces limites imposées par le parcours de stage, une nouvelle fois chacune dans son discours renvoie à une perception différente. Pour Anna, il existe toujours la condition, alors que Barbara reconnaît la proposition et l'offre de stage.

Elles expriment le regret de ne pouvoir 'visiter' certains terrains de stage qui les auraient intéressées.

Pour Anna, cela s'exprime ainsi : A70 (385-388) « *moi par exemple j'aurais jamais fait de psychiatrie alors que, même si j'ai vu des pathologies de psychiatrie dans mes stages ben, bon le jeu en vaut la chandelle mais j'suis un peu déçue quand même parce que je voudrais sortir de l'école en étant censée pouvoir travailler en psychiatrie et ça sera pas le cas* ».

Pour Barbara, cela se traduit ainsi : B 58 (425-426) « *y a des terrains de stage que j'aurais bien aimé visiter que là du coup j'peux pas faire parce que j'suis en apprentissage* »

¹⁴⁸ Recueil des principaux textes relatifs à la formation préparant au diplôme d'Etat et à l'exercice de la profession, p 80.

Anna cible une autre limite qui ne lui semble pas très explicite, concernant l'organisation de ces parcours de stage : A67 (362-363) « *Euh.....Oui y a les...euh..j pense que.....Parfois y a des bidouillages mais par exemple euh...Sur les types de stages, le stage de longue durée, courte durée, psychiatrie et lieu dit* ». Elle ne donne pas de plus amples explications, mais insiste sur cette limite : A68 (371) « *Donc là ça j pense que c'est une des limites enfin on peut évoquerdes choses comme ça* ».

Anna comme Barbara, évoquent une limite à l'apprentissage concernant les terrains de stage. Précisons que ces mêmes limites se rencontrent chez tous les étudiants puisque la formation propose deux stages par année, ce qui contraint à des choix selon l'offre de stage d'une part et le parcours de formation individuel d'autre part.

2.2.8 : limites de compétences professionnelles

Faisant un lien avec les limites de fonctionnement et l'impossibilité d'effectuer un stage en psychiatrie, Anna relativise ses futures compétences professionnelles : A 70 (388-389) « *Mais bon pour en avoir parlé avec des intervenants de psychiatrie ils m'ont dit que « quand on avait envie d'apprendre euh.. .y'avait pas de problème on pouvait être formé sur le terrain » entre guillemet* ».

2.2.9 : orientation du parcours de stage préalable à l'apprentissage

Anna, dans ce contexte d'apprentissage et de passage obligé par les domaines de stage, pose une réflexion pour, selon elle, en limiter le dysfonctionnement : A70 (377-384) « *Ben j pense qu'en fait ça serait une bonne idée pour tout le monde, mais euh...pour que vraiment la 3^{ème} année puisse être consacrée au projet professionnel un peu plus. Oui, parce que même pour tout le monde parce que y a plusieurs personnes qui se sont retrouvées le bec dans l'eau entre guillemet, en début de 3^{ème} année parce qu'ils avaient passé ni psychiatrie ni lieu de vie, mais ils avaient fait 2 maisons de retraite et un seul stage en chirurgie pendant leurs stages donc j trouve que par rapport à ça, que ce soit pour l'organisation des stages j pense que ça serait important de faire les 4 types de stages avant* ».

Elle appuie sa réflexion par cette phrase : A70 (384-385) « *j pense que ça serait simplifier les choses que de faire les 4 types de stage au début* ».

Nous percevons chez Anna une frustration qu'elle argumente en la généralisant « *même pour tout le monde* ».

2.2.10 : parcours de stage

Anna, au regard des limites exprimées, aborde sans le nommer concrètement le ‘parcours’ de stage, organisable au sein d’une structure, d’un pôle, définit dans le référentiel de formation¹⁴⁹ afin de permettre à l’étudiant de diversifier ses apprentissages. Elle parle de stage coupé : A79 (457-459) *« je sais qu’il y a des étudiants qui carrément coupent leurs stages pour faire 2 stages bien différents d’ailleurs, c’est une des possibilités qu’on nous présente en nous présentant l’apprentissage »*.

2.2.11 : validation de stage

Poursuivant sa réflexion sur le parcours de stage aménageable, Anna pense que le découpage d’un stage n’est pas envisageable puisque selon elle : A79 (459) *« apparemment on ne peut pas avoir 2 bilans sur un même stage il ne peut y avoir deux bilans de stage »*.

Nous formulerons quelques remarques, en tenant compte du point de vue des étudiantes interviewées. Concernant le parcours de stage, celui s’organise en concertation entre l’IFSI, le terrain de stage et selon les éléments de compétences à acquérir par l’étudiant. Le référentiel de formation décrit clairement les différentes orientations envisageables pour faciliter les objectifs de professionnalisation¹⁵⁰.

En conclusion de cette thématique concernant la présentation par les établissements, pour accéder à l’apprentissage, ce qui se dégage de la compréhension de nos deux étudiantes, porte essentiellement sur :

- le contrat liant l’établissement employeur et l’apprenti
- les modalités de recrutement
- les limites liées aux domaines de stage

Les interventions des professionnels de santé, sont elles suffisamment explicites pour les candidats à l’apprentissage ? De plus amples informations sont elles relayées par l’IFSI et la formatrice référente de ce dispositif, auprès des étudiants ?

¹⁴⁹ Ibid. p 80

¹⁵⁰ Ibid. p 81

L'intérêt porté par les étudiants pour s'inscrire dans la formation par apprentissage, nous conduit à aborder ce qui les caractérise : leurs motivations.

Des entretiens effectués, nous avons mis en évidence deux types de motivations :

- la première concerne ce que nous avons envisagé, c'est-à-dire la motivation financière qui caractérise l'intérêt porté à ce dispositif.
- La seconde, beaucoup plus générale et pour laquelle nous étions en attente de renseignements.

2.3 : motivation financière de l'étudiant(e)

2.3.1 : intérêt premier

Pour Anna comme pour Barbara, la poursuite de la formation dans les meilleures conditions, passait incontestablement par la possibilité de trouver un financement suffisant. Ce dernier leur permettait de mettre un terme à un impératif d'alterner étude et travail « intérimaire » durant les week-ends et les vacances.

Toutes les deux l'expriment de façon très explicite et en relation avec une expérience antérieure, qu'elles souhaitent ne pas reproduire.

Anna interprète cette motivation sous l'axe de fatigabilité, qu'elle décline ainsi : A3 (17-18) « *dès que j'suis rentrée dans la formation y a l'aspect financier qui m'intéressait beaucoup parce que pendant mes...quand j'suis rentrée en formation je travaillais à côté les week-ends, dans une banque, et euh...j'me suis rendue compte au fil du temps que le travail, plus les études, ça me fatiguait énormément* ».

Barbara ne cherche à formuler aucune argumentation, elle stipule : B27 (182-185) « *c'était par rapport au fait que du coup moi déjà depuis, même avant de commencer l'école d'infirmière, je travaillais déjà euh, en plus de mes études pour pouvoir financer mes études euh...etc et notamment depuis qu'j'suis en école d'infirmière je travaillais tous les week-ends et pendant les vacances scolaires* ».

Anna renforce son intérêt pour cette motivation financière, par une évidence et une chance, qu'elle nous livre en A5 (36-38) « *oh j'me suis même pas posée la question parce que pour moi c'était une évidence mais alors d'avoir cette chance proposée, c'étais sûre je sais même pas enfin dès que j'ai su que ça existait j'ai voulu le faire en faite, parce que déjà au début c'était purement financier* ».

Elle démontre par ailleurs sa volonté à s'inscrire dans cet apprentissage puisqu'elle nous informe de ses démarches entreprises : A23 (126-127) « *D'accord, j'ai*

postulé pour 5 établissements, euh, parce que j'avais vraiment besoin d'argent..... Et vraiment envie d'arrêter mon p'tit travail ».

Il est très intéressant de prendre en considération le point de vue de ces deux étudiantes, qui, lors de notre entretien avaient environ six mois de recul sur le dispositif, et donc, étaient en mesure, sans insistance de notre part d'évoquer le bénéfice obtenu. Il est pour elles deux, similaire et argumenté comme suit :

Pour Anna : A34 (186-188) « *A titre personnel ça m'a changé la vie parce déjà j'travaillais plus à côté et, j'travaillais plus à côté et du coup j'avais quadruplé mon salaire donc ...ça a tout changé pour moi, bon je sais que j'en reviens toujours à l'aspect financier mais vraiment ».*

Pour Barbara : B27 (185-186) « *L'apprentissage du coup m'a apporté un salaire plus élevé que c'que j'touchais en travaillant tous les week-ends ».*

A travers la formulation par les étudiantes de l'intérêt porté à ce sous thème, nous pouvons reprendre certains éléments qui avaient été mis en évidence dans le concept de motivation.

Dans la situation décrite par nos étudiantes nous retrouvons dans leur volonté à devenir apprenties les notions de besoin actuel ou futur mobilisant un comportement ; ce qu'elles décrivent et nous l'avons déjà formalisé en page 50 de notre travail par Donnadieu, Genthon et Vial : « *ce n'est pas le passé du sujet en apprentissage, ni le présent avec son niveau initial qui les intéresse, mais le futur, le devenir* »¹⁵¹.

Une autre dimension de la motivation est omni présente, celle du sens donné pour atteindre un but, dont Alex Mucchielli fait référence en page 50 de notre travail « *qu'un besoin est donc un état de tension insatisfaisant lié à une nécessité (biologique, psychologique, sociologique) essentielle, orientée vers une catégorie d'objets satisfaisants, qui pousse l'individu à rechercher un état d'équilibre plus satisfaisant, par l'atteinte d'objets appartenant à un certain ensemble* »¹⁵².

Ces besoins, comportements, sens, objectifs, nous renvoient également à la théorie d'équilibration de Piaget.

2.3.2 : intérêts secondaires

¹⁵¹ Donnadieu, B ; Genthon, M ; Vial, M. 1998, *op.cit*, p 42

¹⁵² Mucchielli, Alex. 1983, *op.cit*, p 85

Consécutivement à la présentation faite sur l'apprentissage, Anna a renforcé son intérêt pour ce dispositif de formation en intégrant un second centre d'intérêt qui concerne l'établissement de santé lui-même. Elle le dit dans ces termes : A5 (39-40) « *après on nous a expliqué plus le fonctionnement de ce type de formation et euh...ça m'a d'autant plus intéressée que le fait de faire tous mes stages dans la même structure* ». Poursuivant : A 26 (106-108) « *Ben j'ai postulé quand même parce qu'au bout d'un moment enfin c'est la raison avant tout euh...(.) à premier abord mais elles sont, elles ont des grandes cliniques sur (X) un grand choix de services* ».

Un autre centre d'intérêt commun à nos deux étudiantes correspond à un espace de liberté, de répit, de confort durant les études, puisque n'étant plus contraintes de travailler tous les week-ends. Ces autres centres d'intérêts sont exprimés d'une part pour Anna en A37 (195-197) « *Bon voilà ça permet de mieux se concentrer sur ses études, enfin tout le temps que je ne passe pas à travailler pour gagner de l'argent, j ne passe pas non plus à travailler mes cours mais bon quand même ça..ça libère du temps, ça libère l'esprit aussi donc* ». Elle complète sa réflexion : A38 (199-200) « *Hum...ben oui j pense que d'avoir une paye qui tombe tous les mois alors qu'on est étudiant c'est toujours très confortable* ».

D'autre part, pour Barbara en B27 (186-189) « *Y a des week-ends de libres le travail à fournir en contrepartie de l'apprentissage et euh... C'n'est à faire, euh...que pendant les vacances scolaires donc euh...Y avait cet aspect là aussi qui fait que ça permet un repos et du coup une vie privée plus importante par rapport à ça* ».

Anna, dans l'entretien, a exposé que l'apprentissage pour elle, consistait à obtenir une rémunération, favorisant secondairement un espace de liberté dans sa formation. Cependant, elle a dans le cadre de cette motivation première, fait une transition importante vers d'autres sources de motivations qu'elle ne soupçonnait pas. Elle aborde cela en A27 (149) « *ben je ne recherchais pas autre chose mais j'y ai trouvé d'autres choses* ».

Même si elle ne l'a pas formulé, nous allons voir que Barbara aussi a découvert d'autres sources de motivations.

2.4 : autres motivations de l'étudiante

A travers le décryptage de ce thème, nous explorerons les perspectives qui ont été illustrées dans le concept de motivation. Nos deux étudiantes vont mettre en exergue leurs motivations intrinsèques et extrinsèques.

2.4.1 : sécurité / mise en confiance

Ce sous terme est intervenu très tôt dans les entretiens. Pour les étudiantes, il est nécessaire de se sentir en confiance. En effet, devant effectuer l'ensemble de leurs stages dans le même établissement, il est impératif que les meilleures conditions soient réunies. Toutes les deux l'expriment simplement, mais avec insistance avec le mot 'rassurant'. Anna l'exprime en A6 (50-51) : « *Et aussi le fait de prendre son premier poste dans un établissement connu ça c'est rassurant même très rassurant* ». Cette confiance trouvée est ensuite précisée : A28 (158-159) « *j'ai trouvé ça, une bonne ambiance ça aide, ça m'aide beaucoup à prendre confiance en moi en fait, parce que les gens je les connais, le service où je vais* ». Barbara le formule aussi à deux reprises : B34 (215-216) « *j'trouve que du coup quand on arrive c'est beaucoup plus rassurant parce qu'on sait déjà les lieux, on sait comment ça s'passe, et euh...enfin c'est beaucoup plus rassurant* », puis en B8 (68-69) « *Donc y'avait ce côté pour moi du coup, rassurant du point de vue de la formation et du point de vue future professionnelle* ».

Nous remarquerons que le regard d'Anna se porte sur la connaissance de l'établissement, du service et des personnels pour la mise en confiance. Barbara, quant à elle, relie son point de vue aux lieux, à la formation et à l'avenir professionnel.

2.4.2 : découverte du fonctionnement de la structure

La connaissance de l'établissement est ici prégnante par Barbara qui la formalise comme un préalable à son apprentissage. Ce qui lui paraît important est de découvrir l'établissement par l'intermédiaire de son statut d'Aide Soignante, avant de démarrer son apprentissage. Cela se traduit ainsi : B 34 (209-215) « *Pour euh...Là on a commencé euh la formation de 3^{ème} année au mois de septembre, notre contrat d'apprentissage a commencé au mois de juillet d'avant, donc du coup euh dans mon cas, moi j'ai commencé à faire mes 7 semaines à partir du mois de juillet donc 2011, et euh là ça a permis de ben, connaître la structure, de la découvrir un peu avant de devenir étudiant infirmier de 3^{ème} année en apprentissage dans la structure on est aide soignante dans la structure et du coup ça permet de connaître l'établissement, de*

commencer un p'tit peu à connaître les personnes qui y travaillent et euh...Et puis ben de voilà de mieux connaître le fonctionnement de l'établissement ça permet de voir un p'tit peu, un p'tit peu tout ça »

Anna n'aura pas évoqué ce sujet.

2.4.3 : encadrement / communication

Nous n'aurons ici que l'avis de Barbara et nous ne pourrions donc en retirer que peu d'enseignement sur ce qui, en deux phrases, évoque ces deux notions et dont les éléments de réponse de l'entretien manquent de consistance : B8 (66-67) «*Que ça sous entend ben aussi le fait que finalement la formation elle soit vraiment euh...Hyper encadrante . B13 (119) « J pense que la communication elle est facilitée par rapport à ça. Hum ».*

2.4.4 : valeurs des établissements

Cet item n'est exprimé que par Barbara. Elle précise que sa motivation à postuler pour tel établissement dépendait prioritairement des valeurs que pouvaient lui être véhiculées par celui-ci lors de la présentation aux candidats. Cette notion de valeur est exprimée à deux reprises : B8 (70-74) «*par rapport aussi aux présentations des différentes cliniques euh...c qui a orienté aussi mon choix de, d'envoyer les courriers pour me présenter en tant qu'apprentie c'était vraiment les valeurs qui étaient véhiculées par la clinique et euh... et la mentalité générale de l'établissement ».* Une autre motivation, évoquée précédemment, est celle de l'offre de stage : B8 (72-73) «*euh...enfin de c qui était proposé d'une comme service, et de 2 les valeurs ...Enfin pour moi c'était aussi important de voir les valeurs euh ».*

2.4.5 : intégration professionnelle

Ce sous thème est décrit succinctement par nos deux étudiantes. Elles ne donnent que peu d'éléments significatifs. Anna est dans une certaine réflexion quant à l'attitude des professionnels sur la différence d'intégration dans le service entre stagiaires et apprenties. Elle note qu'une autre dynamique se crée du fait d'être apprentie, et cherche à minimiser cette différence de rapport professionnel, afin de ne pas stigmatiser la position qui est la sienne : A 28 (113-116) «*j compare avec d'autres étudiantes qui sont pas en apprentissage à chaque fois et j me dis, est-ce que les professionnels ont un comportement différent avec moi qu'avec l'autre étudiante ? Alors euh...oui un p'tit peu mais c'est pas du tout discriminant pour l'autre étudiante*

à chaque fois, mais j’remarque que, j’suis pas favorisée mais... y a une ambiance qui s’est créée ».

De son côté Barbara manifeste sa satisfaction à être intégrée à l’équipe. Elle fait un comparatif entre ses deux derniers stages, l’un comme stagiaire et le dernier comme apprentie : B88 (560-565) *« j’suis contente de l’avoir fait et que du coup si c’était à refaire j’le recommencerais parce que euh, parce que j’ai vraiment eu cette impression là. Moi j’ai commencé mon stage c’était un peu différent mais le dernier stage que j’ai passé j’ai eu vraiment l’impression d’être intégrée à l’équipe et en...de pouvoir en plus, euh,, émettre des suggestions d’embauches derrière, dans le sens où comme mon stage c’est très très bien passé j’ai eu de bons retours aussi bien des infirmières que de la cadre de santé du service »*

Elle décrit principalement le fait d’avoir la possibilité par l’intégration de l’équipe, de débiter une négociation pour son avenir professionnel.

2.4.6 : négociation

Barbara est la seule qui commente les négociations qu’elle a menées pour réaliser un stage dans un service pour lequel elle avait des objectifs, mais qu’elle ne nomme pas : B89 (573-575) *« du coup j’ai pu faire mon stage dans le service d’oncologie ça a été une demande quand j’ai commencé mon apprentissage et ça été possible, du coup j’ai passé 10 semaines dans le service d’oncologie euh au cours duquel du coup, euh, enfin ça c’est pareil, c’est aussi un avantage de l’apprentissage ».*

Concernant l’évocation de Barbara au sujet de l’avantage proposé par l’apprentissage de pouvoir effectuer un stage dans un service spécifique, nous précisons que cela est tout autant possible pour tout autre étudiant dès l’instant où il en fait la demande et que celle-ci est motivée.

Notre étudiante apprentie évoque une autre négociation ; celle-ci est en lien avec le contrat d’apprentissage qui ne prend en compte que la période de formation et l’engagement moral de l’étudiant pour postuler ensuite dans l’établissement qui l’a formée.

Barbara se projette donc sur l’après apprentissage, mais pourra négocier, certainement, au cours de la formation : B 95 (620-625) *« normalement on doit avoir un entretien avec le directeur des centres d’établissement, (...) pour justement savoir*

comment ça va se passer après le diplôme euh, moi je sais que dans mon cas je vais expliquer aussi dans quelle direction j'aimerai m'orienter. C'est-à-dire plus voilà c'est-à-dire la médecine et l'accompagnement de la pathologie chronique où alors, si jamais vous avez des postes à pourvoir dans ce genre de branches là moi j'suis fortement intéressée ».

2.4.7 : projet professionnel

Nos étudiantes apprenties se retrouvent à travers cet item dans une autre des caractéristiques spécifiques de la motivation. En effet, comme nous l'avons déjà évoqué avec Michel Crozier, la notion temporelle est importante : *« seul le projet de vie peut donner un sens à l'existence, être une réponse à l'angoisse du devenir et être dynamogène. Car il est tout d'abord une conduite d'anticipation, supposant le pouvoir de se représenter l'inactuel, d'imaginer le temps du futur ».*

. De même nous rappellerons le point de vue de Donnadieu, Genthon et Vial pour qui *« la formation professionnelle ne consiste pas seulement à acquérir des savoirs mais à se questionner sur soi, à se donner un projet ».*

Anna est déjà très orientée dans sa perspective d'avenir. Si sa motivation première était le financement, elle laisse penser que ce financement lui sert de support pour aller au terme de sa formation et ensuite pouvoir orienter son projet professionnel, comme elle le dit, où elle veut, quand elle veut : A77 (435-437) *« si j'suis rentrée dans la formation mais comme infirmière c'est parce que le secteur m'intéresse, l'action, le social tout ça, mais aussi parce que j'aurai du travail où j'veux quand j'veux, »,* en A77 (440-442) *« après on peut le faire même partout dans le monde et j'trouve que c'est une chance et c'est l'intérêt de ce, un des principaux intérêts de ce métier j'trouve que c'est ça c'est pouvoir aller soigner partoutoù l'on veut qui on veut ».*

Il semble qu'elle ait besoin d'un espace de liberté, de ne pas se retrouver enfermée, dès son diplôme obtenu, dans un service.

Dans la verbalisation de son projet professionnel, Barbara se projette dans la continuité post apprentissage, où pour elle les négociations en lien avec le devenir professionnel sont ancrées dès le début de l'engagement réciproque. Elle le stipule dans le temps dès le démarrage de l'apprentissage : B8 (61-63) *« Au départ moi du coup euh, j'researchais d'une part, moi y'avait le côté professionnalisant de la formation*

en apprentissage c'est-à-dire tout le suivi qui est du coup plus approfondi quand on est en apprentissage », elle poursuit plus loin, lors de l'entretien : B38 (263-265) « *dans notre cas à nous, là on a su au départ c'qui y avait comme services dans l'établissement donc on peut aussi émettre des souhaits par rapport à notre futur projet professionnel, et qu'est du coup beaucoup plus entendu* ».

Elle formule ensuite l'hypothèse que le fait d'être déjà dans l'établissement en qualité de stagiaire, dans un service qui l'intéresse comme future professionnelle, favorise son embauche dans ce même service, surtout si le stage en question s'est correctement déroulé. Elle l'évoque en B88 (562-569) : « *de pouvoir en plus, euh,, émettre des suggestions d'embauche derrière, dans le sens où comme mon stage c'est très très bien passé j'ai eu de bons retours aussi bien des infirmières que de la cadre de santé du service, hors du coup laisser aussi mon projet professionnel dans lequel j'ai fait mon stage et donc du coup ça permet plus facilement de dire « bon ben voilà euh, moi j'suis apprentie dans la clinique ça veut dire que dans 6 mois j'suis encore chez vous si jamais vous avez une petite place moi j'veux passer l'entretien et j'veux venir dans votre service quoi* » et ça, ça facilite grandement les choses quoi ».

Durant sa formation, son projet professionnel se précise, comme elle l'explique, lorsqu'elle peut effectuer un stage dans le service qu'elle souhaite, et donne le sentiment du devoir accompli dès lors que le stage en question a été réalisé : B89 (572-573) « *Moi mon projet professionnel c'était surtout sur l'accompagnement des pathologies chroniques et notamment l'oncologie donc du coup j'ai pu faire mon stage dans le service d'oncologie* ». Cela conforte ainsi son projet professionnel : B89 (583-588) « *Et donc du coup moi ça m'a offert la possibilité de découvrir vraiment c'que c'était l'oncologie parce que j'en avais jamais fait et euh de m'rendre compte que (...) c'était vraiment là mon projet professionnel j'en ai discuté avec les infirmières et avec la cadre de santé* ».

Barbara a conscience que le stage effectué confirmant son orientation professionnelle n'est qu'une étape vers le chemin qui peut la conduire à obtenir un poste dans ce type de service : B95 (620-625) « *normalement on doit avoir un entretien avec le directeur des centres d'établissements, pour euh, évaluer un p'tit peu enfin j'sais pas exactement comment ça va se passer parce qu'on l'a pas eu mais oui on nous avait dit qu'on aurait un entretien pour justement savoir comment ça va se passer après le diplôme* ».

Elle sait que sa motivation ne dépend pas uniquement d'elle, mais qu'elle est soumise aux besoins de l'établissement ; elle devra renégocier, ré-argumenter son choix pour obtenir un poste dans l'établissement « formateur », et dans le service qui l'intéresse : *« moi je sais que dans mon cas je vais expliquer aussi dans quelle direction j'aimerais m'orienter. C'est-à-dire plus voilà c'est-à-dire la médecine et l'accompagnement de la pathologie chronique où alors, si jamais vous avez des postes à pourvoir dans ce genre de branches là moi j'suis fortement intéressée, oui ça se termine aussi comme ça ».*

Nos entretiens nous ont conduits, dans un premier temps, à permettre l'expression des étudiantes apprenties sur leurs motivations ; nous les avons classées en deux catégories : l'une financière, l'autre qui apporte une satisfaction ultérieure, toutes deux considérées comme motivation intrinsèque (certains éléments exposés par les étudiantes appartiennent également à une motivation extrinsèque).

Nous reprendrons la définition du dictionnaire de pédagogie, citée dans notre travail en page 43 : *« La motivation intrinsèque, concerne les comportements qui amènent à des satisfactions personnelles sans attente de récompenses et la motivation extrinsèque se définit dans la récompense de l'action, que ce soit en terme économique ou social ».*

Lors de nos entretiens, nous avons souhaité obtenir le point de vue de chaque apprentie sur les motivations des établissements qui proposent la formation par apprentissage. Dans ce contexte, nous soulignerons les motivations extrinsèques, dont les apprenties n'ont pas nécessairement consciences.

2.5 : motivation de l'établissement de santé selon l'étudiante

L'objet de notre travail était axé sur l'étudiante comme actrice principale de la formation par apprentissage ; cela prend nécessairement en compte les autres acteurs. Il nous paraît primordial, à travers le prisme des étudiantes d'avoir un regard sur ce qui s'en dégage de leur part. Notre projection dans une continuité du travail présenté, pourrait donc prendre tout son sens auprès des établissements impliqués.

2.5.1 : modalité de recrutement

Dans le discours d'Anna, reviennent fréquemment des termes très directifs, affirmatifs : A13 (58) « *c'est fonction aussi surtout de ce que veut l'employeur* ». (Il ne peut en être autrement, dans tout recrutement c'est l'intéressé qui fait son choix).

Une condition *sine qua non* à l'apprentissage, pour certains établissements, interpelle communément nos deux étudiantes : A 18 (81-82) « *certaines cliniques avaient comme conditions, que nous ayons validé toutes nos unités dans les conditions d'enseignement au moment du postula donc pour postuler il fallait avoir validé toute sa 1ère et sa 2^{ème} année* ». B 22 (162-165) « *mais y a certaines cliniques qui précisent avant de faire les lettres et les courriers, euh...de, que par exemple si y a un certain nombre de rattrapages c'est même pas la peine de postuler chez eux. Donc euh, même si y en a un seul c'est même pas la peine non plus de postuler* ».

Anna verbalise la différence entre les établissements dans leur modalité de recrutement, en n'orientant son argumentation que vers les établissements posant des conditions ; il s'agit là d'un choix d'établissement qu'il est légitime, pour l'étudiante, de remettre en cause, ne connaissant pas concrètement les objectifs des établissements, même si elle tente de se positionner comme employeur : A 19 (86) « *enfin, moi, j'serais patron de clinique j'réfléchirai comme ça* ». De son côté Barbara, ne veut pas parler au nom d'un responsable d'établissement : B 20 (155-159) « *y a le ressenti par rapport à l'entretien d'embauche, donc euh ça après j'peux pas parler à la place de l'employeur,* » cependant, elle émet quelques hypothèses : « *mais bon, y a tout ce qui va être motivationnel ? Postures euh je suppose. Euh l'entretien en tant que tel, et de l'autre part y a, si jamais la balance est un peu juste entre 2 personnes par rapport aux motivations et par rapport à l'entretien, euh...c'est le..le dossier scolaire le meilleur qui sera prit* ».

Au regard de la présentation des établissements Barbara considère certains d'entre eux comme des agents commerciaux : A 23 (97-98) « *très bons vendeurs à vouloir vraiment nous faire venir, Très agréables* », mais nullement dans la négociation : A 23 (98-100) « *très ancrés sur leurs positions, très ancrés sur leurs critères, très sélectifs euh... non ! J'veux pas d'ça pas d'ça pas d'ça...c'est hors de question c'est même pas la peine d'envoyer vos dossiers, vraiment très sélectifs* ». Elle reprend à deux reprises l'adjectif 'sélectif', qui au final, correspond bien, lorsque l'employeur a un choix à effectuer.

2.5.2 : intérêt institutionnel

Les points de vue de nos deux étudiantes sont très opposés, et renvoient bien au fonctionnement, que chacune d'elle nous laisse percevoir depuis le début de cette analyse.

Anna met en avant l'importance de la dynamique personnelle de l'établissement : A19 (84-86) « *j pense qu'ils veulent un retour sur l'investissement enfin ils veulent mettre le plus de chances possibles pour eux d'avoir vraiment un infirmier diplômé et qu'ils aient formés, qui connaisse leurs cliniques et mettent après à disposition pour le nombre de mois dus* ». Elle fait référence sans les nommer, au contrat de travail et aux congés payés : A71 (302-306) « *déjà j pense que...euh...ça leur fait 4 semaines pour nous faire travailler en tant qu'aides soignantes, c'est un p'tit avantage mais j pense que c'est pas négligeable* ». Puis se projette comme professionnelle dont le parcours d'apprenti favorisera la disponibilité « *ensuite une fois qu'on est diplômée ils sont sûrs d'avoir quelqu'un pendant 11 mois et quelqu'un qu'on peut former enfin ils n'iront pas mettre de doublon dessus. Quelqu'un qui sera à l'aise dans la clinique déjà directement. Euh...quelqu'un qui aura tourné sur plusieurs postes déjà, même en tant qu'étudiante mais quand même et qui sera plus où moins apte à travailler dans plusieurs services* » elle exprime même une certaine employabilité « *puis surtout quelqu'un qu'ils mettent où ils veulent. Enfin aussi et surtout quelqu'un qu'ils mettent où ils veulent aussi, surtout, où ils veulent parce qu'on n'a pas forcément toujours le choix de son futur poste* ». Ce point de vue est repris en A 72(309-311) « *j pense aussi qu'on sera gentiment orienté vers un poste* » elle argumente : « *Donc par exemple, j prends l'exemple d'un des apprentis de cette clinique, euh... ça fait plusieurs fois que la directrice lui fait sous entendre qu'il irait au bloc alors qu'il en a pas du tout envie d'y aller et qu' il lui a dit* ».

Barbara se projette également comme future professionnelle. Elle oriente l'intérêt de l'établissement sur la connaissance de celui-ci par l'apprentie : B6 (40-44) « *certaines ont expliqué que du coup ça permettait d'avoir euh justement d'obtenir un contrat dans la clinique et, euh... d'avoir une bonne connaissance de l'établissement* » Ce qui est pour Barbara un autre atout au-delà de la connaissance de l'établissement, concerne ses valeurs : « *et que du coup une fois diplômée euh, on a la connaissance des valeurs de...de la, de l'établissement de celui qui nous*

embauche. Que pour eux finalement euh c'est quelqu'un qui connaît l'établissement, qui va savoir le fonctionnement de la clinique, les valeurs. les valeurs acquises ».

Elle reprendra plus tard cette argumentation : B81 (525-529) « *c'est pareil j'trouve pas le bon mot, euh...mais du coup lui apporter aussi des valeurs qui, qui veulent...par lesquelles ils veulent que euh, enfin par lequel la clinique veut véhiculer en fait, et donc du coup la personne va être formée à ça pendant longtemps, c'qui veut dire qu'une fois diplômée elle gardera ses valeurs là, et elle gardera les valeurs de la clinique et qu'elle veut que la clinique où l'établissement veut véhiculer hum...par rapport à, par rapport aux images enfin j'veux dire les images des établissements sont hyper importantes aussi ».* Ce point de vue sera repris : B 77 (496) « *voilà dans le sens où du coup, la personne va connaître l'établissement, les....j'me répète j'suis désolée ».*

La connaissance de l'établissement est importante pour Barbara, il concerne. Elle le précise dans l'extrait qui suit à quatre reprises et le sous entend par d'autres adjectifs : B7 (51-57) « *là c'est d'un point de vue professionnel, c'est-à-dire qu'on est moins perdue euh...moins perdue en arrivant sur le terrain, on connaît déjà les, enfin on est connu du coup des professionnels qui sont sur la clinique et nous aussi qu'on connaît la structure »*, cette connaissance à donc un autre intérêt, plus professionnel « *donc j'pense on est plus efficient plus rapidement (...)* ».

Au regard de la connaissance de l'établissement, de ses valeurs, dans une projection professionnelle Barbara évoque une intégration facilitée : B 78 (494) « *du coup voilà enfin l'intégration au sein de l'établissement soit beaucoup plus facile »*, ainsi que des démarches administratives simplifiées pour le recrutement : B 78(494-499) « *une fois le diplôme en poche quoi, entre guillemets, que aussi du coup ils n'ont pas beaucoup, pour moi la démarche de faire les entretiens (...) pour tous les professionnels et les futurs professionnels qui vont avoir leurs diplômes donc (...) du coup y a une démarche de moins à faire par rapport à ça au moins du coup il reste juste à réenclencher le contrat auprès de la, auprès de l'établissement, euh,et pas à faire des entretiens ».*

Elle indique secondairement que la démarche consiste en une période d'essai citée à deux reprises : B 78 (499) « *finallement ça fait un peu une grosse période d'essai quoi »* et B 81 (520) « *les périodes d'essais (...) peut-être qu'il y a un aspect*

financier de côté-là aussi (...), j pense que globalement c'est ça quoi, c'est....embaucher quelqu'un qu'ils connaissent ».

Le regard des deux étudiantes, ayant intégré le dispositif, nous donne deux interprétations différentes de la motivation d'un établissement à recruter des apprenties. Si toutes les deux évoquent une meilleure connaissance de la structure grâce aux stages d'apprentissage et à l'emploi comme Aide Soignante, chacune, perçoit en second, le dispositif sous un axe différent dans l'intérêt qu'il suscite. Selon Anna l'intérêt est presque exclusivement pour l'entreprise, et pour Barbara il sert tout à la fois l'intérêt de l'établissement et de la future professionnelle.

Au-delà des motivations des apprenties et de celles « perçues » de leur part pour les établissements de santé, lors des entretiens, nous souhaitons recueillir des éléments d'informations sur l'accompagnement des professionnels dans cet apprentissage. Cet accompagnement est en lien d'une part, avec le stage, d'autre part, avec le formateur référent.

2.6 : accompagnement de l'apprentissage sur le terrain de stage

Faisons référence à André Geay qui dans son ouvrage sur l'alternance, démontre qu'il faut toujours prendre en compte le contexte. *« dans les situations de travail comme dans la vie, on apprend par apprentissage expérientiel (stratégie réussir pour comprendre), à ses risques et périls en direct avec l'environnement »*¹⁵³.

2.6.1 / connaissance de l'établissement et des personnels

Anna l'évoque très rapidement à travers l'intérêt porté à la durée de présence dans l'établissement : A5 (29) *« ça m'a d'autant plus intéressée que le fait de faire tous mes stages dans la même structure »*, à son statut d'Aide Soignante : A 28 (118-121) *« vu que j'fais des semaines en tant qu'aide soignante et en général je ne fais pas toute la semaine dans le même service on bouche un peu les trous vu que c'est ponctuel j'vais tourner dans pas mal de services les équipes on s'croise on s'recroise, on se renseigne des patients et du coup j'commence à connaître pas mal de monde dans les cliniques et c'est très très agréable »*.

¹⁵³Geay, A. 1998. *L'école de l'alternance*, Paris, Edition l'Harmattan, p.116.

2.6.2 : statut Aide-Soignante/Apprentie/étudiante et positionnement professionnel

Le fait d'être alternativement, Aide Soignante ou étudiante apprentie, ne pose aucun problème à nos deux apprenties. Elles nous démontrent avec précision et clarté leur regard sur ce fonctionnement : B36 (224-225) « *Personnellement moi ça n'me pose pas de problèmes dans le sens où euh, du coup les professionnelles sur le terrain savent que on est apprentie et encore étudiante* », puis : A 28 (121-122) « *Comme quand j'suis en tant qu'aide soignante j'suis en tant que collègue, et quand j'suis en tant qu'étudiante j'suis en tant qu'étudiante mais j'suis en tant que ex collègue aide soignante et future collègue infirmière* ».

Barbara donne d'entrée son propre ressenti puis évoque l'intérêt de bien poser au préalable le cadre : B 36 (226-230) « *Ils savent que du coup ben voilà on est aide soignante et du coup la limite est très bien faite, enfin j'veux dire y a pas, j'ai pas ressenti du tout de soucis par rapport à ça enfin...même euh quand on revient étudiant-infirmier après avoir travaillé en tant qu'aide soignante ça ne pose pas du tout de soucis au niveau des défis euh d'à partir du moment où on a bien expliqué la différence entre les deux, personnellement moi j'ai pas du tout ressenti de difficultés par rapport à ça* ».

En rapport avec ce statut qu'elles ont clairement identifié, l'une comme l'autre sont en capacité, selon la situation, d'adopter un positionnement favorisant leurs acquisitions de compétences. Pour Anna cela se traduit durant l'activité d'Aide Soignante, avec la sollicitation des infirmières à lui faire découvrir de nouveaux actes techniques : A 30 (127-129) « *par exemple quand j'suis en tant qu'aide soignante euh...il arrive que quand il y a un soin qui sort un peu de l'ordinaire « ah ben viens voir ça car tu le verras pas souvent » parce qu'ils savent que j'suis en formation d'infirmière donc euh..J peux poser des questions comme si j'étais étudiante infirmière bien sûr* », elle fait par ailleurs attention à ne pas, dans cette situation, outrepasser ses compétences : « *j'fais pas les actes d'infirmière parce que c'est illégal* ».

Barbara ne précise pas dans quel contexte elle se situe, cependant elle est catégorique dans son positionnement : B52 (364-367) « *C'est pas un métier qui comporte pas de risques euh bien au contraire, et on peut pas dire à quelqu'un « bon ben ça va aller » sur le terrain y a des, y a beaucoup trop de conséquences et ça peut pas se passer comme ça quoi* », elle argumente sa réflexion par une exigence requise

qu'elle met évidemment au service du patient : B53 (374-377) « *Mais euh, personnellement j'trouve que c'est le niveau d'exigence qui est intéressant dans le sens, où justement c'est ça qui va faire que, plus on est exigeant et dans mon cas, plus on va voir pour retrancher ses limites et on va dire « bon ben voilà faut que je pousse un maximum pour que ce soit nickel et que le patient du coup ait une prise en charge optimale à tous les niveaux quoi »*. Elle est consciente que le statut d'apprentie ne peut pas lui octroyer quelque faveur que ce soit : B52 (361-362) « *c'est pas parce qu'on est apprentie dans un établissement que on doit être favorisée par rapport au reste euh, j'veux dire le professionnalisme ça marche pas comme ça dans l'ensemble »*.

2.6.3 : Acteur de Formation : curiosité intellectuelle et implication professionnelle

La curiosité intellectuelle et l'implication professionnelle est très prégnante chez Anna. Par ailleurs, elle indique que sa position d'Aide Soignante lui est favorable dans cette situation : A 31 (131-132) « *J'peux poser toutes les questions j'peux assister à tout ce que je veux voir tant que mon travail d'aide soignante est fait enfin j'peux enfincontinuer ma formation pendant mes heures de travail ou presque »*. Elle précise cependant, que quel que soit son statut, c'est sa nature qui la pousse à la curiosité : A30 (178-180) « *si j'étais pas étudiante infirmière vu que j'étais curieuse quand même ben j'pense qu'ils me laisseraient quand même à partir du moment où le travail est fait »*. Elle poursuit cet item par ce dernier point de vue : A 41 (158-160) « *j'ai toujours été apprentie dans cette clinique euh...après...non enfin dans l'encadrement non je n'sais pas. Oui j'ai un très bon encadrement mais euh...enfin j'le provoque un peu aussi parce que je le demande, j'suis demandeuse de bilans, j'me remets en question le plus souvent possible euh... donc j'suis assez demandeuse d'encadrement »*.

Barbara est plus évasive sur ce sujet, son argumentation manque d'éléments concrets : B90 (594-595) « *j'ai pu m'améliorer grandement, euh, sur le point de vue ben de relationnel, parce que c'est un service où le relationnel est énorme et du coup euh, donc là c'est pareil on voit aussi différentes choses, j'ai pu aussi m'impliquer dans des démarches de soins palliatifs »*.

Dans la réforme en soins infirmiers de 2009, la posture de l'étudiant est formalisée. Celui-ci est amené à devenir un praticien autonome, responsable et réflexif¹⁵⁴. Nos deux apprenties s'inscrivent tout à fait dans ce schéma.

2.6.4 : négociation

L'apprentissage semble, pour nos apprenties, permettre la négociation pour favoriser l'acquisition de compétences, en leur offrant la possibilité de choisir tel ou tel stage en fonction de leur souhait.

Toutes les deux sont unanimes sur ce point de vue : A14 (61) « *on peut un peu choisir nos derniers stage* » : B 50 (337) « *c'est vrai que ça dépend de la structure* ».

Anna précise son discours : A15 (64-65) « *La directrice de la clinique..... Enfin voilà, elle nous a reçu dans son bureau, elle nous a dit « voilà pour tel stage j'ai des places dans tel service, tel service, tel service, vous avez après les places là là là là...qu'est-ce que vous voudriez ? Dans quel ordre ? Euh... et on a pu faire nos demandes ».*

Il existe cependant une petite divergence dans l'intérêt à cette négociation, car comme le décrit Anna : A 15 (67-68) « *dans la clinique dans laquelle je suis ils sont relativement arrangeant pour trouver en même temps des stages qui nous plaisent, et des stages qui peuvent nous apprendre forcément des choses* », alors que Barbara le formule pour favoriser une progression de l'apprentissage de l'apprentie : B50 (338-340) « *on peut vous mettre en stage ici pour que vous arriviez à progresser dans ce domaine là donc dans ce cas là les stages étaient fait en fonction de, de cette dimension là si j peux dire* » mais aussi prioritairement au regard du parcours de stage de l'apprentie : B50 (340-342) « *dans l'établissement où je suis embauchée actuellement euh, les lieux de stage sont fait d'abord par rapport au type de stage qu'il nous reste à faire, et ensuite en fonction de nos souhaits de professionnalisation* ».

D'autres points de négociation apparaissent dans les entretiens, ils sont selon l'une ou l'autre de nos apprenties différents, et n'ayant pas de rapport entre eux. Nous les exposerons en commençant par ceux déclinés par Anna. Ils impliquent le parcours de l'étudiante durant le stage : A 79 (350-351) « *j'ai fait 10 stages qu'en chirurgie orthopédique c'était bien mais, c'était 10 semaines, et là j'ai pu un peu plus le couper*

¹⁵⁴ Formation des professionnels de santé : profession infirmier, recueil des principaux textes, *op.cit*, p 69

c'est-à-dire que j'vais aller 1 semaine en chimiothérapie, ma dernière semaine, ça je l'ai négocié avec ma directrice de soins et elle a dit oui », elle nous en donne ensuite l'intérêt : A79(353-354) « *et on a des possibilités d'aller passer des journées pendant notre stage avec différents professionnels, pour voir ce qu'ils font, J'ai déjà passé une matinée avec la stomathérapeute, j'retourne jeudi passer la journée avec elle* » elle précise tout de même que cela n'est pas spécifique à l'apprentissage « *mais ça les étudiants qui ne sont pas apprentis ont les possibilités de le faire aussi* ».

Le regard que porte Barbara sur les autres éléments de négociation est différent, il concerne principalement les 4 domaines de stage incontournables, pour lesquels certains établissements parviennent à trouver un partenariat pour accueillir un apprenti : B 41 (285-286) « *après je sais que voilà justement y a des alliances qui sont faites avec des...d'autres établissements mais qui sont indirectement reliés quand même à la structure de base enfin...à l'établissement* » puis en : B41 (287-289) « *ça c'est-à-dire que l'établissement où je suis employée ne propose pas de psychiatrie en tant que telle sauf qu'ils sont rattachés à un autre établissement qui lui fait de la psychiatrie et dans ce cas là j'ai pu aller en stage dans cet établissement là* ». Le dernier point qu'elle soulève se réfère au projet professionnel : B38 (263-265) « *dans notre cas à nous, là on a su au départ c'qui y avait comme services dans l'établissement donc on peut aussi émettre des souhaits par rapport à notre futur projet professionnel, et qu'est du coup beaucoup plus entendu* ».

A la suite des négociations de service et pour formaliser les apprentissages, une évaluation de compétence est attendue. Nous allons donc à présent analyser leur positionnement sur ce sujet.

2.6.5 : Tutorat

Sous la dénomination de tutorat nous y regroupons plusieurs modalités pédagogiques (bilan-évaluation-ajustement-portfolio).

Barbara est formelle sur le professionnalisme de l'encadrement à évaluer toute étudiante, quelque soit son statut : B51 (351-359) « *Personnellement pour moi je pense que ça change rien dans le sens où on reste étudiant et qu'on a encore des choses à apprendre et si quelque chose n'est pas acquis c'est pas parce qu'on va être apprentie et qu'on va potentiellement être collègue avec eux, les infirmières qui nous évaluent qu'elles vont mettre acquis sur la feuille. Et qu'elles vont dire « voilà euh, bon écoutes c'est vrai qu't'es apprentie bon allez j'te mets bien » non ça marche pas*

comme ça pour moi c'est exactement la même chose l'évaluation et en termes de compétences et d'activités, c'est exactement la même dans la formation initiale, globale enfin et heureusement ».

Elle démontre par ailleurs l'avantage dont peut en bénéficier secondairement l'apprentie : B50 (343-345) *« si jamais y a des lacunes qui apparaissent où qui sont exposés dans c'cas là ils peuvent nous proposer justement des passerelles pour pouvoir s'améliorer à certains niveaux »*. Le terme de passerelle est très important, il conditionne effectivement l'ajustement du stage au regard de l'acquisition d'éléments de compétences à valider.

Dans la réforme des soins infirmiers, le tutorat est un élément de référence pour l'accompagnement des étudiants. Il en est l'une des pièces maîtresse dans l'apprentissage, ou, comme nous l'avons démontré dans l'historique de l'apprentissage, chaque apprenti doit être tutoré par un maître de stage.

Le bilan est exprimé par nos deux apprenties.

- Pour Anna, il s'agit de planifier des temps intermédiaires, lui permettant ainsi de progresser : A 48 (181-182) *« Et euh..mi stage bilan, quart de stage bilan sur des stages de 10 semaines »*. Mais aussi de présenter ses travaux de stage : *« en général j' suis fixée avec la référente de l'étage une date, où j'vais lui présenter : une démarche, une planification et un bilan des soins »*.
- Pour Barbara, le fonctionnement est quelque peu différent, organisé, mis en place par l'équipe pour un suivi quotidien, favorisant les bilans officiels : B55 (391-397) *« chaque jour j'avais une feuille, sur laquelle on notait euh les actes qui avait été pratiqués euh, oui c'est ça, les activités, les compétences, enfin c'qu'avait été fait dans la journée et, un commentaire systématique à côté en disant : « est-ce que ça va ? Est-ce que ça va pas ? Sur quel point il faut travailler ? » Et signé par la personne qui a été le plus présente avec nous et qui nous a évalué sur le terrain. C'qui permet au final de faire la synthèse sur la globalité du stage, à savoir, qu'est-ce qui a été fait ? Comment ça va ? Qu'est-ce qui va pas ? Qu'est qui va ? ...etc et de voir aussi des personnes qui nous on encadré du coup si jamais y a un approfondissement à faire sur tel ou tel point »*.

Pour Anna, le suivi de stage, compte tenu de ce qu'elle nous exprime, est informel et quotidien, grâce à l'accompagnement d'une même infirmière : A 48 (179-181) *« on est tout le temps avec la même infirmière, régulièrement j'avais lui demander des bilans, et de toute façon en général les infirmières avec qui j'ai travaillé dès le début c'était, elles me disaient au fur et à mesure dès que ça allait pas quand je faisais un soin en sortant de la chambre .tiens ça c'est bien, ça c'était pas bien ».*

Ce fonctionnement semble lui convenir puisqu'elle même sollicite de travailler avec la même équipe : A 46 (173-176) *« j'suis calée pour suivre toujours une même équipe et quand c'est pas le cas je négocie pour être toujours sur le roulement de la même équipe, donc j'fais les mêmes roulements qu'une équipe, euh...donc j'ai les mêmes plannings qu'eux et du coup j'suis toujours avec la même infirmière et la même aide soignante ».*

Dans le discours de Barbara, nous relevons une différence entre ce qu'elle évoquait en B 55 (correspondant à un suivi quotidien, effectué par les professionnels de proximité) et ce qu'elle verbalise : B 56 (410-412) *« avant déjà l'entretien j'avais fait un bilan avec la cadre de santé et les infirmières par rapport aux objectifs de stage, qui nous ont parlé justement d'orienter un peu l'entretien par rapport à ça pour savoir ce qui a été effectué, pourquoi ça n'a pas été effectué »* puis en B55 (406-409) concernant un bilan plus approfondi *« elles ont autres choses à faire que d'venir euh, que d'avoir le temps en fait de prendre, car souvent les entretiens durent en fait très longtemps enfin ça dure 1h – 1h30 des fois 2h . Donc elles ne peuvent pas se détacher 2h pour venir euh, pour venir faire l'entretien du stage ».*

Cependant, pour le suivi quotidien, l'étudiant relève une proximité de la part du personnel soignant : B 9 (82-85) *« Ils viennent nous voir plus régulièrement en nous demandant « comment ça se passe ? » et euh...Et notamment moi sur mon dernier terrain de stage c'est vrai que du coup la cadre était très présente dans le service »* qu'elle évoque du fait d'être éventuelle futur collègue : B 9 (82-85) *« Et sur le terrain de stage au niveau des professionnels en tant que tel euh, au niveau infirmier ben c'est c'que j'vous disais tout à l'heure c'est vraiment le côté le fait d'être, très encadré euh dans l'objectif d'être future professionnelle et future collègue enfin »*

Un tutorat de qualité nécessite d'avoir recours à un maître de stage, proposé par l'établissement (accueillant l'apprenti et connu par celui-ci) afin de faciliter

l'accompagnement, de revisiter les objectifs si nécessaire, de modifier, renégocier quelque peu le parcours de stage en fonction des acquisitions attendues.

2.6.6 Maître de stage

Nous n'avons que peu d'éléments d'interprétation. Selon les deux situations, nous remarquerons que :

- Pour Anna, la reconnaissance des qualifications des différents acteurs intervenant durant sa formation est floue, d'une part peut-être par un manque de connaissances personnelles : A47(177) « **Alors du coup c'est l'infirmière qu'est ma tutrice, enfin ma référente enfin j'm'en rappelle plus trop comment ça s'appelle** », d'autre part, en lien avec une organisation qui ne favorise peut-être pas la reconnaissance des référents : A 46 (172-173) « **la clinique fonctionne avec un cadre en faisant fonction de cadre euh...par étage, qui est censé être mon tuteur avec qui j'vais faire mon bilan avec le professeur qui va venir me voir mais, j'suis calée pour suivre toujours une même équipe** », qu'elle exprime encore ainsi : A 45 (169-170) « **oui en fait ça change à chaque terrain de stage, je sais que la référence euh...c'est ma tutrice sur le papier si j'ai un problème c'est la directrice des soins, euh...faudrait que j'aille voir** »
- Pour Barbara la situation est bien plus évidente, elle est en mesure de nommer tout à la fois le maître de stage et le tuteur : B54 (381-382) « *là dans c'cas là le maître de stage, va être le cadre de santé, et le tuteur de stage une des infirmières* », elle connaît le rôle, la mission de chacun : B54 (384-387) « *c'est que du coup le tuteur de stage va être plus présent normalement au niveau de l'encadrement et va permettre de faire la synthèse de tout l'encadrement de l'ensemble des professionnelles qui vont nous avoir encadré et du coup ça va permettre de faire le lien avec le cadre de santé qui lui aussi va réaliser l'évaluation, donc le maître de stage* », et elle effectue le lien qui les unit pour un encadrement de qualité : B54 (387-388) « *et ça fait une collaboration justement avec tous les professionnelles qui vont nous avoir encadré sur le terrain* ».

2.6.7 : Collaboration / même équipe

Dans ce paragraphe, notre analyse sera exclusivement soutenue par le regard d'Anna. Barbara en parle très succinctement et n'apporte pas assez de renseignements exploitables.

Anna développe son argumentation concernant la collaboration de deux façons opposées : A 50 (189) « **J pense que c'est à double tranchant** » du fait qu'elle travaille toujours avec la même équipe. Une analyse en avantage puis en inconvénient s'impose, compte tenu des propos rapportés.

- Les avantages que nous avons regroupés prennent en compte le trinôme que forment l'IDE, l'AS et l'apprentie : A50 (190) « *la clinique de (X). Elle fonctionne sur un binôme « infirmière aide soignante » et du coup euh...on travaille en équipe de trois et c'est intéressant* » ce qui permet comme elle le dit, de travailler réellement en équipe : A50 (191) « *j pense que dans une clinique qui ne travaillerait pas en binôme je s'rais tout le temps avec que l'infirmière alors que là y a vraiment un travail d'équipe* ». Elle nous dévoile ce que cela peut lui apporter : A 51 (202-204) « *le fait d'être tout le temps avec la même équipe ben ça m'aide énormément parce que..parce qu'ils me connaissent parce que du coup euh...Elles ont confiances en moi du coup ça m'aide à prendre des initiatives, à m'organiser comme je veux et...enfin comme je veux et comme il convient de le faire* ». elle met une condition à cet avantage : A 57 (222-224) « *ça fait un an que j'travailles enfin depuis le début de l'année j'tourne tout le temps avec à chaque fois la même infirmière mais c'est pas du tout réducteur étant donné que y a un échange et puis du coup après on en parle entre nous, Avec les autres infirmières et puis...donc c'est intéressant* ».
- Travailler en continue avec la même équipe, semble être pour Anna, une limite à la construction de son identité professionnelle. L'intérêt est de pouvoir, comme elle le stipule, construire ses modèles et contre modèles : A50 (193-196) « *j pense qu'en début de formation c'est intéressant de tourner avec plusieurs infirmières parce qu'on voit différentes méthodes, c'est là qu'on s'fait ses modèles, c'est anti-modèles* ». Elle insiste sur cette limite surtout en début de formation : « *et j pense que c'est très intéressant du coup de tourner avec différentes infirmières mais vraiment en début de formation, j pense qu'en début de formation sur des stages techniques c'est intéressant parce qu'on voit*

toutes les méthodes ». Une seconde limite apparaît, s'articulant avec le point précédent : la recherche durant la formation de ses propres repères, de sa marge d'autonomie, de sa prise de responsabilité : A 50 (196-198) « *et plus on avance dans la formation et plus on est censé prendre des responsabilités et d'initiatives et plus j pense que c'est délicat de changer régulièrement d'infirmières euh..Parce que euh...à chaque fois qu'on change d'infirmière on est obligé de refaire ses preuves de reconquérir la conscience* ». Elle évoque ici ce que nous avons mis en évidence, précédemment dans le référentiel de formation. Anna, dans son exemple, démontre un vécu qui lui autorise ce point de vue : A 51(202-203) « *la personne avec qui on travaille et euh...pour prendre confiance en soi c'est pas facile j'trouve parce qu'on va faire les choses d'une manière et l'infirmière va dire « ah non c'est pas comme ça » Elle nous a appris cette méthode la veille j'trouve que c'est pas toujours évident* ».

2.6.8 : Remise en question des professionnelles

La chance ne sera pas le propos, mais comme le précise Anna, celui de remise en question, effective et rigoureuse pour tout professionnel. Elle articule tout à la fois la collaboration et l'avantage de travailler avec la même équipe, dès lors qu'il y a remise en question des professionnelles : A 54 (211-212) « *j'ai tourné avec la même infirmière à chaque fois j'suis tombée avec des personnes euh...qui étaient très enclin à la discussion et à la remise en question de leurs pratiques* ». Elle apprécie également la disponibilité que lui accorde la professionnelle en mettant, cependant, en évidence qu'il faut solliciter chacun avec tact : A 57 (219-222) « *chaque fois que j'ai eu des doutes sur des méthodes de faire où j'comprendais pas leurs méthodes de faire bon faut prendre des pincettes mais faut le faire avec tact mais à chaque fois c'est passé on a pu avoir des échanges et c'est souvent très constructifs même souvent très constructifs, parfois il me disait « ah ben c'est vrai moi j'l'ai pas appris comme ça, j'vais t'montrer comment j'ai appris puis tu vas me montrer comment t'as appris » et on comparait les 2 méthodes* ».

2.6.9 : reconnaissance professionnelle

Comment Barbara la perçoit-elle? A trois reprises, lors de l'entretien elle parlera de la reconnaissance que lui manifestent les professionnelles :

- Elle dit se sentir intégrée comme étudiante : B9 (91-92) « *c'est vraiment se sentir intégrée à l'équipe euh vraiment enfin, même presque pas des fois en tant qu'étudiante mais vraiment en tant que professionnelle* ». Pour imager cela, elle fait référence principalement à son propre statut d'apprentie, mais, perçu différemment par les professionnelles qui là considèrent déjà comme future collègue : B90 (599-600) « *Et ça c'est pareil, c'est enfin j'veux dire c'est gratifiant d'être considérée voilà vraiment plus qu'en tant enfin, plus qu'au niveau du statut étudiante que d'être vraiment voilà, potentielle future, Future collègue ça, et ça c'est génial quoi* ».
- reconnue dans une critique constructive : B9 (95-99) : « *Si demain j'vous prends dans mon service qu'est ce que vous aimeriez voir changer pour que ça soit amélioré ?* » etc... *Et du coup ça donne une considération beaucoup plus importante en tant que... J'trouve en tant que future professionnelle parce qu'on sait que, qu'on est pas uniquement étudiant et qu'on sait qu'on va être là vraiment comme professionnelle, enfin c'est dans ce sens là que j'entends la professionnelle... la p r o f e s s i o n n a l i s a t i o n* ».

Nous avons accentué le mot professionnalisation, car Barbara s'est attachée lors de l'entretien à l'articuler très distinctement afin de donner un sens fort à ce mot.

2.7 : Accompagnement de l'apprentissage par le formateur référent

Dans l'IFSI dans lequel nous avons interviewé les apprenties, et comme il est préconisé dans le dispositif d'apprentissage, un formateur référent d'apprentissage doit être nommé et être l'interlocuteur privilégié auprès des apprentis mais aussi auprès des établissements partenaires.

2.7.1 : connaissance de la réforme/alternance

Seule Anna donne son point de vue ses attentes de la connaissance de la réforme en soins infirmiers par le formateur référent de l'apprentissage : A59 (230-231) « *c'est Mme (Y), elle découvre la réforme alors que nous ça fait déjà 3 ans qu'on explique à tout le monde,. Sur le terrain, donc si à l'école en plus faut qu'on explique à notre prof* ». Ses attentes concernent principalement un accompagnement dans l'acquisition d'éléments de compétences et de la validation d'unités d'enseignement : A61

(237) « *Les conditions pour avoir son D.E, pour les rattrapages, pour les stages euh...en faite qui soit au courant des choses tout simplement* ».

Un formateur en soins infirmiers, doit posséder pour Anna cette capacité de rester en contact avec la pratique professionnelle, afin de mieux articuler l'apprentissage attendu par l'étudiante : A61 (240-242) « *j'veux pas trop rentrer là-dedans mais ça fait peut-être longtemps qu'elle pas été sur le terrain apparemment c'est une infirmière de psychiatrie plus, qui a plus travaillé en psychiatrie du coup c'est vrai quand on rencontre des professionnels et qu'on présente des démarches de soins euh...c'est tout à fait normal mais y a certains domaines qu'elle maîtrise plus vraiment euh...*

Sur lesquelles ses critiques sont pas toujours pertinentes et du coup c'est pas très constructif ».

Nous pouvons ici évoquer l'alternance. Maryvonne Sorel, évoque la nécessaire concertation entre les différents acteurs : « *les constructions de savoirs circulent entre activités de travail et savoirs énoncés, comme un effet de ressac de la pensée et de l'agir (...), cela implique qu'enseignants-formateurs, responsables d'unité et maîtres d'apprentissage, travaillent en concertation étroite et constante pour éviter que le parcours de l'apprenti ne se transforme en un ensemble disloqué (...) entre entreprise et centre de formation* »¹⁵⁵

La citation ci-dessus nous permet la transition pour exposer les liens indispensables, dans leurs limites et leurs avantages, entre terrain de stage et IFSI.

2.7.2 : Les limites : lien privilégié Terrain/IFSI

Les avis des deux apprenties divergent :

- Anna seule est seule à relever l'accompagnement du formateur référent de l'apprentissage, et reste interrogative son intérêt : A64 (252-255) « *Et alors d'ailleurs ce concept je comprends pas trop l'intérêt parce que finalement la formation en apprentissage, d'abord un référent sur la formation en apprentissage c'est très bien pour toutes les questions, mais ça reste une étudiante infirmière en stage dans un service donc pourquoi ça serait pas les professeurs référents du service ? Enfin les formateurs référents du service ? qui connaissent les services, qui*

¹⁵⁵ Education permanente N° 173, revue trimestrielle décembre 2007, dossier l'alternance pour les apprentissages situés (2), p.25.

connaissent les professionnels plus où moins, où du moins qui connaissent les spécialités enfin j'vois pas l'intérêt ». Elle lui oppose les autres formateurs, référents de terrains de stage, tous aussi aptes à l'accompagner : A64 (256-257) « *quand c'est un problème de stage où même pour faire une régularisation de stage euh... j'trouve que ça serait tout aussi intéressant d'avoir le professeur référent du de la spécialité où du service* », puis argumente : A65 (262-263) « *sur les visites de terrains de stage j'suis pas sûre qu'elle fasse grand-chose d'autre que n'importe quel formateur fait avec un autre étudiante qui est pas en apprentissage donc euh...c'est pour ça que j'vois pas trop l'intérêt que ce soit cette personne là qui soit sur les terrains de stages* ».

- Barbara, le perçoit de trois façons.
 - Une certaine mise à l'écart, du fait d'être un groupe spécifique : B38 (245-248) « *La différence majeure euh...Y en a plusieurs, euh...La 1^{ère} déjà on fait partie d'un groupe à part au niveau de la promotion c'est-à-dire qu'on était avant classée par type de référence au niveau moyen au sein de la promotion et euh...Et que là maintenant on a un groupe à part, apprentie, avec des personnes que l'on côtoyaient pas forcément avant qui* », qui est complété ainsi : B38 (248-250) « *mais du coup ça met un peu à l'écart au niveau de la formation, la promotion dans le sens où y a un groupe particulier apprenti y a une formatrice référente apprentie* ».
 - Une seconde remarque se réfère à l'employeur et au contrat professionnel : B38 (250-255) « *Même dans le cadre euh des cours où des évaluations on a une feuille d'émargement à part, en disant « ben voilà vous êtes apprenties vous devez signer on doit rendre des comptes à l'employeur pour dire que vous étiez en cours donc vous, vous êtes à part et y a des fois où euh, ça nous est arrivé là pour les évaluations euh...et donc du coup, les 18 apprentis des fois on sait pas trop où ils sont parce qu'ils apparaissent plus du coup eux sur la liste d'émargement classique, au milieu des autres, et on est à part donc.Ca déjà c'est une différence* ».

- Le troisième point fait état de la visite de stage par le formateur sur le lieu de stage : B56 (415-416) « *euh personnellement moi j'ai pas vu de grandes différences entre une visite de stage classique et une visite de stage en apprentissage, enfin* ».

2.7.3 : les avantages : lien privilégié Terrain/IFSI

Anna porte un regard positif sur le groupe spécifique qui peut ainsi partager ses expériences : A65 (260-262) « *être tous regroupés en tant qu'apprentis dans le même groupe de référence pour les régularisations de stages tout ça j'trouve ça très intéressant, parce qu'effectivement c'est une voie un peu différente de la formation et c'est intéressant de partager nos expériences* » ce que Barbara renvoyait comme élément 'négatif' précédemment.

Barbara nous renvoie à la notion d'accompagnement qu'il soit avec le formateur référent : B8 (61-64) « *j'recherchais d'une part, moi y'avait le côté professionnalisant de la formation en apprentissage c'est-à-dire tout le suivi qui est du coup plus approfondi quand on est en apprentissage parce qu'on a une formatrice qui est dédiée euh, uniquement à ça, qui connaît ça et euh...des suivis individualisés qui sont plus longs* », ou lors de l'organisation du parcours de stage qui peut-être aménagé, négocié : B38 (255-260) « *Ensuite euh la différence, ben du coup c'est quand on cherche à savoir nos stages en avances par rapport aux autres aussi parce que c'est mis en place normalement au début de l'apprentissage vu avec le directeur des soins et les cadres de service euh, de l'établissement euh...Avec lesquels on peut émettre, enfin dans mon cas où j'ai pu émettre des souhaits par rapport aux terrains de stage qui nous restait à voir où pas, et lesquels que l'on aimerait se voir privilégier et donc, déjà ça c'est pareil pour moi ça c'est une grosse différence, un gros avantage* ».

2.7.4 : accompagnement personnalisé/individualisé

Nos deux apprenties discernent le rôle du formateur référent comme un soutien indéniable.

Anna le nomme « pilier » : A66 (271-272) « *j'trouve que parfois quand le formateur vient et qu'il nous demande de présenter une démarche alors que tous les soirs on rentre en pleurant après notre stage alors ben ça m'est pas arrivée, je cite un exemple j'dramatise mais j'trouve que c'est plus un pilier euh...Enfin j'pense que ça*

devrait plus être un pilier pour en parler, pour euh...parler de notre ressenti sur la formation en fait ». Ce mot est sa 'référence' pour dialoguer au sujet de contenu du stage et des difficultés rencontrées dans l'apprentissage méthodologique : A 66 (267) « *j pense que le professeur il devrait vraiment être là pour le côté euh...évaluation, pas le côté euh...présenter une démarche de soins* », et pour un soutien plus psychologique : A 66 (268-269) « *Est-ce que vous prenez confiance en vous ? Est-ce que ça se passe bien avec les équipes ? Combien de patients vous êtes en prises en charge globales ? Moi c'est plus de ça dont j'ai besoin* ».

Barbara a une vision centrée sur le suivi de stage, également orientée sur le temps consacré à l'analyse du vécu : B9 (78-82) « *La formatrice est dédiée à l'apprentissage donc elle connaît les formations en apprentissage elle va faire un suivi plus long que pour les autres apprenties en retour de stage, c qui nous permet du coup justement d'avoir ce retour et cette analyse plus profonde par rapport aux stages et du coup de nous remettre en question où pas par rapport aux lieux de stages et ça enfin, j trouve que c'est intéressant par rapport à ça* », ce temps d'échange doit favoriser la mise en évidence de points particuliers tels que l'acquisition de compétences, les évaluations... B11 (103-106) « *Y a une demi-heure normalement de suivi euh...en retour de stage là, il y a une heure qui permet vraiment d'approfondir les compétences qui ont été évaluées en stage, les... actes évalués en stage, le ressenti du coup par rapport au stage qui va être beaucoup plus important dans le sens où, euh on effectue tout nos stages dans la même structure* ».

Bien que la formation comporte, dans son alternance, deux orientations, nous remarquons ici, dans l'analyse de cet accompagnement par le formateur référent, que l'intérêt premier des apprenties se porte sur l'accompagnement en stage. A aucun moment elles n'évoquent d'éventuelles difficultés d'ordre théorique, pour lesquelles elles pourraient solliciter un accompagnement.

2.8 : engagements liés au contrat d'apprentissage

Evoquer l'apprentissage implique, nécessairement, de parler de contrat sous ces différents aspects.

2.8.1 : contrat d'apprentissage

Certains établissements, lors de leur présentation aux étudiants, abordent un élément essentiel (que nous avons déjà évoqué en début d'analyse) et qui obligent les

apprentis à devoir un certain nombre de mois de travail après la fin de la période d'apprentissage.

Anna et Barbara l'ont tout à fait assimilé : A7 (38-39) « *Ben en fait, quant on nous a présenté l'apprentissage les clauses du contrat c'est « vous faites tous vos stages dans l'entreprise, vous êtes payés, le CFA vous paye votre formation et vous nous devez un certain nombre de mois de travail une fois diplômés ».* B14 (129-132) « *y a certaines structures qui vont dire à la base « ben voilà aujourd'hui vous êtes apprentis chez nous on vous finance demain vous êtes professionnels, euh par contre en contre partie du financement et de la formation qu'on va pouvoir vous apporter vous nous devez tant d'années au sein de la structure »*

2.8.2 : Contrat salarié

Le contrat salarial existe effectivement dans le contrat d'apprentissage (nous l'avons déjà abordé). Il concerne les 7 semaines durant lesquelles les apprenties étudiantes ont le statut d'Aide Soignante. Toutes les deux l'ont intégré : A7 (39-41) « *Et on leur doit aussi des semaines en tant qu'aide soignante étant donné que, que c'est un contrat d'apprentissage donc on n'est considéré comme salarié donc on n'a droit qu'à 5 semaines de vacances ».* B28 (191-192) « *Euh...Du coup, quand on est embauchée en tant qu'apprentie on doit à la clinique où à l'établissement qui nous embauche, 7 semaines à 35 heures en tant qu'aide soignante. Donc euh, c'est ça le travail à fournir ».*

2.8.3 : adaptation/négociation

Un contrat prend effet à partir de sa signature.

Anna évoque dans son cas une négociation pour la mise en route de ce contrat afin d'organiser au mieux, pour chacune des deux parties, la répartition des 7 semaines d'emploi en qualité d'aide Soignante : A10 (50-52) « *mon employeur ça l'arrangeait et moi ça m'arrangeait aussi, ça m'a fait commencer mon contrat début juillet, euh...Il a commencé par 2 semaines de vacances, Après j'ai fait 2 semaines en tant qu'aide soignante j'ai enchaîné sur ma rentrée scolaire, donc il me restait plus que 2 semaines de travail à leur faire : une à Noël et une que je vais faire à Pâques aussi, cette année ».*

Barbara porte un regard plus interrogateur sur l'adaptation du contrat dans le cas où il pourrait y avoir un différent entre établissement et apprentie : B12 (112-117) « *euh si*

jamais euh... ça se passe pas bien c'est-à-dire que du coup euh tant du point de vue de l'établissement que de notre point de vue à nous, si jamais ça se passe mal ça remet en cause beaucoup de choses c'est-à-dire que ça va remettre en cause du coup l'aspect financier d'une part et euh le vécu dans l'établissement parce que comme on est tout le temps dans le même endroit forcément ça véhicule...Une image qui est, enfin euh...une image différente et puis même après ben du coup pour le contrat futur quoi, Ca va aussi changer des choses ».

Rappelons que l'interrogation de Barbara trouve sa réponse dans notre travail en page 24 sous la thématique engagement 3.2.9 p 23.

2.8.4 : aspect légal

Pour Anna, l'aspect légal est perçu sous l'angle de l'absentéisme. Effectivement, tout salarié doit pouvoir justifier de son temps de travail en entreprise, mais aussi informer son employeur en cas d'absence. Elle cite clairement ces deux aspects : A85 (3380-382) « *Parce qu'on est salarié et que du coup nos heures de présence de cours sont un peu comme des heures de présence au travail, et si on va pas en cours c'est compter comme une absence du travail. Et si on est absent du travail faut un justificatif euh valable euh...ben voilà aux yeux de la Loi et du code du travail j'sais plus quoi c'est comme ça* » A87 (386) « *Ouais un arrêt de travail où alors un certificat médical où alors les clauses de la convention collective, décès d'un proche, voilà c'est ça* ».

Barbara le reprend sous la forme contractualisée, elle le lie cependant avec la réforme en soins infirmiers et les 12 semaines de congés scolaires : B28 (193-195) « *du coup avec le nouveau référentiel on a 12 semaines de vacances par an et pour qu'on ait nos 5 semaines de congés payés comme un salarié classique, il reste 7 semaines à 35 heures à travailler en tant qu'aide soignante* ».

2.8.5 : Limites

Ce sous thème n'est retenu que par Anna. Les limites, qu'elle met en avant, concernent l'engagement que certains établissements 'imposent' à l'apprentie : le devoir d'engagement à exercer comme professionnelle dans leur établissement : A74 (315-324) « *quand on a eu notre présentation de l'apprentissage, le Directeur de l'IFSI nous a tous reçu avant, donc une p'tite demi-heure avant le directeur de l'établissement, du coup pour nous expliquer un peu l'apprentissage avant.*

Euh...Sauf qu'il nous a expliqué que les établissements n'avaient pas droit de nous faire signer une promesse de travail (...) parce qu'effectivement j'suis pas sûre que ça soit très légal, le contrat c'est 2 feuilles de Word signées par les 2 parties certes mais dans le tableau montant dû si jamais je romps mon contrat y a rien d'écrit (...)parce que finalement moi mon engagement c'est à peu près ça, enfin. C'est un peu un engagement, enfin...c'est presque moral mais signé quoi ».

Anna a cette réflexion pertinente d'y opposer l'engagement moral de l'apprentie : A82 (365-366) *« mais les limites pour ceux qui font pas signer d'engagement c'est de payer une année avec un étudiant avec un parcours, entre guillemet un peu privilégié et que l'étudiant parte à la fin. C'est pas sport mais euh... j'pense qu'y en a qui peuvent le faire donc, j'pense que c'est ça les limites si ça se passe mal, si l'étudiant part, voilà ».*

2.8.6 : Honnêteté

Ce que renvoie Anna s'articule avec les limites précédentes. Elle invite chacun à s'interroger sur son sens de l'honnêteté vis-à-vis d'un employeur. En ce qui la concerne sans l'exprimer ouvertement, elle nous permet de penser qu'après sa période de formation par apprentissage elle postulera dans ce même établissement : A92 (416-420) *« Ah oui j'pense...pour les gens qu'ont pas, pour les gens à qui on a promis X ou Y choses, une fois le contrat signé et plus personne si y pas d'engagement, ben j'pense qu'après c'est à chacun de juger en son âme et conscience euh...Si, il pense que le contrat a été respecté il reste, s' il pense pas, il part et puis voilà il vit avec ça et c'est comme ça euh... moi je sais que même si j'avais pas signé d'engagement moral d'une part, parce que ça m'arrange personnellement de rester sur la ville, et , d'autre part parce que, parce qu'ils ont jusqu'à présent très bien tenus leur part du contrat et j'ai tenu la mienne aussi voilà quand une expérience se passe bien tout va bien...c'est très bien ».*

2.9 : point de vue des étudiantes apprenties

Au cours des entretiens, les apprenties ont eu des remarques personnelles sur des éléments qui les interpellaient et qui ont leur importance.

2.9.1 : recrutement établissement pour apprentissage

Les conditions recrutement dans les établissements, verbalisées par leurs représentants, interrogent nos apprenties.

Anna s'exprime très brièvement, mais avec une certaine virulence : A76 (329) « *Ca d vient un peu le jeu des grandes cliniques qui viennent se présenter avec leurs conditions inébranlables* ». Mais aussi A75 (326-327) « *Voilà ! J'trouve que de ce côté-là du « oh c'est signé vous êtes obligés de rester » quoique que 5 minutes avant y a le directeur de l'école nous dit que c'est illégal. Enfin j'trouve pas ça très...mais bon* ».

Barbara est plus expressive mais apporte une réflexion qui la dérange : B25 (169-172) « *Non, non...Mais après euh, moi c'qui m'a dérangé dans cette façon de faire là c'est que du coup on nous a dit « écoutez de toutes façons si vous avez un rattrapage c'est pas la peine de postuler chez nous, euh...Après personnellement moi je pars du principe que, enfin c'est pas parce qu'on a un rattrapage qu'on sera mauvais infirmier plus tard et que j'veux dire une erreur peut toujours arriver* » B26 (174-178) « *Même c'est humain enfin...et euh, après moi j'ai trouvé cette politique un peu élitiste et ils ont pas particulièrement expliqué pourquoi ils ne voulaient pas de rattrapage mais bon...c'était sous-entendu quoi. Donc que voilà, après y a des choses un peu comme ça après y a des cliniques auxquelles ça posent aucun soucis ça dépend vraiment des établissements de base en fait, c'est c'que j'vous disais c'est un problème des mentalités et des établissements qui veulent véhiculer après aux futurs professionnels* ».

2.9.2 : interrogation

Chacune de nos apprenties, a une interrogation bien précise.

- Anna elle se réfère au coté légal, illégal de la demande d'engagement post formation par certains établissements de santé : A75 « *Voilà ! J'trouve que de ce côté-là du « oh c'est signé vous êtes obligés de rester » quoique que 5 minutes avant y a le directeur de l'école nous dit que c'est illégal. Enfin j'trouve pas ça très...mais bon* ».
- Barbara met en opposition la visite de stage classique et celle mise en place par l'apprentissage : B56 (415-416) « *euh personnellement moi j'ai pas vu de grandes différences entre une visite de stage classique et une visite de stage en apprentissage* ». Elle est très interrogative sur le niveau d'exigence attendu de la part de l'établissement : B65 (451-456) « *le fait qu'on soit peut-être future professionnelle fait que euh justement c'est qu'on parlait tout à l'heure, les exigences vont être plus importantes, et qu'on a un statut qu'est parfois un*

peu compliqué dans le sens où si jamais euh, c'est qu'on se disait tout à l'heure si jamais ça se passe pas bien comment ça se passe quoi ? ». Elle s'interroge aussi sur l'impact de l'obligation d'effectuer tous les stages dans un établissement pour lequel les rapports humains ne seraient pas de qualité : B65(457-459) « *sur le fait que du coup on soit que dans le même établissement et que si jamais y a quelque chose qui s passe pas bien et que la communication va être un peu rompue entre guillemets, euh comment se repositionner* » B65(456-457) « *quel va être le regard de la hiérarchie à notre niveau euh, est ce que ça remet en cause du coup c'qu'on a fait avant ? Est-ce que ça remet en cause la future, le futur contrat qui était,..... établi à la base* ».

2.9.3 : Regard à postériori

Il nous est apparu important que les apprenties puissent rendre compte de leurs expériences, afin de susciter d'autres envies. Chacune a exprimé ce qu'elle souhaitait dans ce domaine.

Barbara est demeurée relativement modérée : B88 (561) « *du coup si c'était à refaire j'le recommencerais* ». Elle précise les informations qu'elle donnerai aux futurs candidats : B97(634-635) « *Ben j leur expliquerai que du coup ça permet un suivi et un accompagnement qu'est global et complet à tous les points de vue et après c'est chacun son point de vue* ». Elle conclut en amenant chacun à se faire sa propre opinion : B97 (640-641) « *j pense que chacun à son point de vue mais du coup oui j'expliquerais en quoi pour moi ça avait été des avantages quoi* ».

Anna met en avant que l'objectif est de finaliser son projet et que pour cela il faut se donner tous les moyens nécessaires, et principalement réussir les entretiens ouvrant la porte à l'apprentissage : A91(404-407) « *le tout c'est de réussir à le décrocher et qu'une fois qu'on l'a j pense que c'est pas enfin...() si on est investie dans nos études et qu'on a envie de faire ce métier et qu'on l'aime bien tout ça euh...le but du jeu c'est vraiment de l'avoir même si les entretiens d'embauche c'est beaucoup de manières beaucoup de...sans mensonges (...)...faut être dans le sens des gens, apprendre, ça prend un peu les entretiens quant on se retrouve devant 3 personnes qu'ont pointé les 3 gros points faibles du dossier et qui nous enfoncent bien là –dessus* ». Elle reformule les entretiens en les déclinant comme la clé

nécessaire à cet apprentissage : A91 (407-408) : « *Enfin voilà j pense que vraiment la clé, c'est les entretiens ! Faut pas s'en faire toute une montagne mais faut se préparer* ».

Comme Barbara elle se propose de leur donner tout conseil indispensable : A91 (411) « *j pense que j leur donnerais tous les conseils que j peux pour les entretiens et pour réussir à décrocher l'apprentissage* ». Cependant, elle s'interroge sur sa verbalisation à expliquer l'ambiguïté concernant l'engagement moral dont l'apprenti peut faire l'objet : A91 (411-413) « *et peut-être aussi que j leur dirais quand même que même si ils ne signent pas d'engagement moral et si la clinique a bien respecté ses engagements c'est cool de rester parce que quand même, c'est une chance et que si on crache dessus elle ne sera pas reproposée et voilà !* »

Elle conclue par ce souci de ne pas chercher à interpréter le point de vue de chacun quant à sa candidature : A91 (409-410) « *j pense que les étudiants qui sont intéressés par l'apprentissage ils ont leur motivation et qu'elles quelles soient ? c'est les leurs, elles sont respectables* ».

2.9.4 : mots clés

Dans cette dernière thématique, nous avons souhaité donner un droit d'expression aux étudiantes, servant de synthèse des entretiens. Pour conclure, nous leur avons demandé de nous donner leurs mots clés, qui reflètent pour chacune d'elle, leur vision, perception et représentation de la formation en soins infirmiers par apprentissage.

Exceptionnellement, dans ce cas de figure, nous proposons un tableau vertical, permettant une lecture comparative.

ANNA	BARBARA
A89 (392-393) : Euh. .. Contrat, argent, chance , dans le sens c'est une chance , J'prends celui de la chance RIRE euh... long silence, j'dirais bien respect mais c'est un peu pompeux mais euh...	B86 (449-451) : B86 : Ben moi les mots clés que du coup j'apporterais à ça, ça serait la confiance du coup euh, mutuelle entre l'établissement et nous même, euh, l' autonomie qu'on peut développer au sein des stages, la professionnalisation qui est énorme.
A90 (395-398) : A90 : Où plus confiance , enfin confiance et respect ; parce que respect du contrat j le respecte , eux ils le respectent ,	B86 (552-554) : j'trouve finalement qu'ils se relie pas si mal entre eux, dans le sens où la confiance doit permettre de développer une autonomie dans

effectivement ils me payent, effectivement ils m'encadrent, effectivement ils sont sympas avec moi enfin c'était tellement dans le contrat mais c'est plutôt appréciable, enfin oui respect un peu du statut, du statut d'apprentie.	le service et dans les terrains de stage et du coup dans un but de professionnalisation .
A90 (398-399) : ben confiance parce qu'ils nous font confiance en nous embauchant ils se disent qu'on va bien travailler, avoir notre diplôme, qu'on va bien travailler après pour eux, et nous on leur fait confiance en espérant qu'ils vont bien nous former.	

Il ressort de cette analyse qualitative que l'étudiant donne une très grande importance de l'accompagnement et de l'encadrement de l'apprentie sur le terrain de stage, que ce soit de la part des professionnels (maître de stage, tuteur, ou professionnel de proximité) ou du formateur référent d'apprentissage.

Bien que cela n'ait pas été explicitement développé, nous pouvons supposer que pour l'étudiant, la formation en soins infirmiers, implique l'alternance, en opposition avec des études traditionnelles (cours théoriques). Cela permet aussi de se projeter à court ou moyen terme dans une profession relativement technique, qui entraîne chez l'étudiant la nécessité d'un encadrement dans ce domaine.

CONCLUSION

Notre réflexion nous a conduits à poser une question de départ axée sur l'impact du contrat d'apprentissage dans le système d'alternance en soins infirmiers. Compte tenu de nos lectures, celle-ci a été réorientée, pour nous diriger vers une problématisation mettant en évidence un engagement de l'étudiant apprenti favorisant son projet professionnel.

Notre hypothèse concernant l'apprentissage pour la formation en soins infirmiers, envisageait la motivation financière, intention première à l'inscription dans ce dispositif pour l'étudiant. Au regard des entretiens exploratoires et de leur analyse, nous sommes en mesure d'affirmer celle-ci.

Cette motivation est liée à une notion de besoin, elle-même reliée à une motivation extrinsèque.

Au-delà de cette affirmation, notre travail exploratoire nous apporte d'autres enseignements mis en évidence au fur et à mesure que les apprenties progressaient dans ce dispositif.

Tout d'abord, les étudiantes ont associé l'apprentissage à un métier « manuel ». Que représente, pour elles, cette part « manuelle » dans la profession infirmière. Est-ce assimilable à la technicité des soins dont elles font l'expérience ?

Il serait intéressant d'aller explorer ces réflexions du point de vue des professionnels.

Il apparaît, également, dans ce travail, une corrélation entre nos apports théoriques et les motivations secondaires perçues par les apprenties. Nos enquêtes de terrain nous ont permis de repérer que cette 3^{ème} année de formation contractualisée est très enrichissante sur le plan professionnel pour nos futures soignantes.

Il est primordial, comme nous l'ont démontré Anna et Barbara, de prendre en considération le contexte, de développer un comportement adapté pour satisfaire ce besoin financier, afin de donner du sens à leur projet et pouvoir envisager un futur prometteur. Il est nécessaire, malgré tout, de mettre en lien un accompagnement individualisé et personnalisé, à la fois par l'établissement employeur, les professionnels

d'encadrement de terrain et de l'IFSI, qui favorise, pour l'étudiante, sa progression dans son apprentissage, son autonomie et sa responsabilité.

Cette dynamique d'apprentissage doit favoriser, à travers les valeurs intrinsèques de l'étudiant et celles extrinsèques de l'entreprise, une identité soignante, qui se renforcera durant l'exercice professionnel.

Un autre élément, évoqué durant ce travail par l'étudiant apprenti, est sa capacité de négociation, pour réaliser au mieux son projet et déjà, même si cela n'est pas prégnant, travailler en quelque sorte son statut professionnel.

Ce travail nous conduit à effectuer un lien avec le projet ASARFI¹⁵⁶, mené par la Faculté Art et Sciences Humaines du département des sciences de l'Education (Université François Rabelais de Tours) et la Faculté de Médecine de Tours spécialité santé publique, qui, avec la région, cherchent à comprendre ce qu'ils nomment communément « la fuite » des étudiants durant la formation. Cette recherche porte sur les 13 IFSI de la région Centre pour la promotion 2012-2015.

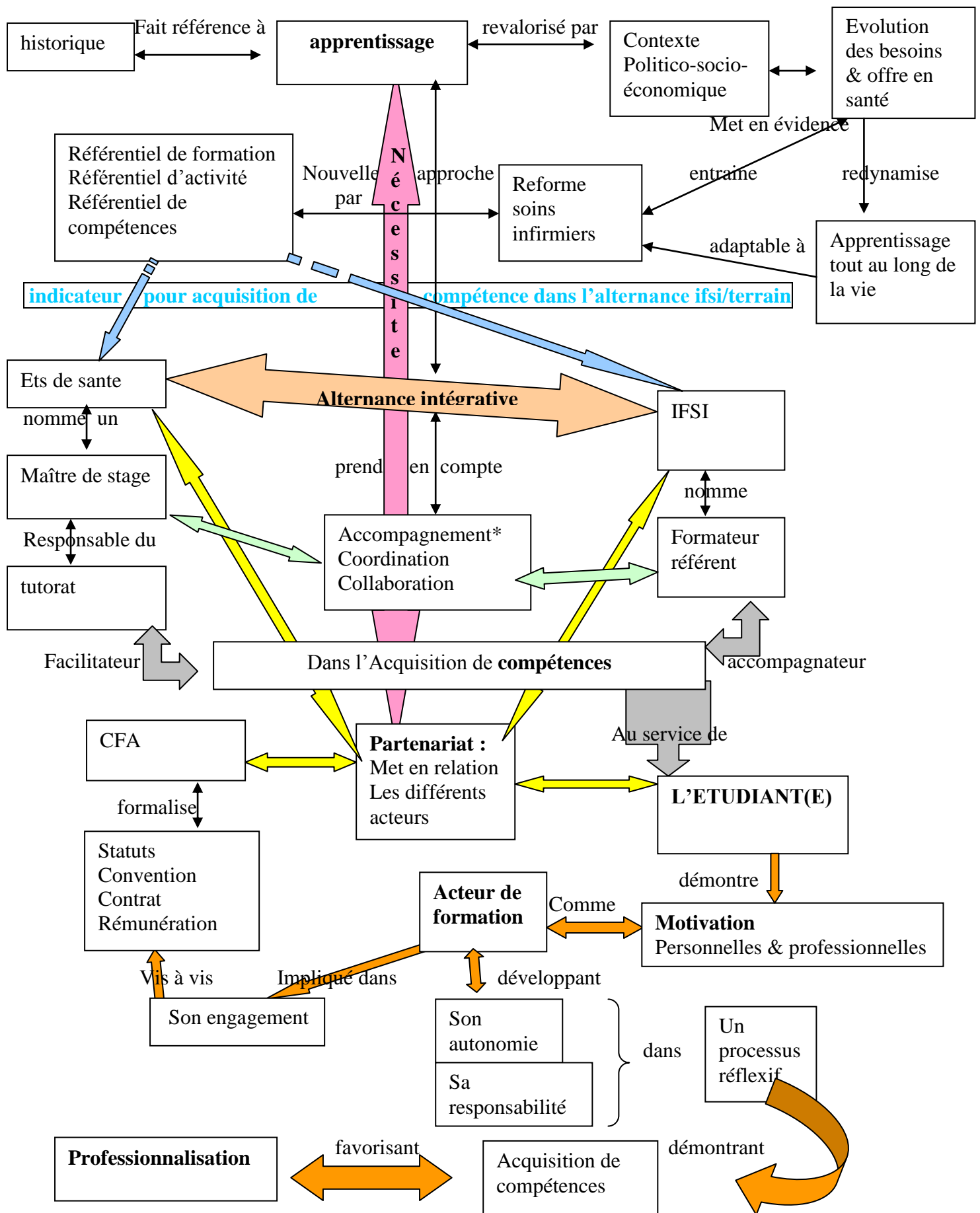
N'est-il pas possible d'envisager qu'une des réponses à cette « fuite » fasse l'objet d'une réflexion sur le développement de la formation par apprentissage : à plus grande échelle, voire organisée sur les deux dernières années ?

Ne trouverait-on pas, alors, une autre réponse à cette problématique du contexte politico-socio-économique, et des objectifs du livre blanc de modernisation de l'apprentissage ?

¹⁵⁶ Abandon, Suspension, ARrêt de Formation Infirmière

Annexes

ANNEXE 1



ANNEXE 2

1 Entretien avec un directeur d'IFSI sur la mise en place de l'apprentissage infirmier
2 **g1** : pouvez vous me parlez de la mise en place de la formation infirmière par apprentissage
3 **G1** : il faut partir de la genèse de l'apprentissage. La formation infirmière est en retard sur les
4 autres formations dans la mise en place de l'apprentissage.
5 En effet les tutelles ont déjà mis en place cette formation dans le social via la formation de
6 moniteur éducateurs. Il s'agissait de mettre en évidence l'intérêt de l'apprentissage dans la
7 filière sociale.
8 L'apprentissage infirmier est une nouvelle voie d'accès, avec des avantages mais aussi des
9 contraintes. C'est une mise en place nouvelle dans le sanitaire créée depuis 2000 2005, une
10 première formation en soins infirmiers qui est créée assez frileusement, avec la région PACA il
11 y a eu la créations de l'apprentissage sanitaire et social.
12 Pour pouvoir entrer dans l'apprentissage il faut en premier temps un le agrément via le conseil
13 régional. Tout IFSI peut déposer une demande d'agrément pour devenir section
14 d'apprentissage. celle-ci peut s'effectuer à trois niveaux :
15 Le premier niveau qui est une section d'apprentissage
16 Le deuxième niveau qui est une unité de formation d'apprentis
17 Le troisième niveau qui est un centre de formation d'apprentis
18 Alors revenons au premier niveau, c'est un processus qui se met en place sous la forme de
19 dépendance par rapport à un CFA c'est-à-dire qu'il est sous sa dépendance administrativement.
20 Dans le cadre qui nous intéresse, la région a négocié avec le CFA des métiers de bouche, afin
21 d'élargir les capacités d'apprentissage. Ce qu'il faut savoir c'est que s'il n'y a pas de CFA qui
22 est partie prenante il n'y a pas d'apprentissage possible.
23 **g2** Pourquoi est-ce la CFA qui gère les apprentissages ?
24 **G2** Parce que c'est lui qui a l'agrément et qui est habilité à gérer les contrats signés entre
25 l'académie l'employeur est le CFA. Ce qui est important de comprendre c'est qu'il y a
26 négociation avant tout entre l'employeur et l'apprenti dont le CFA est garant.
27 Le CFA reçoit des fonds pour former les apprentis, ce qui veut dire que le CFA est un support
28 financier qui monte un budget et qui reçoit un financement.
29 Au départ, la Croix-Rouge française voulait être autonome dans l'apprentissage sanitaire et
30 social, elle a donc fait une demande d'agrément auprès du conseil régional, qui lui a été refusée
31 car il existait déjà un CFA.
32 **g3** Pourquoi un apprentissage en soins infirmiers ?
33 **G3** La première raison c'est que les employeurs privés et publics ont des besoins importants
34 d'infirmiers. Bien évidemment il faut savoir qu'il n'y a pas pénurie mais ici que les
35 établissements privés ne sont pas priorités au niveau de l'embauche je m'explique en effet les
36 hôpitaux de ville n'ont pas de problèmes de recrutement, de par leur attractivité, mais les
37 cliniques privées, les hopitaux locaux ont des soucis de recrutement.
38 L'idée était de se dire pourquoi ne pas proposer un apprentissage à ses structures en difficulté,
39 avec des candidats potentiels. Le système privé qui était très intéressé à porté ce dispositif
40 d'apprentissage.
41 Pour cela, l'OCTA santé, qui est une sorte d'OPCA va débloquent des fonds aux établissements
42 qui acceptent de se lancer dans la mise en place financière de ce dispositif.
43 Les cliniques privés priorisent les fonds avec le conseil régional par rapport à
44 l'accompagnement de leur financement.
45 Il faut rappeler que les deux premières régions à avoir mis en place le dispositif ont été la région
46 PACA et l'île de France.
47 La région centre via la fédération hospitalière privée a été en recherche de partenaires de
48 formation pour mettre en place cet apprentissage. L'IFSI de la Croix-Rouge française de Tours
49 s'est portée volontaire, et à été signataire de cette section d'apprentissage.
50 Le début de cette mise en place d'apprentissage à Tours s'est effectué en 2009, c'est donc une
51 expérience de trois ans avec une première année sur l'ancien programme, les deux autres années
52 sur le nouveau programme. Il y a donc eu une adaptation de la mise en place de cet
53 accompagnement.
54 La FHP a donc proposé des terrains de stage pour recevoir les apprentis, cela a été formalisé par
55 un accord tripartite : le CFA, la section d'apprentissage, le conseil régional, enfin non par un

56 accord quadripartite puisqu'il y a aussi la DRASS, enfin l'ARS maintenant. Mais j'ai aussi
 57 oublié un autre partenaire qui est ici évidemment la FHP.
 58 Tous ces partenaires ont conclu un accord pour démarrer l'apprentissage sur la troisième année
 59 uniquement.

60 **g4** Pourquoi uniquement sur la troisième année ?

61 **G4** Parce qu'il nous fallait proposer un dispositif dans nos propres effectifs, je m'explique : le
 62 problème au démarrage c'est que les établissements étaient confrontés à l'inconnu et qu'ils se
 63 limitait donc à la prudence sur une seule année de financement dans un premier temps.

64 Les employeurs sont donc venus rencontrer les étudiants infirmiers, pour leurs effectuer des
 65 propositions d'apprentissage. Ce qui pouvait être une difficulté, un frein pour cet apprentissage
 66 était pour les établissements que la fidélisation ne s'opère pas. Vous imaginez bien que l'intérêt
 67 des cliniques est de garder, fidéliser les personnels.

68 A trois ans de recul, on peut dire que la première année s'est bien passée. Il faut voir sur le long
 69 terme la fidélisation, car en effet il n'y a pas d'obligation légale d'engagement, on ne peut pas
 70 forcer l'étudiant à rester c'est seulement un engagement moral, la nature du contrat ne joue en
 71 rien.

72 Ce qui est important c'est que la section d'apprentissage doit effectuer ce que j'appellerai un tri,
 73 au regard de la motivation des étudiants. il ne faut pas se voiler la face, la première motivation
 74 est financière.

75 Par ailleurs l'établissement a un intérêt à recruter des étudiants en soins infirmiers de deuxième
 76 année parce qu'ils ont le statut d'aide soignant. Il faut savoir que les étudiants ont 12 semaines
 77 de congés. Durant cette dernière année de formation les étudiants sont salariés de l'entreprise en
 78 CDD, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas compris dans l'effectif, mais qu'ils sont par ailleurs salariés
 79 à temps entière. l'étudiant est donc un an dans l'établissement, du coup établissement peut le
 80 faire travailler sept semaines et l'avoir à sa disposition.

81 L'une des difficultés pour l'étudiant c'est qu'il est soit apprenti soit aide-soignant, et qu'il lui
 82 faut gérer son statut.

83 Il y a donc un avantage pour l'établissement, c'est que l'aide soignant est employé à sa guise.

84 Un autre avantage enfin d'autres intérêts, c'est que les stages de troisième année se réalisent
 85 maximum dans l'établissement employeur. Avec une difficulté cependant par rapport au terrain
 86 de stage à initier, par exemple si l'étudiant a des disciplines obligatoires, il faudrait que ça soit
 87 fait avant qu'il arrive chez l'employeur.

88 Parce qu'effectivement l'intérêt pour employeur c'est de l'avoir 25 semaines chez lui. Le
 89 problème qui est le plus apparent est celui de la psychiatrie.

90 Le choix du candidat est donc fait par rapport à plusieurs critères, les disciplines par rapport à
 91 l'employeur, celui qui va rester vingt cinq semaines de stage en immersion dans l'établissement,
 92 plus cinq semaines comme aide soignant, soit au total 32 semaines d'intégration de la personne
 93 ce qui au final fait beaucoup. Il faut souligner en plus que tous les cours ont lieu à l'IFSI, et que
 94 les établissements n'ont aucun droit de regard sur la formation des étudiants.

95 D'un point de vue historique pour les établissements ce qui est important c'est de recrutement et
 96 la fidélisation. Pour eux le système est valable que si les étudiants restent de trois à cinq ans
 97 d'entreprise. Il faut donc du recul par rapport à ce que sont devenus les étudiants de la dernière
 98 sortie, et vérifier que les établissements s'y retrouvent.

99 Par ailleurs les établissements ont plus d'aides financières par les OCTA et le conseil régional,
 100 mais aussi avec des allègements de charges patronales par rapport au salaire.

101 **g5** Alors l'intérêt pour le candidat ?

102 **G5** Premièrement c'est une aide financière durant la troisième année, faut pas rêver ils sont tous
 103 en difficulté

104 Deuxièmement ils sont sur d'un emploi si l'établissements leur convient ce qui est un atout,
 105 évidemment c'est un contrat moral, des établissements disent OK on vous paye, mais restez
 106 chez nous. Les patrons partent du principe que les professionnels ont des valeurs et ils comptent
 107 sur ces valeurs. Sur la première promotion il n'y a eu que deux étudiants qui sont partis de leur
 108 établissement sur les 18 apprentis.

109 Pour revenir sur le financier, les candidats sont donc payés, mais ne sont pas imposables.

110 Ils sont de plus immergés dans l'établissement et on leur donne le moyen de faire un choix.

111 Ils ont un accompagnement bien plus important que les autres étudiants, centré sur
 112 l'encadrement puisqu'ils ont de tuteurs dédiés l'un de terrain et l'autre de l'IFSI, ce qui au final
 113 doit être un plus pour le diplôme.

114 Il est important aussi de dire qu'ils ont un avantage de frais de déplacement pour se rendre sur
 115 leur lieu de stage et aussi des déplacements pour se rendre l'école, ils sont dans un
 116 environnement protecteur l'école est bienveillante.

117 Finalement l'employeur et le salarié ont bien évidemment des contraintes, mais tout le monde a
 118 à y gagner, dès lors que les contraintes sont éliminées ;

119 Le ministère prône cette formation d'apprentissage, la loi Scherpion de 2011, loi sur
 120 l'alternance, est une loi pour valoriser les conditions du stagiaire dans l'alternance.

121 Beaucoup de professionnelle partent du privé pas du public, le problème du privé et du public
 122 c'est qu'ils n'ont pas les mêmes règles.

123 Je fais une parenthèse, l'UNIFAF soutient le dispositif d'apprentissage dans le social puis
 124 progressivement dans le sanitaire, en parallèle il y a l'ANFH qui le développait l'apprentissage
 125 dans tous les domaines.

126 Si l'OPCA public aide le dispositif les établissements publics peuvent se lancer.

127 Mais l'ANFH est consciente que les grands hôpitaux n'ont pas de souci de recrutement et qu'il
 128 faut aider les petits hôpitaux locaux ni pourquoi pas mais frileusement les candidats ne portent
 129 que peut d'intérêt à ces établissements au fin fond de la campagne.

130 C'est donc jusqu'à ce jour un échec de l'ouverture de l'apprentissage dans les départements
 131 ruraux. les cliniques privées dans les grandes villes n'ont donc aucuns soucis par ailleurs les
 132 établissements publics des petites villes en rencontre énormément. Cela est encore pire dans les
 133 EHPAD

134 D'où le raisonnement inverse, il faudrait favoriser le recrutement d'aides-soignants qui
 135 voudraient devenir infirmiers, pour cela il faudrait les aider au concours pour favoriser
 136 l'apprentissage de l'agent pour qu'il devienne infirmier. Le ministère réfléchit pour un accès
 137 prioritaire à cette formation infirmière, il réfléchit à une formation par la VAE, pour dispenser
 138 l'agent de concours, c'est une réflexion il n'y a rien de concret. il y a aussi beaucoup de
 139 barrages ne serait-ce qu'au niveau des arrêtés etc...

140 La moralité de tout ça : c'est que la majorité des apprentis sont dans le privé, le seul
 141 établissement public qui s'est lancé dans l'aventure est celui qui a reçu un échec du fait que
 142 l'étudiant n'est pas poursuivi après son apprentissage, d'où la non reconduction du dispositif de
 143 l'établissement qui est un peu frileux maintenant, mais ça c'est un risque possible aussi avec le
 144 privé.

145 En parallèle de ce dispositif il existe aussi le contrat d'engagement de service public. Le CESP
 146 est une allocation proposée aux étudiants en médecine qui leur propose un poste dans une
 147 région, dans un territoire donné et si ils ne respectent pas leur engagement ils doivent
 148 rembourser les sommes versées, pour l'aide apportée.

149 c'est un peu le même dispositif qui est parallèle à l'apprentissage concernant des contrats entre
 150 des établissements de santé et des étudiants infirmiers, pour lesquels les établissements payent
 151 leurs études, et si les étudiants ne respectent pas le contrat d'engagement, ils doivent effectuer le
 152 remboursement.

153 Au final, la voie de l'apprentissage est une voie prônée mais la filière infirmière est à la traîne,
 154 ce dispositif a le vent en coupe surtout d'enseignement supérieur. Il n'y a pas de raison que ce
 155 ne soit pas ouverts à toutes les filières c'est une question d'agrément.

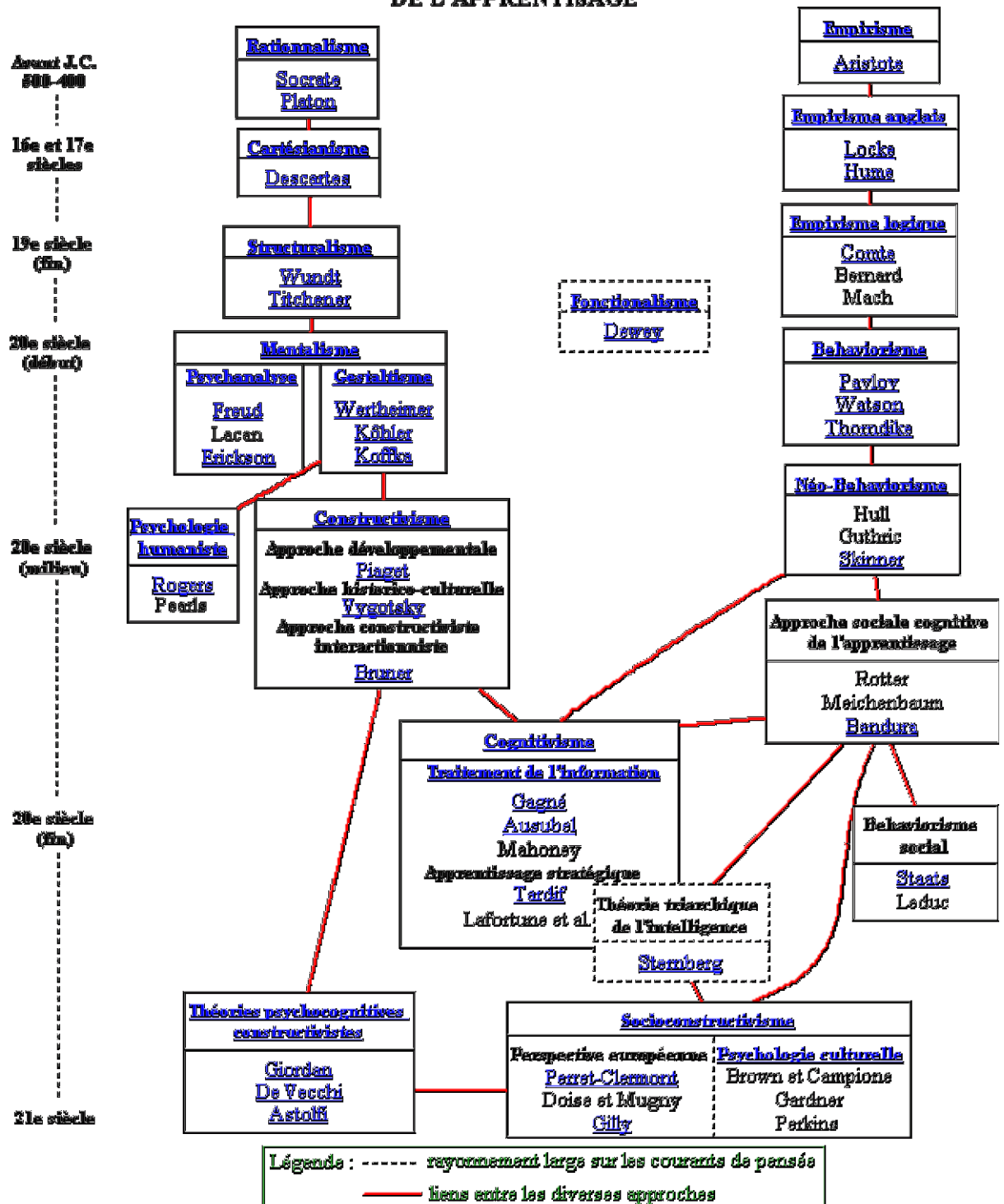
156 **g6** pensez vous que ce dispositif puisse se développer dans l'avenir ?

157 **G6** tout dépend à la fois des étudiants candidats et des établissements de santé, si l'un ou l'autre
 158 ne répond pas à la commande, à la demande alors évidemment l'apprentissage ne pourra pas se
 159 poursuivre. J'ai bon espoir tout de même que cela perdure, car come je vous l'ai évoqué tout à
 160 l'heure, beaucoup d'étudiants sont en grande difficulté financière et cette formule doit pouvoir
 161 leur assurer un confort au moins sur la dernière année. D'autre part, les établissements de santé
 162 privés principalement, mais très certainement les petites structures publiques vont de plus en
 163 plus se tourner vers cette prise en charge pour en quelque sorte assurer leur avenir. Il ne faut pas
 164 oublier la situation dans laquelle nous nous trouvons aujourd'hui, quant au recrutement des
 165 personnels soignants et je pense bien sur aux infirmières, mais j'ai aussi à l'esprit la pénurie

166 médicale qui à un moment aura une répercussion sur la prise en charge soignante, qu'il faut
167 certainement commencer à envisager.
168 **g7** Comment pensez vous que cela pourrait évoluer ?
169 **G7** Nous n'en sommes pas encore là, des idées sont posées, maintenant il faut prendre le temps
170 de les réfléchir, de les analyser, de faire un travail en profondeur de concertation entre les
171 différents acteurs de santé publique, et je ne peux pas en dire plus à ce jour.
172 **g8** Compte tenue de la nature de cet entretien, y aurait-il autre chose que vous souhaiteriez
173 évoquer ?
174 **G8** non je pense vous avoir donné tous les renseignements qu'il était possible et je vous
175 souhaite bon courage pour votre master.
176
177

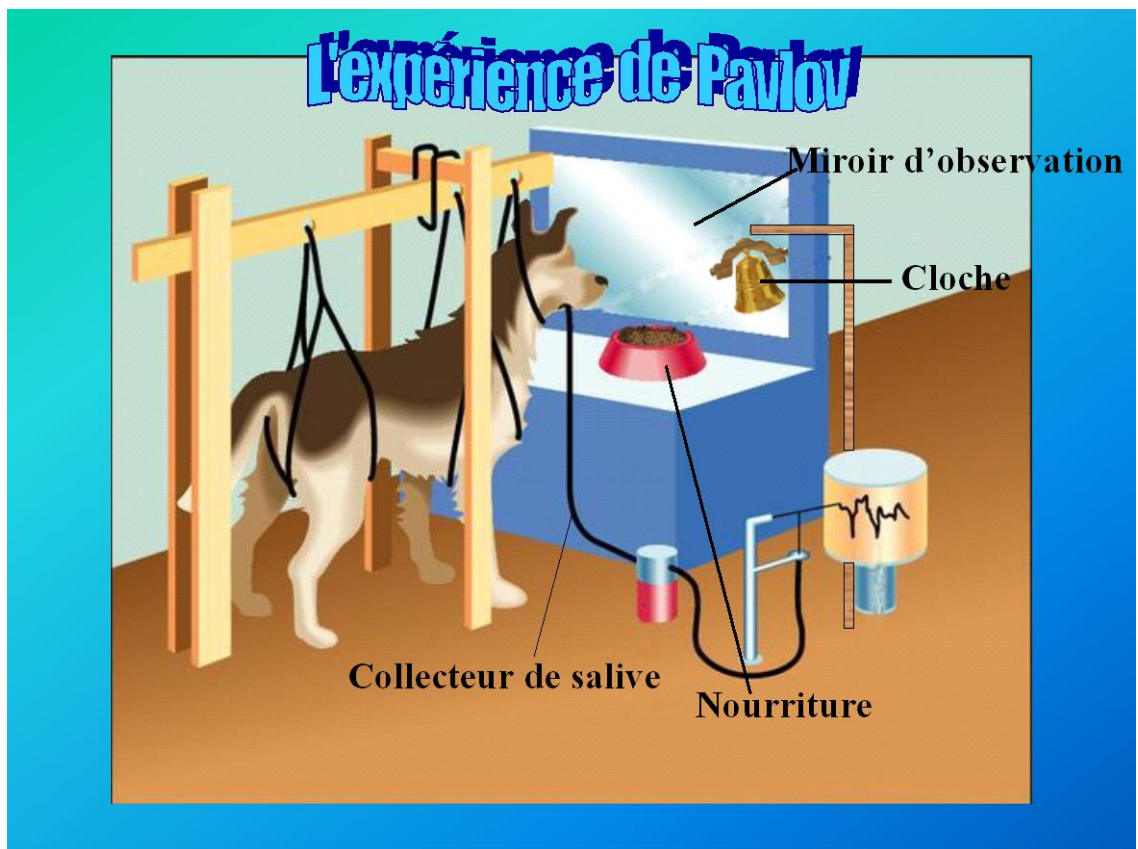
ANNEXE 3

ANCRAGE HISTORIQUE ET DÉVELOPPEMENT DES COURANTS DE PENSÉE DE L'APPRENTISSAGE



P. Minier (2003)

ANNEXE 4



GRILLE D'ENTRETIEN ANNA

- 1 **.a1:** Voilà bon, nous sommes partis pour cet entretien...heu dans un premier temps, question très simple
2 heu
3 j'aimerais que vous me disiez dans l'établissement dans lequel vous êtes aujourd'hui en tant qu'apprentie
4 ... combien y a-t-il d'étudiants en apprentissage ?
5 A1 : hum... 3 apprenties...j'peux l'dire ?
6 **a2 :** d'accord, 3 apprenties d'accordEuh... alors maintenant on va rentrer dans le vif du sujet
7 Euh...J'aimerais que vous me parliez, vous allez pouvoir faire un flash back hein ... me dire avant même
8 de rentrer en formation, qu'est-ce que vous en aviez entendu ? Qu'est ce que vous en saviez ? Quelles
9 étaient vos représentations de cette notion d'apprentissage ?
10 A2 : d'accord, euh ... avant de rentrer dans la formation, déjà j'avais pour moi l'apprentissage c'était
11 plus, pour les métiers comme coiffure, les métiers l'apprentissage que l'on commence après le collège
12 en fait, pour moi c'est ça l'image que j'avais, heudonc voilà c'était un patron avec un professionnel
13 qui nous enseigne le métier directementpasser plus de temps en stage qu'à l'école voilà
14 j'avais une vision assez sommaire et assez banale de l'apprentissage en fait, euh...c'que je ne connaissais
15 pas vraiment vraiment bien.
16 **a3 :** Très bien. Euh...une fois que vous êtes rentrée ici en formation on vous a proposé en milieu de 2^{ème}
17 année... Euh... vous avez eu un entretien..un rendez-vous avec différents partenaires si j'peux appeler ça,
18 c'est-à-dire quelqu'un du CFA, des employeurs qui sont venus vous présenter l'apprentissage infirmier ?
19 A3 : Alors en fait moi j'en avais déjà entendu parler, parce que dès que j'suis rentrée dans la formation y
20 a l'aspect financier qui m'intéressait beaucoup parce que pendant mes...quand j'suis rentrée en
21 formation je travaillais à côté les week-ends, dans une banque, et euh...j'me suis rendue compte au fil du
22 temps que le travail, plus les études, ça me fatiguait énormément, donc du coup j'me suis renseignée dès
23 la première année sur toutes les possibilités que j'avais de me faire financer ma formation et j'suis tombée
24 sur l'apprentissage et j'ai appris aprèsenfin au fil de mes recherches, que l'on pouvait le faire qu'à
25 partir de la 3^{ème} année même si ça avait été possible avant moi j'aurais commencé...
26 **a4:** donc vous êtes tombée sur l'apprentissage, mais vous y êtes tombée entre guillemet comment ?
27 A4 : hum...j'm'en rappelle plus exactement je sais plus comment j'suis tombée dessus euh..c'est pas
28 vraiment le bon terme mais comment j'ai eu connaissance de cette possibilité ? hum ...ah j'me rappelle
29 plus sûrement par des gens qui,.....par des copines qui étaient en école d'infirmière déjà, qui elles se
30 faisaient financer, euh... j'avais déjà entendu parler des allocations d'études, j'avais déjà entendu parler
31 du fait que qu'on pouvait devoir 3 à 5 ans enfin, j'en avais déjà entendu parler j'm'en rappelle plus
32 exactement où ? Après j'suis allée chercher des informations au secrétariat auprès des formatrices qui
33 m'ont dirigé vers Madame L et quand j'ai posé mes questions c'est là qu'on m'a informé que c'était
34 qu'en 3^{ème} année et qu'on nous en parlerait ultérieurement...du coup j'ai attendu que ce soit les profs qui
35 viennent vers nous pour nous en parler.
36 **a5 :** D'accord,alors euh à partir de ça, qu'est-ce qui vous a concrètement décidé, à partir
37 de l'in formation que vous avez eue bien évidemment, qu'est-ce qui vous a concrètement décidé à opter
38 pour l'apprentissage ?
39 A5 :oh j'me suis même pas posée la question parce que pour moi c'était une
40 évidence mais alors d'avoir cette chance proposée, c'étais sûre je sais même pas enfin dès que j'ai su que
41 ça existait j'ai voulu le faire en faite, parce que déjà au début c'était purement financier et après on
42 nous a expliqué plus le fonctionnement de ce type de formation et euh ...ça m'a d'autant plus intéressée
43 que le fait de faire tous mes stages dans la même structure..
44 **a6 :** Alors justement, parlez-moi de ce type d'organisation comment ça vous a été présenté ? Qu'est-ce
45 qui vous a été dit ?
46 A6 : Alors...nous ça nous a été présenté hum... Ce que j'ai retenu de cette présentation c'était
47 hum...c'était un contrat, avec un employeur, on faisait tous nos stages dans ce, avec cette même
48 entreprise euh...c'était, on nous l'a présenté comme quelque chose de personnalisé, d'individualisé, un
49 peu une année de formation entre guillemet à la carte en fonction dece que l'on devait valider, c'qui
50 nous intéressait c'qu'on voulait faire euh..en fonction aussi... euh on nous l'a pas présenté que comme ça
51 mais aussi sous l'aspect en fonction de nos difficultés on nous orientera vers des terrains de stage, donc
52 pas que le libre choix,pas vraiment notre choix à nous mais, ce dont on aurait besoin, selon
53 l'employeur aussi, pour compléter nos compétencesvoilà...on nous a...Et cet aspect là, bon l'aspect
54 d'être rémunérée j'ai déjà dû en parler, euh.. Et aussi le fait de prendre son premier poste dans un
55 établissement connu ça c'est rassurant même très rassurant.
56 **a7:** Alors vous pouvez...
57 A7 : Ben en fait, quant on nous a présenté l'apprentissage les clauses du contrat c'est « vous faites tous
58 vos stages dans l'entreprise, vous êtes payés, le CFA vous paye votre formation et vous nous devez un
59 certain nombre de mois de travail une fois diplômés » Et on leur doit aussi des semaines en tant qu'aide

- soignante étant donné que, que c'est un contrat d'apprentissage donc on n'est considéré comme salarié donc on n'a droit qu'à 5 semaines de vacances et ici ils nous en proposaient plus, donc ce nombre complémentaires de semaines on devait les passer à travailler pour la clinique en tant qu'aide soignante.
- a8 : Quand vous dites « s'ils vous en proposaient plus » c'est-à-dire... dans la formation, vous aviez plus de 5 semaines de congés, vous aviez 12 semaines ?...
- A8 : C'est ça !
- a9 : 12 semaines de congés si je n'me trompe...hein c'est ça ?
- A9 : C'est ça...
- a10 : Congés scolaires : d'été, d'hiver, et le printemps ; Et donc c'est que vous avez entendu dire c'est que sur ces 12 semaines vous devez en travailler au moins 7 ?
- A10 : Ouais..ben finalement ça n'se présente pas exactement comme ça avec la 3^{ème} année, hum..pardon, étant donné que l'on a plus où moins pas de vacances d'été vue que la formation se termine avant les vacances d'été donc du coup on n'a 2 semaines à Pâques, 2 semaines à Noël, et les vacances de 2^{ème} année d'été de 2^{ème} à la 3^{ème} année, Donc le choix qu'à fait l'employeur en fait, là où ce sont jouées un peu les semaines de vacances que l'on allait avoir, ça a été sur les semaines d'été précédent, en fonction de la date de début de contrat donc mon employeur ça l'arrangeait et moi ça m'arrangeait aussi, ça m'a fait commencer mon contrat début juillet, euh...Il a commencé par 2 semaines de vacances, Après j'ai fait 2 semaines en tant qu'aide soignante j'ai enchaîné sur ma rentrée scolaire, donc il me restait plus que 2 semaines de travail à leur faire : une à Noël et une que je vais faire à Pâques aussi, cette année.
- a11 : D'accord, donc c'est fonction de la date effective...
- A11 : Voilà !
- a12 : De la signature du contrat en quelque sorte c'est ça ?
- A12 : exactement.
- a13 : D'accord,
- A13 : Et c'est fonction aussi surtout de ce que veut l'employeur enfin...
- a14 : Hum... hum....Alors vous avez dit euh...que le contrat euh...Employeur pour tous les stages en entreprise, c'était aussi ce que vous avez dit et qui vous a intéressé que c'était quelque chose de personnalisé, individualisé plus où moins à la carte, Vous pouvez me dire c'est que vous entendez par là ?
- A14 : En fait ? euh, c'est le fait que...on peut choisir un peu nos derniers stages, en faite euh.. dans mon cas à moi ça a été elle nous a reçu, avec une autre des étudiantes,
- a15 : OK excusez-moi quand vous dites, elle nous a reçu...
- A15 : La directrice de la clinique..... Enfin voilà, elle nous a reçu dans son bureau, elle nous a dit « voilà pour tel stage j'ai des places dans tel service, tel service, tel service, vous avez après les places là là là là...qu'est-ce que vous voudriez ? Dans quel ordre ? Euh... et on a pu faire nos demandes euh...Donc pour le premier stage c'était relativement libre, après pour le second ça c'est axé en fonction enfin ça c'est décidé en fonction des améliorations que j'avais à approfondir mais voilà, mais c'était quand même euh enfin...dans la clinique dans laquelle je suis ils sont relativement arrangeant pour trouver en même temps des stages qui nous plaisent, et des stages qui peuvent nous apprendre forcément des choses que l'on ne sait pas déjà car si dans tous les stages on apprend pas des choses que l'on ne sait pas déjà enfin voilà...
- a16 : Ca veut dire que
- A16 : C'est un bon compromis.
- a17 : D'accord, ça veut dire que vous vous servez de votre portfolio de compétences pour heu..., au regard de ce que vous avez validé, c'est que vous n'avez pas validé ? Ca veut dire autre chose ? Ça veut dire quoi ?
- A17 : Alors...on s'en sert pas, enfin on se sert de nos précédents bilans en fait. Donc oui on se sert du portfolio et en fonction de nos...des axes d'améliorations c'est exactement c'est l'axe d'amélioration du portfolio qu'est-ce qu'il y a dedans, quels stages peuvent permettre de travailler ça et c'est comme ça qu'ils choisissent mon stage suivant.
- a18 : OK euh ... on va refaire un p'tit retour en arrière si vous le permettez ? Euh...comment s'est passé euh.....Comment, quelles ont été les présents pour que vous rentriez en apprentissage ? Qu'est-ce que vous avez dû faire ? Qu'est-ce qui s'est passé concrètement ? pour que vous y rentriez ?
- A18 : Euh, pour rentrer en apprentissage, il fallait qu'on envoie une lettre de motivation avec un curriculum vitae, aux directrices de soins des différents établissements qui nous intéressaient. Ensuite euh...si elles nous recontactaient, pour nous proposer un entretien il fallait les recontacter, pour se rendre à cet entretien. Voilà, après certaines cliniques, euh.. certaines cliniques avaient comme conditions, que nous ayons validé toutes nos unités dans les conditions d'enseignement au moment du postula donc pour postuler il fallait avoir validé toute sa 1^{ère} et sa 2^{ème} année euh...voilà...Et avoir moins de 26 ans car c'est la Loi.

- 119 **a19** : Oui ça c'est la Loi. Est-ce qu'ils vous ont donné les motifs du fait de ne pas avoir d'unités à
 120 revalider ? Est-ce qu'ils vous ont exposé un peu leur intérêt ?
 121 A19 : Pas clairement mais j pense qu'ils veulent un retour sur l'investissement enfin ils veulent mettre le
 122 plus de chances possibles pour eux d'avoir vraiment un infirmier diplômé et qu'ils aient formé qui
 123 connaissent leurs cliniques et mettent après à disposition pour le nombre de mois dus,enfin
 124 moi j'serais patron de clinique j'réfléchirais comme ça...
 125 **a20** : Parce que si vous avez 1 ou 2 unités à valider, ça veut pas dire que vous ne serez pas diplômée..
 126 A20 : Oui voilà ! Oui j'suis bien d'accord avec vous mais euh... Oui mais c'est un critère de tri...
 127 **a21** : Un critère de sélection, d'accord.
 128 A21 : Un critère de sélection d'office.
 129 **a22** : D'accord, OK très bien euh...Et vous avez d'après ce que j'ai compris, donc vous aviez la
 130 possibilité de postuler pour plusieurs établissements ?
 131 A22 : Oui
 132 **a23** : C'est ça ? et vous aviez fait un choix de plusieurs ? Où d'un seul établissement ? Comment avez-
 133 vous fait ?
 134 A23 : D'accord, j'ai postulé pour 5 établissements, euh, parce que j'avais vraiment besoin d'argent.....
 135 Et vraiment envie d'arrêter mon p'tit travail, et voilà j'ai fait aussi beaucoup c'qui a été un peu enfin ça a
 136 pas changé ce que je voulais faire à la base, en fait on a eu une réunion avec les directeurs de soins qui
 137 sont venus nous présenter leurs établissements, j'avais déjà mes idées à la base j'les ai maintenu, mais ça
 138 aurait pu me faire changer d'avis euh c'est-à-dire que tous ceux hors de la ville de (X) ont été adorables,
 139 très gentils, très bons vendeurs à vouloir vraiment nous faire venir, Très agréables, mais par contre les
 140 3 de (X) n'ont pas été du tout...pas très sympas. Sympas dans le sens euh...Agréables enfin dans le
 141 sens...euh...agréable, une personne agréable à discuter avec qui on apprécie de discuter, très ancrés sur
 142 leurs positions, très ancrés sur leurs critères, très sélectifs euh... non ! J'veux pas d'ça pas d'ça pas
 143 d'ça...c'est hors de question c'est même pas la peine d'envoyer vos dossiers, vraiment très sélectifs.
 144 Mais, j pense qu'il y a le tact de le dire. Et euh...j'suis pas sûre qu'ils ont tous eu, selon moi le tact
 145 **a24** : D'accord,
 146 A24 :...Euh...pour présenter leur clinique sans braquer, sans braquer...
 147 **a25** : Hum, hum...Donc vous êtes sur une clinique hors de (X) alors ?
 148 A25 : Ah ben non j'suis sur les 3 de (X),
 149 **a26** : D'accord...
 150 A26 : Ben j'ai postulé quand même parce qu'au bout d'un moment enfin c'est la raison avant tout
 151 euh...Elles avaient pas l'air très sympathiques euh...à premier abord mais elles sont, elles ont des grandes
 152 cliniques sur (X) un grand choix de services et puis c'est pas avec la directrice des soins qu'on travaille
 153 donc...voilà j'ai postulé quand même.
 154 **a27** : Très intéressant hum ! Euh...Alors vous y aviez déjà en partie répondu mais j pense que ça peut me
 155 permettre d'approfondir un peu, euh...à travers ce dispositif d'apprentissage et hormis, je dirais le côté
 156 financier, est-ce que vous y recherchiez autre chose ?
 157 A27 : Euh.....ben je ne recherchais pas autre chose mais j'y ai trouvé d'autres choses..
 158 **a28** : Très bien alors et qui avez-vous trouvé ? rire
 159 A28 : Alors euh...déjà au début, j'pensais c'était vraiment pour nous vendre, vendre le truc mais vraiment
 160 j'ai senti une différence de comportement des équipes... Euh... dans les 2 stages là j'en suis à mon 2^{ème}
 161 stage dans cette clinique qui se passe euh...merveilleusement bien euh...j'compare avec d'autres
 162 étudiantes qui sont pas en apprentissage à chaque fois et j me dis, est-ce que les professionnels ont un
 163 comportement différent avec moi qu'avec l'autre étudiante ? Alors euh...oui un p'tit peu mais c'est pas
 164 du tout discriminant pour l'autre étudiante à chaque fois, mais j remarque que, j'suis pas favorisée mais...
 165 y a une ambiance qui s'est créée, ils savent que dans 6 mois j'pourrais très bien être la collègue du secteur
 166 d'à côté euh...où les remplacer... euh.. et du coup non vraiment j'ai trouvé ça, une bonne ambiance ça
 167 aide, ça m'aide beaucoup à prendre confiance en moi en fait, parce que les gens je les connais, le service
 168 où je vais euh...Ben vu que j'fais des semaines en tant qu'aide soignante et en général je ne fais pas toute
 169 la semaine dans le même service on bouche un peu les trous vu que c'est ponctuel j'vais tourner dans pas
 170 mal de services, les équipes on s'croise on s'recroise, on se renseigne des patients et du coup j'commence
 171 à connaître pas mal de monde dans les cliniques et c'est très très agréable euh...Comme quand j'suis en
 172 tant qu'aide soignante j'suis en tant que collègue, et quand j'suis en tant qu'étudiante j'suis en tant
 173 qu'étudiante mais j'suis en tant que ex collègue aide soignante et future collègue infirmière et du coup
 174 ça...
 175 **a29** : Est-ce que c'est pas du coup c'est pas une situation une position difficile ? De justement d'être
 176 apprentie ? Des fois collègue, des fois étudiante ? des fois future collègue ?
 177 A29 : Non j pense pas du tout
 178 **a30** : Non...Future collègue ?

- 179 A30 : Oh non j'trouve ça très sympa au contraire parce que par exemple quand j'suis en tant qu'aide
 180 soignante euh...il arrive que quand il y a un soin qui sort un peu de l'ordinaire « ah ben viens voir ça car
 181 tu le verras pas souvent » parce qu'ils savent que j'suis en formation d'infirmière donc euh...J'peux poser
 182 des questions comme si j'étais étudiante infirmière bien sûr j'fais pas les actes d'infirmière parce que
 183 c'est illégale mais...
- 184 a31: Oui...
- 185 A31 : J'peux poser toutes les questions j'peux assister à tout ce que je veux voir tant que mon travail
 186 d'aide soignante est fait enfin j'peux enfincontinuer ma formation pendant mes heures de travail ou
 187 presque !
- 188 a32 : Un p'tit peu entre guilleun peu privilégié alors c'est ça ?
- 189 A32 : Ben.. un peu privilégié oui et non parce que quelque part j'me dis que si j'étais aide soignante et
 190 pas étudiante infirmière et bien j'aimerais bien pouvoir poser des questions et assister à des examens qui
 191 sortent de l'ordinaire aussi donc euh...j'pense que si y avait d'autres d'aides soignantes qui étaient ben y
 192 en a d'ailleurs mais...si j'étais pas étudiante infirmière vu que j'étais curieuse quand même ben j'pense
 193 qu'ils me laisseraient quand même à partir du moment où le travail est fait,
- 194 a33 : Tout à fait,
- 195 A33 : Et jugé bien par vous, par l'ensemble de l'équipe, et par moi voilà.Long silence
- 196 a34: Qu'est-ce que ça... euh...oui à titre personnel, euh...professionnel, est-ce que ça vous a apporté
 197 autre chose d'autre ?
- 198 A34 : A titre personnel ça m'a changé la vie parce déjà j'travaillais plus à côté et, j'travaillais plus à côté
 199 et du coup j'avais quadruplé mon salaire donc ...ça a tout changé pour moi, bon je sais que j'en reviens
 200 toujours à l'aspect financier mais vraiment,
- 201 a35: Oui mais c'est à la base, c'est ça et,
- 202 A35 : Vraiment
- 203 a36 : Et j'crois c'est une vérité, effectivement faut pas se le cacher, toutes vos collègues ont toutes dit la
 204 même chose et j'crois c'est aussi l'intérêt de l'apprentissage...
- 205 A36 : Hum...ah oui,
- 206 a37 : Eviter peut-être de perdre des étudiantes, Au fil du temps parce que le problème financier.
- 207 A37 : Bon voilà ça permet de mieux se concentrer sur ses études, enfin tout le temps que je ne passe pas
 208 à travailler pour gagner de l'argent, j'ne passe pas non plus à travailler mes cours mais bon quand même
 209 ça..ça libère du temps, ça libère l'esprit aussi donc....
- 210 a38 : Ca libère l'esprit donc effectivement j'pense que c'est déjà pas mal aussi
- 211 A38 : Hum...ben oui j'pense que d'avoir une paye qui tombe tous les mois alors qu'on est étudiant c'est
 212 toujours très confortable.
- 213 a39 : RIRE ! D'accord euh.....(longue réflexion)..Alors après c'est des questions qui sont un
 214 peu...qui reviennent un peu toujours à la même chose ça m'embête de vous les reposer parce qu'on
 215 revient toujours sur la même chose euh...(moment de silence)...Est-ce que vous avez, est-ce que vous
 216 avez repérez d'autres avantages pour vous à cette formation par apprentissage ?
- 217 A39: D'autres avantages...euh... (longue réflexion)
- 218 a40 : Dans l'encadrement par exemple...dans....
- 219 A40 : Ben j'ai du mal à comparer parce que j'ai jamais fait de stage dans cette structure, avant d'être
 220 apprentie.
- 221 a41: Ouais...
- 222 A41: Donc j'ai toujours été apprentie dans cette clinique euh...après...non enfin dans l'encadrement non
 223 je n'sais pas. Oui j'ai un très bon encadrement mais euh...enfin j'le provoque un peu aussi parce que je
 224 le demande, j'suis demandeuse de bilans, j'me remets en question le plus souvent possible euh... donc
 225 j'suis assez demandeuse d'encadrement donc
- 226 a42 : D'accord
- 227 A42 : Quelque part c'était déjà comme ça avant dans les autres stages donc...
- 228 a43 : Alors, vous parlez d'encadrement si je ne me trompe pas normalement dans l'apprentissage vous
 229 avez un maître de stage référent,
- 230 A43 : Hum...
- 231 a44 : Euh...et un tuteur référent c'est ça ?
- 232 A44 : Euh...oui
- 233 a45: Comment ça se passe concrètement ? Est-ce que c'est comme ça ? Est-ce que vous avez un maître de
 234 stage et qui est-il ? Et est-ce que vous avez un seul tuteur où est-ce que vous avez plusieurs tuteurs en
 235 fonction de vos terrains de stages ?
- 236 A45 : Euh...oui en fait ça change à chaque terrain de stage, je sais que la référence euh...c'est ma tutrice
 237 sur le papier si j'ai un problème c'est la directrice des soins, euh...faudrait que j'aille voir, parce que...
- 238 a46 : Bien sûr

- 239 A46 : Sinon euh.. la clinique fonctionne avec un cadre en faisant fonction de cadre euh...par étage, qui
 240 est censé être mon tuteur avec qui j'avais faire mon bilan avec le professeur qui va venir me voir mais,
 241 j'suis calée pour suivre toujours une même équipe et quand c'est pas le cas je négocie pour être toujours
 242 sur le roulement de la même équipe, donc j'fais les mêmes roulements qu'une équipe, euh...donc j'ai les
 243 mêmes plannings qu'eux et du coup j'suis toujours avec la même infirmière et la même aide soignante
 244 a47 : D'accord.
 245 A47 : Alors du coup c'est l'infirmière qu'est ma tutrice, enfin ma référente enfin j'm'en rappelle plus trop
 246 comment ça s'appelle mais...
 247 a48 : c'est le professionnel de proximité qui est à la fois votre tuteur de stage ?
 248 A48 : Voilà, mais j'avais présenter enfin par exemple à mon ancien stage, on est tout le temps avec la
 249 même infirmière, régulièrement j'avais lui demander des bilans, et de toute façon en général les infirmières
 250 avec qui j'ai travaillé dès le début c'était, elles me disaient au fur et à mesure dès que ça allait pas quand
 251 je faisais un soin en sortant de la chambre « tiens ça c'est bien, ça c'était pas bien » donc..... Et euh..mi
 252 stage bilan, quart de stage bilan sur des stages de 10 semaines. Mais quand même en général j' suis fixée
 253 avec la référente de l'étage une date, où j'avais lui présenter : une démarche, une planification et un bilan
 254 des soins, d'où dans mon stage de 10 semaines y'avait 2 rencontres comme ça et dans mon stage là de 6
 255 semaines là peut-être qu'il va y avoir une rencontre, peut-être que j'avais faire qu'avec une infirmière
 256 parce que la cadre est en vacances.
 257 a49 : Alors, par rapport au fait de travailler avec une même équipe, avec la même infirmière, est-ce que
 258 pour vous c'est un avantage ou est-ce que d'avoir connu un autre fonctionnement et que vous changiez de
 259 professionnel pour vous permettre d'apprendre votre métier euh...voilà...
 260 A49 : Hum hum..
 261 a50 : Qu'est ce que vous en pensez ? De cette façon de fonctionner et comment vous la vivez ?
 262 A50 : J pense que c'est à double tranchant, euh...d'une part parce que là euh...la clinique de (X). Elle
 263 fonctionne sur un binôme « infirmière aide soignante » et du coup euh...on travaille en équipe de trois et
 264 c'est intéressant alors que j'pense que dans une clinique qui ne travaillerait pas en binôme je s'rais tout le
 265 temps avec que l'infirmière alors que là y a vraiment un travail d'équipe, enfin j'dis pas que c'est pas le
 266 cas ailleurs. Mais là on fait des soins ensemble, on fait le tour ensemble, du coup ça me permet de j'suis
 267 pas cantonnée qu'à l'infirmière, j'fais aussi ce que fait l'aide soignante et puis toute façon j'continue à
 268 faire c'que font les collègues donc euh j'vois ça aussi avec les aides soignantes...y a ça euh et y a aussi,
 269 quand j'disais que c'était à double tranchant j'pense qu'en début de formation c'est intéressant de tourner
 270 avec plusieurs infirmières parce qu'on voit différentes méthodes, c'est là qu'on s'fait ses modèles, c'est
 271 anti-modèles et j'pense que c'est très intéressant du coup de tourner avec différentes infirmières mais
 272 vraiment en début de formation, j'pense qu'en début de formation sur des stages techniques c'est
 273 intéressant parce qu'on voit toutes les méthodes, et plus on avance dans la formation et plus on est censé
 274 prendre des responsabilités et d'initiatives et plus j'pense que c'est délicat de changer régulièrement
 275 d'infirmières euh..Parce que euh...à chaque fois qu'on change d'infirmière on est obligé de refaire ses
 276 preuves de reconquérir la conscience,
 277 a51 : La confiance,
 278 A51 : La confiance pardon, de la personne avec qui on travaille et euh...pour prendre confiance en soi
 279 c'est pas facile j'trouve parce qu'on va faire les choses d'une manière et l'infirmière va dire « ah non
 280 c'est pas comme ça » Elle nous a appris cette méthode la veille j'trouve que c'est pas toujours évident. Là
 281 par exemple, ou j'dois prendre, on doit prendre 8 à 10 patients en charge, j'ai commencé mon stage j'ai
 282 pris 6 patients parce que j'ai quelques petits problèmes d'organisation, ben le fait d'être tout le temps
 283 avec la même équipe ben ça m'aide énormément parce que..parce qu'ils me connaissent parce que du
 284 coup euh...Elles ont confiances en moi du coup ça m'aide à prendre des initiatives, à m'organiser comme
 285 je veux et...enfin comme je veux et comme il convient de le faire.
 286 a52 : Ca vous met dans de meilleures conditions,
 287 A52 : Oui ça m'aide beaucoup,
 288 a53 : Ca vous aide, d'accord, c'qui n'est pas c' qu'est pas anodin quand même en soi,
 289 A53 : Hum ! j'pense aussi, excusez-moi...
 290 a54 : Oui allez-y
 291 A54 : L'avantage que j'ai aussi c'est que, là sur les 2 stages de 10 semaines où j'ai tourné tout le temps
 292 avec la même infirmière, enfin mes 2 stages de 3^{ème} année où j'ai tourné avec la même infirmière à
 293 chaque fois j'suis tombée avec des personnes euh...qui étaient très enclin à la discussion et à la remise en
 294 question de leurs pratiques. Du coup à chaque fois j'pouvais leurs poser des questions sur leurs méthodes
 295 de travail et euh...ça les dérangeaient pas d'en discuter alors que euh...qui y a des personnes qui vont
 296 même craquer où pas avoir l'intérêt d'en parler parce que c'est comme ça qu'on fait et c'est comme ça
 297 qu'elles ont appris.
 298 a55 : Quand vous dites des personnes c'est des infirmières, des aides soignantes...c'est ?

- 299 A55 : C'est les 2, des infirmières, des aides soignantes,
 300 a56 : Les 2
 301 A56 : Des infirmières des aides soignantes, je sais qu'on discute rarement de la pratique des médecins
 302 a57 : Ouais ouais...c'est juste pour faire préciser les personnes,
 303 A57 : Les infirmières, les aides soignantessouvent à chaque fois que j'ai eu des doutes sur des
 304 méthodes de faire où j'comprendais pas leurs méthodes de faire bon faut prendre des pincettes mais faut le
 305 faire avec tact mais à chaque fois c'est passé on a pu avoir des échanges et c'est souvent très constructifs
 306 même souvent très constructifs, parfois il me disait « ah ben c'est vrai moi j'l'ai pas appris comme ça,
 307 j'vais t'montrer comment j'ai appris puis tu vas me montrer comment t'as appris » et on comparait les 2
 308 méthodes...non vraiment, là du coup j'étais, ça fait un an que j'travailles enfin depuis le début de l'année
 309 j'tourne tout le temps avec à chaque fois la même infirmière mais c'est pas du tout réducteur étant donné
 310 que y a un échange et puis du coup après on en parle entre nous, Avec les autres infirmières et puis...donc
 311 c'est intéressant.
 312 a58 : Très bien, euh...vous avez parlé tout à l'heure aussi de votre formatrice qui semble t-il est votre
 313 formatrice référente, par rapport à votre apprentissage,
 314 A58 : oui
 315 a59 : Vous pouvez m'en parler un p'tit peu comment ça se passe aussi ce binôme formatrice étudiante où
 316 ce trinôme car quelque part il y a un trinôme de formatrices étudiantes et professionnels de terrain ?
 317 A59 : Oui..Euh...j'pense que là déjà le mot « trinôme » mais binôme n'est pas approprié, euh...j'pense
 318 que l'erreur de l'établissement (IFSI) était de mettre quelqu'un qui allait partir à la retraite sur une
 319 nouvelle réforme, euh.. parce que ça se passe pas très bien, c'est pas que ça se passe pas très bien mais
 320 euh...en fait on...c'est Mme (Y), elle découvre la réforme alors que nous ça fait déjà 3 ans qu'on
 321 explique à tout le monde,. Sur le terrain, donc si à l'école en plus faut qu'on explique à notre prof c'est la
 322 3^{ème} année c'est l'année du D.E, euh...j'remets pas du tout en doute ses compétences mais là pour la
 323 formation d'apprentissage sur l'ancienne réforme elle était peut-être très bonne mais là sur la nouvelle
 324 réforme, en tout cas, pour moi personnellement elle m'apporte pas c'que j'attendrais d'un prof référent
 325 a60 : Qu'est-ce que vous attendriez d'un prof référent ?
 326 A60 : Euh...qui connaisse la réforme,
 327 a61 : Oui.
 328 A61 : Les conditions pour avoir son D.E, pour les rattrapages, pour les stages euh...en faite qui soit au
 329 courant des choses tout simplement ; et j'vois Mme (Y) c'est tout le temps des questions « ah faut que
 330 j'demande au prof ! », « ah faut que j'demande à mes collègues ! » tout le temps tout le temps mais, du
 331 coup j'pense qu'en mettant un professeur qui aurait été au courant de la réforme euh..à ce poste-là saurait
 332 été plus pratique pour nous, voilà et puis y a aussi le fait après, c'est des bruits de couloirs et j'veux pas
 333 trop rentrer là-dedans mais ça fait peut-être longtemps qu'elle pas été sur le terrain apparemment c'est
 334 une infirmière de psychiatrie plus, qui a plus travaillé en psychiatrie du coup c'est vrai quand on
 335 rencontre des professionnels et qu'on présente des démarches de soins euh...c'est tout à fait normal mais
 336 y a certains domaines qu'elle maîtrise plus vraiment euh... Sur lesquelles ses critiques sont pas
 337 toujours pertinentes et du coup c'est pas très constructif. Enfin là j'fais la critique de la femme et pas de la
 338 référente enfin vraiment j'ai l'impression voilà j'sais si ça vous aidera mais...j'sais si vous avez Mme
 339 (Y) dans votre tiroir maisRIRE
 340 a62: Non j'l'entends bien comme ça....
 341 A62 : Mais du coup là...Elle a une personnalité, un caractère qui est pas compatible avec tout le monde
 342 ça clash avec certaines personnes euh...c'qui est dommage...ça devrait pas arriver même, Mais après les
 343 torts sont partagés
 344 a63 : L'intérêt, si j'ne me trompe vous me corrigez surtout je n'veux pas...Dire des choses fausses ;
 345 Logiquement l'intérêt que je connais moi de la formatrice référente c'est justement d'être vraiment le lien
 346 entre l'étudiante et le terrain , Puisque qu'effectivement c'est toujours, si j'ai bien compris, la même
 347 référente,
 348 A63 : C'est ça.. hum
 349 a64 : Qui va rendre visite aux étudiants en apprentissage ?
 350 A64 : Et alors d'ailleurs ce concept je comprends pas trop l'intérêt parce que finalement la formation en
 351 apprentissage, d'abord un référent sur la formation en apprentissage c'est très bien pour toutes les
 352 questions, mais ça reste une étudiante infirmière en stage dans un service donc pourquoi ça serait pas les
 353 professeurs référents du service ? Enfin les formateurs référents du service ? qui connaissent les
 354 services, qui connaissent les professionnels plus où moins, où du moins qui connaissent les spécialités
 355 enfin j'vois pas l'intérêt d'avoir euh... quand ça se passe mal, de faire appel quand il y a un problème par
 356 rapport à la formation en apprentissage au type de formation OK mais quand c'est un problème de stage
 357 où même pour faire une régularisation de stage euh... j'trouve que ça serait tout aussi intéressant d'avoir
 358 le professeur référent du de la spécialité où du service,

359 **a65** : Est-ce que c'est pas tout simplement une obligation du fait de l'apprentissage d'avoir un formateur
360 référent, identifié j'sais pas c'est une question que je vous pose ?
361 A65 : Euh...déjà ça je sais pas trop mais.. euh avoir, être tous regroupés en tant qu'apprentis dans le
362 même groupe de référence pour les régularisations de stages tout ça j'trouve ça très intéressant, parce
363 qu'effectivement c'est une voie un peu différente de la formation et c'est intéressant de partager nos
364 expériences, mais sur les visites de terrains de stage j'suis pas sûre qu'elle fasse grand-chose d'autre que
365 n'importe quel formateur fait avec un autre étudiante qui est pas en apprentissage donc euh...c'est pour
366 ça que j'vois pas trop l'intérêt que ce soit cette personne là qui soit sur les terrains de stages.
367 **a66** : D'accord,
368 A66 : Voilà, parce qu'à chaque fois les entretiens de stage on fait quoi on présente une démarche, où une
369 planification, où on travaille sur qui a été demandé par l'école ou on présente quelque chose on en
370 discute et même, même là-dessus sur la visite de mes stages, pour moi c'est à partir du moment où
371 l'étudiant parle des ses démarches de ses planifications avec l'équipe j'pense que le professeur il devrait
372 vraiment être là pour le côté euh... évaluation, pas le côté euh...présenter une démarche de soins mais le
373 côté comment ça se passe ? Est-ce que vous vous sentez bien ? Est-ce que vous prenez confiance en
374 vous ? Est-ce que ça se passe bien avec les équipes ? Combien de patients vous êtes en prises en charge
375 globales ? Moi c'est plus de ça dont j'ai besoin d'parler quand j'vois un professeur en fait. Où après
376 chacun, chaque étudiant, si j'avais des questions particulières sur des démarches intéressantes et qui
377 m'intéresseraient j'trouve que parfois quand le formateur vient et qu'il nous demande de présenter une
378 démarche alors que tous les soirs on rentre en pleurant après notre stage alors ben ça m'est pas arrivée, je
379 cite un exemple j'dramatise mais j'trouve que c'est plus un pilier euh...Enfin j'pense que ça devrait plus
380 être un pilier pour en parler, pour euh... parler de notre ressenti sur la formation en fait. Voilà
381 **a67** : D'accord, bon...Enfin au moins voilà c'est intéressant aussi d'avoir votre point de vue . C'est vous
382 qui êtes entre guillemet « baignée dedans » donc c'est vous qui avez ce regard-là néanmoins c'est
383 toujours intéressant, euh...là on a évoqué en partie ce qui pouvait être les avantages vous avez
384 notamment évoqué l'une des limites qui serait être sur le formateur référent, est-ce qu'il y aurait d'autres
385 limites à l'apprentissage ?
386 A67 : Euh.....Oui y a les...euh..j'pense que.....Parfois y a des bidouillages mais par exemple
387 euh...Sur les types de stages, le stage de longue durée, courte durée, psychiatrie et lieu dit.
388 **a68**: Lieu de vie
389 A68 : C'est ça, 4 types de stage, c'était une autre des conditions que j'voulais vous dire tout à l'heure
390 d'ailleurs, c'est une autre des conditions pour rentrer en apprentissage fallait avoir parcouru les 4 terrains
391 de stage enfin les 4 types de stage où que ce soit que les types de stage manquant que soit proposé par
392 l'établissement. Par exemple, une clinique de chirurgie, si on n'avait pas visité la psychiatrie où le lieu de
393 vie, on pouvait pas postuler donc là par exemple pour un établissement, il me manquait le type psychiatrie
394 ils m'ont accepté mon stage aux urgences comme un stage de psychiatrie, J'pense qu'honnêtement on
395 peut appeler ça du bidouillage parce que c'est pas vraiment la psychiatrie. Donc là ça j'pense que c'est
396 une des limites enfin on peut évoquerdes choses comme ça
397 **a69**: Alors ?
398 A69 : moi ça m'arrange mais...
399 **a70** : Encore une fois c'est une question, est-ce que ça veut dire que les formateurs quand ils ont des
400 étudiants infirmiers en 1^{ère} et 2^{ème} année sachant qu'ils sont potentiellement apprentis, doivent faire en
401 sorte de vous faire parcourir les 4 terrains de stage durant les 2 ans ?
402 A70 : Ben j'pense qu'en fait ça serait une bonne idée pour tout le monde, mais euh...pour que vraiment la
403 3^{ème} année puisse être consacrée au projet professionnel un peu plus. Oui, parce que même pour tout le
404 monde parce que y a plusieurs personnes qui se sont retrouvées le bec dans l'eau entre guillemet, en début
405 de 3^{ème} année parce qu'ils avaient passé ni psychiatrie ni lieu de vie, mais ils avaient fait 2maisons de
406 retraite et un seul stage en chirurgie pendant leurs stages donc j'trouve que par rapport à ça, que ce soit
407 pour l'organisation des stages j'pense que ça serait important de faire les 4 types de stages avant. Après
408 privilégier les gens parce que tout le monde dans le doute, parce que l'on sait jamais c'que l'on voudrait
409 faire dans 2 ans parce que « oui moi alors j'voudrais faire un apprentissage alors faudrait que j'fasse mes
410 4 types de stage... » j'pense que ça serait simplifier les choses que de faire les 4 types de stage au
411 début...euh.. moi par exemple j'aurais jamais fait de psychiatrie alors que, même si j'ai vu des
412 pathologies de psychiatrie dans mes stages ben, bon le jeu en vaut la chandelle mais j'suis un peu déçue
413 quand même parce que je voudrais sortir de l'école en étant censée pouvoir travailler en psychiatrie et ça
414 sera pas le cas. Mais bon pour en avoir parlé avec des intervenants de psychiatrie ils m'ont dit que «
415 quand on avait envie d'apprendre euh...y'avait pas de problème on pouvait être formé sur le
416 terrain » entre guillemet mais euh...Si c'est encore un thème obligatoire dans les thèmes de stage j'pense
417 qu'il y a une raison mais ;

- 418 a71 : Hum bien sûr....d'accord, euh...j'avais une question que je viens de perdre... RIRE.....longue
 419 réflexion. j'ai perdu ma question c'est pas grave, là après ça va être une question un p'tit peu différente ;
 420 Euh...quels sont pour vous de votre point de vue tous ce que vous en avez perçu où entendu, les
 421 avantages pour un établissement de vous recruter..de vous employer comme apprentie ?
 422 A71 : Euh...déjà j pense que...euh...ça leur fait 4 semaines pour nous faire travailler en tant qu'aides
 423 soignantes, c'est un p'tit avantage mais j pense que c'est pas négligeable; euh...ensuite une fois qu'on
 424 est diplômée ils sont sûrs d'avoir quelqu'un pendant 11 mois et quelqu'un qu'on peut former enfin ils
 425 n'iront pas mettre de doublon dessus. Quelqu'un qui sera à l'aise dans la clinique déjà directement.
 426 Euh...quelqu'un qui aura tourné sur plusieurs postes déjà, même en tant qu'étudiante mais quand même
 427 et qui sera plus où moins apte à travailler dans plusieurs services puis surtout quelqu'un qu'ils mettent où
 428 ils veulent. Enfin aussi et surtout quelqu'un qu'ils mettent où ils veulent aussi, surtout, où ils veulent
 429 parce qu'on n'a pas forcément toujours le choix de son futur poste.
 430 a72 : Ah..C'est ce à quoi je voulais en arriver tout à l'heure mais j'avais perdu la question Donc
 431 merci d'y revenir, (RIRE mutuel) donc vous aviez dit que vous n'aurez pas le choix sur le poste ?
 432 A72 : Je ne sais pas encore comment ça va se passer j pense que ça pourra se discuter ? Mais... j pense
 433 aussi qu'on sera gentiment orienté vers un poste... Donc par exemple, j prends l'exemple d'un des
 434 apprentis de cette clinique, euh... ça fait plusieurs fois que la directrice lui fait sous entendre qu'il irait au
 435 bloc alors qu'il en a pas du tout envie d'y aller et qu' il lui a dit. ! Voilà, euh..Voilà
 436 a73 : Hum...d'accord,
 437 A73 : Donc de jour où de nuit j'sais pas trop où j'vais aller en fait...Mais bon.
 438 a74 : Ouais. Après c'est certainement un contrat formalisé, euh...
 439 A74 : Mais en fait c'est un peu embêtant aussi c'est que quand on a eu notre présentation de
 440 l'apprentissage, le Directeur de l'IFSI nous a tous reçu avant, donc une p'tite demi-heure avant le
 441 directeur de l'établissement, du coup pour nous expliquer un peu l'apprentissage avant. Euh...Sauf qu'il
 442 nous a expliqué que les établissements n'avaient pas droit de nous faire signer une promesse de travail.
 443 Donc euh...Si on n'avait pas le droit c'est illégal de faire signer à quelqu'un un engagement comme quoi
 444 il allait travailler, honnêtement j pense que si j mets mon contrat entre les mains d'un avocat il me fera
 445 sauter en 2 /2 parce qu'effectivement j suis pas sûre que ça soit très légal, le contrat c'est 2 feuilles de
 446 Word signées par les 2 parties certes mais dans le tableau montant dû si jamais je romps mon contrat y a
 447 rien d'écrit euh...mais bon c'est pas dans mon intérêt de le faire parce que j pense que tous les directeurs
 448 de soins se connaissent au moins, dans la région et puis même, euh...morale, Mais j pense que c'est
 449 pas très très...légal de faire ça. Et du coup ils devraient soit, pas nous le dire, soit se mettre tous d'accord
 450 pour ne pas nous le dire. C'est qui serait pas très moral non plus ! Soit nous le dire et rien nous faire signer
 451 soit nous faire signer une promesse morale en nous disant bien que c'est morale ! Mais qu'il y ait une
 452 preuve écrite, parce que finalement moi mon engagement c'est à peu près ça, enfin. C'est un peu un
 453 engagement, enfin...c'est presque moral mais signé quoi.
 454 a75 : D'accord, oui effectivement en terme juridique, est-ce que ça a une valeur ?
 455 A75 : Voilà ! J trouve que de ce côté-là du « oh c'est signé vous êtes obligés de rester » quoique que 5
 456 minutes avant y a le directeur de l'école nous dit que c'est illégal. Enfin j trouve pas ça très...mais bon.
 457 a76 : D'accord.
 458 A76 : Ça d vient un peu le jeu des grandes cliniques de (XX) qui viennent se présenter avec leurs
 459 conditions inébranlables
 460 a77 : Hum hum...de là vous avez parlé de projets professionnels Euh...Quand vous avez postulé j'ai
 461 envie de dire pour l'apprentissage et que vous aviez à l'esprit un projet professionnel » est-ce que vous
 462 aviez orienté votre choix au regard d'un projet professionnel ?
 463 A77 : Euh...non pas vraiment, parce qu'en fait, si j suis rentrée dans la formation mais comme infirmière
 464 c'est parce que le secteur m'intéresse, l'action, le social tout ça, mais aussi parce que j'aurais du travail
 465 où j veux quand j veux, euh...où j veux quoi c'est ça qui m'intéressait aussi donc euh, du coup on était
 466 bien embêté quand ils nous ont demandé de rédiger, un projet professionnel pour ma part d'ailleurs parce
 467 que, j'en ai pas euh.....Parce que non j'en ai pas et j pense que c'est aussi l'intérêt professionnel et
 468 non une question de ne pas être obligé d'avoir un projet précis, tracé, écrit, c'est c'qu'on apprend à faire,
 469 un métier ! et après on peut le faire même partout dans le monde et j trouve que c'est une chance et c'est
 470 l'intérêt de ce, un des principaux intérêts de ce métier j trouve que c'est ça c'est pouvoir aller soigner
 471 partoutoù l'on veut qui on veut, et du coup, la question de base c'est si j'avais un professionnel, un
 472 projet
 473 a78 : Hum, voilà, si vous aviez un projet où si vous avez construit votre apprentissage au regard d'un
 474 projet, C'est-à-dire si vous aviez décidé côté clinique, est-ce que vous aviez un projet de construire votre
 475 apprentissage les possibilités de répondre à votre projet ?
 476 A78 : pas spécialement étant donné finalement qu'on fait..... quand même peu de stagesdu coup et
 477 chaque fois c'est la découverte d'un nouveau secteur. Chaque fois que j découvre quelque chose ça plais

478 plus ou moins donc, mais en général ça plais, et ça m'fait découvrir encore d'autres branches du métier
 479 d'infirmière alors euh, donc j'ai du mal à me fixer sur quelque chose . là j'aurai pas l'choix, j'dirai pas
 480 qu'ça m'arrange car on préfère toujours avoir le choix mais euh ...quelque part, euh, ...j'ai pas d'idée
 481 particulière, euh, tout me va, enfin tout me va pas mais beaucoup de choses me vont

482 **a79** : Quand vous êtes en stage en tant qu'apprentie sur un stage de 10 semaines, comment s'articule le
 483 découpage ? Dans la formation traditionnelle j'ai envie de dire. Souvent les stages sont sur un terrain de
 484 10 semaines mais aussi j'ai envie de dire, ils peuvent aussi avoir un parcours 1 semaine par ci, une autre
 485 semaine là...Est ce que vous c'est la même chose ? Est-ce que c'est différent ? Est ce que c'est
 486 organisé...

487 **A79** : Non, je sais qu'il y a des étudiants qui carrément coupent leurs stages pour faire 2 stages bien
 488 différents d'ailleurs, c'est une des possibilités qu'on nous présente en nous présentant l'apprentissage
 489 mais finalement, apparemment on ne peut pas avoir 2 bilans sur un même stage, là 4 on peut pas où
 490 encore une fois le formateur référent mais très très précisément là-dessus mais euh...moi ça se passe
 491 euh..ben c'est pareil moi j'pensais qu'on couperai le stage au début et finalement j'ai fait 10 stages qu'en
 492 chirurgie orthopédique c'était bien mais, c'était 10 semaines, et là j'ai pu un peu plus le couper c'est-à-
 493 dire que j'vais aller 1 semaine en chimiothérapie, ma dernière semaine, ça je l'ai négocié avec ma
 494 directrice de soins et elle à dit « oui » donc voilà, et sinon y a des infirmières référentes, euh...donc en
 495 fait les 3 cadres de service, ont, sont chacune référentes de quelque chose, y a la douleur, l'hygiène, et
 496 euh...une que j'ai oublié y a aussi la stomathérapeute tout ça, et on a des possibilités d'aller passer des
 497 journées pendant notre stage avec différents professionnels, pour voir ce qu'ils font, J'ai déjà passé une
 498 matinée avec la stomathérapeute, j'retourne jeudi passer la journée avec elle, Mumm...voilà mais ça les
 499 étudiants qui ne sont pas apprentis ont les possibilités de le faire aussi donc.

500 **a80** : Tout pareil ?

501 **A80** : Ouais...

502 **a81** : Très bien alors...dans le même style de question en parlant des limites, des avantages, euh..vous
 503 concernant, on avait évoqué j'ai pu d'ailleurs, vous voyez comme quoi...j'vous avais posé les avantages
 504 de l'établissement c'est ça ? C'est ça on était rendu dans les avantages de l'établissement.

505 **A81** : Pour l'établissement

506 **a82** : Et maintenant pour vous les limites, pour l'établissement seraient de quels ordres ?

507 **A82** : Euh...ben s'ils se sont trompés quand ils ont sélectionné leurs étudiants en entrée déjà ça s'passe
 508 mal...C'est pas d'bol ! Hum...Si l'étudiant n'a pas son diplôme, Encore une fois pas d'chance,
 509 euh...moi étant donné que j'ai signé un engagement, les limites c'est que au pire j'pars au bout d'un an,
 510 c'est toujours une année avec quelqu'un qui a été formé dans les murs, tout ça voilà j'pense que, j'pense
 511 que c'est assez rigolo, mais les limites pour ceux qui font pas signer d'engagement c'est de payer une
 512 année avec un étudiant avec un parcours, entre guillemet un peu privilégié et que l'étudiant parte à la fin.
 513 C'est pas sport mais euh... j'pense qu'y en a qui peuvent le faire donc, j'pense que c'est ça les limites si
 514 ça se passe mal, si l'étudiant part, voilà..

515 **a83** : Ok c'est très clair c'est bien. Euh...on va bientôt arriver au terme de cet entretien,
 516 euh...qu'est ce que vous diriez sur la notion d'alternance ? Est-ce que vous auriez 2 mots à
 517 me dire sur la notion d'alternance par rapport à la formation euh...telle que vous l'avez vécu avant
 518 l'apprentissage, après l'apprentissage, pendant l'apprentissage, est-ce que ça a changé quelque chose est-
 519 ce que ça a ?

520 **A83** : C'que j'en pense, ben c'est une formation qui est intégralement en alternance quand même donc
 521 apprentissage ou pas, c'est un roulement « cours-stages, cours-stages » Après la 3^{ème} année c'est
 522 différent parce qu'on est quand même beaucoup, beaucoup en stage moins qu'en 1^{ère} année, c'est pas le
 523 même rythme d'alternance, sinon sur le principe même de l'alternance euh...j'trouve ça intéressant,
 524 intéressant...après peut-être euh...p'être-que parfois les périodes de cours sont trop longues
 525 pour personnellement faire de stage, j'sais pas donc les stages pourront peut-être, être étalés de manière
 526 différente, pour la formation, après euh...non j'trouve ça très bien d'façon j'pense pas qu'on puisse
 527 former des gens à faire le métier d'infirmier sans faire d'alternance donc que c'est justifié, approprié
 528 j'pense.....voilà.

529 **A84** : Est-ce que, euh,.....j'reviens sur une des contraintes qui peuvent être les vôtres en tant
 530 qu'apprentie euh ...là aussi vous m'corrigez si j'me trompe euh...Vous êtes contraint j'vais employer ce
 531 mot là, d'assister à tous les cours c'est ça ? En tant qu'apprentie ?

532 **A84** : Ah oui,

533 **a85** : Vous pouvez m'expliquer pourquoi ?

534 **A85** : Parce qu'on est salarié et que du coup nos heures de présence de cours sont un peu comme des
 535 heures de présence au travail, et si on va pas en cours c'est compter comme une absence du travail. Et si
 536 on est absent du travail faut un justificatif euh valable euh...ben voilà aux yeux de la Loi et du code du
 537 travail j'sais plus quoi c'est comme ça

- 538 a86 : Autrement dit, un arrêt de travail
 539 A86 : Un arrêt de travail, voilà un certificat
 540 a87 : Un certificat médical d'arrêt de travail
 541 A87 : Ouais un arrêt de travail où alors un certificat médical où alors les clauses de la convention
 542 collective, décès d'un proche, voilà c'est ça...
 543 a88 : Hum..Hum, des contraintes des limites
 544 A88 : Voilà ! J'l'avais oublié celle-là ! RIRE
 545 a89 : Non mais c'est parce que ça m'est pas r'venu comme ça RIRE Euh, et j'avais juste que vous
 546 m'éclairiez sur ce sujet...Alors ...euh, on va arriver pour moi au terme de cet entretien, j'aimerais que
 547 vous puissiez me redonner éventuellement des mots clés euh...de cet apprentissage, de c'que vous en, de
 548 tout ce que vous m'avez dit quels serait les mots clés que vous en dégageriez ?
 549 A89 : Euh. ..Contrat, argent, chance, dans le sens c'est une chance, J'prends celui de la chance RIRE
 550 euh... long silence, j'dirais bien respect mais c'est un peu pompeux mais euh...
 551 a90 : Qu'est-ce que vous mettez sous respect ?
 552 A90 : Où plus confiance, enfin confiance et respect ; parce que respect du contrat j'le respecte, eux ils le
 553 respectent, effectivement ils me payent, effectivement ils m'encadrent, effectivement ils sont sympas avec
 554 moi enfin c'était tellement dans le contrat mais c'est plutôt appréciable, enfin oui respect un peu du
 555 statut, du statut d'apprentie. Effectivement quand on est apprentie les gens savent, même les médecins ils
 556 savent que plus tard c'est nous qui feront le relais entre eux et leurs patients donc euh...ils nous forment
 557 bien. J'avais dit « respect et confiance » ben confiance parce qu'ils nous font confiance en nous
 558 embauchant ils se disent qu'on va bien travailler, avoir notre diplôme, qu'on va bien travailler après pour
 559 eux, et nous on leur fait confiance en espérant qu'ils vont bien nous former.
 560 a91 : D'accord, bon ben c'est bien, vous répondez en précisant bien les choses c'est ce qui m'intéresse au
 561 moins y a pas d'ambiguïté euh... est-ce qu'au jour d'aujourd'hui si vous étiez sollicitée pour parler de
 562 l'apprentissage vous le déclineriez hum, ça fait pas très joli mais c'est pas grave... , comment vous le
 563 déclineriez hein oui c'est ça ! Auprès des éventuels 2^{ème} année qui seraient en possibilité de faire cet
 564 apprentissage ?
 565 A91 : Hum hum oui...ben à peu près comme les mots que je viens de vous citer, euh...que c'est bien, que
 566 le tout c'est de réussir à le décrocher et qu'une fois qu'on l'a j'pense que c'est pas enfin.. c'est un peu
 567 prétentieux, pas quand on est bon, une fois qu'on là, peu importe mais c'est pas quand on est bon mais si
 568 on est investie dans nos études et qu'on a envie de faire ce métier et qu'on l'aime bien tout ça euh...le
 569 but du jeu c'est vraiment de l'avoir même si les entretiens d'embauche c'est beaucoup de manières
 570 beaucoup de...sans mensonges bien sûr mais euh...c'est un peu pas un art mais, ...faut être dans le sens
 571 des gens, apprendre, ça prend un peu les entretiens quand on se retrouve devant 3 personnes qu'ont pointé
 572 les 3 gros points faibles du dossier et qui nous enfoncent bien là –dessus, euh...Enfin voilà j'pense que
 573 vraiment la clé, c'est les entretiens ! Faut pas s'en faire toute une montagne mais faut se préparer
 574 enfin...j'sais moi j'ai eu un entretien désastreux mais euh...ça m'a formé j'ai bien retiré une ou deux
 575 leçons que je ne referai pas plus jamais ça donc euh...ouais j'pense que si j'avais des... j'pense que les
 576 étudiants qui sont intéressés par l'apprentissage ils ont leur motivation et qu'elles quelles soient ??? c'est
 577 les leurs, elles sont respectables et du coup j'pense que si vraiment j'devais en parler j'pense que j'leur
 578 donnerais tous les conseils que j'peux pour les entretiens et pour réussir à décrocher l'apprentissage... et
 579 peut-être aussi que j'leur dirais quand même que même si ils ne signent pas d'engagement moral et si la
 580 clinique a bien respecté ses engagements c'est cool de rester parce que quand même, c'est une chance et
 581 que si on crache dessus elle ne sera pas reproposée et voilà !
 582 a92 : C'est la question que j'allais poser effectivement...en sous-entendu effectivement si, dites moi les
 583 contrats ne sont pas respectés dans les 2 sens est-ce qu'à un moment où un autre l'apprentissage ne
 584 pourra, pourrait ne pas perdurer et est-ce que ça serait dommageable pour de futur euh... ?
 585 A92 : Ah oui j'pense...pour les gens qu'ont pas, pour les gens à qui on a promis X ou Y choses, une fois
 586 le contrat signé et plus personne si y pas d'engagement, ben j'pense qu'après c'est à chacun de juger en
 587 son âme et conscience euh...Si, il pense que le contrat a été respecté il reste, s' il pense pas, il part et puis
 588 voilà il vit avec ça et c'est comme ça euh... moi je sais que même si j'avais pas signé d'engagement
 589 moral d'une part, parce que ça m'arrange personnellement de rester sur la ville, et , d'autre part parce que,
 590 parce qu'ils ont jusqu'à présent très bien tenus leur part du contrat et j'ai tenu la mienne aussi voilà quand
 591 une expérience se passe bien tout va bien...c'est très bien...
 592 a93 : Bon ben écoutez c'est très bien, j'ai...je suis ravi de cet entretien vous m'avez apporté beaucoup
 593 d'éléments j'vais pouvoir croiser avec vos collègues, je retrouve souvent beaucoup de similitudes mais
 594 c'est ça aussi c'qui m'intéresse....
 595 A93 : Ouais
 596 A94 : Avec des fois des petits écarts mais c'est ce qui est intéressant je vous remercie encore une fois
 597 A94 : Ben j'vous en prie...

GRILLE D'ENTRETIEN BARBARA

- 1 **b1** : Alors, on va commencer si vous le permettez, euh...Donc ma première question sera, d'ordre très
2 général, combien êtes-vous d'étudiants dans l'établissement dans lequel vous êtes en terme d'apprentie ?
3 B1 : donc on est 4 apprenties,
4 **b2** : 4 apprenties, sur 18 sur la promotion c'est ça ?
5 B2 : Ouais,
6 **b3** : Très bien, alors je commencerais par vous demander, de faire un p'tit flash back sur euh...votre année
7 de formation, où lorsqu'on vous a, lorsqu'on a commencé à venir vous parler d'apprentissage quelle
8 représentation vous en aviez ? Euh, qui vous a permis éventuellement déjà d'avoir hum... une idée et puis
9 après pouvoir justement vous orienter dedans ?
10 B3 : Donc au départ, moi je n'savais pas trop de quoi ça retournait hormis le fait, que je connais
11 quelqu'un qui était en formation supérieure et qu'il l'avait fait aussi. Donc j'avais pu lui poser des
12 questions après l'information qu'on avait eu sur éventuellement ce qu'était justement l'apprentissage,
13 donc du coup, elle m'avait expliqué que c'était, euh...un contrat avec une clinique, euh...qui finançait
14 pendant l'année et qui offrait potentiellement un contrat professionnalisant à la fin du, à la fin de la 3^{ème}
15 année avec euh... une fois le diplôme obtenu. Donc du coup par rapport à ça, euh... J'ai pas spécialement
16 fait plus de recherches quoi, après les informations qu'elle m'avait donné et puis euh... ben j'ai attendu
17 la présentation et là c'est pour ça que j'me suis inscrite entre autre pour avoir les informations
18 supplémentaires par rapport à l'apprentissage parce qu'elle m'avait bien expliqué ce que c'était et
19 euh...que j'étais potentiellement intéressée.
20 **b4** : D'accord, pour vous c'était important d'aller déjà un p'tit peu, j'ai envie dire à la recherche d'
21 information pour avoir déjà une idée ?
22 B4 : Ouais, pour savoir de quoi ça retournait parce que c'est vrai, enfin, la représentation de
23 l'apprentissage qu'on a aujourd'hui c'est surtout dans les métiers entre guillemets plus, euh...artisans
24 type boulanger, plombier...etc et c'est vrai que dans une profession de santé l'apprentissage ça fait un peu
25 ... Parce que c'est vrai que c'est pas du tout, normalement les formations d'apprentissage dans les autres,
26 dans les autres corps de métiers ça part de la 1^{ère} année quoi, l'apprentissage c'est sur toute l'année et euh,
27 et c'est pas que des stages c'est vraiment des périodes de professionnalisation et c'est pas comme nous on
28 a des stages, où y a pas une partie de la promotion qui est en apprentissage financé et l'autre partie qui est
29 normale entre guillemets quoi, Donc euh...c'est vrai que moi j'avais plutôt cette représentation là avant et
30 euh...et donc c'est pour ça aussi que j'ai voulu en savoir un peu plus par rapport à ça. Sous quelle forme
31 ça allait nous être présentés à nous ?
32 **b5** : Ok, pouvez-vous me dire justement à partir de quels éléments vous vous êtes inscrits dans
33 c't'apprentissage ?
34 B5 : Euh... A partir du moment où euh...on avait la possibilité d'avoir la présentation de plusieurs
35 cliniques, euh, savoir c'que euh, elles allaient nous présenter les différences entre elles, enfin savoir
36 vraiment les différences qu'il allait y avoir après entre chaque clinique. Euh...Pourquoi elles
37 recherchaient des apprenties ? Et euh...de savoir aussi finalement les avantages qu'on allait avoir nous
38 en tant qu'apprentis euh, par rapport à ce qu'elles allaient nous offrir donc c'est aussi pour ça que j'me
39 suis inscrite.
40 **b6** : D'accord, et qu'est-ce qu'elles vous ont présenté comme, présenté comme justement ce pourquoi
41 elles recherchaient des apprenties ? Est-ce que ça vous a été précisé ?
42 B6 : Euh, pas particulièrement certaines ont expliqué que du coup ça permettait d'avoir euh justement
43 d'obtenir un contrat dans la clinique et, euh... d'avoir une bonne connaissance de l'établissement et que
44 du coup une fois diplômée euh, on a la connaissance des valeurs de...de la, de l'établissement de celui qui
45 nous embauche. Que pour eux finalement euh c'est quelqu'un qui connaît l'établissement, qui va savoir le
46 fonctionnement de la clinique, les valeurs. Que si ça fonctionne bien du coup pendant l'apprentissage, que
47 ça fonctionnera potentiellement bien euh en tant euh en tant que jeune diplômée et future professionnelle
48 euh...Qu'est-ce qui nous on dit de plus ? Hum hum...Là c'était surtout pour eux l'intérêt principalement
49 c'est que du coup en contre partie du financement on a une formation qu'est beaucoup plus entre
50 guillemets approfondie sur le lieu de stage et qui nous permet de bien connaître la structure et d'être
51 beaucoup mieux adaptée quand on arrive sur le terrain on est moins perdue on est plus...
52 **b7** : Quand vous dites mieux adaptée, vous pensez à quoi ?
53 B7 : Euh...C'est surtout d'un point de vue euh... là c'est d'un point de vue professionnel, c'est-à-dire
54 qu'on est moins perdue euh...moins perdue en arrivant sur le terrain, on connaît déjà les, enfin on est
55 connu du coup des professionnels qui sont sur la clinique et nous aussi qu'on connaît la structure, donc
56 j'pense on est plus efficient plus rapidement quoi, enfin Par rapport aux jeunes diplômés qui vont pas
57 forcément connaître la structure où là du coup, je suppose euh...j'en sais rien comme on est pas diplômée
58 mais euh...Que le temps d'adaptation quand on arrive dans le service est moins long quand on est
59 apprentie parce que justement on a une connaissance déjà qui est beaucoup plus approfondie sur le lieu

60 que quand on est jeune diplômée, hum et du coup j'crois c'est aussi un avantage pour eux et pour nous,
61 dans les 2 sens.

62 **b8** : Très bien, euh...Qu'est-ce que vous recherchiez vous à travers ce dispositif au départ ? Dans vos
63 présentations et même lorsqu'on est venu vous présenter cette, ce dispositif ?

64 B8 : Euh...Au départ moi du coup euh, j'récherchais d'une part, moi y'avait le côté professionnalisant de
65 la formation en apprentissage c'est-à-dire tout le suivi qui est du coup plus approfondi quand on est en
66 apprentissage parce qu'on a une formatrice qui est dédiée euh, uniquement à ça, qui connaît ça et
67 euh...des suivis individualisés qui sont plus longs, et d'autre part le fait que les professionnels de terrain
68 sont aussi au courant que, on est en apprentissage donc pour eux ça veut dire que l'on est des potentielles
69 futures collègues mais éminent enfin euh, et euh...Que ça sous entend ben aussi le fait que finalement la
70 formation elle soit vraiment euh...Hyper encadrante entre guillemets dans le sens où si, quand on sera
71 diplômée ça s'ra nous qui serons à côté d'eux donc on sera en tant que collègues avec eux. Donc y'avait
72 ce côté pour moi du coup, rassurant du point de vue de la formation et du point de vue future
73 professionnelle et d'autre part y'avait aussi l'aspect financier qui a entraîné mon choix vers
74 l'apprentissage et euh...par rapport aussi aux présentations des différentes cliniques euh...c'qui a orienté
75 aussi mon choix de, d'envoyer les courriers pour me présenter en tant qu'apprentie c'était vraiment les
76 valeurs qui étaient véhiculées par la clinique et euh... et la mentalité générale de l'établissement
77 euh...enfin de c'qui était proposé d'une comme service, et de 2 les valeurs ...Enfin pour moi c'était aussi
78 important de voir les valeurs euh, de l'établissement.

79 **b9** : Très bien. J'veis revenir un p'tit peu sur tout ce que vous avez évoqué et là parce que j'pense qu'il y
80 a des p'tites choses intéressantes beaucoup de choses intéressantes c'est pas que des petites. Euh... Du
81 côté professionnalisant euh...vous avez évoqué un suivi plus approfondi, vous pouvez détailler un p'tit
82 peu ?

83 B9: Euh...Dans le sens où euh. Bah du point de vue école euh...enfin formation Euh...La formatrice est
84 dédiée à l'apprentissage donc elle connaît les formations en apprentissage elle va faire un suivi plus long
85 que pour les autres apprenties en retour de stage, c'qui nous permet du coup justement d'avoir ce retour et
86 cette analyse plus profonde par rapport aux stages et du coup de nous remettre en question où pas par
87 rapport aux lieux de stages et ça enfin, j'trouve que c'est intéressant par rapport à ça. Euh...Et sur le
88 terrain de stage au niveau des professionnels en tant que tel euh, au niveau infirmier ben c'est c'que
89 j'vous disais tout à l'heure c'est vraiment le côté le fait d'être, très encadré euh dans l'objectif d'être
90 future professionnelle et future collègue enfin...c'est surtout à ce point de vue là et au niveau cadre de
91 santé c'est pareil y a aussi cette dimension là dans le sens où du coup, ils vont venir nous voir enfin
92 personnellement moi voilà tout ce que j'ai ressenti. Ils viennent nous voir plus régulièrement en nous
93 demandant « comment ça se passe ? » et euh...Et notamment moi sur mon dernier terrain de stage c'est
94 vrai que du coup la cadre était très présente dans le service et notamment euh à mon niveau aussi, par
95 rapport à la relation qui pouvait y avoir avec les infirmières, par rapport aux soins qui étaient effectués
96 euh du coup une évaluation était complète à mon niveau et euh... et aussi euh...c'est vraiment se sentir
97 intégrée à l'équipe euh vraiment enfin, même presque pas des fois en tant qu'étudiante mais vraiment en
98 tant que professionnelle dans le sens où par exemple à la fin du stage euh, la cadre de santé va
99 m'demander « ben voilà si demain vous êtes chez nous qu'est ce que vous aimeriez voir modifier ?
100 Qu'est ce que vous aimeriez voir changer ? » Euh...a ce niveau là euh...par rapport aux...ben par rapport
101 aux services ? » « Si demain j'vous prends dans mon service qu'est ce que vous aimeriez voir changer
102 pour que ça soit amélioré ? » etc... Et du coup ça donne une considération beaucoup plus importante en
103 tant que... J'trouve en tant que future professionnelle parce qu'on sait que, qu'on est pas uniquement
104 étudiant et qu'on sait qu'on va être là vraiment comme professionnelle, enfin c'est dans ce sens là que
105 j'entends la professionnelle... la p r o f e s s i o n n a l i s a t i o n Pardon !

106 **b10** : Humm...D'accord euh...Effectivement, c'est un récit très intéressant. Euh, quand vous parlez du
107 suivi individuel tout à l'heure vous aviez dit que vous aviez un temps plus long avec votre formatrice
108 référente ? Quelle différence avec le temps traditionnel ?

109 B11: Y a une demi-heure normalement de suivi euh...en retour de stage là, il y a une heure qui permet
110 vraiment d'approfondir les compétences qui ont été évaluées en stage, les... actes évalués en stage, le
111 ressenti du coup par rapport au stage qui va être beaucoup plus important dans le sens où, euh on effectue
112 tout nos stages dans la même structure c'qui veut dire que si jamais y a un ressenti ben qui soit, négatif où
113 positif ça permet d'approfondir la chose et du coup ça permet de mettre en place beaucoup plus de chose
114 j'pense parce que dans un lieu de stage euh ...Dans un lieu de stage normal en fait.

115 **b12** : Vous dites mettre en place beaucoup plus de choses vous sous entendez quoi par des choses ? C'est
116 quoi ce qui permet d'être mis en place ?

117 B12 : Du coup l'approche du contact plus facilement avec la, avec l'établissement en sachant que du coup
118 les conséquences ne sont quand même pas les mêmes euh si jamais euh... ça se passe pas bien c'est-à-dire
119 que du coup euh tant du point de vue de l'établissement que de notre point de vue à nous, si jamais ça se

- 120 passe mal ça remet en cause beaucoup de choses c'est-à-dire que ça va remettre en cause du coup l'aspect
 121 financier d'une part et euh le vécu dans l'établissement parce que comme on est tout le temps dans le
 122 même endroit forcément ça véhicule... Une image qui est, enfin euh... une image différente et puis même
 123 après ben du coup pour le contrat futur quoi, Ça va aussi changer des choses.
- 124 **b13** : D'accord.
- 125 B13 : J pense que la communication elle est facilitée par rapport à ça. Hum...
- 126 **b14** : Très bien. Euh... Vous avez évoqué ...Euh...Par un moment le fait, en terme de présentation de la
 127 clinique, des valeurs, euh des propositions de service. Comment est-ce que vous êtes recrutée dans un
 128 établissement pour l'apprentissage ?
- 129 B14 : Euh, il faut se.. C'est fait par une démarche personnelle, à la base ils viennent nous présenter leurs
 130 établissements et en fonction de ça c'est à nous de prendre contact avec le directeur des soins où la cadre
 131 de santé qui s'occupe des recrutements, avec euh... Lettre de motivation et euh et C.V, à la suite de quoi
 132 on est contacté pour un entretien. Et au cours de l'entretien du coup on nous demande nos motivations
 133 enfin ça fait vraiment comme un entretien d'embauche. C'est-à-dire nos motivations par rapport euh, au
 134 choix de la structure, par rapport au choix de l'apprentissage et du coup ça pose aussi euh les modalités de
 135 l'apprentissage qui sont aussi différentes en fonctions des structures. C'est-à-dire que y a certaines
 136 structures qui vont dire à la base « ben voilà aujourd'hui vous êtes apprentis chez nous on vous finance
 137 demain vous êtes professionnels, euh par contre en contre partie du financement et de la formation qu'on
 138 va pouvoir vous apporter vous nous devez tant d'années au sein de la structure » A l'inverse qui y a
 139 d'autres structures qui vont vous dire ; « ben voilà on vous prend chez nous, on vous pose pas du tout
 140 de...de contrat à la sortie obligatoire par contre c'est un contrat moral, si vous venez chez nous ça serait
 141 bien que vous vous engagiez à venir travailler chez nous après, mais c'est pas obligatoire » ;
- 142 **b15** : D'accord, donc y a 2 façons de procéder de la part des établissements ?
- 143 B15 : Voilà, ouais.
- 144 **b16** : Soit on vous oblige ? où soit on vous incite ? On peut dire ça comme ça ? C'est comme ça qu'
 145 vous...
- 146 B16 : Ouais ouais
- 147 **b17** : Très bien. Euh, vous avez aussi évoqué donc..Euh...ah une toute petite question pardon ! Avez-vous
 148 postulé pour un seul établissement ? Où pour plusieurs ?
- 149 B17 : Plusieurs, 2 . J'ai été retenue dans les 2 et du coup j'ai fait mon choix
- 150 **b18** : Vous avez fait votre choix ?, pouvez vous m'en dire un peu plus ?
- 151 B18 : Voilà, j'ai fait un choix en fonction de ce que la clinique était en capacité de m'offrir en terme de
 152 stage, mais aussi par rapport aux valeurs qui se rapprochent le plus aux miennes.
- 153 **b19** : Et dans ce cadre là si vous êtes plusieurs ? Je suppose que vous êtes plusieurs à postuler pour
 154 plusieurs établissements ?...C'est aussi en termes de négociation ?
- 155 B19 : Euh...Sur l'un des établissements du coup j'ai pas trop ressenti cette notion de négociation dans le
 156 sens où du coup c'était, euh...ben remarque dans les 2 c'était euh... d'abord c'est l'entretien et ensuite
 157 c'est le dossier surtout, le dossier scolaire, avec euh les notes, les appréciations de stage, les appréciations
 158 d'années et euh enfin ça s'est fait beaucoup au dossier scolaire.
- 159 **b20** : Hum, vous pouvez m'en dire un peu plus ? C'est-à-dire sur quoi ils se basaient exactement ? Si par
 160 exemple, s'il y a 4 candidates, comment ils choisissent par exemple ? ? Par exemple, vous vous étiez
 161 4 et si vous aviez été 8 à postuler, pourquoi ça a été vous qui avait été retenue et pas une autre ?
- 162 B20 : Y a eu, euh...d'une part c'est c'que j'vous disais y a le ressenti par rapport à l'entretien
 163 d'embauche, donc euh ça après j'peux pas parler à la place de l'employeur, mais bon, y a tous ce qui va
 164 être motivationnel ? Postures euh je suppose. Euh l'entretien en tant que tel, et de l'autre part y a, si
 165 jamais la balance est un peu juste entre 2 personnes par rapport aux motivations et par rapport à
 166 l'entretien, euh...c'est le..le dossier scolaire le meilleur qui sera prit.
- 167 **b21** : Est-ce qu'il y a une obligation justement par rapport au dossier scolaire pour pouvoir prétendre à
 168 l'apprentissage?
- 169 B22 : Euh...Dans la clinique où j'ai été embauchée non, mais y a certaines cliniques qui précisent avant
 170 de faire les lettres et les courriers, euh...de, que par exemple si y a un certain nombre de rattrapages c'est
 171 même pas la peine de postuler chez eux. Donc euh, même si y en a un seul c'est même pas la peine non
 172 plus de postuler.
- 173 **b23** : Et vous en connaissez la raison ? Vous pouvez m'expliquer ?
- 174 B23 : Non, non non...Après c'est un avis personnel donc...euh, hé...
- 175 **b24** : Très bien vous n'êtes pas obligée de l'évoquer hein...
- 176 B25 : Non, non...Mais après euh, moi c'qui m'a dérangé dans cette façon de faire là c'est que du coup on
 177 nous a dit « écoutez de toutes façons si vous avez un rattrapage c'est pas la peine de postuler chez nous,
 178 euh...Après personnellement moi je pars du principe que, enfin c'est pas parce qu'on a un rattrapage
 179 qu'on sera mauvais infirmier plus tard et que j'veux dire une erreur peut toujours arriver

180 **b26** : Tout à fait d'accord.

181 B26 : Même c'est humain enfin...et euh, après moi j'ai trouvé cette politique un peu élitiste et ils ont pas
182 particulièrement expliqué pourquoi ils ne voulaient pas de rattrapage mais bon...c'était sous-entendu
183 quoi. Donc que voilà, après y a des choses un peu comme ça après y a des cliniques auxquelles ça posent
184 aucun soucis ça dépend vraiment des établissements de base en fait, c'est c'que j'veous disais c'est un
185 problème des mentalités et des établissements qui veulent véhiculer après aux futurs professionnels

186 **b27** : Alors, dans...dans la question que j'veous avais posée vous avez mis 3 thématiques :
187 Professionnalisation, présentation de la clinique donc tout ça on vient de le voir, et le 3^{ème} aspect était
188 l'aspect financier. Pouvez-vous m'en parler ?

189 B27 : Euh...Ben c'était par rapport au fait que du coup moi déjà depuis, même avant de commencer
190 l'école d'infirmière, je travaillais déjà euh, en plus de mes études pour pouvoir financer mes études
191 euh...etc et notamment depuis qu'j'suis en école d'infirmière je travaillais tous les week-ends et pendant
192 les vacances scolaires. Euh... L'apprentissage du coup m'a apporté un salaire plus élevé que c'que
193 j'touchais en travaillant tous les week-ends d'une part, et d'autre part, euh...Y a des week-ends de libres
194 euh.. les, le travail à fournir en contrepartie de l'apprentissage et euh... C'n'est à faire, euh...que pendant
195 les vacances scolaires donc euh...Y avait cet aspect là aussi qui fait que ça permet un repos et du coup
196 une vie privée plus importante par rapport à ça.

197 **b28** : Vous parliez de travail à fournir c'est quoi ce travail à fournir ?

198 B28 : Euh...Du coup, quand on est embauchée en tant qu'apprentie on doit à la clinique où à
199 l'établissement qui nous embauche, 7 semaines à 35 heures en tant qu'aide soignante. Donc euh, c'est ça
200 le travail à fournir. Qui sont de cet ordre là, donc à fournir sur les vacances scolaires dont euh, du coup
201 avec le nouveau référentiel on a 12 semaines de vacances par an et pour qu'on ait nos 5 semaines de
202 congés payés comme un salarié classique, il reste 7 semaines à 35 heures à travailler en tant qu'aide
203 soignante.

204 **b29** : Oui parce que vous êtes effectivement considérée comme salariée, Vous en avez les mêmes
205 avantages,

206 B29 : Même statut voilà,

207 **b30** : Même statut pardon effectivement, et puis effectivement la contrepartie durant la formation vous
208 travaillez 7 semaines,

209 B30 : Voilà,

210 **b31** : Et vous avez droit à vos 5 semaines de congés payés,

211 B31 : Voilà.

212 **b32** : Et donc dans ce cadre là effectivement c'est là contrepartie,

213 B32 : La contrepartie de l'apprentissage et du financement j'ai envie de dire.

214 **b33** : Mais au-delà de ça,

215 B33 : Au-delà de ça, j'veux dire y a pas de, même ça j'veux dire euh justement, enfin personnellement
216 moi j'trouve que c'est un atout aussi,

217 **b34** : J'allais vous poser la question, qu'est ce que ça vous apporte de plus de travailler comme aide
218 soignante ?

219 B34 : Pour euh...Là on a commencé euh la formation de 3^{ème} année au mois de septembre, notre contrat
220 d'apprentissage a commencé au mois de juillet d'avant, donc du coup euh dans mon cas, moi j'ai
221 commencé à faire mes 7 semaines à partir du mois de juillet donc 2011, et euh là ça a permis de ben,
222 connaître la structure, de la découvrir un peu avant de devenir étudiant infirmier de 3^{ème} année en
223 apprentissage dans la structure on est aide soignante dans la structure et du coup ça permet de connaître
224 l'établissement, de commencer un p'tit peu à connaître les personnes qui y travaillent et euh..Et puis ben
225 de voilà de mieux connaître le fonctionnement de l'établissement ça permet de voir un p'tit peu, un p'tit
226 peu tout ça et de, j'trouve que du coup quand on arrive c'est beaucoup plus rassurant parce qu'on sait déjà
227 les lieux, on sait comment ça s'passe, et euh...enfin c'est beaucoup plus rassurant.

228 **b35** : Alors euh...Vous évoquez le fait d'être aide soignante avant d'être apprentie,

229 B35 : Oui

230 **b36** : pour après de redevenir professionnelle. C'est-à-dire, que je sous entends là que vous êtes un
231 moment professionnelle, vous êtes un moment apprentie-étudiante, pour redevenir professionnelle, est-ce
232 que pour vous c'est quelque chose qui est facile ? Est-ce que ça vous pose problème où pas ? Comment
233 vous l'avez vécu ? Comment vous le vivez ?

234 B36 : Personnellement moi ça n'me pose pas de problèmes dans le sens où euh, du coup les
235 professionnelles sur le terrain savent que on est apprentie et encore étudiante et euh...même quand on
236 revient pour travailler en tant qu'aide soignante le, ben pendant les vacances scolaires euh...Ils savent que
237 du coup ben voilà on est aides soignantes et du coup la limite est très bien faite, enfin j'veux dire y a pas,
238 j'ai pas ressenti du tout de soucis par rapport à ça enfin...même euh quand on revient étudiant-infirmier
239 après avoir travaillé en tant qu'aide soignante ça ne pose pas du tout de soucis au niveau des défis euh d'à

- 240 partir du moment où on a bien expliqué la différence entre les deux, personnellement moi j'ai pas du tout
 241 ressenti de difficultés par rapport à ça.
- 242 **b37** : Mais je suppose que sans vouloir pencher vers euh...vers une situation plutôt qu'une autre, je pré-
 243 suppose que les, les employés de l'établissement sont bien au fait de cet apprentissage et, que pour eux,
 244 non y a des....
- 245 B37 : Oui et non dans le sens où y a des fois, quand on dit « bon ben voilà j'me présente je suis étudiante
 246 infirmière apprentie » y en a qui nous regarde en disant « apprentie, qu'est ce que c'est que ça ? » Ca fait
 247 un drôle d'effet « on nous dit ben je ne sais pas c'que c'est ? Enfin jamais entendu parler » et puis surtout
 248 le terme apprenti dans ce corps de métier là c'est c'que j'veus disais au départ...Un peu curieux, donc du
 249 coup ça surprend un peu mais une fois qu'on l'a expliqué après y a pas d'soucis on nous pose pas mal de
 250 questions par rapport à ça « ben qu'est-ce que ça veut dire ?, Qu'est-ce que ça sous entend ? » etc... Euh,
 251 non non ils s'intéressent même les établissements dans lesquels on travaille y a des professionnels qui
 252 savent pas c'que c'est un étudiant-infirmière,
- 253 **b38** : Hum, hum...Bien ! Alors ! On a fait le point sur euh...sur déjà pas mal de choses...euh...J'voudrais
 254 vous reposer une question qui peut-être déjà est venue un p'tit peu au préalable euh...Du fait de votre
 255 exercice maintenant d'apprentie euh, quelles différences faites-vous euh avec la formation traditionnelle?
 256 Quand vous passez sous formation d'apprentissage,
- 257 B38 : La différence majeure euh...Y en a plusieurs, euh...La 1^{ère} déjà on fait partie d'un groupe à part au
 258 niveau de la promotion c'est-à-dire qu'on était avant classée par type de référence au niveau moyen au
 259 sein de la promotion et euh...Et que là maintenant on a un groupe à part, apprentie, avec des personnes
 260 que l'on côtoyait pas forcément avant qui nous posent pas forcément soucis mais du coup ça met un peu à
 261 l'écart au niveau de la formation, la promotion dans le sens où y a un groupe particulier apprenti y a une
 262 formatrice référente apprentie et euh...Même dans le cadre euh des cours où des évaluations on a une
 263 feuille d'émargement à part, en disant « ben voilà vous êtes apprenties vous devez signer on doit rendre
 264 des comptes à l'employeur pour dire que vous étiez en cours donc vous, vous êtes à part et y a des fois où
 265 euh, ça nous est arrivé là pour les évaluations euh...et donc du coup, les 18 apprentis des fois on sait pas
 266 trop où ils sont parce qu'ils apparaissent plus du coup eux sur la liste d'émargement classique, au milieu
 267 des autres, et on est à part donc.Ca déjà c'est une différence. Ensuite euh la différence, ben du coup c'est
 268 quand on cherche à savoir nos stages en avances par rapport aux autres aussi parce que c'est mis en place
 269 normalement au début de l'apprentissage vu avec le directeur des soins et les cadres de service euh, de
 270 l'établissement euh...Avec lesquels on peut émettre, enfin dans mon cas où j'ai pu émettre des souhaits
 271 par rapport aux terrains de stage qui nous restait à voir où pas, et lesquels que l'on aimerait se voir
 272 privilégier et donc, déjà ça c'est pareil pour moi ça c'est une grosse différence, un gros avantage aussi,
 273 parce qu'en fonction du cursus du stage qu'on va avoir eu et professionnalisation en formation on va dire
 274 plus classique, on peut émettre des souhaits par rapport aux terrains de stage qui sont eux où pas
 275 respectés par rapport aux terrains de stage qui sont proposés aussi à l'établissement, dans notre cas à
 276 nous, là on a su au départ c'qui y avait comme services dans l'établissement donc on peut aussi émettre
 277 des souhaits par rapport à notre futur projet professionnel, et qu'est du coup beaucoup plus entendu et
 278 euh...
- 279 **b39** : J'reviens sur c'que vous venez de dire est-ce que ça veut dire aussi qu'au regard de votre parcours
 280 de stage vous pouvez être amenée à choisir un établissement plus qu'un autre qui vous offre les
 281 opportunités de stage où pas ?
- 282 B39 : Oui !
- 283 **b40** : Oui ?
- 284 B40 : Oui, dans le sens où quand il reste des terrains..des types de stage à effectuer, certains
 285 établissements du coup vont fermer leur porte en disant « ben voilà nous on a pas ce terrain de stage à
 286 vous proposer donc on peut pas vous prendre en apprentissage » et qui d'autres alors là eux, vont pouvoir
 287 offrir c'qui manque donc du coup là y a pas de soucis et euh...alors là 100 % du cursus de formation
 288 qu'on va avoir eu si on va avoir effectué tous les terrains de stage dans ce cas là toutes les portes
 289 s'ouvrent. Mais si jamais y a un terrain de stage qu'on n'a pas fait, moi ça a été mon cas, donc comme j
 290 avais pas fait la psychiatrie du coup j'ai vu des établissements qui m'ont dit « vous écoutez de toutes
 291 façons on ne pourra pas vous prendre vous avez pas fait ce lieu de stage là et on ne peut pas proposer ce
 292 genre de stage dans notre...dans notre établissement donc de toute façon ça sert à rien de postuler.
- 293 **b41** : J'avais cru comprendre mais j'ai pu m'tromper, que justement l'établissement qui n'avait pas la
 294 possibilité de vous offrir un type de stage et on prend l'exemple de la psychiatrie, pouvait passer un
 295 contrat avec un autre établissement en psychiatrie en disant voilà « est-ce que vous pouvez accueillir pour
 296 5 semaines Mademoiselle untel qui est apprentie chez nous ? » euh est-ce que ça c'est quelque chose que
 297 vous avez entendu ? Qu'on vous l'a évoqué ?
- 298 B41 : Euh...pas particulièrement, après je sais que voilà justement y a des alliances qui sont faites avec
 299 des...d'autres établissements mais qui sont indirectement reliés quand même à la structure de base

300 enfin...à l'établissement, enfin dans mon cas du coup, j'dirais c'est exactement ça c'est-à-dire que
 301 l'établissement où je suis employée ne propose pas de psychiatrie en tant que telle sauf qu'ils sont
 302 rattachés à un autre établissement qui lui fait de la psychiatrie et dans ce cas là j'ai pu aller en stage dans
 303 cet établissement là mais parce que ils ont déjà à la base
 304 **b42** : Une convention,
 305 B43: Un lien
 306 **b44** : Une convention quelque chose entre eux,
 307 B44 : Et en plus ils vont potentiellement se réunir donc dans ces conditions là c'est faisable, après dans
 308 d'autres établissements euh, je sais pas du tout.
 309 **b45** : D'accord, euh, j'reviens sur un détail, euh, un détail... Quelque chose que vous avez évoqué, euh le
 310 fait d'être un groupe d'apprenties un p'tit peu mis à l'écart c'est c'que vous avez dit par rapport à la
 311 promotion dans différentes situations que ce soit aussi bien en théorie apparemment qu'en pratique,
 312 euh...Comment vous le vivez cette entre guillemets « mise à l'écart » ?
 313 B45 : Ben au départ,
 314 **b46** : Et comment la promotion le vit ?
 315 B46 : Au départ, c'est un peu difficile parce qu'en fait on s'dit ben on est des étudiants comme les autres,
 316 ben j'veux dire on suit les cours comme les autres, en faisant un stage comme les autres etc...Euh..Donc
 317 du coup ça nous pose, ça nous a posé un peu question au départ en disant « ben pourquoi on nous met à
 318 l'écart entre guillemets quoi ? » c'est vraiment plus d'un point de vue administratif que d'un point de vue
 319 physique si j'puis dire ça mais euh...du coup oui au départ c'est un peu curieux c'qu'on dit ben tiens du
 320 coup on est apprentie on est pas le vilain p'tit canard de la promotion c'est pas parce qu'on a réussi, qu'on
 321 a obtenu un contrat que ça va tout changer quoi, et au point de vue de la promotion de façon générale
 322 euh...Non ça change pas grand-chose enfin...
 323 **b47**: Et le mot apprenti euh, dans l'ensemble a pas une connotation euh...Particulière il n'est pas ?
 324 B47 : Nan ! Pas euh...Non non non...Enfin j'l'ai pas ressenti en tout cas.
 325 **b48** : Très bien. Alors on va passer à une autre question ça va déjà rejoindre un peu tout ce que vous avez
 326 évoquez mais euh...Mais pour les reprendre dans une autre façon puis peut-être ré-ouvrir sur d'autres
 327 domaines euh...J'voudrais que vous me parliez pour vous euh...des avantages concrets de cet
 328 apprentissage mais aussi des limites que ça peut vous imposer ?
 329 B48: Euh...Au niveau des avantages donc euh ben c'est qu'on disait auparavant euh, c'est ce côté
 330 professionnalisant, intégration à l'équipe euh, et euh la considération en tant que, euh en tant que future
 331 professionnelle et future collègue, par rapport à ça euh..... Après euh, ben du coup oui le suivi et
 332 l'encadrement qui vont être euh, qui vont être approfondis, euh. L'écoute aussi de la part des
 333 professionnels euh infirmiers cadres de santé et directeurs des soins, enfin à tous les niveaux moi j'trouve
 334 qu'il y a une écoute qu'est importante et euh une facilité aussi par rapport au fait que, le parcours de stage
 335 soit euh en terme de lieu de stage, soit en terme de parcours au sein même du stage c'est à dire
 336 **b49** : Allez-y expliquez moi,
 337 B49 : Que, sur un stage de 10 semaines plutôt que de rester dans un seul service, on va dire ben euh, soit
 338 nous mêmes, soit les professionnels vont repérer qu'il y a des lacunes dans tel ou tel domaine et dans ce
 339 cas là ça va permettre de bouger plus facilement au sein de la structure, admet-on euh, voilà « j'ai pas
 340 beaucoup piqué euh, pour faire des prises de sang ou pour perfuser etc...ils vont dire, ben voilà écoutez
 341 vous êtes dans tel stage mais on peut se débrouiller pour que vous fassiez 1 semaine, 2 semaines en salle
 342 de réveil pour perfuser, pour pouvoir piquer beaucoup plus etc... Donc là pour moi c'est aussi un
 343 avantage pour nous permet justement d'approfondir les compétences et les actes qui sont parfois, euh pas
 344 forcément acquis sur certains lieux de stage, et euh...Et du coup là c'est là qu'on se sent aussi beaucoup
 345 plus encadrée et euh, et qui facilite justement l'apprentissage euh, de manière technique euh...oui c'est ça
 346 sur le plan technique. Euh...
 347 **b50** : J'suis justement en train de réfléchir à c'que vous êtes en train de m'expliquer, euh...Encore une
 348 fois si j'me trompe vous m'corrigez euh, est-ce que vous êtes en train d'me dire que vous avez fait un
 349 p'tit peu des stages à la carte en fonction de vos aptitudes, compétences ?
 350 B50: Alors ça dépend dans le sens où le stage de base est défini enfin après c'est vrai que ça dépend de la
 351 structure, enfin, l'une des structures dans laquelle j'avais postulé m'avait expliqué ça justement en me
 352 disant pour me faciliter « voilà écoutez si vous êtes pas bien dans ce domaine là et ben on peut vous
 353 mettre en stage ici pour que vous arriviez à progresser dans ce domaine là donc dans ce cas là les stages
 354 étaient fait en fonction de, de cette dimension là si j'peux dire, dans l'établissement où je suis embauchée
 355 actuellement euh, les lieux de stage sont fait d'abord par rapport au type de stage qu'il nous reste à faire,
 356 et ensuite en fonction de nos souhaits de professionnalisation etc..En fonction des services qui sont
 357 proposés dans l'établissement et une fois dans nos stages établis si jamais y a des lacunes qui apparaissent
 358 où qui sont exposés dans c'cas là ils peuvent nous proposer justement des passerelles pour pouvoir
 359 s'améliorer à certains niveaux.

360 **b51:** D'accord. J pense qu'effectivement vous avez employé un mot le mot passerelle qui me semble plus
 361 intéressant, plus adapté que celui que je vous ai proposé euh... Une question qui m'vient à l'esprit euh, le
 362 fait que vous soyez apprentie dans une structure euh, c'est une question qui m'avait déjà été posée au
 363 préalable par quelqu'un complètement extérieur, est-ce que l'on peut envisager, enfin non, j'vais pas vous
 364 la poser comme ça ! Que pensez-vous euh, en termes de validation de compétences d'actes et d'activités
 365 euh, du fait d'être apprentie ? Est-ce que ça vous favorise ? Est-ce que ça vous dessert ? Est-ce qu'au
 366 contraire ça change rien par rapport à l'établissement qui effectivement va formaliser euh ses, ses
 367 compétences ?

368 B51: Personnellement pour moi je pense que ça change rien dans le sens où on reste étudiant et qu'on a
 369 encore des choses à apprendre et si quelque chose n'est pas acquis c'est pas parce qu'on va être apprentie
 370 et qu'on va potentiellement être collègue avec eux, les infirmières qui nous évaluent qu'elles vont mettre
 371 acquis sur la feuille. Et qu'elles vont dire « voilà euh, bon écoutes c'est vrai qu't'es apprentie bon allez
 372 j'te mets bien » non ça marche pas comme ça pour moi c'est exactement la même chose l'évaluation et en
 373 termes de compétences et d'activités, c'est exactement la même dans la formation initiale, globale enfin et
 374 heureusement.

375 **b52 :** Pourquoi heureusement ?

376 B52 : Ben parce que c'est pas parce qu'on est apprentie dans un établissement que on doit être favorisée
 377 par rapport au reste euh, j'veux dire le professionnalisme ça marche pas comme ça dans l'ensemble euh,
 378 enfin j'veux dire euh c'est pas en disant « bon allez c'est bon ça va passer » sur le terrain y a personne qui
 379 va nous dire « bon ben allez sur un test » bon ben j'veux dire, C'est pas un métier qui comporte pas de
 380 risques euh bien au contraire, et on peut pas dire à quelqu'un « bon ben ça va aller » sur le terrain y a des,
 381 y a beaucoup trop de conséquences et ça peut pas se passer comme ça quoi, et c'est pour ça que j'dis
 382 « heureusement qu'on fait pas ça.

383 **b53 :** Oui, et est-ce qu'à l'inverse vous pensez qu'ils sont plus exigeants avec vous où pas ?

384 B53 : Ca par contre euh, en terme euh, ça peut arriver euh justement par rapport au fait qu'on sera futures
 385 collègues dans le sens ils vont se dire « bon ben voilà si demain elle vient travailler avec moi j'veux
 386 qu'elle soit calée à tel et tel niveau, pour que elle soit entre guillemets au TOP euh, avec moi quoi, et une
 387 bonne professionnelle sure, dans le lieu du stage spécifique et qu'elle connaisse le maximum de choses ».
 388 Donc de ce côté-là ouais, j pense que l'exigence est un peu plus exigée après ça dépend aussi des
 389 personnes qui encadrent. Mais euh, personnellement j'trouve que c'est le niveau d'exigence qui est
 390 intéressant dans le sens, où justement c'est ça qui va faire que, plus on est exigeant et dans mon cas, plus
 391 on va voir pour retrancher ses limites et on va dire « bon ben voilà faut que je pousse un maximum pour
 392 que ce soit nickel et que le patient du coup ait une prise en charge optimale à tous les niveaux quoi.

393 **b54 :** J'vais revenir sur c'que vous venez d'évoquer, les personnes qui vous encadrent, euh...Sauf erreur
 394 de ma part, encore une fois vous avez en tant qu'apprentie, un maître de stage, éventuellement un tuteur
 395 référent, comment cela fonctionne t-il sur le terrain ?

396 B54 : Euh de la même façon que quand on est en stage en formation traditionnelle dans le sens où y a, là
 397 dans c'cas là le maître de stage, va être le cadre de santé, et le tuteur de stage une des infirmières, hum,
 398 autrement du coup euh, chaque infirmière encadre de la même façon et une personne ressource de la
 399 même façon pour nous, la seule façon c'est que du coup le tuteur de stage va être plus présent
 400 normalement au niveau de l'encadrement et va permettre de faire la synthèse de tout l'encadrement de
 401 l'ensemble des professionnelles qui vont nous avoir encadré et du coup ça va permettre de faire le lien
 402 avec le cadre de santé qui lui aussi va réaliser l'évaluation, donc le maître de stage et ça fait une
 403 collaboration justement avec tous les professionnelles qui vont nous avoir encadré sur le terrain.

404 **b55 :** Comment fait-il la synthèse le tuteur par rapport à tous les professionnelles ? Est-ce qu'il a un outil
 405 spécifique euh..

406 B55 : Oui, enfin la du coup sur mon dernier stage euh chaque jour j'avais une feuille, sur laquelle on
 407 notait euh les actes qui avait été pratiqués euh, oui c'est ça, les activités, les compétences, enfin c'qu'avait
 408 été fait dans la journée et, un commentaire systématique à côté en disant : « est-ce que ça va ? Est-ce que
 409 ça va pas ? Sur quel point il faut travailler ? » Et signé par la personne qui a été le plus présente avec
 410 nous et qui nous a évalué sur le terrain. C'qui permet au final de faire la synthèse sur la globalité du stage,
 411 à savoir, qu'est-ce qui a été fait ? Comment ça va ? Qu'est-ce qui va pas ? Qu'est qui va ? ...etc et de
 412 voir aussi des personnes qui nous on encadré du coup si jamais y a un approfondissement à faire sur tel ou
 413 tel point de dire « bon ben écoute tel jour c'est toi qui l'a vu qu'est ce que tu en as pensé ? Est-ce que tu
 414 peux m'en dire un peu plus par rapport à telles ou telles compétences pour qu'on puisse faire son
 415 évaluation ».

416 **b56 :** D'accord et euh, l'accompagnement c'est sur le terrain euh, par le formateur référent ? Comment il
 417 se formalise puisque chaque étudiant qu'il soit apprenti ou pas a la visite d'un formateur. Vous c'est un
 418 formateur référent des apprenties, comment se compose l'entretien qui est fait euh, entre vous le
 419 formateur et le professionnel ?

420 B56: Euh, c'est un entretien classique entre guillemets, dans le sens où on a une date de rendez-vous au
 421 cours de laquelle on doit présenter normalement si possible du coup, des travaux effectués au cours du
 422 stage avec la cadre de santé et les infirmières c'est souvent très difficile parce que elles ont autres choses
 423 à faire que d'venir euh, que d'avoir le temps en fait de prendre, car souvent les entretiens durent en fait
 424 très longtemps enfin ça dure 1h – 1h30 des fois 2h . donc elles ne peuvent pas se détacher 2h pour venir
 425 euh, pour venir faire l'entretien du stage, donc dans mon cas moi ça a été avec la cadre de santé, la
 426 formatrice de l'école et moi-même et euh, là on expose les euh, enfin avant déjà l'entretien j'avais fait un
 427 bilan avec la cadre de santé et les infirmières par rapport aux objectifs de stage, qui nous ont parlé
 428 justement d'orienter un peu l'entretien par rapport à ça pour savoir ce qui a été effectué, pourquoi ça n'a
 429 pas été effectué etc...avec la formatrice qui peut aussi nous orienter sur les potentialités euh, qu'on
 430 pourrait redévelopper dans nos stages, orienter sur les travaux qu'on a fait et puis sur les travaux qu'on a
 431 potentiellement à rendre aussi euh, à l'école, faire un point par rapport à ça, donc euh personnellement
 432 moi j'ai pas vu de grandes différences entre une visite de stage classique et une visite de stage en
 433 apprentissage, enfin
 434 **b57** : Très bien, ça éclaire des points de vues c'est toujours intéressant. Euh, hum...on va revenir sur la
 435 question qui était euh, la notion d'avantages et de limites euh, d'apprentissage,
 436 B57 : d'accord,
 437 **b58** : Donc vous avez évoquez pas mal d'avantages tout à l'heure, est-ce qu'il y'en aurait d'autres que
 438 vous n'auriez pas mis en évidence ?
 439 B58 : Avantages du coup euh, c'est vrai qu'il y a quand même pas mal d'avantages hé ! au niveau des
 440 limites après euh,.....euh, (*petit moment de réflexion*).....personnellement tout de suite
 441 comme ça j'en vois pas forcément, euh, hormis le fait mais ça c'est dans le cas où on est pas apprentie
 442 enfin dans le cas où on aurait pas eu l'apprentissage là dans mon cas personnellement y a des terrains de
 443 stage que j'aurais bien aimé visiter que là du coup j'peux pas faire parce que j'suis en apprentissage donc,
 444 ça ça peut être une limite mais c'est pas vraiment une limite à l'apprentissage en tant que tel, euh ça peut
 445 par contre imposer euh enfin une délocalisation dans le sens où j'veux dire enfin un déménagement où du
 446 moins des frais supplémentaires par rapport à, à le...à la localisation de l'établissement qui nous
 447 embauche par rapport à notre lieu, de vie
 448 **b59**: Oui
 449 B59 : Personnel
 450 **b60** : D'accord, cependant il y a encore une fois j'peux me tromper donc vous m'corrigez, euh, vous avez
 451 en tant qu'apprentie j'ai envie de dire, un statut financier à part puisque vous êtes je crois remboursée sur
 452 vos déplacements, Ça peut compenser éventuellement cette délocalisation où pas ?
 453 B60: Oui oui oui tout à fait, après c'est vrai que c'est des forfaits alors par mois c'est pas le soucis mais
 454 bon c'est vrai que par rapport à ça, c'est plus le côté affectif
 455 **b61** : D'accord,
 456 B61 : Enfin là ça va pas être le côté financier ça va être le côté plus le côté affectif et environnement privé
 457 j'veux dire , Plus cet aspect là
 458 **b62** : Ce sentiment d'éloignement plus à chaque fois
 459 B62: Voilà,
 460 **b63** : A chaque terrain de stage vous avez allez toujours au même endroit qui est un endroit
 461 potentiellement éloigné
 462 B63 : Potentiellement parce qu'après on peut trouver des établissements qui sont là où on habite, moi ça a
 463 pas été mon cas mais euh, mais c'est un choix donc de toutes façons j'remets pas ça en cause non plus par
 464 contre c'est vrai ça peut être une...Enfin c'est vrai j'sais pas si on peut appeler ça comme ça une limite ?
 465 Enfin....
 466 **b64** : Mais, peut-être que si puisque vous avez quand même évoqué en partie après.. ;
 467 B64 : Après, enfin...
 468 **b65** : Avec les limites de la limite on va dire (rire) !
 469 B65: Voilà éventuellement.... Là comme ça en limite je vois pas, ap...Si y a peut être une autre chose
 470 dans le sens où justement le fait qu'on soit peut-être future professionnelle fait que euh justement c'est
 471 qu'on parlait tout à l'heure, les exigences vont être plus importantes, et qu'on a statut qu'est parfois un
 472 peu compliqué dans le sens où si jamais euh, c'est qu'on se disait tout à l'heure si jamais ça se passe bien
 473 comment ça se passe quoi ? Qu'est ce qui va se passer à ce moment-là ? C'est-à-dire quel va être le regard
 474 de la hiérarchie à notre niveau euh, est ce que ça remet en cause du coup c'qu'on a fait avant ? Est-ce que
 475 ça remet en cause la future, le futur contrat qui était,..... établi à la base, comment se
 476 repositionner dans un environnement qu'est du coup si ça se passe pas bien ? enfin ça, ça peut être des
 477 limites à l'apprentissage par contre ; sur le fait que du coup on soit que dans le même établissement et que
 478 si jamais y a quelque chose qui s'passe pas bien et que la communication va être un peu rompue entre
 479 guillemets, euh comment se repositionner en tant que,

- 480 **b66** : Alors,
 481 B66 : En tant qu'apprentie et en tant que professionnelle quoi ?
 482 **b67** : Que dans c'que je dois sous entendre ça veut dire que dans le cas où ça s'passe pas bien, ça veut
 483 dire que c'est vous qui ne répondez pas à c'qui est attendu c'est ça ? Parce que ça pourrait ne pas s'passer
 484 bien mais pas obligatoirement de votre fait ?
 485 B67 : Oui euh,
 486 **b68** : Enfin je sais pas j'essaye d'imaginer cette possibilité
 487 B68 : Oui, non mais du coup je sais pas trop mais euh,
 488 **b69** : Parce que si les choses se passent pas bien on dit toujours qu'il a pas un qui a toujours 100 % raison
 489 où tort euh,
 490 B69 : Oui oui,
 491 **b70** : C'est aussi les 2 parties qui n'sont peut-être pas non plus euh,
 492 B70 : Oui tout à fait,
 493 **b71** : Est-ce à dire aussi que si les choses se passent pas bien, est-ce que euh, ça peut être intéressant du
 494 fait d'être en apprentissage, que l'établissement se re questionne sur son...sa façon d'accompagner,
 495 B71 : Bien sûr, bon ça a pas été mon cas donc j' peux pas trop en parler quoi mais, oui ça peut être
 496 intéressant dans les 2 cas, mais du coup ça peut être une position difficile j'crois par rapport à ça.. Après
 497 du coup, com...je sais pas trop enfin...j'ai pas d'exemples donc ça va pas être facile de se projeter et de
 498 faire des suppositions par rapport à ça donc,
 499 **b72** : Pour vous y a peu limites,
 500 B72 : peu de limites,
 501 **b73** : Ce que vous évoquez c'est pas trop
 502 B73 : Enfin pour moi y a pas vraiment des limites extrêmes quoi à part voilà si jamais y a une rupture de
 503 communication avec l'établissement d'accueil. Qu'est ce qui se passe quoi ?
 504 **b74** : Alors même question que j'vais vous poser mais là encore une fois ça va être en fonction de votre
 505 point de vue de votre aperçu, euh les limites enfin les avantages aussi pour un établissement d'accueillir
 506 euh, des apprenties et les limites aussi que ça peut leur imposer ?...Si vous aviez connaissance de ces 2
 507 éléments comment vous les définiriez ?
 508 B74 : Ben les avantages, du coup c'est qu'on avait discuté au tout départ le fait euh, que euh, je sais le
 509 mot m'plait pas mais j'en trouve pas d'autres mais c'est entre guillemets la fidélisation de la personne à
 510 l'établissement, j'aime pas c'mot parce que ça fait un peu commercial ça m'plait pas mais euh,
 511 **b75** : Est ce que c'est pas un peu ça ? je sais pas mais bon...
 512 B75 : Oui quand même mais le mot n'me plait pas quand même quoi faut un peu,
 513 **b76** : Ouiii... (RIRE)
 514 B76 : particulier comme mot mais c'est un peu ça quand même,
 515 **b77** : Bon ! On l' met entre guillemets hein ?
 516 B77 : voilà dans le sens ou du coup, la personne va connaître l'établissement, les...j'me répète j'suis
 517 désolée mais les...
 518 **b78** : Non non mais c'est l'objectif hein quelque part, c'est pour,
 519 B78 : Euh... les attentes, soucis de l'établissement par rapport aux personnels, euh...Et que du coup voilà
 520 enfin l'intégration au sein de l'établissement soit beaucoup plus facile, une fois, une fois le diplôme en
 521 poche quoi, entre guillemets, que aussi du coup ils n'ont pas beaucoup, pour moi la démarche de faire les
 522 entretiens au mois entre le mois d'avril et entre le mois de juillet pour tous les professionnels et les futurs
 523 professionnels qui vont avoir leurs diplômes donc ça j'pense que déjà pour eux ça leur fait ça aussi
 524 hum...j'veux pas dire une charge de travail mais du coup y a une démarche de moins à faire par rapport à
 525 ça au moins du coup il reste juste à réenclencher le contrat auprès de la, auprès de l'établissement, euh,
 526 ...et pas à faire des entretiens etc..Parce que du coup les personnes sont déjà là, euh donc ça j'pense que
 527 c'est avantage aussi pour eux, euh...Et puis ben voilà enfin bon c'est surtout ça quoi, c'est d'avoir
 528 quelqu'un de confiance parce que si ça c'est bien passé pendant le, pendant le...pendant la période
 529 d'apprentissage euh, ils savent que coup ils connaissent la personne qu'ils vont embaucher, ils peuvent lui
 530 faire confiance si ça c'est bien passé et euh, du coup ils ont une connaissance, finalement ça fait un peu
 531 une grosse période d'essai quoi,
 532 **b79** : Oui, c'est hé hé ! vu comme ça c'est hé hé
 533 B79 : Non mais enfin
 534 **b80** : c'est bien quoi ...
 535 B80 : Pour moi c'est comme ça, et ça fait vraiment une grande période d'essai quoi. On sait jamais quoi,
 536 si jamais ça se passe pas bien « bon ben écoutez on passe pas d'contrat et si ça passe bien et bien tant
 537 mieux pour eux et donc tant mieux pour nous aussi quoi ! »
 538 **b81** : C'est donc un avantage pour l'établissement de dire l'apprentissage ben finalement « vous
 539 n'satisfaisiez pas à nos exigences donc on poursuit pas »

540 B81: Voilà, donc euh, du coup j'pense aussi du coup, j'pense euh, de ce côté-là bon parce que du coup
541 euh, les périodes d'essais après j'y connais pas grand-chose à c'niveau là mais que peut-être qu'il y a un
542 aspect financier de c'côté-là aussi donc euh, dans le sens où si on rompt un contrat dans une période
543 d'essai je sais pas trop comment ça se passe à c'niveau là non plus, donc euh...Moi j'pense que c'est des
544 avantages pour eux, euh, par rapport à ça donc puis voilà...euh, j'pense que globalement c'est ça quoi,
545 c'est...embaucher quelqu'un qu'ils connaissent c'est euh,c'est pareil j'trouve pas le bon mot,
546 euh...mais du coup lui apporter aussi des valeurs qui, qui veulent...par lesquelles ils veulent que euh,
547 enfin par lequel la clinique veut véhiculer en fait, et donc du coup la personne va être formée à ça pendant
548 longtemps, c'qui veut dire qu'une fois diplômée elle gardera ses valeurs là, et elle gardera les valeurs de
549 la clinique et qu'elle veut que la clinique où l'établissement veut véhiculer hum...par rapport à, par
550 rapport aux images enfin j'veux dire les images des établissements sont hyper importantes aussi,
551 **b82** : Bien sur,
552 B82 : Et j'pense que ça y joue aussi beaucoup par rapport à ça, après au niveau des limites euh, par
553 rapport à...Pour les établissements, euh....après je sais pas si le financement pour eux c'est un problème
554 où pas ? C'est une question j'me pose euh, j'en sais rien, Enfin j'leur ai pas posé la question mais
555 **b83** : Non mais vous vous la posez ?
556 B83 : Je sais pas euh...Et puis ben autrement c'est pareil les limites pour eux je sais pas trop non plus,
557 enfin j'ai pas trop d'idées en fait,
558 **b84** : Bien sûr vous mais j'veus l'ai posé à tout hasard parce que des fois si vous seriez quelque chose que
559 vous auriez pu aborder...euh,
560 B84 : Non non j'ai pas trop euh,
561 **b85** : Et puis après c'est votre perception à vous qui est...
562 B85 : Non j'ai pas trop d'idées par rapport à ça
563 **b86**: D'accord bon ben on va pas s'éterniser sur ce sujet c'est pas l'objectif hein, euh, on arrive j'ai envie
564 dire à peu près au terme de cet entretien, euh, donc au regard de tout c'que vous, de tout c'que vous avez
565 évoqué euh, j'aimerais que vous puissiez me....me finaliser cet entretien en me donnant les mots clés
566 pour vous de c'que vous avez évoqué sur l'apprentissage pour vous si vous deviez effectivement euh, un
567 peu comme quand lorsqu'effectivement vous travaillez votre manuel de mémoire à vous hein, comme
568 moi j'avais devoir le faire aussi c'est voilà je fais un résumé et quels sont les mots clés que je mets en
569 finalité c'qui va attirer j'ai envie dire le regard de l'autre ?
570 B86 : Ben moi les mots clés que du coup j'apporterais à ça, ça serait la confiance du coup euh, mutuelle
571 entre l'établissement et nous même, euh, l'autonomie qu'on peut développer au sein des stages, la
572 professionnalisation qui est énorme, euh.....(*moment de réflexion...*)ben pour moi du coup ça serait
573 les 3 principaux parce que du coup j'trouve finalement qu'ils se relient pas si mal entre eux, dans le sens
574 où la confiance doit permettre de développer une autonomie dans le service et dans les terrains de stage et
575 du coup dans un but de professionnalisation et donc pour moi j'pense que c'est trois mots clés là ça
576 m'semble euh
577 **b87** : Bien vous avez les mots clés vous faites les liens moi j'dis c'est très bien j'ai pu rien à faire (rire de
578 l'étudiante et de moi-même)
579 B87: Non mais du coup c'est comme ça que j'le ressens
580 **b88** : D'accord, euh, est-ce qu'il y a quelque chose que vous souhaiteriez rajouter euh, que vous n'auriez
581 pas évoqué qui vous semblerait important de renvoyer sur euh, sur c'que vous vivez sur cet apprentissage
582 euh,
583 B88: Non rien de particulier mise à part que dans mon cas ça se passe très bien et que du coup j'suis
584 contente de l'avoir fait et que du coup si c'était à refaire j'le recommencerais parce que euh, parce que
585 j'ai vraiment eu cette impression là. Moi j'ai commencé mon stage c'était un peu différent mais le dernier
586 stage que j'ai passé j'ai eu vraiment l'impression d'être intégrée à l'équipe et en...de pouvoir en plus,
587 euh,, émettre des suggestions d'embauches derrière, dans le sens où comme mon stage c'est très très bien
588 passé j'ai eu de bons retours aussi bien des infirmières que de la cadre de santé du service, or du coup
589 laisser aussi mon projet professionnel dans lequel j'ai fait mon stage et donc du coup ça permet plus
590 facilement de dire « bon ben voilà euh, moi j'suis apprentie dans la clinique ça veut dire que dans 6 mois
591 j'suis encore chez vous si jamais vous avez une petite place moi j'veux passer l'entretien et j'veux venir
592 dans votre service quoi » et ça, ça facilite grandement les choses quoi,
593 **b89** : Vous parlez de votre projet professionnel, vous pouvez m'en parlez un p'tit peu de votre projet
594 professionnel ?
595 B89: Moi mon projet professionnel c'était surtout sur l'accompagnement des pathologies chroniques et
596 notamment l'oncologie donc du coup j'ai pu faire mon stage dans le service d'oncologie ça a été une
597 demande quand j'ai commencé mon apprentissage et ça été possible, du coup j'ai passé 10 semaines dans
598 le service d'oncologie euh au cours duquel du coup, euh, enfin ça c'est pareil, c'est aussi un avantage de
599 l'apprentissage dans le sens où on nous offre la possibilité de professionnaliser dans un milieu qui nous

600 plait plus qu'un autre, donc d'une part pour nous ça va être beaucoup plus motivant dans le sens où voilà
 601 on sait qu'on veut faire ça que euh on va peut-être se retrouver dans le service où l'on va travailler après
 602 donc ça nous donne encore plus d'élan pour euh, ben s'impliquer à fond dans le stage quoi, euh...Se
 603 questionner encore plus sur le service et euh, sur les fonctionnements internes du service et euh,
 604 s'intéresser à des choses qu'on aurait pas forcément vu dans un lieu de stage classique parce qu'on sait
 605 que potentiellement, on peut être amenée à travailler dans ce service là donc on se ben personnellement
 606 on s'intéresse à des choses qu'on se serait pas forcément intéressée avant et euh...Et donc du coup moi ça
 607 m'a offert la possibilité de découvrir vraiment c'que c'était l'oncologie parce que j'en avais jamais fait et
 608 euh de m'rendre compte que grâce à l'encadrement qu'j'ai eu en sorte sur le lieu de stage que j'ai
 609 énormément appris et que c'était vraiment là mon projet professionnel j'en ai discuté avec les infirmières
 610 et avec la cadre de santé en disant « ben voilà si demain j'suis professionnelle est-ce que vous pensez que
 611 j'peux faire une bonne professionnelle avec vous dans l'équipe ? »

612 **b90** : Alors qu'est ce qui vous a appris justement ? Vous avez dit vous avez beaucoup appris, vous avez
 613 appris quoi concrètement ?

614 **B90** : Enormément, soit au niveau technique que j'étais sur le plan enfin, duquel j'étais très j'avais des
 615 lacunes on va dire parce que les infirmières du stage où j'étais m'ont pas offert cette possibilité là, donc là
 616 au niveau technique j'ai pu m'améliorer grandement, euh, sur le point de vue ben de relationnel, parce
 617 que c'est un service où le relationnel est énorme et du coup euh, donc là c'est pareil on voit aussi
 618 différentes choses, j'ai pu aussi m'impliquer dans des démarches de soins palliatifs qui venaient de juste
 619 d'être mis en place dans le service donc ça permet aussi d'approfondir la prise en charge au niveau du
 620 stage, la collaboration avec l'ensemble de l'équipe qui aussi dans ce service là est énorme, et euh...Et
 621 puis la collaboration avec l'équipe infirmières plus spécialement et les médecins quoi. Et ça c'est pareil,
 622 c'est enfin j'veux dire c'est gratifiant d'être considérée voilà vraiment plus qu'en tant enfin, plus qu'au
 623 niveau du statut étudiante que d'être vraiment voilà, potentielle future, Future collègue ça, et ça c'est
 624 génial quoi.

625 **b91** : C'est quelque chose que vous avez renvoyé plusieurs fois, la notion future collègue plus encore je
 626 pense que la notion d'être étudiante, voir d'apprentie,

627 **B91** : A ouais non non vraiment là c'est

628 **b92** : Cette perception d'être considérée comme hein ?

629 **B92** : Ouais ouais non non là c'est de la considération qu'on va nous porter et que du coup, et là enfin du
 630 coup c'est vraiment l'opportunité de dire « ben voilà, écoutez j'suis là moi ça m'intéresse d'être ici,
 631 j'veux tout faire pour tout donner pour être là, si vous vous pensez qu' c'est bon aussi enfin que c'est
 632 possible voilà moi j'vous dit OK quoi » moi j'ai, enfin du coup moi ça m'a permis ça aussi quoi parce que
 633 c'est vrai que quand on va envoyer enfin quand on amène des candidatures dans un établissement on fait
 634 des souhaits de postes mais souvent, enfin ça peut arriver que se soit pas réalisé quoi, là ils nous
 635 connaissent, ils nous ont vu en stage, ils nous on vu travailler et en disant euh « Ecoutez moi si dans 6
 636 mois vous avez une place j'aimerais bien que vous considériez ma candidature enfin là j'veux dire ils le
 637 savent ils l'ont entendu, et euh...

638 **b93** : En exagérant le trait, tous les services devraient se battre pour vous recruter ?

639 **B93** : Non non non c'est pas ça mais euh, c'est que, euh c'est que justement on peut entre guillemets c'est
 640 pas s'imposer mais que du coup on peut émettre euh, émettre un grand souhait en disant « pensez à moi »
 641 quoi. Et du coup ça c'est, ça c'est vachement bien quoi enfin...

642 **b94** : Et ça ce projet vous l'évoquez effectivement avant, certainement

643 **B94** : Avant l'apprentissage,

644 **b95** : Avant l'apprentissage mais surtout peut-être aussi avant votre diplôme pour déjà envisager le poste
 645 euh,

646 **B95** : Ah oui oui tout à fait je sais que si euh, enfin normalement on doit avoir un entretien avec le
 647 directeur des centres d'établissement, pour euh, évaluer un p'tit peu enfin j'sais pas exactement comment
 648 ça va se passer parce qu'on l'a pas eu mais oui on nous avait dit qu'on aurait un entretien pour justement
 649 savoir comment ça va se passer après le diplôme euh, moi je sais que dans mon cas je vais expliquer aussi
 650 dans quelle direction j'aimerais m'orienter . C'est-à-dire plus voilà c'est-à-dire la médecine et
 651 l'accompagnement de la pathologie chronique où alors, si jamais vous avez des postes à pourvoir dans ce
 652 genre de branches là moi j'suis fortement intéressée, oui ça se termine aussi comme ça.

653 **b96** : Très bien, tout à l'heure vous m'avais fait un lien et j vous ai laissé poursuivre vous êtes partie sur
 654 autre chose mais j'veux revenir sur le lien euh, vous parliez de l'apprentissage et que pour vous c'était
 655 vraiment intéressant et que d'après c'que vous dites si c'était à refaire vous le referiez,

656 **B96** : Hum :

657 **b97** : C'est au moins c'que j'ai cru entendre, est-ce que c'est aussi quelque chose que vous proposeriez à
 658 vos collègues qui sont actuellement de 2^{ème} année est-ce que vous les inviteriez à faire cet apprentissage et

659 c'que soit si on venait vous voir pour vous demander votre point de vue euh, comment vous le
660 formuleriez quoi ?
661 B97 : Ben j'leur expliquerai que du coup ça permet un suivi et un accompagnement qu'est global et
662 complet à tous les points de vue et après c'est chacun son point de vue donc personnellement moi
663 j'exposerais juste mon point de vue personnel et que si jamais il veut pas ben enfin, j'accepte
664 complètement y a aucun soucis après je ferais juste une présentation classique en expliquant qu'est ce que
665 c'est l'apprentissage ? Enfin à quoi ça correspond ? Quels sont les avantages aussi pour nous ? Et puis
666 voilà en essayant de répondre aux questions éventuelles qui auraient mais euh, oui enfin j'en citerais pas
667 plus, plus qu'une autre sur l'apprentissage parce que voilà, j pense que chacun à son point de vue mais du
668 coup oui j'expliquerais en quoi pour moi ça avait été des avantages quoi.
669 **b98 :** Bien...Bon ben écoutez, j'essaye de réfléchir si j'ai d'autres questions à vous poser j'en aurais
670 quand vous serez partie mais il s'ra trop tard .Bon ben toujours est-il que je vous remercie beaucoup et
671 puis que je vais maintenant me mettre au travail pour dépouiller cet entretien qui était fort intéressant, fort
672 riche, en élément euh, et puis ben j vous souhaite une bonne continuation dans votre stage et dans votre
673 stage de 3^{ème} année.
674 B98 : Ben merci

GRILLE D'ANALYSE DE L'ENTRETIEN D'ANNA

	GRILLE D'ANALYSE ENTRETIEN ANNA		
N° de lignes	ENTRETIEN AVEC ANNA et UNITE DE SENS EN GRAS	Sous thème	thème
1 à 8	<p>a1: Voilà bon, nous sommes partis pour cet entretien...heu dans un premier temps, question très simple heu j'aimerais que vous me disiez dans l'établissement dans lequel vous êtes aujourd'hui en tant qu'apprentie ... combien y a-t-il d'étudiants en apprentissage ?</p> <p>A1 : hum... 3 apprenties...j'peux l'dire ?</p> <p>a2 : d'accord, 3 apprenties d'accordEuh... alors maintenant on va rentrer dans le vif du sujet Euh...J'aimerais que vous me parliez, vous allez pouvoir faire un flash back hein ... me dire avant même de rentrer en formation, qu'est-ce que vous en aviez entendu ? Qu'est ce que vous en saviez ? Quelles étaient vos représentations de cette notion d'apprentissage ?</p>	<u>Introduction à l'entretien</u>	
9 à 13	<p>A2 : d'accord, euh ... avant de rentrer dans la formation, déjà j'avais pour moi l'apprentissage c'était plus, pour les métiers comme coiffure, les métiers l'apprentissage que l'on commence après le collège en fait, pour moi c'est ça l'image que j'avais, heudonc voilà c'était un patron avec un professionnel qui nous enseigne le métier directementpasser plus de temps en stage qu'à l'école voilà j'avais une vision assez sommaire et assez banale de l'apprentissage en fait, euh...c'que je ne connaissais pas vraiment vraiment bien</p>	aperçu	représentation Formation par apprentissage
14 à 32	<p>a3Très bien. Euh...une fois que vous êtes rentrée ici en formation on vous a proposé en milieu de 2^{ème} année... Euh... vous avez eu un entretien..un rendez-vous avec différents partenaires si j'peux appeler ça, c'est-à-dire quelqu'un du CFA, des employeurs qui sont venus vous présenter l'apprentissage infirmier ?</p> <p>A3 : Alors en fait moi j'en avais déjà entendu parler, parce que dès que j'suis rentrée dans la formation y a l'aspect financier qui m'intéressait beaucoup parce que pendant mes...quand j'suis rentrée en formation je travaillais à côté les week-ends, dans une banque, et euh...j'me suis rendue compte au fil du temps que le travail, plus les études, ça me fatiguait énormément, donc du coup j'me suis renseignée dès la première année sur toutes les possibilités que j'avais de me faire financer ma formation et j'suis tombée sur l'apprentissage et j'ai appris aprèsenfin au fil de mes recherches, que l'on pouvait le faire qu'à partir de la 3^{ème} année même si ça avait été possible avant moi j'aurais commencé...</p> <p>a4: donc vous êtes tombée sur l'apprentissage, mais vous y êtes tombée entre guillemet comment ?</p> <p>A4 : hum...j'm'en rappelle plus exactement je sais plus comment j'suis tombée dessus euh...c'est pas vraiment le bon terme mais comment j'ai eu connaissance de cette possibilité ? hum ...ah j'me rappelle</p>	<p>Information</p> <p>Intérêt financier</p> <p>Contrainte</p> <p>information</p> <p>Financement</p> <p>Echéance</p> <p>information approximative</p>	<p>présentation Formation par apprentissage</p> <p>motivation financière</p> <p>représentation formation par apprentissage</p>

	plus sûrement par des gens qui,.....par des copines qui étaient en école d'infirmière déjà, qui elles se faisaient financer, euh... j'avais déjà entendu parler des allocations d'études, j'avais déjà entendu parler du fait que qu'on pouvait devoir 3 à 5 ans enfin, j'en avais déjà entendu parler j'm'en rappelle plus exactement où ? Après j'suis allée chercher des informations au secrétariat auprès des formatrices qui m'ont dirigé vers Madame L et quand j'ai posé mes questions c'est là qu'on m'a informé que c'était qu'en 3 ^{ème} année et qu'on nous en parlerait ultérieurement... du coup j'ai attendu que ce soit les profs qui viennent vers nous pour nous en parler.	recherche d'information plus concrète information concrète	
33 à 40	a5 : D'accord,alors euh à partir de ça, qu'est-ce qui vous a concrètement décidé, à partir de l'information que vous avez eue bien évidemment, qu'est-ce qui vous a concrètement décidé à opter pour l'apprentissage ? A5 :oh j'me suis même pas posée la question parce que pour moi c'était une évidence mais alors d'avoir cette chance proposée , c'étais sûre je sais même pas enfin dès que j'ai su que ça existait j'ai voulu le faire en faite, parce que déjà au début c'était purement financier et après on nous a expliqué plus le fonctionnement de ce type de formation et euh ...ça m'a d'autant plus intéressée que le fait de faire tous mes stages dans la même structure..	Chance de se faire financer en 1 ^{er} Intérêt de travailler dans une même structure Connaissance de l'ETS	Motivation financière Accompagnement Apprentissage sur le terrain de stage
41 à 80	a6 : Alors justement, parlez-moi de ce type d'organisation comment ça vous a été présenté ? Qu'est-ce qui vous a été dit ? A6 : Alors...nous ça nous a été présenté hum... Ce que j'ai retenu de cette présentation c'était hum... c'était un contrat, avec un employeur, on faisait tous nos stages dans ce, avec cette même entreprise euh...c'était, on nous l'a présenté comme quelque chose de personnalisé, d'individualisé , un peu une année de formation entre guillemet à la carte en fonction dece que l'on devait valider , c'qui nous intéressait c'qu'on voulait faire euh..en fonction aussi... euh on nous l'a pas présenté que comme ça mais aussi sous l'aspect en fonction de nos difficultés on nous orientera vers des terrains de stage , donc pas que le libre choix, pas vraiment notre choix à nous mais, ce dont on aurait besoin, selon l'employeur aussi, pour compléter nos compétencesvoilà...on nous a...Et cet aspect là, bon l'aspect d'être rémunérée j'ai déjà dû en parler , euh.. Et aussi le fait de prendre son premier poste dans un établissement connu ça c'est rassurant même très rassurant. a7: Alors vous pouvez... A7 : Ben en fait, quant on nous a présenté l'apprentissage les clauses du contrat c'est « vous faites tous vos stages dans l'entreprise , vous êtes payés, le CFA vous paye votre formation et vous nous devez un certain nombre de mois de travail une fois diplômés » Et on leur doit aussi des semaines en tant qu'aide soignante étant donné que, que c'est un contrat d'apprentissage donc on n'est considéré comme salarié donc on n'a droit qu'à 5 semaines de vacances et ici ils nous en proposaient plus, donc ce nombre complémentaires de semaines on devait les passer à travailler pour la clinique en tant qu'aide soignante.	Contrat apprenti employeur Apprentissage individualisé, personnalisé Orientation stage selon besoin apprenti mais aussi besoin employeur Rémunération Connaissance = assurance Contrat = salaire // emploi AS pendant formation puis engagement salarié	Présentation formation par apprentissage Motivation financière Autres motivations Engagement EIDE/ETS

	<p>a8 : Quand vous dites « s'ils vous en proposaient plus » c'est-à-dire... dans la formation, vous aviez plus de 5 semaines de congés, vous aviez 12 semaines ?...</p> <p>A8 : C'est ça !</p> <p>a9 : 12 semaines de congés si je n'me trompe...hein c'est ça ?</p> <p>A9 : C'est ça...</p> <p>a10: Congés scolaires : d'été, d'hiver, et le printemps ; Et donc c'que vous avez entendu dire c'est que sur ces 12 semaines vous devez en travailler au moins 7 ?</p> <p>A10 : Ouais..ben finalement ça n'se présente pas exactement comme ça avec la 3^{ème} année, hum..pardon, étant donné que l'on a plus où moins pas de vacances d'été vue que la formation se termine avant les vacances d'été donc du coup on n'a 2 semaines à Pâques, 2 semaines à Noël, et les vacances de 2^{ème} année d'été de 2^{ème} à la 3^{ème} année, Donc le choix qu'à fait l'employeur en fait, là où ce sont jouées un peu les semaines de vacances que l'on allait avoir, ça a été sur les semaines d'été précédent, en fonction de la date de début de contrat donc mon employeur ça l'arrangeait et moi ça m'arrangeait aussi, ça m'a fait commencer mon contrat début juillet, euh...Il a commencé par 2 semaines de vacances, Après j'ai fait 2 semaines en tant qu'aide soignante j'ai enchaîné sur ma rentrée scolaire, donc il me restait plus que 2 semaines de travail à leur faire : une à Noël et une que je vais faire à Pâques aussi, cette année.</p> <p>a11 : D'accord, donc c'est fonction de la date effective...</p> <p>A11 : Voilà !</p> <p>a12 : De la signature du contrat en quelque sorte c'est ça ?</p> <p>A12 : exactement.</p> <p>a13 : D'accord,</p> <p>A13 : Et c'est fonction aussi surtout de ce que veut l'employeur enfin...</p>	<p>obligation salariale</p> <p>adaptation</p> <p>besoin employeur</p> <p>recrutement</p>	<p>engagementEIDE/ET S</p> <p>Motivation ets</p>
81 à 96	<p>a14 : Hum... hum....Alors vous avez dit euh...que le contrat euh...Employeur pour tous les stages en entreprise, c'était aussi ce que vous avez dit et qui vous a intéressé que c'était quelque chose de personnalisé, individualisé plus où moins à la carte, Vous pouvez me dire c'que vous entendez par là ?</p> <p>A14: En fait ? euh, c'est le fait que...on peut choisir un peu nos derniers stages, en faite euh.. dans mon cas à moi ça a été elle nous a reçu, avec une autre des étudiantes,</p> <p>a15: OK excusez-moi quand vous dites, elle nous a reçu...</p> <p>A15 : La directrice de la clinique..... Enfin voilà, elle nous a reçu dans son bureau, elle nous a dit « voilà pour tel stage j'ai des places dans tel service, tel service, vous avez après les places là là là là là...qu'est-ce que vous voudriez ? Dans quel ordre ? Euh... et on a pu faire nos demandes euh...Donc pour le premier stage c'était relativement libre, après pour le second ça c'est axé en fonction enfin ça c'est décidé en fonction des améliorations que j'avais à approfondir mais voilà, mais c'était quand même euh enfin...dans la clinique dans laquelle je suis ils sont relativement arrangeant</p>	<p>négociation</p> <p>ajustement des compétences à acquérir</p>	<p>Accompagnement Apprentissage sur le terrain de stage</p>

		pour trouver en même temps des stages qui nous plaisent , et des stages qui peuvent nous apprendre forcément des choses que l'on ne sait pas déjà car si dans tous les stages on apprend pas des choses que l'on ne sait pas déjà enfin voilà... a16: Ca veut dire que A16 : C'est un bon compromis.		
97 à 102		a17 : D'accord, ça veut dire que vous vous servez de votre portfolio de compétences pour heu...., au regard de ce que vous avez validé, c'est que vous n'avez pas validé ? Ca veut dire autre chose ? Ça veut dire quoi ? A17 : Alors...on s'en sert pas, enfin on se sert de nos précédents bilans en fait. Donc oui on se sert du portfolio et en fonction de nos... des axes d'améliorations c'est exactement c'est l'axe d'amélioration du portfolio qu'est-ce qu'il y a dedans, quels stages peuvent permettre de travailler ça et c'est comme ça qu'ils choisissent mon stage suivant	tutorat	Accompagnement Apprentissage sur le terrain de stage
103 à 121		a18 : OK euh ... on va refaire un p'tit retour en arrière si vous le permettez ? Euh...comment s'est passé euh.....Comment, quelles ont été les conditions pour que vous rentriez en apprentissage ? Qu'est-ce que vous avez dû faire ? Qu'est-ce qui s'est passé concrètement ? pour que vous y rentriez ? A18 : Euh, pour rentrer en apprentissage, il fallait qu'on envoie une lettre de motivation avec un curriculum vitae, aux directrices de soins des différents établissements qui nous intéressaient . Ensuite euh...si elles nous recontactaient, pour nous proposer un entretien il fallait les recontacter, pour se rendre à cet entretien . Voilà, après certaines cliniques, euh.. certaines cliniques avaient comme conditions, que nous ayons validé toutes nos unités dans les conditions d'enseignement au moment du postula donc pour postuler il fallait avoir validé toute sa 1ère et sa 2^{ème} année euh...voilà...Et avoir moins de 26 ans car c'est la Loi . a19 : Oui ça c'est la Loi. Est-ce qu'ils vous ont donné les motifs du fait de ne pas avoir d'unités à revalider ? Est-ce qu'ils vous ont exposé un peu leur intérêt ? A19 : Pas clairement mais j pense qu'ils veulent un retour sur l'investissement enfin ils veulent mettre le plus de chances possibles pour eux d'avoir vraiment un infirmier diplômé et qu'ils aient formé qui connaissent leurs cliniques et mettent après à disposition pour le nombre de mois dus,enfin moi j'serais patron de clinique j' réfléchirais comme ça... a20 : Parce que si vous avez 1 ou 2 unités à valider , ça veut pas dire que vous ne serez pas diplômée.. A20 : Oui voilà ! Oui j'suis bien d'accord avec vous mais euh... Oui mais c'est un critère de tri... a21 : Un critère de sélection, d'accord. A21: Un critère de sélection d'office .	Modalité de recrutement Intérêt institutionnel	Motivations étudiant Motivations ets Motivations ets
122 à		a22 : D'accord, OK très bien euh...Et vous avez d'après ce que j'ai compris, donc vous aviez la possibilité de postuler pour plusieurs établissements ?		

145	<p>A22 : Oui</p> <p>a23 : C'est ça ? et vous aviez fait un choix de plusieurs ? Où d'un seul établissement ? Comment avez-vous fait ?</p> <p>A23 : D'accord, j'ai postulé pour 5 établissements, euh, parce que j'avais vraiment besoin d'argent..... Et vraiment envie d'arrêter mon p'tit travail, et voilà j'ai fait aussi beaucoup c'qui a été un peu enfin ça a pas changé ce que je voulais faire à la base, en fait on a eu une réunion avec les directeurs de soins qui sont venus nous présenter leurs établissements, j'avais déjà mes idées à la base j'les ai maintenu, mais ça aurait pu me faire changer d'avis euh c'est-à-dire que tous ceux hors de la ville de (X) ont été adorables, très gentils, très bons vendeurs à vouloir vraiment nous faire venir, Très agréables, mais par contre les 3 de (X) n'ont pas été du tout...pas très sympas. Sympas dans le sens euh...Agréables enfin dans le sens...euh...agréable, une personne agréable à discuter avec qui on apprécie de discuter, très ancrés sur leurs positions, très ancrés sur leurs critères, très sélectifs euh... non ! J'veux pas d'ça pas d'ça pas d'ça...c'est hors de question c'est même pas la peine d'envoyer vos dossiers, vraiment très sélectifs. Mais, j'pense qu'il y a le tact de le dire. Et euh...j'suis pas sûre qu'ils ont tous eu, selon moi le tact</p> <p>a24: D'accord,</p> <p>A24:...Euh...pour présenter leur clinique sans braquer, sans braquer...</p> <p>a25 : Hum , hum...Donc vous êtes sur une clinique hors de (X) alors ?</p> <p>A25: Ah ben non j'suis sur les 3 de (X),</p> <p>a26 : D'accord...</p> <p>A26 : Ben j'ai postulé quand même parce qu'au bout d'un moment enfin c'est la raison avant tout euh...Elles avaient pas l'air très sympathiques euh...à premier abord mais elles sont, elles ont des grandes cliniques sur (X) un grand choix de services et puis c'est pas avec la directrice des soins qu'on travaille donc...voilà j'ai postulé quand même.</p>	<p>Besoins financiers</p> <p>Autres choix personnels</p> <p>Présentation des différents établissements et approches différentes pour recruter les candidats</p> <p>Choix de l'établissement pour la diversité de l'offre de stage</p>	<p>Motivation EIDE</p> <p>Motivations ets</p> <p>Motivations eide</p>
146 à 184	<p>a27 : Très intéressant hum ! Euh...Alors vous y aviez déjà en partie répondu mais j'pense que ça peut me permettre d'approfondir un peu, euh...à travers ce dispositif d'apprentissage et hormis, je dirais le côté financier, est-ce que vous y recherchiez autre chose ?</p> <p>A27 : Euh.....ben je ne recherchais pas autre chose mais j'y ai trouvé d'autres choses..</p> <p>a28 : Très bien alors et qui avez-vous trouvé ? rire</p> <p>A28 : Alors euh...déjà au début, j'pensais c'était vraiment pour nous vendre, vendre le truc mais vraiment j'ai senti une différence de comportement des équipes... Euh... dans les 2 stages là j'en suis à mon 2^{ème} stage dans cette clinique qui se passe euh...merveilleusement bien euh...j'compare avec d'autres étudiantes qui sont pas en apprentissage à chaque fois et j'me dis, est-ce que les professionnels ont un comportement différent avec moi qu'avec l'autre étudiante ? Alors euh...oui un p'tit peu mais c'est pas du</p>	<p>Apport financier</p> <p>Découverte autre intérêts</p>	<p>Motivations IDE</p>

	<p>tout discriminant pour l'autre étudiante à chaque fois, mais j' remarque que, j'suis pas favorisée mais... y a une ambiance qui s'est créée, ils savent que dans 6 mois j'pourrais très bien être la collègue du secteur d'à côté euh...où les remplacer... euh.. et du coup non vraiment j'ai trouvé ça, une bonne ambiance ça aide, ça m'aide beaucoup à prendre confiance en moi en fait, parce que les gens je les connais, le service où je vais euh...Ben vu que j'fais des semaines en tant qu'aide soignante et en général je ne fais pas toute la semaine dans le même service on bouche un peu les trous vu que c'est ponctuel j'vais tourner dans pas mal de services, les équipes on s'croise on s'recroise, on se renseigne des patients et du coup j'commence à connaître pas mal de monde dans les cliniques et c'est très très agréable euh...Comme quand j'suis en tant qu'aide soignante j'suis en tant que collègue, et quand j'suis en tant qu'étudiante j'suis en tant qu'étudiante mais j'suis en tant que ex collègue aide soignante et future collègue infirmière et du coup ça...</p> <p>a29 : Est-ce que c'est pas du coup c'est pas une situation une position difficile ? De justement d'être apprentie ? Des fois collègue, des fois étudiante ? des fois future collègue ?</p> <p>A29 : Non j'pense pas du tout</p> <p>a30 : Non...Future collègue ?</p> <p>A30 : Oh non j'trouve ça très sympa au contraire parce que par exemple quand j'suis en tant qu'aide soignante euh...il arrive que quand il y a un soin qui sort un peu de l'ordinaire « ah ben viens voir ça car tu le verras pas souvent » parce qu'ils savent que j'suis en formation d'infirmière donc euh..J'peux poser des questions comme si j'étais étudiante infirmière bien sûr j'fais pas les actes d'infirmière parce que c'est illégal mais...</p> <p>a31: Oui...</p> <p>A31 : J'peux poser toutes les questions j'peux assister à tout ce que je veux voir tant que mon travail d'aide soignante est fait enfin j'peux enfincontinuer ma formation pendant mes heures de travail ou presque !</p> <p>a32 : Un p'tit peu entre guillemet un statut un peu privilégié alors c'est ça ?</p> <p>A32 : Ben.. un peu privilégié oui et non parce que quelque part j'me dis que si j'étais aide soignante et pas étudiante infirmière et bien j'aimerais bien pouvoir poser des questions et assister à des examens qui sortent de l'ordinaire aussi donc euh...j'pense que si y avait d'autres d'aides soignantes qui étaient ben y en a d'ailleurs mais...si j'étais pas étudiante infirmière vu que j'étais curieuse quand même ben j'pense qu'ils me laisseraient quand même à partir du moment où le travail est fait,</p> <p>a33 : Tout à fait,</p> <p>A33 : Et jugé bien par vous, par l'ensemble de l'équipe, et par moi voilà.Long silence</p>	<p>Connaissance des services et des personnels</p> <p>positionnement professionnelle</p> <p>Positionnement professionnel</p> <p>Curiosité intellectuelle</p> <p>Curiosité intellectuelle découverte</p>	<p>Accompagnement</p> <p>Apprentissage sur le terrain de stage</p> <p>Accompagnement</p> <p>Apprentissage sur le terrain de stage</p>
185 à 201	<p>a34: Qu'est-ce que ça... euh...oui à titre personnel, euh...professionnel, est-ce que ça vous a apporté autre chose d'autre ?</p> <p>A34 : A titre personnel ça m'a changé la vie parce déjà j'travaillais plus à côté et, j'travaillais plus à</p>	financier	Motivation EIDE

	<p>côté et du coup j'avais quadruplé mon salaire donc ...ça a tout changé pour moi, bon je sais que j'en reviens toujours à l'aspect financier mais vraiment,</p> <p>a35 : Oui mais c'est à la base, c'est ça et,</p> <p>A35 : Vraiment</p> <p>a36 : Et j crois c'est une vérité, effectivement faut pas se le cacher, toutes vos collègues ont toutes dit la même chose et j crois c'est aussi l'intérêt de l'apprentissage...</p> <p>A36 : Hum...ah oui,</p> <p>a37 : Eviter peut-être de perdre des étudiantes, Au fil du temps parce que le problème financier.</p> <p>A37 : Bon voilà ça permet de mieux se concentrer sur ses études, enfin tout le temps que je ne passe pas à travailler pour gagner de l'argent, j ne passe pas non plus à travailler mes cours mais bon quand même ça..ça libère du temps, ça libère l'esprit aussi donc....</p> <p>a38 : Ca libère l'esprit donc effectivement j pense que c'est déjà pas mal aussi</p> <p>A38 : Hum...ben oui j pense que d'avoir une paye qui tombe tous les mois alors qu'on est étudiant c'est toujours très confortable.</p>	<p>Equilibre personnel</p> <p>Sérénité disponibilité</p> <p>confort</p>	<p>Autre motivation</p>
201 à 215	<p>a39 : RIRE ! D'accord euh.....(longue réflexion)..Alors après c'est des questions qui sont un peu...qui reviennent un peu toujours à la même chose ça m'embête de vous les reposer parce qu'on revient toujours sur la même chose euh....(<i>moment de silence</i>)...Est-ce que vous avez, est-ce que vous avez repérez d'autres avantages pour vous à cette formation par apprentissage ?</p> <p>A39 : D'autres avantages...euh... (longue réflexion)</p> <p>a40 : Dans l'encadrement par exemple...dans....</p> <p>A40 : Ben j'ai du mal à comparer parce que j'ai jamais fait de stage dans cette structure, avant d'être apprentie.</p> <p>a41 : Ouais...</p> <p>A41 : Donc j'ai toujours été apprentie dans cette clinique euh...après...non enfin dans l'encadrement non je n'sais pas. Oui j'ai un très bon encadrement mais euh...enfin j le provoque un peu aussi parce que je le demande, j suis demandeuse de bilans, j me remets en question le plus souvent possible euh... donc j suis assez demandeuse d'encadrement donc</p> <p>a42 : D'accord</p> <p>A42 : Quelque part c'était déjà comme ça avant dans les autres stages donc</p>	<p>Actrice de sa formation</p>	<p>Accompagnement</p> <p>Apprentissage sur le terrain de stage</p>
216 à 243	<p>a43 : Alors, vous parlez d'encadrement si je ne me trompe pas normalement dans l'apprentissage vous avez un maître de stage référent,</p> <p>A43 : Hum...</p> <p>a44 : Euh...et un tuteur référent c'est ça ?</p> <p>A44 : Euh...oui</p>		<p>Accompagnement</p> <p>Apprentissage sur le</p>

	<p>a45: Comment ça se passe concrètement ? Est-ce que c'est comme ça ? Est-ce que vous avez un maître de stage et qui est-il ? Et est-ce que vous avez un seul tuteur où est-ce que vous avez plusieurs tuteurs en fonction de vos terrains de stages ?</p> <p>A45 : Euh...oui en fait ça change à chaque terrain de stage, je sais que la référence euh...c'est ma tutrice sur le papier si j'ai un problème c'est la directrice des soins, euh...faudrait que j'aille voir, parce que...</p> <p>a46 : Bien sûr</p> <p>A46 : Sinon euh.. la clinique fonctionne avec un cadre en faisant fonction de cadre euh...par étage, qui est censé être mon tuteur avec qui j'vais faire mon bilan avec le professeur qui va venir me voir mais, j'suis calée pour suivre toujours une même équipe et quand c'est pas le cas je négocie pour être toujours sur le roulement de la même équipe, donc j'fais les mêmes roulements qu'une équipe, euh...donc j'ai les mêmes plannings qu'eux et du coup j'suis toujours avec la même infirmière et la même aide soignante</p> <p>a47 : D'accord.</p> <p>A47 : Alors du coup c'est l'infirmière qu'est ma tutrice, enfin ma référente enfin j'm'en rappelle plus trop comment ça s'appelle mais...</p> <p>a48 : c'est le professionnel de proximité qui est à la fois votre tuteur de stage ?</p> <p>A48 : Voilà, mais j'vais présenter enfin par exemple à mon ancien stage, on est tout le temps avec la même infirmière, régulièrement j'vais lui demander des bilans, et de toute façon en général les infirmières avec qui j'ai travaillé dès le début c'était, elles me disaient au fur et à mesure dès que ça allait pas quand je faisais un soin en sortant de la chambre « tiens ça c'est bien, ça c'était pas bien » donc.... Et euh..mi stage bilan, quart de stage bilan sur des stages de 10 semaines. Mais quand même en général j' suis fixée avec la référente de l'étage une date, où j'vais lui présenter : une démarche, une planification et un bilan des soins, d'où dans mon stage de 10 semaines y'avait 2 rencontres comme ça et dans mon stage là de 6 semaines là peut-être qu'il va y avoir une rencontre, peut-être que j'vais faire qu'avec une infirmière parce que la cadre est en vacances</p>	<p>Maitre d'apprentissage</p> <p>Maitre de stage</p> <p>tutorat</p> <p>tutorat</p> <p>Evaluation / bilan</p> <p>Présentation de travaux pédagogiques</p>	<p>terrain de stage</p> <p>Accompagnement Apprentissage sur le terrain de stage</p>
244 à 295	<p>a49 : Alors, par rapport au fait de travailler avec une même équipe, avec la même infirmière, est-ce que pour vous c'est un avantage ou est-ce que d'avoir connu un autre fonctionnement et que vous changiez de professionnel pour vous permettre d'apprendre votre métier euh...voilà...</p> <p>A49 : Hum hum..</p> <p>a50 : Qu'est ce que vous en pensez ? De cette façon de fonctionner et comment vous la vivez ?</p> <p>A50 : J pense que c'est à double tranchant, euh...d'une part parce que là euh...la clinique de (X). Elle fonctionne sur un binôme « infirmière aide soignante » et du coup euh...on travaille en équipe de trois et c'est intéressant alors que j'pense que dans une clinique qui ne travaillerait pas en binôme je s'rais tout le temps avec que l'infirmière alors que là y a vraiment un travail d'équipe, enfin j'dis pas que c'est pas le cas ailleurs. Mais là on fait des soins ensembles, on fait le tour ensemble, du coup ça me permet de j'suis pas cantonnée qu'à l'infirmière, j'fais aussi ce que fait l'aide soignante et puis toute façon j'continue</p>	<p>pertinence du travail d'équipe</p> <p>collaboration AS/IDE</p>	<p>accompagnement apprentissage sur le terrain de stage</p>

	<p>à faire c'que font les collègues donc euh j'vois ça aussi avec les aides soignantes...y a ça euh et y a aussi, quand j'disais que c'était à double tranchant j'pense qu'en début de formation c'est intéressant de tourner avec plusieurs infirmières parce qu'on voit différentes méthodes, c'est là qu'on s'fait ses modèles, c'est anti-modèles et j'pense que c'est très intéressant du coup de tourner avec différentes infirmières mais vraiment en début de formation, j'pense qu'en début de formation sur des stages techniques c'est intéressant parce qu'on voit toutes les méthodes, et plus on avance dans la formation et plus on est censé prendre des responsabilités et d'initiatives et plus j'pense que c'est délicat de changer régulièrement d'infirmières euh..Parce que euh...à chaque fois qu'on change d'infirmière on est obligé de refaire ses preuves de reconquérir la conscience,</p> <p>a51 : La confiance,</p> <p>A51 : La confiance pardon, de la personne avec qui on travaille et euh...pour prendre confiance en soi c'est pas facile j'trouve parce qu'on va faire les choses d'une manière et l'infirmière va dire « ah non c'est pas comme ça » Elle nous a appris cette méthode la veille j'trouve que c'est pas toujours évident. Là par exemple, ou j'dois prendre, on doit prendre 8 à 10 patients en charge, j'ai commencé mon stage j'ai pris 6 patients parce que j'ai quelques petits problèmes d'organisation, ben le fait d'être tout le temps avec la même équipe ben ça m'aide énormément parce que..parce qu'ils me connaissent parce que du coup euh...Elles ont confiances en moi du coup ça m'aide à prendre des initiatives, à m'organiser comme je veux et...enfin comme je veux et comme il convient de le faire.</p> <p>a52 : Ca vous met dans de meilleures conditions,</p> <p>A52 : Oui ça m'aide beaucoup,</p> <p>a53 : Ca vous aide, d'accord, c'qui n'est pas c' qu'est pas anodin quand même en soi,</p> <p>A53 : Hum ! j'pense aussi, excusez-moi...</p> <p>a54 : Oui allez-y</p> <p>A54 : L'avantage que j'ai aussi c'est que, là sur les 2 stages de 10 semaines où j'ai tourné tout le temps avec la même infirmière, enfin mes 2 stages de 3^{ème} année où Du coup à chaque fois j'pouvais leurs poser des questions sur leurs méthodes de travail et euh...ça les dérangent pas d'en discuter alors que euh...qui y a des personnes qui vont même craquer où pas avoir l'intérêt d'en parler parce que c'est comme ça qu'on fait et c'est comme ça qu'elles ont appris.</p> <p>a55 : Quand vous dites des personnes c'est des infirmières, des aides soignantes...c'est ?</p> <p>A55 : C'est les 2, des infirmières, des aides soignantes,</p> <p>a56 : Les 2</p> <p>A56 : Des infirmières des aides soignantes, je sais qu'on discute rarement de la pratique des médecins</p> <p>a57 : Ouais ouais...c'est juste pour faire préciser les personnes,</p> <p>A57 : Les infirmières, les aides soignantessouvent à chaque fois que j'ai eu des doutes sur des méthodes de faire où j'comprendais pas leurs méthodes de faire bon faut prendre des pincettes mais faut le faire avec tact mais à chaque fois c'est passé on a pu avoir des échanges et c'est souvent très</p>	<p>actrice de sa formation</p> <p>diversité des approches professionnelles</p> <p>démonstration de compétence</p> <p>Professionnalisme</p> <p>Remise en question des professionnelles</p> <p>Remise en question des professionnelles</p> <p>Remise en question des professionnelles</p>	<p>Accompagnement</p> <p>Apprentissage sur le terrain de stage</p>
--	---	---	--

	<p>constructifs même souvent très constructifs, parfois il me disait « ah ben c'est vrai moi j'l'ai pas appris comme ça, j'veis t'montrer comment j'ai appris puis tu vas me montrer comment t'as appris » et on comparait les 2 méthodes...non vraiment, là du coup j'étais, ça fait un an que j'travail enfin depuis le début de l'année j'tourne tout le temps avec à chaque fois la même infirmière mais c'est pas du tout réducteur étant donné que y a un échange et puis du coup après on en parle entre nous, Avec les autres infirmières et puis...donc c'est intéressant.</p>		
296 à 308	<p>a58 : Très bien, euh...vous avez parlé tout à l'heure aussi de votre formatrice qui semble t-il est votre formatrice référente, par rapport à votre apprentissage,</p> <p>A58 : oui</p> <p>a59 : Vous pouvez m'en parler un p'tit peu comment ça se passe aussi ce binôme formatrice étudiante où ce trinôme car quelque part il y a un trinôme de formatrices étudiantes et professionnels de terrain ?</p> <p>A59 : Oui..Euh...j'pense que là déjà le mot « trinôme » mais binôme n'est pas approprié, euh...j'pense que l'erreur de l'établissement (IFSI) était de mettre quelqu'un qui allait partir à la retraite sur une nouvelle réforme, euh.. parce que ça se passe pas très bien, c'est pas que ça se passe pas très bien mais euh...en fait on...c'est Mme (Y), elle découvre la réforme alors que nous ça fait déjà 3 ans qu'on explique à tout le monde, Sur le terrain, donc si à l'école en plus faut qu'on explique à notre prof c'est la 3^{ème} année c'est l'année du D.E, euh...j'remets pas du tout en doute ses compétences mais là pour la formation d'apprentissage sur l'ancienne réforme elle était peut-être très bonne mais là sur la nouvelle réforme, en tout cas, pour moi personnellement elle m'apporte pas c'que j'attendrais d'un prof référent</p>	Connaissance réforme	Accompagnement apprentissage formateur référent
309 à 326	<p>a60 : Qu'est-ce que vous attendriez d'un prof référent ?</p> <p>A60 : Euh...qui connaisse la réforme,</p> <p>a61 : Oui.</p> <p>A61 : Les conditions pour avoir son D.E, pour les rattrapages, pour les stages euh...en faite qui soit au courant des choses tout simplement ; et j'vois Mme (Y) c'est tout le temps des questions « ah faut que j'demande au prof ! », « ah faut que j'demande à mes collègues ! » tout le temps tout le temps mais, du coup j'pense qu'en mettant un professeur qui aurait été au courant de la réforme euh..à ce poste-là saurait été plus pratique pour nous, voilà et puis y a aussi le fait après, c'est des bruits de couloirs et j'veux pas trop rentrer là-dedans mais ça fait peut-être longtemps qu'elle pas été sur le terrain apparemment c'est une infirmière de psychiatrie plus, qui a plus travaillé en psychiatrie du coup c'est vrai quand on rencontre des professionnels et qu'on présente des démarches de soins euh...c'est tout à fait normal mais y a certains domaines qu'elle maîtrise plus vraiment euh... Sur lesquelles ses critiques sont pas toujours pertinentes et du coup c'est pas très constructif. Enfin là j'fais la critique de la femme et pas de</p>	Connaissance des éléments constitutifs de la réforme professionnalisme	Accompagnement apprentissage formateur référent

	<p>la référente enfin vraiment j'ai l'impression voilà j'sais si ça vous aidera mais...j'sais si vous avez Mme (Y) dans votre tiroir maisRIRE</p> <p>a62: Non j'l'entends bien comme ça....</p> <p>A62 : Mais du coup là...Elle a une personnalité, un caractère qui est pas compatible avec tout le monde ça clash avec certaines personnes euh...c'est dommage...ça devrait pas arriver même, Mais après les torts sont partagés</p>		
327 à 340	<p>a63 : L'intérêt, si j'ne me trompe vous me corrigez surtout je n'veux pas...Dire des choses fausses ; Logiquement l'intérêt que je connais moi de la formatrice référente c'est justement d'être vraiment le lien entre l'étudiante et le terrain , Puisque qu'effectivement c'est toujours, si j'ai bien compris, la même référente,</p> <p>A63 : C'est ça.. hum</p> <p>a64 : Qui va rendre visite aux étudiants en apprentissage ?</p> <p>A64 : Et alors d'ailleurs ce concept je comprends pas trop l'intérêt parce que finalement la formation en apprentissage, d'abord un référent sur la formation en apprentissage c'est très bien pour toutes les questions, mais ça reste une étudiante infirmière en stage dans un service donc pourquoi ça serait pas les professeurs référents du service ? Enfin les formateurs référents du service ? qui connaissent les services, qui connaissent les professionnels plus où moins, où du moins qui connaissent les spécialités enfin j'vois pas l'intérêt d'avoir euh... quand ça se passe mal, de faire appel quand il y a un problème par rapport à la formation en apprentissage au type de formation OK mais quand c'est un problème de stage où même pour faire une régularisation de stage euh... j'trouve que ça serait tout aussi intéressant d'avoir le professeur référent du de la spécialité où du service,</p>	<p>Lien privilégié terrain / IFSI</p> <p>Limites/avantages</p>	<p>Accompagnement apprentissage formateur référent</p>
341 à 362	<p>a65 : Est-ce que c'est pas tout simplement une obligation du fait de l'apprentissage d'avoir un formateur référent, identifié j'sais pas c'est une question que je vous pose ?</p> <p>A65 : Euh...déjà ça je sais pas trop mais.. euh avoir, être tous regroupés en tant qu'apprentis dans le même groupe de référence pour les régularisations de stages tout ça j'trouve ça très intéressant, parce qu'effectivement c'est une voie un peu différente de la formation et c'est intéressant de partager nos expériences, mais sur les visites de terrains de stage j'suis pas sûre qu'elle fasse grand-chose d'autre que n'importe quel formateur fait avec un autre étudiante qui est pas en apprentissage donc euh...c'est pour ça que j'vois pas trop l'intérêt que ce soit cette personne là qui soit sur les terrains de stages.</p> <p>a66 : D'accord,</p> <p>A66 : Voilà, parce qu'à chaque fois les entretiens de stage on fait quoi on présente une démarche, où une planification, où on travaille sur ce qui a été demandé par l'école ou on présente quelque chose on en discute et même, même là-dessus sur la visite de mes stages, pour moi c'est à partir du moment où</p>	<p>Limites/avantages</p> <p>Accompagnement personnalisé individualisé</p>	<p>Accompagnement apprentissage formateur référent</p>

	<p>l'étudiant parle des ses démarches de ses planifications avec l'équipe j'pense que le professeur il devrait vraiment être là pour le côté euh... évaluation, pas le côté euh...présenter une démarche de soins mais le côté comment ça se passe ? Est-ce que vous vous sentez bien ? Est-ce que vous prenez confiance en vous ? Est-ce que ça se passe bien avec les équipes ? Combien de patients vous êtes en prises en charge globales ? Moi c'est plus de ça dont j'ai besoin d'parler quand j'vois un professeur en fait. Où après chacun, chaque étudiant, si j'avais des questions particulières sur des démarches intéressantes et qui m'intéresseraient j'trouve que parfois quand le formateur vient et qu'il nous demande de présenter une démarche alors que tous les soirs on rentre en pleurant après notre stage alors ben ça m'est pas arrivée, je cite un exemple j'dramatise mais j'trouve que c'est plus un pilier euh...Enfin j'pense que ça devrait plus être un pilier pour en parler, pour euh...parler de notre ressentie sur la formation en fait.</p> <p>Voilà</p>	Ecoute active	
363 à 379	<p>a67 : D'accord, bon...Enfin au moins voilà c'est intéressant aussi d'avoir votre point de vue . C'est vous qui êtes entre guillemet « baignée dedans » donc c'est vous qui avez ce regard-là néanmoins c'est toujours intéressant, euh...là on a évoqué en partie ce qui pouvait être les avantages vous avez notamment évoqué l'une des limites qui serait être sur le formateur référent, est-ce qu'il y aurait d'autres limites à l'apprentissage ?</p> <p>A67 : Euh.....Oui y a les...euh..j'pense que.....Parfois y a des bidouillages mais par exemple euh...Sur les types de stages, le stage de longue durée, courte durée, psychiatrie et lieu dit.</p> <p>a68: Lieu de vie</p> <p>A68 : C'est ça, 4 types de stage, c'était une autre des conditions que j'voulais vous dire tout à l'heure d'ailleurs, c'est une autre des conditions pour rentrer en apprentissage fallait avoir parcouru les 4 terrains de stage enfin les 4 types de stage où que ce soit que les types de stage manquant que soit proposé par l'établissement. Par exemple, une clinique de chirurgie, si on n'avait pas visité la psychiatrie où le lieu de vie, on pouvait pas postuler donc là par exemple pour un établissement, il me manquait le type psychiatrie ils m'ont accepté mon stage aux urgences comme un stage de psychiatrie, J'pense qu'honnêtement on peut appeler ça du bidouillage parce que c'est pas vraiment la psychiatrie. Donc là ça j'pense que c'est une des limites enfin on peut évoquerdes choses comme ça</p> <p>a69: Alors ?</p> <p>A69 : moi ça m'arrange mais...</p>	<p>Limites de fonctionnement</p> <p>Orientation des stages selon typologie obligatoire</p>	<p>présentation</p> <p>Formation par apprentissage</p>
380 à 397	<p>a70 : Encore une fois c'est une question, est-ce que ça veut dire que les formateurs quand ils ont des étudiants infirmiers en 1^{ère} et 2^{ème} année sachant qu'ils sont potentiellement apprentis, doivent faire en sorte de vous faire parcourir les 4 terrains de stage durant les 2 ans ?</p> <p>A70 : Ben j'pense qu'en fait ça serait une bonne idée pour tout le monde, mais euh...pour que vraiment la 3^{ème} année puisse être consacrée au projet professionnel un peu plus. Oui, parce que même pour tout</p>	Limites	présentation

	<p>le monde parce que y a plusieurs personnes qui se sont retrouvées le bec dans l'eau entre guillemet, en début de 3^{ème} année parce qu'ils avaient passé ni psychiatrie ni lieu de vie, mais ils avaient fait 2 maisons de retraite et un seul stage en chirurgie pendant leurs stages donc j'trouve que par rapport à ça, que ce soit pour l'organisation des stages j'pense que ça serait important de faire les 4 types de stages avant. Après privilégier les gens parce que tout le monde dans le doute, parce que l'on sait jamais c'que l'on voudrait faire dans 2 ans parce que « oui moi alors j'voudrais faire un apprentissage alors faudrait que j'fasse mes 4 types de stage... » j'pense que ça serait simplifier les choses que de faire les 4 types de stage au début...euh.. moi par exemple j'aurais jamais fait de psychiatrie alors que, même si j'ai vu des pathologies de psychiatrie dans mes stages ben, bon le jeu en vaut la chandelle mais j'suis un peu déçue quand même parce que je voudrais sortir de l'école en étant censée pouvoir travailler en psychiatrie et ça sera pas le cas. Mais bon pour en avoir parlé avec des intervenants de psychiatrie ils m'ont dit que « quand on avait envie d'apprendre euh.. y'avait pas de problème on pouvait être formé sur le terrain » entre guillemet mais euh...Si c'est encore un thème obligatoire dans les thèmes de stage j'pense qu'il y a une raison mais ;</p>	<p>Organisation du parcours de stage, préalable à l'apprentissage</p> <p>Limite de compétences professionnelles</p>	<p>Formation par apprentissage</p>
398 à 409	<p>a71 : Hum bien sûr....d'accord, euh...j'avais une question que je viens de perdre... RIRE.....longue réflexion. j'ai perdu ma question c'est pas grave, là après ça va être une question un p'tit peu différente ; Euh...quels sont pour vous de votre point de vue tous ce que vous en avez perçu où entendu, les avantages pour un établissement de vous recruter. de vous employer comme apprentie ?</p> <p>A71 : Euh...déjà j'pense que...euh...ça leur fait 4 semaines pour nous faire travailler en tant qu'aides soignantes, c'est un p'tit avantage mais j'pense que c'est pas négligeable; euh...ensuite une fois qu'on est diplômée ils sont sûrs d'avoir quelqu'un pendant 11 mois et quelqu'un qu'on peut former enfin ils n'iront pas mettre de doublon dessus. Quelqu'un qui sera à l'aise dans la clinique déjà directement. Euh...quelqu'un qui aura tourné sur plusieurs postes déjà, même en tant qu'étudiante mais quand même et qui sera plus où moins apte à travailler dans plusieurs services puis surtout quelqu'un qu'ils mettent où ils veulent. Enfin aussi et surtout quelqu'un qu'ils mettent où ils veulent aussi, surtout, où ils veulent parce qu'on n'a pas forcément toujours le choix de son futur poste.</p>	<p>Engagement</p> <p>Connaissance institutionnelle</p> <p>Adaptabilité</p> <p>disponibilité</p> <p>opérationnalité</p>	<p>Motivation de l'ETS</p>
410 à 417	<p>a72 : Ah..C'est ce à quoi je voulais en arriver tout à l'heure mais j'avais perdu la question Donc merci d'y revenir, (RIRE mutuel) donc vous aviez dit que vous n'aurez pas le choix sur le poste ?</p> <p>A72 : Je ne sais pas encore comment ça va se passer j'pense que ça pourra se discuter ? Mais... j'pense aussi qu'on sera gentiment orienté vers un poste... Donc par exemple, j'prends l'exemple d'un des apprentis de cette clinique, euh... ça fait plusieurs fois que la directrice lui fait sous entendre qu'il irait au bloc alors qu'il en a pas du tout envie d'y aller et qu' il lui a dit. ! Voilà, euh..Voilà</p> <p>a73 : Hum...d'accord,</p> <p>A73 : Donc de jour où de nuit j'sais pas trop où j'vais aller en fait...Mais bon</p>	<p>Négociation</p> <p>Orientation selon besoin</p> <p>Souhait apprenti</p> <p>Besoin institutionnel</p>	<p>Motivation de l'ETS</p>

418 à 438	<p>a74 : Ouais. Après c'est certainement un contrat formalisé, euh...</p> <p>A74 : Mais en fait c'est un peu embêtant aussi c'est que quand on a eu notre présentation de l'apprentissage, le Directeur de l'IFSI nous a tous reçu avant, donc une p'tite demi-heure avant le directeur de l'établissement, du coup pour nous expliquer un peu l'apprentissage avant. Euh...Sauf qu'il nous a expliqué que les établissements n'avaient pas droit de nous faire signer une promesse de travail. Donc euh...Si on n'avait pas le droit c'est illégal de faire signer à quelqu'un un engagement comme quoi il allait travailler, honnêtement j pense que si j'mets mon contrat entre les mains d'un avocat il me fera sauter en 2 /2 parce qu'effectivement j'suis pas sûre que ça soit très légal, le contrat c'est 2 feuilles de Word signées par les 2 parties certes mais dans le tableau montant dû si jamais je romps mon contrat y a rien d'écrit euh...mais bon c'est pas dans mon intérêt de le faire parce que j pense que tous les directeurs de soins se connaissent au moins, dans la région et puis même, euh...moralement, Mais j pense que c'est pas très très...légal de faire ça. Et du coup ils devraient soit, pas nous le dire, soit se mettre tous d'accord pour ne pas nous le dire. C'est qui serait pas très moral non plus ! Soit nous le dire et rien nous faire signer soit nous faire signer une promesse morale en nous disant bien que c'est morale ! Mais qu'il y ait une preuve écrite, parce que finalement moi mon engagement c'est à peu près ça, enfin. C'est un peu un engagement, enfin...c'est presque moral mais signé quoi.</p> <p>a75 : D'accord, oui effectivement en terme juridique, est-ce que ça a une valeur ?</p> <p>A75 : Voilà ! J'trouve que de ce côté-là du « oh c'est signé vous êtes obligés de rester » quoique que 5 minutes avant y a le directeur de l'école nous dit que c'est illégal. Enfin j'trouve pas ça très...mais bon.</p> <p>a76 : D'accord.</p> <p>A76 : Ca d'vient un peu le jeu des grandes cliniques de (XX) qui viennent se présenter avec leurs conditions inébranlables</p>	Limites de contrat	Engagement ETS/EIDE
439 à 459	<p>a77 : Hum hum...de là vous avez parlé de projets professionnels Euh...Quand vous avez postulé j'ai envie de dire pour l'apprentissage et que vous aviez à l'esprit un projet professionnel » est-ce que vous aviez orienté votre choix au regard d'un projet professionnel ?</p> <p>A77 : Euh...non pas vraiment, parce qu'en fait, si j'suis rentrée dans la formation mais comme infirmière c'est parce que le secteur m'intéresse, l'action, le social tout ça, mais aussi parce que j'aurais du travail où j'veux quand j'veux, euh...où j'veux quoi c'est ça qui m'intéressait aussi donc euh, du coup on était bien embêté quand ils nous ont demandé de rédiger, un projet professionnel pour ma part d'ailleurs parce que, j'en ai pas euh.....Parce que non j'en ai pas et j pense que c'est aussi l'intérêt professionnel et non une question de ne pas être obligé d'avoir un projet précis, tracé, écrit, c'est c'qu'on apprend à faire, un métier ! et après on peut le faire même partout dans le monde et j'trouve que c'est une chance et c'est l'intérêt de ce, un des principaux intérêts de ce métier j'trouve que c'est ça c'est pouvoir aller soigner partoutoù l'on veut qui on veut, et du coup, la question de base c'est si j'avais un professionnel, un projet</p>	Intérêt professionnel/ personnel : Perspective d'emploi Mobilité, adaptabilité Compétences	Autres motivations de l'EIDE

	<p>a78 : Hum, voilà, si vous aviez un projet où si vous avez construit votre apprentissage au regard d'un projet, C'est-à-dire si vous aviez décidé côté clinique, est-ce que vous aviez un projet de construire votre apprentissage les possibilités de répondre à votre projet ?</p> <p>A78 : pas spécialement étant donné finalement qu'on fait..... quand même peu de stagesdu coup et chaque fois c'est la découverte d'un nouveau secteur. Chaque fois que j'découvre quelque chose ça plais plus ou moins donc, mais en général ça plais, et ça m'fais découvrir encore d'autres branches du métier d'infirmière alors euh, donc j'ai du mal à me fixer sur quelque chose . là j'aurai pas l'choix, j'dirai pas qu'ça m'arrange car on préfère toujours avoir le choix mais euh ...quelque part, euh, ...j'ai pas d'idée particulière, euh, tout me va, enfin tout me va pas mais beaucoup de choses me vont</p>	Découverte spécificité du métier	Accompagnement apprentissage sur le terrain
460 à 477	<p>a79 : Quand vous êtes en stage en tant qu'apprentie sur un stage de 10 semaines, comment s'articule le découpage ? Dans la formation traditionnelle j'ai envie de dire. Souvent les stages sont sur un terrain de 10 semaines mais aussi j'ai envie de dire, ils peuvent aussi avoir un parcours 1 semaine par ci, une autre semaine là... Est ce que vous c'est la même chose ? Est-ce que c'est différent ? Est ce que c'est organisé...</p> <p>A79 : Non, je sais qu'il y a des étudiants qui carrément coupent leurs stages pour faire 2 stages bien différents d'ailleurs, c'est une des possibilités qu'on nous présente en nous présentant l'apprentissage mais finalement, apparemment on ne peut pas avoir 2 bilans sur un même stage, là 4 on peut pas où encore une fois le formateur référent mais très très précisément là-dessus mais euh...moi ça se passe euh..ben c'est pareil moi j'pensais qu'on couperai le stage au début et finalement j'ai fait 10 stages qu'en chirurgie orthopédique c'était bien mais, c'était 10 semaines, et là j'ai pu un peu plus le couper c'est-à-dire que j'vais aller 1 semaine en chimiothérapie, ma dernière semaine, ça je l'ai négocié avec ma directrice de soins et elle à dit « oui » donc voilà, et sinon y a des infirmières référentes, euh...donc en fait les 3 cadres de service, ont, sont chacune référentes de quelque chose, y a la douleur, l'hygiène, et euh...une que j'ai oublié y a aussi la stomathérapeute tout ça, et on a des possibilités d'aller passer des journées pendant notre stage avec différents professionnels, pour voir ce qu'ils font, J'ai déjà passé une matinée avec la stomathérapeute, j'retourne jeudi passer la journée avec elle, Mumm...voilà mais ça les étudiants qui ne sont pas apprentis ont les possibilités de le faire aussi donc.</p> <p>a80 : Tout pareil ?</p> <p>A80 : Ouais...</p>	<p>Parcours de stage</p> <p>Validation stage</p> <p>négociation</p>	<p>Présentation formation par apprentissage</p> <p>Accompagnement apprentissage sur le terrain de stage</p>
478 à 489	<p>a81 : Très bien alors...dans le même style de question en parlant des limites, des avantages, euh..vous concernant, on avait évoqué j'ai pu d'ailleurs, vous voyez comme quoi...j'vous avais posé les avantages de l'établissement c'est ça ? C'est ça on était rendu dans les avantages de l'établissement.</p> <p>A81 : Pour l'établissement</p> <p>a82 : Et maintenant pour vous les limites, pour l'établissement seraient de quels ordres ?</p>		

	<p>A82 : Euh...ben s'ils se sont trompés quand ils ont sélectionné leurs étudiants en entrée déjà ça s'passe mal...C'est pas d'bol ! Hum...Si l'étudiant n'a pas son diplôme, Encore une fois pas d'chance, euh...moi étant donné que j'ai signé un engagement, les limites c'est que au pire j'pars au bout d'un an, c'est toujours une année avec quelqu'un qui a été formé dans les murs, tout ça voilà j'pense que, j'pense que c'est assez rigolo, mais les limites pour ceux qui font pas signer d'engagement c'est de payer une année avec un étudiant avec un parcours, entre guillemet un peu privilégié et que l'étudiant parte à la fin. C'est pas sport mais euh... j'pense qu'y en a qui peuvent le faire donc, j'pense que c'est ça les limites si ça se passe mal, si l'étudiant part, voilà..</p>	<p>Honnêteté/l'engagement respect du contrat</p> <p>Rupture de contrat</p>	<p>Engagement de l'EIDE/ETS</p>
490 à 501	<p>a83 : Ok c'est très clair c'est bien. Euh...on va bientôt arriver au terme de cet entretien, euh...qu'est ce que vous diriez sur la notion d'alternance ? Est-ce que vous auriez 2 mots à me dire sur la notion d'alternance par rapport à la formation euh...telle que vous l'avez vécu avant l'apprentissage, après l'apprentissage, pendant l'apprentissage, est-ce que ça a changé quelque chose est-ce que ça a ?</p> <p>A83 : C'est que j'en pense, ben c'est une formation qui est intégralement en alternance quand même donc apprentissage ou pas, c'est un roulement « cours-stages, cours-stages » Après la 3^{ème} année c'est différent parce qu'on est quand même beaucoup, beaucoup en stage moins qu'en 1^{ère} année, c'est pas le même rythme d'alternance, sinon sur le principe même de l'alternance euh...j'trouve ça intéressant, intéressant...après peut-être euh...p'être-que parfois les périodes de cours sont trop longues pour personnellement faire de stage, j'sais pas donc les stages pourront peut-être, être étalés de manière différente, pour la formation, après euh...non j'trouve ça très bien d'façon j'pense pas qu'on puisse former des gens à faire le métier d'infirmier sans faire d'alternance donc que c'est justifié, approprié j'pense.....voilà.</p>	<p>Idem sans alternance</p> <p>Répartition des temps d'alternance</p>	<p>Formation apprentissage par alternance</p>
502 à 517	<p>A8a : Est-ce que, euh,.....j'reviens sur une des contraintes qui peuvent être les vôtres en tant qu'apprentie euh ...là aussi vous m'corrigez si j'me trompe euh...Vous êtes contraint j'vais employer ce mot là, d'assister à tous les cours c'est ça ? En tant qu'apprentie ?</p> <p>A84 : Ah oui,</p> <p>a85 : Vous pouvez m'expliquer pourquoi ?</p> <p>A85 : Parce qu'on est salarié et que du coup nos heures de présence de cours sont un peu comme des heures de présence au travail, et si on va pas en cours c'est compter comme une absence du travail. Et si on est absent du travail faut un justificatif euh valable euh...ben voilà aux yeux de la Loi et du code du travail j'sais plus quoi c'est comme ça</p> <p>a86 : Autrement dit, un arrêt de travail</p> <p>A86 : Un arrêt de travail, voilà un certificat</p> <p>a87 : Un certificat médical d'arrêt de travail</p>	<p>Aspect légal</p>	<p>Engagement EIDE/ETS</p>

	<p>A87 : Ouais un arrêt de travail où alors un certificat médical où alors les clauses de la convention collective, décès d'un proche, voilà c'est ça...</p> <p>a88 : Hum..Hum, des contraintes des limites</p> <p>A88 : Voilà ! J'l'avais oublié celle-là ! RIRE</p>		
518 à 532	<p>a89 : Non mais c'est parce que ça m'est pas r'venu comme ça RIRE Euh, et j'voulais juste que vous m'éclairiez sur ce sujet...Alors ...euh, on va arriver pour moi au terme de cet entretien, j'aimerais que vous puissiez me redonner éventuellement des mots clés euh...de cet apprentissage, de c'que vous en, de tout ce que vous m'avez dit quels serait les mots clés que vous en dégageriez ?</p> <p>A89 : Euh. ..Contrat, argent, chance, dans le sens c'est une chance, J'prends celui de la chance RIRE euh... long silence, j'dirais bien respect mais c'est un peu pompeux mais euh...</p> <p>a90 : Qu'est-ce que vous mettez sous respect ?</p> <p>A90 : Où plus confiance, enfin confiance et respect ; parce que respect du contrat j'le respecte, eux ils le respectent, effectivement ils me payent, effectivement ils m'encadrent, effectivement ils sont sympas avec moi enfin c'était tellement dans le contrat mais c'est plutôt appréciable, enfin oui respect un peu du statut, du statut d'apprentie. Effectivement quand on est apprentie les gens savent, même les médecins ils savent que plus tard c'est nous qui feront le relais entre eux et leurs patients donc euh...ils nous forment bien. J'avais dit « respect et confiance » ben confiance parce qu'ils nous font confiance en nous embauchant ils se disent qu'on va bien travailler, avoir notre diplôme, qu'on va bien travailler après pour eux, et nous on leur fait confiance en espérant qu'ils vont bien nous former.</p>	Financière Engagement accompagnement	Synthèse l'EIDE pour apprentissage
533 à 552	<p>a91: D'accord, bon ben c'est bien, vous répondez en précisant bien les choses c'est ce qui m'intéresse au moins y a pas d'ambiguïté euh... est-ce qu'au jour d'aujourd'hui si vous étiez sollicitée pour parler de l'apprentissage vous le déclineriez hum, ça fait pas très joli mais c'est pas grave... , comment vous le déclineriez hein oui c'est ça ! Auprès des éventuels 2^{ème} année qui seraient en possibilité de faire cet apprentissage ?</p> <p>A91 : Hum hum oui...ben à peu près comme les mots que je viens de vous citer, euh...que c'est bien, que le tout c'est de réussir à le décrocher et qu'une fois qu'on l'a j'pense que c'est pas enfin.. c'est un peu prétentieux, pas quand on est bon, une fois qu'on l'a, peu importe mais c'est pas quand on est bon mais si on est investie dans nos études et qu'on a envie de faire ce métier et qu'on l'aime bien tout ça euh...le but du jeu c'est vraiment de l'avoir même si les entretiens d'embauche c'est beaucoup de manières beaucoup de...sans mensonges bien sûr mais euh...c'est un peu pas un art mais, ...faut être dans le sens des gens, apprendre, ça prend un peu les entretiens quand on se retrouve devant 3 personnes qu'ont pointé les 3 gros points faibles du dossier et qui nous enfonce bien là –dessus, euh... Enfin voilà j'pense que vraiment la clé, c'est les entretiens ! Faut pas s'en faire toute une montagne mais faut se préparer enfin...j'sais moi j'ai eu un entretien désastreux mais euh...ça m'a formé j'ai bien retiré une ou deux leçons que je ne</p>	Investissement implication honnêteté préparation motivation personnelles et	Synthese point de vue EIDE

	referai pas plus jamais ça donc euh...ouais j'pense que si j'avais des... j'pense que les étudiants qui sont intéressés par l'apprentissage ils ont leur motivation et qu'elles quelles soient ??? c'est les leurs, elles sont respectables et du coup j'pense que si vraiment j'devais en parler j'pense que j'leur donnerais tous les conseils que j'peux pour les entretiens et pour réussir a décrocher l'apprentissage... et peut-être aussi que j'leur dirais quand même que même si ils ne signent pas d'engagement moral et si la clinique a bien respecté ses engagements c'est cool de rester parce que quand même, c'est une chance et que si on crache dessus elle ne sera pas reproposée et voilà !	professionnelles engagement respect	
553 à 562	a92 : C'est la question que j'allais poser effectivement...en sous-entendu effectivement si , dites moi les contrats ne sont pas respectés dans les 2 sens est-ce qu'à un moment où un autre l'apprentissage ne pourra, pourrait ne pas perdurer et est-ce que ça serait dommageable pour de futur euh... ? A92 : Ah oui j'pense...pour les gens qu'ont pas, pour les gens à qui on a promis X ou Y choses, une fois le contrat signé et plus personne si y pas d'engagement, ben j'pense qu'après c'est à chacun de juger en son âme et conscience euh...Si, il pense que le contrat a été respecté il reste, s' il pense pas, il part et puis voilà il vit avec ça et c'est comme ça euh... moi je sais que même si j'avais pas signé d'engagement moral d'une part, parce que ça m'arrange personnellement de rester sur la ville, et , d'autre part parce que, parce qu'ils ont jusqu'à présent très bien tenus leur part du contrat et j'ai tenu la mienne aussi voilà quand une expérience se passe bien tout va bien...c'est très bien...	Engagement réciproque et respect du contrat	Engagement EIDE/ETS

GRILLE D'ANALYSE DE L'ENTRETIEN DE BARBARA

LIGNES	ENTRETIEN AVEC BARBARA ET UNITE DE SENS EN GRAS	SOUS THEME	THEME
1 à 5	<p>b1 : Alors, on va commencer si vous le permettez, euh...Donc ma première question sera, d'ordre très général, combien êtes-vous d'étudiants dans l'établissement dans lequel vous êtes en terme d'apprentie ?</p> <p>B1 : donc on est 4 apprenties,</p> <p>b2 : 4 apprenties, sur 18 sur la promotion c'est ça ?</p> <p>B2 : Ouais,</p>	Introduction à l'entretien	
6 à 19	<p>b3: Très bien, alors je commencerais par vous demander, de faire un p'tit flash back sur euh...votre année de formation, où lorsqu'on vous a, lorsqu'on a commencé à venir vous parler d'apprentissage quelle représentation vous en aviez ? Euh, qui vous a permis éventuellement déjà d'avoir hum... une idée et puis après pouvoir justement vous orienter dedans ?</p> <p>B3 : Donc au départ, moi je n'savais pas trop de quoi ça retournait hormis le fait, que je connais quelqu'un qui était en formation supérieure et qu'il l'avait fait aussi. Donc j'avais pu lui poser des questions après l'information qu'on avait eu sur éventuellement ce qu'était justement l'apprentissage, donc du coup, elle m'avait expliqué que c'était, euh...un contrat avec une clinique, euh...qui finançait pendant l'année et qui offrait potentiellement un contrat professionnalisant à la fin du, à la fin de la 3^{ème} année avec euh... une fois le diplôme obtenu. Donc du coup par rapport à ça, euh... J'ai pas spécialement fait plus de recherches quoi, après les informations qu'elle m'avait donné et puis euh... ben j'ai attendu la présentation et là c'est pour ça que j'me suis inscrite entre autre pour avoir les informations supplémentaires par rapport à l'apprentissage parce qu'elle m'avait bien expliqué ce que c'était et euh...que j'étais potentiellement intéressée</p>	<p>Incertitude</p> <p>Recherche d'information</p> <p>Inscription pour complément d'information</p>	Représentation formation par apprentissage
20 à 30	<p>b4 : D'accord, pour vous c'était important d'aller déjà un p'tit peu, j'ai envie dire à la recherche d'information pour avoir déjà une idée ?</p> <p>B4 : Ouais, pour savoir de quoi ça retournait parce que c'est vrai, enfin, la représentation de l'apprentissage qu'on a aujourd'hui c'est surtout dans les métiers entre guillemets plus, euh...artisansaux type boulanger, plombier...etc et c'est vrai que dans une profession de santé l'apprentissage ça fait un peu ... Parce que c'est vrai que c'est pas du tout, normalement les formations d'apprentissage dans les autres, dans les autres corps de métiers ça part de la 1^{ère} année quoi, l'apprentissage c'est sur toute l'année et euh, et c'est pas que des stages c'est vraiment des périodes de professionnalisation et c'est pas comme nous on a des stages, où y</p>	<p>Représentation de l'apprentissage général</p> <p>Recherche</p>	Représentation formation par apprentissage

	<p>a pas une partie de la promotion qui est en apprentissage financé et l'autre partie qui est normale entre guillemets quoi, Donc euh...c'est vrai que moi j'avais plutôt cette représentation là avant et euh...et donc c'est pour ça aussi que j'ai voulu en savoir un peu plus par rapport à ça. Sous quelle forme ça allait nous être présentés à nous ?</p>	information plus concrète	
31 à 37	<p>b5 : Ok, pouvez-vous me dire justement à partir de quels éléments vous vous êtes inscrits dans c't'apprentissage ?</p> <p>B5 : Euh... A partir du moment où euh...on avait la possibilité d'avoir la présentation de plusieurs cliniques, euh, savoir c'que euh, elles allaient nous présenter les différences entre elles, enfin savoir vraiment les différences qu'il allait y avoir après entre chaque clinique. Euh...Pourquoi elles recherchaient des apprenties ? Et euh...de savoir aussi finalement les avantages à la date qu'on allait avoir nous en tant qu'apprentis euh, par rapport à ce qu'elles allaient nous offrir donc c'est aussi pour ça que j'me suis inscrite.</p>	<p>Présentation des différents établissements et particularités</p> <p>Recherche de l'intérêt de l'offre</p>	Présentation de la formation par apprentissage
38 à 49	<p>b6 : D'accord, et qu'est-ce qu'elles vous ont présenté comme, comme justement ce pourquoi elles recherchaient des apprenties ? Est-ce que ça vous a été précisé ?</p> <p>B6 : Euh, pas particulièrement certaines ont expliqué que du coup ça permettait d'avoir euh justement d'obtenir un contrat dans la clinique et, euh... d'avoir une bonne connaissance de l'établissement et que du coup une fois diplômée euh, on a la connaissance des valeurs de...de la, de l'établissement de celui qui nous embauche. Que pour eux finalement euh c'est quelqu'un qui connaît l'établissement, qui va savoir le fonctionnement de la clinique, les valeurs. Que si ça fonctionne bien du coup pendant l'apprentissage, que ça fonctionnera potentiellement bien euh en tant euh en tant que jeune diplômée et future professionnelle euh...Qu'est-ce qui nous on dit de plus ? Hum hum... Là c'était surtout pour eux l'intérêt principalement c'est que du coup en contre partie du financement on a une formation qu'est beaucoup plus entre guillemets approfondie sur le lieu de stage et qui nous permet de bien connaître la structure et d'être beaucoup mieux adaptée quand on arrive sur le terrain on est moins perdue on est plus</p>	<p>Adaptabilité Efficacité professionnalisme</p> <p>réciprocité</p> <p>connaissance professionnelles</p> <p>encadrement</p>	<p>Motivation de l'ETS</p> <p>Engagement EIDE/ETS</p> <p>Motivations de l'ETS</p>
50 à 58	<p>b7 : Quand vous dites mieux adaptée, vous pensez à quoi ?</p> <p>B7 : Euh...C'est surtout d'un point de vue euh... là c'est d'un point de vue professionnel, c'est-à-dire qu'on est moins perdue euh...moins perdue en arrivant sur le terrain, on connaît déjà les, enfin on est connu du coup des professionnels qui sont sur la clinique et nous aussi qu'on connaît la structure, donc j pense on est plus efficient plus rapidement quoi, enfin Par rapport aux jeunes diplômés qui vont pas forcément connaître la structure où là du coup, je suppose euh...j'en sais rien comme on est pas diplômée mais euh...Que le temps d'adaptation</p>		

59 à 74	<p>quand on arrive dans le service est moins long quand on est apprentie parce que justement on a une connaissance déjà qui est beaucoup plus approfondie sur le lieu que quand on est jeune diplômée, hum et du coup j'crois c'est aussi un avantage pour eux et pour nous, dans les 2 sens.</p> <p>b8 : Très bien, euh...Qu'est-ce que vous recherchez vous à travers ce dispositif au départ ? Dans vos présentations et même lorsqu'on est venu vous présenter cette, ce dispositif ?</p> <p>B8 : Euh...Au départ moi du coup euh, j'recherchais d'une part, moi y'avait le côté professionnalisant de la formation en apprentissage c'est-à-dire tout le suivi qui est du coup plus approfondi quand on est en apprentissage parce qu'on a une formatrice qui est dédiée euh, uniquement à ça, qui connaît ça et euh...des suivis individualisés qui sont plus longs, et d'autre part le fait que les professionnels de terrain sont aussi au courant que, on est en apprentissage donc pour eux ça veut dire que l'on est des potentielles futures collègues mais éminent enfin euh, et euh...Que ça sous entend ben aussi le fait que finalement la formation elle soit vraiment euh...Hyper encadrante entre guillemets dans le sens où si, quand on sera diplômée ça s'ra nous qui serons à côté d'eux donc on sera en tant que collègues avec eux. Donc y'avait ce côté pour moi du coup, rassurant du point de vue de la formation et du point de vue future professionnelle et d'autre part y'avait aussi l'aspect financier qui a entraîné mon choix vers l'apprentissage et euh...par rapport aussi aux présentations des différentes cliniques euh...c'qui a orienté aussi mon choix de, d'envoyer les courriers pour me présenter en tant qu'apprentie c'était vraiment les valeurs qui étaient véhiculées par la clinique et euh... et la mentalité générale de l'établissement euh...enfin de c'qui était proposé d'une comme service, et de 2 les valeurs ...Enfin pour moi c'était aussi important de voir les valeurs euh, de l'établissement.</p>	<p>professionnalisation</p> <p>accompagnement personnalisé sur le terrain comme en IFSI</p> <p>Valeurs de l'Ets Diversité de stage</p>	<p>Autres motivations de l'EIDE</p> <p>Accompagnement apprentissage par formateur référent</p> <p>Motivation financière de l'EIDE</p> <p>Autres motivations de l'EIDE</p>
75 à 99	<p>b9 : Très bien. J'vais revenir un p'tit peu sur tout ce que vous avez évoqué et là parce que j'pense qu'il y a des p'tites choses intéressantes beaucoup de choses intéressantes c'est pas que des petites. Euh... Du côté professionnalisant euh...vous avez évoqué un suivi plus approfondi, vous pouvez détailler un p'tit peu ?</p> <p>B9: Euh...Dans le sens où euh. Bah du point de vue école euh...enfin formation Euh...La formatrice est dédiée à l'apprentissage donc elle connaît les formations en apprentissage elle va faire un suivi plus long que pour les autres apprenties en retour de stage, c'qui nous permet du coup justement d'avoir ce retour et cette analyse plus profonde par rapport aux stages et du coup de nous remettre en question où pas par rapport aux lieux de stages et ça enfin, j'trouve que c'est intéressant par rapport à ça. Euh...Et sur le terrain de stage au niveau des professionnels en tant que tel euh, au niveau infirmier ben c'est c'que j'vous disais tout à</p>	<p>Suivi IFSI spécifique</p> <p>tutorat</p>	<p>Accompagnement apprentissage par formateur référent</p> <p>Accompagnement apprentissage par le</p>

	<p>l'heure c'est vraiment le côté le fait d'être, très encadré euh dans l'objectif d'être future professionnelle et future collègue enfin...c'est surtout à ce point de vue là et au niveau cadre de santé c'est pareil y a aussi cette dimension là dans le sens où du coup, ils vont venir nous voir enfin personnellement moi voilà tout ce que j'ai ressenti. Ils viennent nous voir plus régulièrement en nous demandant « comment ça se passe ? » et euh...Et notamment moi sur mon dernier terrain de stage c'est vrai que du coup la cadre était très présente dans le service et notamment euh à mon niveau aussi, par rapport à la relation qui pouvait y avoir avec les infirmières, par rapport aux soins qui étaient effectués euh du coup une évaluation était complète à mon niveau et euh... et aussi euh...c'est vraiment se sentir intégrée à l'équipe euh vraiment enfin, même presque pas des fois en tant qu'étudiante mais vraiment en tant que professionnelle dans le sens où par exemple à la fin du stage euh, la cadre de santé va m'demander « ben voilà si demain vous êtes chez nous qu'est ce que vous aimeriez voir modifier ? Qu'est ce que vous aimeriez voir changer ? » Euh...a ce niveau là euh...par rapport aux...ben par rapport aux services ? » « Si demain j'vous prends dans mon service qu'est ce que vous aimeriez voir changer pour que ça soit amélioré ? » etc... Et du coup ça donne une considération beaucoup plus importante en tant que... J'trouve en tant que future professionnelle parce qu'on sait que, qu'on est pas uniquement étudiant et qu'on sait qu'on va être là vraiment comme professionnelle, enfin c'est dans ce sens là que j'entends la professionnelle... la p r o f e s s i o n n a l i s a t i o n Pardon !</p>	<p>Encadrement</p> <p>Intégration reconnaissance</p> <p>Reconnaissance professionnelle</p>	<p>terrain de stage</p> <p>Accompagnement apprentissage par le terrain de stage</p>
100 à 119	<p>b10 : Humm...D'accord euh...Effectivement, c'est un récit très intéressant. Euh, quand vous parlez du suivi individuel tout à l'heure vous aviez dit que vous aviez un temps plus long avec votre formatrice référente ? Quelle différence avec le temps traditionnel ?</p> <p>B11: Y a une demi-heure normalement de suivi euh...en retour de stage là, il y a une heure qui permet vraiment d'approfondir les compétences qui ont été évaluées en stage, les... actes évalués en stage, le ressenti du coup par rapport au stage qui va être beaucoup plus important dans le sens où, euh on effectue tout nos stages dans la même structure c'est qui veut dire que si jamais y a un ressenti ben qui soit, négatif où positif ça permet d'approfondir la chose et du coup ça permet de mettre en place beaucoup plus de chose j'pense parce que dans un lieu de stage euh ...Dans un lieu de stage normal en fait.</p> <p>b12 : Vous dites mettre en place beaucoup plus de choses vous sous entendez quoi par des choses ? C'est quoi ce qui permet d'être mis en place ?</p> <p>B12 : Du coup l'approche du contact plus facilement avec la, avec l'établissement en sachant que du coup les conséquences ne sont quand même pas les mêmes euh si jamais euh... ça se passe pas bien c'est-à-dire que du coup euh tant du point de vue de l'établissement que de</p>	<p>Suivi pour repérage de compétences acquises</p> <p>Ressenti du stage De la structure pour la poursuite de la qualité de l'encadrement en stage</p> <p>adaptation</p>	<p>Accompagnement apprentissage par formateur référent</p> <p>Engagement EIDE et</p>

120 à 139	<p>notre point de vue à nous, si jamais ça se passe mal ça remet en cause beaucoup de choses c'est-à-dire que ça va remettre en cause du coup l'aspect financier d'une part et euh le vécu dans l'établissement parce que comme on est tout le temps dans le même endroit forcément ça véhicule... Une image qui est, enfin euh... une image différente et puis même après ben du coup pour le contrat futur quoi, Ca va aussi changer des choses.</p> <p>b13 : D'accord.</p> <p>B13 : J pense que la communication elle est facilitée par rapport à ça. Hum...</p> <p>b14 : Très bien. Euh... Vous avez évoqué ...Euh...Par un moment le fait, en terme de présentation de la clinique, des valeurs, euh des propositions de service. Comment est-ce que vous êtes recrutée dans un établissement pour l'apprentissage ?</p> <p>B14 : Euh, il faut se.. Ç'est fait par une démarche personnelle, à la base ils viennent nous présenter leurs établissements et en fonction de ça c'est à nous de prendre contact avec le directeur des soins où la cadre de santé qui s'occupe des recrutements, avec euh... Lettre de motivation et euh et C.V, à la suite de quoi on est contacté pour un entretien. Et au cours de l'entretien du coup on nous demande nos motivations enfin ça fait vraiment comme un entretien d'embauche. C'est-à-dire nos motivations par rapport euh, au choix de la structure, par rapport au choix de l'apprentissage et du coup ça pose aussi euh les modalités de l'apprentissage qui sont aussi différentes en fonctions des structures. C'est-à-dire que y a certaines structures qui vont dire à la base « ben voilà aujourd'hui vous êtes apprentis chez nous on vous finance demain vous êtes professionnels, euh par contre en contre partie du financement et de la formation qu'on va pouvoir vous apporter vous nous devez tant d'années au sein de la structure » A l'inverse qui y a d'autres structures qui vont vous dire ; « ben voilà on vous prend chez nous, on vous pose pas du tout de...de contrat à la sortie obligatoire par contre c'est un contrat moral, si vous venez chez nous ça serait bien que vous vous engagiez à venir travailler chez nous après, mais c'est pas obligatoire » ;</p> <p>b15 : D'accord, donc y a 2 façons de procéder de la part des établissements ?</p> <p>B15 : Voilà, ouais.</p> <p>b16 : Soit on vous oblige ? où soit on vous incite ? On peut dire ça comme ça ? C'est comme ça qu'vous...</p> <p>B16 : Ouais ouais</p>	<p>Remise en cause</p> <p>Rapports humains</p> <p>démarche de présentation de l'ETS</p> <p>modalité de recrutement</p> <p>argumentation du choix / l'ETS</p> <p>contrat et contrepartie obligatoire ou facultative</p>	<p>ETS</p> <p>Motivations financières</p> <p>Autres motivations</p> <p>Présentation formation par apprentissage</p> <p>Engagement réciproque</p>
140 à	b17 : Très bien. Euh, vous avez aussi évoqué donc..Euh...ah une toute petite question pardon !		

145	<p>Avez-vous postulé pour un seul établissement ? Où pour plusieurs ?</p> <p>B17 : Plusieurs, 2 . J'ai été retenue dans les 2 et du coup j'ai fait mon choix</p> <p>b18 : Vous avez fait votre choix ?, pouvez vous m'en dire un peu plus ?</p> <p>B18 : Voilà, j'ai fait un choix en fonction de ce que la clinique était en capacité de m'offrir en terme de stage, mais aussi par rapport aux valeurs qui se rapprochent le plus aux miennes.</p>	Choix de l'ets sur 2 critères : offre de stage et valeurs de l'ets	Autres Motivation de l'EIDE
146 à 159	<p>b19 : Et dans ce cadre là si vous êtes plusieurs ? Je suppose que vous êtes plusieurs à postuler pour plusieurs établissements ?...C'est aussi en termes de négociation ?</p> <p>B19 : Euh...Sur l'un des établissements du coup j'ai pas trop ressenti cette notion de négociation dans le sens où du coup c'était, euh...ben remarque dans les 2 c'était euh... d'abord c'est l'entretien et ensuite c'est le dossier surtout, le dossier scolaire, avec euh les notes, les appréciations de stage, les appréciations d'années et euh enfin ça s'est fait beaucoup au dossier scolaire.</p> <p>b20 : Hum, vous pouvez m'en dire un peu plus ? C'est-à-dire sur quoi ils se basaient exactement ? Si par exemple, s'il y a 4 candidates, comment ils choisissent par exemple ? ? Par exemple, vous vous étiez 4 et si vous aviez été 8 à postuler, pourquoi ça a été vous qui avait été retenue et pas une autre ?</p> <p>B20 : Y a eu, euh...d'une part c'est c'que j'vous disais y a le ressenti par rapport à l'entretien d'embauche, donc euh ça après j'peux pas parler à la place de l'employeur, mais bon, y a tout ce qui va être motivationnel ? Postures euh je suppose. Euh l'entretien en tant que tel, et de l'autre part y a, si jamais la balance est un peu juste entre 2 personnes par rapport aux motivations et par rapport à l'entretien, euh...c'est le..le dossier scolaire le meilleur qui sera prit.</p>	<p>Critères de recrutements</p> <p>Motivation de l'EIDE et qualité du dossier scolaire</p>	<p>Présentation de la formation par apprentissage</p> <p>Motivations de l'ETS</p>
160 à 178	<p>b21 : Est-ce qu'il y a une obligation justement par rapport au dossier scolaire pour pouvoir prétendre à l'apprentissage?</p> <p>B22 : Euh...Dans la clinique où j'ai été embauchée non, mais y a certaines cliniques qui précisent avant de faire les lettres et les courriers, euh...de, que par exemple si y a un certain nombre de rattrapages c'est même pas la peine de postuler chez eux. Donc euh, même si y en a un seul c'est même pas la peine non plus de postuler.</p> <p>b23 : Et vous en connaissez la raison ? Vous pouvez m'expliquer ?</p> <p>B23 : Non, non non...Après c'est un avis personnel donc...euh, hé...</p> <p>b24 : Très bien vous n'êtes pas obligée de l'évoquer hein...</p> <p>B25 : Non, non...Mais après euh, moi c'qui m'a dérangé dans cette façon de faire là c'est que du coup on nous a dit « écoutez de toutes façons si vous avez un rattrapage c'est pas la peine</p>	<p>recrutement</p> <p>Point de vue</p>	<p>Motivations de l'ETS</p> <p>Point de vue de</p>

	<p>de postuler chez nous, euh...Après personnellement moi je pars du principe que, enfin c'est pas parce qu'on a un rattrapage qu'on sera mauvais infirmier plus tard et que j'veux dire une erreur peut toujours arriver</p> <p>b26 : Tout à fait d'accord.</p> <p>B26 : Même c'est humain enfin...et euh, après moi j'ai trouvé cette politique un peu élitiste et ils ont pas particulièrement expliqué pourquoi ils ne voulaient pas de rattrapage mais bon...c'était sous-entendu quoi. Donc que voilà, après y a des choses un peu comme ça après y a des cliniques auxquelles ça posent aucun soucis ça dépend vraiment des établissements de base en fait, c'est c'que j'veus disais c'est un problème des mentalités et des établissements qui veulent véhiculer après aux futurs professionnels</p>	<p>personnel</p> <p>Positionnement professionnel</p>	l'étudiante
179 à 207	<p>b27 : Alors, dans...dans la question que j'veus avais posée vous avez mis 3 thématiques : Professionnalisation, présentation de la clinique donc tout ça on vient de le voir, et le 3^{ème} aspect était l'aspect financier. Pouvez-vous m'en parler ?</p> <p>B27 : Euh...Ben c'était par rapport au fait que du coup moi déjà depuis, même avant de commencer l'école d'infirmière, je travaillais déjà euh, en plus de mes études pour pouvoir financer mes études euh...etc et notamment depuis qu'j'suis en école d'infirmière je travaillais tous les week-ends et pendant les vacances scolaires. Euh... L'apprentissage du coup m'a apporté un salaire plus élevé que c'que j'touchais en travaillant tous les week-ends d'une part, et d'autre part, euh...Y a des week-ends de libres euh.. les, le travail à fournir en contrepartie de l'apprentissage et euh... C'n'est à faire, euh...que pendant les vacances scolaires donc euh...Y avait cet aspect là aussi qui fait que ça permet un repos et du coup une vie privée plus importante par rapport à ça.</p> <p>b28 : Vous parliez de travail à fournir c'est quoi ce travail à fournir ?</p> <p>B28 : Euh...Du coup, quand on est embauchée en tant qu'apprentie on doit à la clinique où à l'établissement qui nous embauche, 7 semaines à 35 heures en tant qu'aide soignante. Donc euh, c'est ça le travail à fournir. Qui sont de cet ordre là, donc à fournir sur les vacances scolaires dont euh, du coup avec le nouveau référentiel on a 12 semaines de vacances par an et pour qu'on ait nos 5 semaines de congés payés comme un salarié classique, il reste 7 semaines à 35 heures à travailler en tant qu'aide soignante.</p> <p>b29 : Oui parce que vous êtes effectivement considérée comme salariée, Vous en avez les mêmes avantages,</p> <p>B29 : Même statut voilà,</p> <p>b30 : Même statut pardon effectivement, et puis effectivement la contrepartie durant la formation vous travaillez 7 semaines,</p> <p>B30 : Voilà,</p>	<p>Travail régulier pour financement des études</p> <p>contrat d'apprentissage = aide financière et vie privée</p> <p>contrat de travail, droit du travail contrepartie au financement</p>	<p>Motivations financières</p> <p>Engagement EIDE/ETS</p>

	<p>b31 : Et vous avez droit à vos 5 semaines de congés payés, B31 : Voilà. b32 : Et donc dans ce cadre là effectivement c'est là contrepartie, B32 : La contrepartie de l'apprentissage et du financement j'ai envie de dire. b33 : Mais au-delà de ça, B33 : Au-delà de ça, j'veux dire y a pas de, même ça j'veux dire euh justement, enfin personnellement moi j'trouve que c'est un atout aussi,</p>	Limites/avantages	Engagement EIDE/ETS
208 à 217	<p>b34: J'allais vous poser la question, qu'est ce que ça vous apporte de plus de travailler comme aide soignante ? B34 : Pour euh...Là on a commencé euh la formation de 3^{ème} année au mois de septembre, notre contrat d'apprentissage a commencé au mois de juillet d'avant, donc du coup euh dans mon cas, moi j'ai commencé à faire mes 7 semaines à partir du mois de juillet donc 2011, et euh là ça a permis de ben, connaître la structure, de la découvrir un peu avant de devenir étudiant infirmier de 3^{ème} année en apprentissage dans la structure on est aide soignante dans la structure et du coup ça permet de connaître l'établissement, de commencer un p'tit peu à connaître les personnes qui y travaillent et euh..Et puis ben de voilà de mieux connaître le fonctionnement de l'établissement ça permet de voir un p'tit peu, un p'tit peu tout ça et de, j'trouve que du coup quand on arrive c'est beaucoup plus rassurant parce qu'on sait déjà les lieux, on sait comment ça s'passe, et euh...enfin c'est beaucoup plus rassurant.</p>	<p>Intérêt de travailler comme AS => connaissance de la clinique, du personnel De l'organisation Confiance en soi</p>	Autres motivations de l'EIDE
218 à 230	<p>b35 : Alors euh...Vous évoquez le fait d'être aide soignante avant d'être apprentie, B35: Oui b36 : pour après de redevenir professionnelle. C'est-à-dire, que je sous entends là que vous êtes un moment professionnelle, vous êtes un moment apprentie-étudiante, pour redevenir professionnelle, est-ce que pour vous c'est quelque chose qui est facile ? Est-ce que ça vous pose problème où pas ? Comment vous l'avez vécu ? Comment vous le vivez ? B36 : Personnellement moi ça n'me pose pas de problèmes dans le sens où euh, du coup les professionnelles sur le terrain savent que on est apprentie et encore étudiante et euh...même quand on revient pour travailler en tant qu'aide soignante le, ben pendant les vacances scolaires euh...Ils savent que du coup ben voilà on est aides soignantes et du coup la limite est très bien faite, enfin j'veux dire y a pas, j'ai pas ressenti du tout de soucis par rapport à ça enfin...même euh quand on revient étudiant-infirmier après avoir travaillé en tant qu'aide soignante ça ne pose pas du tout de soucis au niveau des défis euh d'à partir du moment où on a bien expliqué la différence entre les deux, personnellement moi j'ai pas du tout ressenti</p>	<p>Statut AS/Etudiante</p> <p>Positionnement de l'étudiante, et enjeux professionnels</p>	Accompagnement apprentissage sur le terrain

	de difficultés par rapport à ça.	Limites et avantages	
231 à 240	<p>b37 : Mais je suppose que sans vouloir pencher vers euh...vers une situation plutôt qu'une autre, je pré-suppose que les, les employés de l'établissement sont bien au fait de cet apprentissage et, que pour eux, non y a des....</p> <p>B37 : Oui et non dans le sens où y a des fois, quant on dit « bon ben voilà j'me présente je suis étudiante infirmière apprentie » y en a qui nous regarde en disant « apprentie, qu'est ce que c'est que ça ? » Ca fait un drôle d'effet « on nous dit ben je ne sais pas c'que c'est ? Enfin jamais entendu parler » et puis surtout le terme apprenti dans ce corps de métier là c'est c'que j'veus disais au départ...Un peu curieux, donc du coup ça surprend un peu mais une fois qu'on l'a expliqué après y a pas d'soucis on nous pose pas mal de questions par rapport à ça « ben qu'est-ce que ça veut dire ?, Qu'est-ce que ça sous entend ? » etc... Euh, non non ils s'intéressent même les établissements dans lesquels on travaille y a des professionnels qui savent pas c'que c'est un étudiant-infirmière,</p>	Méconnaissance du statut d'étudiant apprenti et questionnement des professionnels	Information ets au recrutement d'apprenti
241 à 265	<p>b38 : Hum, hum...Bien ! Alors ! On a fait le point sur euh...sur déjà pas mal de choses...euh...J'voudrais vous poser une question qui peut-être déjà est venue un p'tit peu au préalable euh...Du fait de votre exercice maintenant d'apprentie euh, quelles différences faites-vous euh avec la formation traditionnelle? Quand vous passez sous formation d'apprentissage,</p> <p>B38 : La différence majeure euh...Y en a plusieurs, euh...La 1^{ère} déjà on fait partie d'un groupe à part au niveau de la promotion c'est-à-dire qu'on était avant classée par type de référence au niveau moyen au sein de la promotion et euh...Et que là maintenant on a un groupe à part, apprentie, avec des personnes que l'on côtoyait pas forcément avant qui nous posent pas forcément soucis mais du coup ça met un peu à l'écart au niveau de la formation, la promotion dans le sens où y a un groupe particulier apprenti y a une formatrice référente apprentie et euh...Même dans le cadre euh des cours où des évaluations on a une feuille d'émargement à part, en disant « ben voilà vous êtes apprenties vous devez signer on doit rendre des comptes à l'employeur pour dire que vous étiez en cours donc vous, vous êtes à part et y a des fois où euh, ça nous est arrivé là pour les évaluations euh...et donc du coup, les 18 apprentis des fois on sait pas trop où ils sont parce qu'ils apparaissent plus du coup eux sur la liste d'émargement classique, au milieu des autres, et on est à part donc.Ca déjà c'est une différence. Ensuite euh la différence, ben du coup c'est quand</p>	<p>Avantage : Groupe apprenti dans promotion => limites : +/- sensation de mise à l'écart</p> <p>Statut particulier</p>	Accompagnement apprentissage IFSI formateur référent

	<p>on cherche à savoir nos stages en avances par rapport aux autres aussi parce que c'est mis en place normalement au début de l'apprentissage vu avec le directeur des soins et les cadres de service euh, de l'établissement euh...Avec lesquels on peut émettre, enfin dans mon cas où j'ai pu émettre des souhaits par rapport aux terrains de stage qui nous restait à voir où pas, et lesquels que l'on aimerait se voir privilégier et donc, déjà ça c'est pareil pour moi ça c'est une grosse différence, un gros avantage aussi, parce qu'en fonction du cursus du stage qu'on va avoir eu et professionnalisation en formation on va dire plus classique, on peut émettre des souhaits par rapport aux terrains de stage qui sont eux où pas respectés par rapport aux terrains de stage qui sont proposés aussi à l'établissement, dans notre cas à nous, là on a su au départ c'est qui y avait comme services dans l'établissement donc on peut aussi émettre des souhaits par rapport à notre futur projet professionnel, et qu'est du coup beaucoup plus entendu et euh...</p>	<p>Connaissance des stages à venir Négociation et adaptation stage / domaine obligatoire et compétences à valider</p> <p>Projection professionnelle</p>	
265 à 279	<p>b39 : J'reviens sur c'est que vous venez de dire est-ce que ça veut dire aussi qu'au regard de votre parcours de stage vous pouvez être amenée à choisir un établissement plus qu'un autre qui vous offre les opportunités de stage où pas ? B39 : Oui ! b40 : Oui ? B40 : Oui, dans le sens où quand il reste des terrains..des types de stage à effectuer, certains établissements du coup vont fermer leur porte en disant « ben voilà nous on a pas ce terrain de stage à vous proposer donc on peut pas vous prendre en apprentissage » et qui d'autres alors là eux, vont pouvoir offrir c'est qui manque donc du coup là y a pas de soucis et euh...alors là 100 % du cursus de formation qu'on va avoir eu si on va avoir effectué tous les terrains de stage dans ce cas là toutes les portes s'ouvrent. Mais si jamais y a un terrain de stage qu'on n'a pas fait, moi ça a été mon cas, donc comme j'avais pas fait la psychiatrie du coup j'ai vu des établissements qui m'ont dit « vous écoutez de toutes façons on ne pourra pas vous prendre vous avez pas fait ce lieu de stage là et on ne peut pas proposer ce genre de stage dans notre...dans notre établissement donc de toute façon ça sert à rien de postuler.</p>	<p>Choix de l'apprenti fonction de l'offre de stage / typologie obligatoire</p>	Motivation de l'ETS
280 à 295	<p>b41 : J'avais cru comprendre mais j'ai pu m'tromper, que justement l'établissement qui n'avait pas la possibilité de vous offrir un type de stage et on prend l'exemple de la psychiatrie, pouvait passer un contrat avec un autre établissement en psychiatrie en disant voilà « est-ce que vous pouvez accueillir pour 5 semaines Mademoiselle untel qui est apprentie chez nous ? » euh est-ce que ça c'est quelque chose que vous avez entendu ? Qu'on vous l'a évoqué ?</p>		

	<p>B41 : Euh...pas particulièrement, après je sais que voilà justement y a des alliances qui sont faites avec des...d'autres établissements mais qui sont indirectement reliés quand même à la structure de base enfin...à l'établissement, enfin dans mon cas du coup, j'aurais c'est exactement ça c'est-à-dire que l'établissement où je suis employée ne propose pas de psychiatrie en tant que telle sauf qu'ils sont rattachés à un autre établissement qui lui fait de la psychiatrie et dans ce cas là j'ai pu aller en stage dans cet établissement là mais parce que ils ont déjà à la base</p> <p>b42 : Une convention,</p> <p>B43 : Un lien</p> <p>b44 : Une convention quelque chose entre eux,</p> <p>B44 : Et en plus ils vont potentiellement se réunir donc dans ces conditions là c'est faisable, après dans d'autres établissements euh, je sais pas du tout.</p>	Convention d'établissements pour proposition domaine de stage en vue de recrutement apprenti	Accompagnement apprentissage sur le terrain de stage
296 à 309	<p>b45 : D'accord, euh, j'reviens sur un détail, euh, un détail...Quelque chose que vous avez évoqué, euh le fait d'être un groupe d'apprenties un p'tit peu mis à l'écart c'est c'que vous avez dit par rapport à la promotion dans différentes situations que ce soit aussi bien en théorie apparemment qu'en pratique, euh...Comment vous le vivez cette entre guillemets « mise à l'écart » ?</p> <p>B45 : Ben au départ,</p> <p>b46 : Et comment la promotion le vit ?</p> <p>B46 : Au départ, c'est un peu difficile parce qu'en fait on s'dit ben on est des étudiants comme les autres, ben j'veux dire on suit les cours comme les autres, en faisant un stage comme les autres etc...Euh..Donc du coup ça nous pose, ça nous a posé un peu question au départ en disant « ben pourquoi on nous met à l'écart entre guillemets quoi ? » c'est vraiment plus d'un point de vue administratif que d'un point de vue physique si j'puis dire ça mais euh...du coup oui au départ c'est un peu curieux c'qu'on dit ben tiens du coup on est apprentie on est pas le vilain p'tit canard de la promotion c'est pas parce qu'on a réussi, qu'on a obtenu un contrat que ça va tout changer quoi, et au point de vue de la promotion de façon générale euh...Non ça change pas grand-chose enfin...</p>	<p>Groupe apprenti statut administratif spécifique</p> <p>Pas de mise à l'écart au niveau de la promotion</p>	Formation apprentissage par alternance
310 à 311	<p>b47: Et le mot apprenti euh, dans l'ensemble a pas une connotation euh...Particulière il n'est pas ?</p> <p>B47 : Non ! Pas euh...Non non non...Enfin j'l'ai pas ressenti en tout cas.</p>	Connotation de la terminologie d'apprenti	Représentation formation par apprentissage
312 à	<p>b48 : Très bien. Alors on va passer à une autre question ça va déjà rejoindre un peu tout ce que vous avez évoquez mais euh...Mais pour les reprendre dans une autre façon puis peut-être ré-</p>		

332	<p>ouvrir sur d'autres domaines euh...J'voudrais que vous me parliez pour vous euh...des avantages concrets de cet apprentissage mais aussi des limites que ça peut vous imposer ?</p> <p>B48: Euh...Au niveau des avantages donc euh ben c'est qu'on disait auparavant euh, c'est ce côté professionnalisant, intégration à l'équipe euh, et euh la considération en tant que, euh en tant que future professionnelle et future collègue, par rapport à ça euh..... Après euh, ben du coup oui le suivi et l'encadrement qui vont être euh, qui vont être approfondis, euh. L'écoute aussi de la part des professionnels euh infirmiers cadres de santé et directeurs des soins, enfin à tous les niveaux moi j'trouve qu'il y a une écoute qu'est importante et euh une facilité aussi par rapport au fait que, le parcours de stage soit euh en terme de lieu de stage, soit en terme de parcours au sein même du stage c'est à dire</p> <p>b49 : Allez-y expliquez moi,</p> <p>B49 : Que, sur un stage de 10 semaines plutôt que de rester dans un seul service, on va dire ben euh, soit nous mêmes, soit les professionnels vont repérer qu'il y a des lacunes dans tel ou tel domaine et dans ce cas là ça va permettre de bouger plus facilement au sein de la structure, admet-on euh, voilà « j'ai pas beaucoup piqué euh, pour faire des prises de sang ou pour perfuser etc...ils vont dire, ben voilà écoutez vous êtes dans tel stage mais on peut se débrouiller pour que vous fassiez 1 semaine, 2 semaines en salle de réveil pour perfuser, pour pouvoir piquer beaucoup plus etc... Donc là pour moi c'est aussi un avantage pour nous permet justement d'approfondir les compétences et les actes qui sont parfois, euh pas forcément acquis sur certains lieux de stage, et euh...Et du coup là c'est là qu'on se sent aussi beaucoup plus encadrée et euh, et qui facilite justement l'apprentissage euh, de manière technique euh...oui c'est ça sur le plan technique. Euh...</p>	<p>Point de vue du terrain intégration, considération, suivi, écoute échange, négociation</p> <p>parcours personnalisé,</p> <p>ajustement en vue d'acquisition de compétences actes et activités</p>	<p>Formation apprentissage par alternance</p>
333 à 345	<p>b50 : J'suis justement en train de réfléchir à c'que vous êtes en train de m'expliquer, euh...Encore une fois si j'me trompe vous m'corrigez euh, est-ce que vous êtes en train d'me dire que vous avez fait un p'tit peu des stages à la carte en fonction de vos aptitudes, compétences ?</p> <p>B50: Alors ça dépend dans le sens où le stage de base est défini enfin après c'est vrai que ça dépend de la structure, enfin, l'une des structures dans laquelle j'avais postulé m'avait expliqué ça justement en me disant pour me faciliter « voilà écoutez si vous êtes pas bien dans ce domaine là et ben on peut vous mettre en stage ici pour que vous arriviez à progresser dans ce domaine là donc dans ce cas là les stages étaient fait en fonction de, de cette dimension là si j'peux dire, dans l'établissement où je suis embauchée actuellement euh, les lieux de stage sont fait d'abord par rapport au type de stage qu'il nous reste à faire, et ensuite en fonction de nos souhaits de professionnalisation etc..En fonction des services qui</p>	<p>Adaptation terrain de stage / progression professionnelle</p> <p>Ajustement</p>	<p>Accompagnement apprentissage sur le terrain de stage</p>

	<p>sont proposés dans l'établissement et une fois dans nos stages établis si jamais y a des lacunes qui apparaissent où qui sont exposés dans c'cas là ils peuvent nous proposer justement des passerelles pour pouvoir s'améliorer à certains niveaux.</p>	spécifique	
346 à 367	<p>b51: D'accord. J pense qu'effectivement vous avez employé un mot le mot passerelle qui me semble plus intéressant, plus adapté que celui que je vous ai proposé euh...Une question qui m'vient à l'esprit euh, le fait que vous soyez apprentie dans une structure euh, c'est une question qui m'avait déjà été posée au préalable par quelqu'un complètement extérieur, est-ce que l'on peut envisager, enfin non, j'vais pas vous la poser comme ça ! Que pensez-vous euh, en termes de validation de compétences d'actes et d'activités euh, du fait d'être apprentie ? Est-ce que ça vous favorise ? Est-ce que ça vous dessert ? Est-ce qu'au contraire ça change rien par rapport à l'établissement qui effectivement va formaliser euh ses, ses compétences ?</p> <p>B51: Personnellement pour moi je pense que ça change rien dans le sens où on reste étudiant et qu'on a encore des choses à apprendre et si quelque chose n'est pas acquis c'est pas parce qu'on va être apprentie et qu'on va potentiellement être collègue avec eux, les infirmières qui nous évaluent qu'elles vont mettre acquis sur la feuille. Et qu'elles vont dire « voilà euh, bon écoutes c'est vrai qu't'es apprentie bon allez j'te mets bien » non ça marche pas comme ça pour moi c'est exactement la même chose l'évaluation et en termes de compétences et d'activités, c'est exactement la même dans la formation initiale, globale enfin et heureusement.</p> <p>b52 : Pourquoi heureusement ?</p> <p>B52 : Ben parce que c'est pas parce qu'on est apprentie dans un établissement que on doit être favorisée par rapport au reste euh, j'veux dire le professionnalisme ça marche pas comme ça dans l'ensemble euh, enfin j'veux dire euh c'est pas en disant « bon allez c'est bon ça va passer » sur le terrain y a personne qui va nous dire « bon ben allez sur un test » bon ben j'veux dire, C'est pas un métier qui comporte pas de risques euh bien au contraire, et on peut pas dire à quelqu'un « bon ben ça va aller » sur le terrain y a des, y a beaucoup trop de conséquences et ça peut pas se passer comme ça quoi, et c'est pour ça que j'dis « heureusement qu'on fait pas ça.</p>	<p>Démontrer son professionnalisme</p> <p>pas de favoritisme / étudiant hors apprentissage</p> <p>démonstration professionnalisme</p>	Accompagnement apprentissage sur le terrain de stage
368 à 377	<p>b53 : Oui, et est-ce qu'à l'inverse vous pensez qu'ils sont plus exigeants avec vous où pas ?</p> <p>B53 : Ca par contre euh, en terme euh, ça peut arriver euh justement par rapport au fait qu'on sera futures collègues dans le sens ils vont se dire « bon ben voilà si demain elle vient travailler avec moi j'veux qu'elle soit calée à tel et tel niveau, pour que elle soit entre guillemets au TOP euh, avec moi quoi, et une bonne professionnelle sure, dans le lieu du</p>	Exigence professionnelle	

	stage spécifique et qu'elle connaisse le maximum de choses ». Donc de ce côté-là ouais, j'pense que l'exigence est un peu plus exigée après ça dépend aussi des personnes qui encadrent. Mais euh, personnellement j'trouve que c'est le niveau d'exigence qui est intéressant dans le sens, où justement c'est ça qui va faire que, plus on est exigeant et dans mon cas, plus on va voir pour retrancher ses limites et on va dire « bon ben voilà faut que je pousse un maximum pour que ce soit nickel et que le patient du coup ait une prise en charge optimale à tous les niveaux quoi.	Professionalisme à démontrer	Accompagnement apprentissage sur le terrain de stage
378 à 388	b54 : J'avais revenir sur c'que vous venez d'évoquer, les personnes qui vous encadrent, euh...Sauf erreur de ma part, encore une fois vous avez en tant qu'apprentie, un maître de stage, éventuellement un tuteur référent, comment cela fonctionne t-il sur le terrain ? B54 : Euh de la même façon que quand on est en stage en formation traditionnelle dans le sens où y a, là dans c'cas là le maître de stage, va être le cadre de santé, et le tuteur de stage une des infirmières , hum, autrement du coup euh, chaque infirmière encadre de la même façon et une personne ressource de la même façon pour nous, la seule façon c'est que du coup le tuteur de stage va être plus présent normalement au niveau de l'encadrement et va permettre de faire la synthèse de tout l'encadrement de l'ensemble des professionnelles qui vont nous avoir encadré et du coup ça va permettre de faire le lien avec le cadre de santé qui lui aussi va réaliser l'évaluation, donc le maître de stage et ça fait une collaboration justement avec tous les professionnelles qui vont nous avoir encadré sur le terrain.	Maitre de stage	Accompagnement apprentissage sur le terrain de stage
389 à 399	b55 : Comment fait-il la synthèse le tuteur par rapport à tous les professionnelles ? Est-ce qu'il a un outil spécifique euh.. B55 : Oui, enfin la du coup sur mon dernier stage euh chaque jour j'avais une feuille , sur laquelle on notait euh les actes qui avaient été pratiqués euh, oui c'est ça, les activités, les compétences, enfin c'qu'avait été fait dans la journée et, un commentaire systématique à côté en disant :« est-ce que ça va ? Est-ce que ça va pas ? Sur quel point il faut travailler ? » Et signé par la personne qui a été le plus présente avec nous et qui nous a évalué sur le terrain. C'qui permet au final de faire la synthèse sur la globalité du stage , à savoir, qu'est-ce qui a été fait ? Comment ça va ? Qu'est-ce qui va pas ? Qu'est qui va ? ...etc et de voir aussi des personnes qui nous ont encadré du coup si jamais y a un approfondissement à faire sur tel ou tel point de dire « bon ben écoute tel jour c'est toi qui l'a vu qu'est ce que tu en as pensé ? Est-ce que tu peux m'en dire un peu plus par rapport à telles ou telles compétences pour qu'on puisse faire son évaluation ».	Suivi et progression de l'étudiant Outils de synthèse Validation de compétences	Accompagnement apprentissage sur le terrain de stage
400 à	b56 : D'accord et euh, l'accompagnement c'est sur le terrain euh, par le formateur référent ?		

416	<p>Comment il se formalise puisque chaque étudiant qu'il soit apprenti ou pas a la visite d'un formateur. Vous c'est un formateur référent des apprentis, comment se compose l'entretien qui est fait euh, entre vous le formateur et le professionnel ?</p> <p>B56: Euh, c'est un entretien classique entre guillemets, dans le sens ou on a une date de rendez-vous au cours de laquelle on doit présenter normalement si possible du coup, des travaux effectués au cours du stage avec la cadre de santé et les infirmières c'est souvent très difficile parce que elles ont autres choses à faire que d'venir euh, que d'avoir le temps en fait de prendre, car souvent les entretiens durent en fait très longtemps enfin ça dure 1h – 1h30 des fois 2h . donc elles ne peuvent pas se détacher 2h pour venir euh, pour venir faire l'entretien du stage, donc dans mon cas moi ça a été avec la cadre de santé, la formatrice de l'école et moi-même et euh, là on expose les euh, enfin avant déjà l'entretien j'avais fait un bilan avec la cadre de santé et les infirmières par rapport aux objectifs de stage, qui nous ont parlé justement d'orienter un peu l'entretien par rapport à ça pour savoir ce qui a été effectué, pourquoi ça n'a pas été effectué etc...avec la formatrice qui peut aussi nous orienter sur les potentialités euh, qu'on pourrait redévelopper dans nos stages, orienter sur les travaux qu'on a fait et puis sur les travaux qu'on a potentiellement à rendre aussi euh, à l'école, faire un point par rapport à ça, donc euh personnellement moi j'ai pas vu de grandes différences entre une visite de stage classique et une visite de stage en apprentissage, enfin</p>	<p>Avantages/limites</p> <p>Modalité de la visite de stage</p> <p>Bilan mi stage</p> <p>Autoévaluation</p> <p>Objectifs</p> <p>Acquisition de compétences</p> <p>Présentation travaux appropriation connaissances</p>	<p>Accompagnement apprentissage par formateur référent et référent de stage</p> <p>Point de vue EIDE</p>
417 à 431	<p>b57 : Très bien, ça éclaire des points de vues c'est toujours intéressant. Euh, hum...on va revenir sur la question qui était euh, la notion d'avantages et de limites euh, d'apprentissage,</p> <p>B57 : d'accord,</p> <p>b58 : Donc vous avez évoqué pas mal d'avantages tout à l'heure, est-ce qu'il y'en aurait d'autres que vous n'auriez pas mis en évidence ?</p> <p>B58 : Avantages du coup euh, c'est vrai qu'il y a quand même pas mal d'avantages hé ! au niveau des limites après euh,.....euh, (<i>petit moment de réflexion</i>).....personnellement tout de suite comme ça j'en vois pas forcément, euh, hormis le fait mais ça c'est dans le cas où on est pas apprentie enfin dans le cas où on aurait pas eu l'apprentissage là dans mon cas personnellement y a des terrains de stage que j'aurais bien aimé visiter que là du coup j'peux pas faire parce que j'suis en apprentissage donc, ça ça peut être une limite mais c'est pas vraiment une limite à l'apprentissage en tant que tel, euh ça peut par contre imposer euh enfin une délocalisation dans le sens où j'veux dire enfin un déménagement où du moins des frais supplémentaires par rapport à, à le...à la localisation de l'établissement qui nous embauche par rapport à notre lieu, de vie</p> <p>b59: Oui</p>	<p>Limites :</p> <p>Restriction de la diversité de stage</p> <p>Eloignement géographique,</p>	<p>Limites à l'apprentissage</p>

	B59 : Personnel	Avantages : Frais de déplacement, d'hébergement	
432 à 461	<p>b60 : D'accord, cependant il y a encore une fois j'peux me tromper donc vous m'corrigez, euh, vous avez en tant qu'apprentie j'ai envie de dire, un statut financier à part puisque vous êtes je crois remboursée sur vos, déplacements, Ca peut compenser éventuellement cette délocalisation où pas ?</p> <p>B60: Oui oui oui tout à fait, après c'est vrai que c'est des forfaits alors par mois c'est pas le soucis mais bon c'est vrai que par rapport à ça, c'est plus le côté affectif</p> <p>b61 : D'accord,</p> <p>B61 : Enfin là ça va pas être le côté financier ça va être le côté plus le côté affectif et environnement privé j'veux dire , Plus cet aspect là</p> <p>b62 : Ce sentiment d'éloignement plus à chaque fois</p> <p>B62: Voilà,</p> <p>b63 : A chaque terrain de stage vous allez toujours au même endroit qui est un endroit potentiellement éloigné</p> <p>B63 : Potentiellement parce qu'après on peut trouver des établissements qui sont là où on habite, moi ça a pas été mon cas mais euh, mais c'est un choix donc de toutes façons j'remets pas ça en cause non plus par contre c'est vrai ça peut être une... Enfin c'est vrai j'sais pas si on peut appeler ça comme ça une limite ? Enfin....</p> <p>b64 : Mais, peut-être que si puisque vous avez quand même évoqué en partie après.. ;</p> <p>B64 : Après, enfin...</p> <p>b65 : Avec les limites de la limite on va dire (rire) !</p> <p>B65: Voilà éventuellement.... Là comme ça en limite je vois pas, ap... Si y a peut être une autre chose dans le sens où justement le fait qu'on soit peut-être future professionnelle fait que euh justement c'est qu'on parlait tout à l'heure, les exigences vont être plus importantes, et qu'on a un statut qu'est parfois un peu compliqué dans le sens où si jamais euh, c'est qu'on se disait tout à l'heure si jamais ça se passe pas bien comment ça se passe quoi ? Qu'est ce qui va se passer à ce moment-là ? C'est-à-dire quel va être le regard de la hiérarchie à notre niveau euh, est ce que ça remet en cause du coup c'qu'on a fait avant ? Est-ce que ça remet en cause la future, le futur contrat qui était,..... établi à la base, comment se repositionner dans un environnement qu'est du coup si ça se passe pas bien ? enfin ça, ça peut être des limites à l'apprentissage par contre ; sur le fait que du coup on soit que dans le même établissement et que si jamais y a quelque chose qui s passe pas bien et que la communication va être un peu rompue entre guillemets, euh comment se repositionner en</p>	<p>Frais de déplacement, d'hebergement / Au lieu de stage / l'IFSI</p> <p>affective / éloignement</p> <p>Autre limite : pression supplémentaire liée à apprentissage et démonstration professionnalisme</p> <p>Comportement, aptitude et remise en</p>	<p>Limites à l'apprentissage</p> <p>Accompagnement apprentissage sur le terrain de stage</p>

	<p>tant que,</p> <p>b66 : Alors,</p> <p>B66 : En tant qu'apprentie et en tant que professionnelle quoi ?</p>	cause contrat	
462 à 483	<p>b67 : dans c'que je dois sous entendre ça veut dire que dans le cas où ça s'passe pas bien, ça veut dire que c'est vous qui ne répondez pas à c'qui est attendu c'est ça ? Parce que ça pourrait ne pas s'passer bien mais pas obligatoirement de votre fait ?</p> <p>B67 : Oui euh,</p> <p>b68 : Enfin je sais pas j'essaye d'imaginer cette possibilité</p> <p>B68 : Oui, non mais du coup je sais pas trop mais euh,</p> <p>b69 : Parce que si les choses se passent pas bien on dit toujours qu'il a pas un qui a toujours 100 % raison où tort euh,</p> <p>B69 : Oui oui,</p> <p>b70 : C'est aussi les 2 parties qui n'sont peut-être pas non plus euh,</p> <p>B70 : Oui tout à fait,</p> <p>b71 : Est-ce à dire aussi que si les choses se passent pas bien, est-ce que euh, ça peut être intéressant du fait d'être en apprentissage, que l'établissement se re questionne sur son...sa façon d'accompagner,</p> <p>B71 : Bien sûr, bon ça a pas été mon cas donc j' peux pas trop en parler quoi mais, oui ça peut être intéressant dans les 2 cas, mais du coup ça peut être une position difficile j'crois par rapport à ça.. Après du coup, com...je sais pas trop enfin...j'ai pas d'exemples donc ça va pas être facile de se projeter et de faire des suppositions par rapport à ça donc,</p> <p>b72 : Pour vous y a peu limites,</p> <p>B72 : peu de limites,</p> <p>b73 : Ce que vous évoquez c'est pas trop</p> <p>B73 : Enfin pour moi y a pas vraiment des limites extrêmes quoi à part voilà si jamais y a une rupture de communication avec l'établissement d'accueil. Qu'est ce qui se passe quoi ?</p>	<p>Limites/ avantages</p> <p>interrogation</p>	Engagement mutuel
484 à 516	<p>b74 : Alors même question que j'vais vous poser mais là encore une fois ça va être en fonction de votre point de vue de votre aperçu, euh les limites enfin les avantages aussi pour un établissement d'accueillir euh, des apprenties et les limites aussi que ça peut leur imposer ?...Si vous aviez connaissance de ces 2 éléments comment vous les définiriez ?</p> <p>B74 : Ben les avantages, du coup c'est qu'on avait discuté au tout départ le fait euh, que euh, je sais le mot m'plait pas mais j'en trouve pas d'autres mais c'est entre guillemets la fidélisation de la personne à l'établissement, j'aime pas c'mot parce que ça fait un peu commercial ça m'plait pas mais euh,</p>	Embauche futur professionnel	Motivations de l'ETS

	<p>b75: Est ce que c'est pas un peu ça ? je sais pas mais bon...</p> <p>B75 : Oui quand même mais le mot n'me plaît pas quand même quoi faut un peu,</p> <p>b76 : Ouiii... (RIRE)</p> <p>B76 : particulier comme mot mais c'est un peu ça quand même,</p> <p>b77 : Bon ! On l' met entre guillemets hein ?</p> <p>B77 : voilà dans le sens ou du coup, la personne va connaître l'établissement, les....j'me répète j'suis désolée mais les...</p> <p>b78 : Non non mais c'est l'objectif hein quelque part, c'est pour,</p> <p>B78: Euh.... les attentes, soucis de l'établissement par rapport aux personnels, euh...Et que du coup voilà enfin l'intégration au sein de l'établissement soit beaucoup plus facile, une fois, une fois le diplôme en poche quoi, entre guillemets, que aussi du coup ils n'ont pas beaucoup, pour moi la démarche de faire les entretiens au mois entre le mois d'avril et entre le mois de juillet pour tous les professionnels et les futurs professionnels qui vont avoir leurs diplômes donc ça j'pense que déjà pour eux ça leur fait ça aussi hum....j'veux pas dire une charge de travail mais du coup y a une démarche de moins à faire par rapport à ça au moins du coup il reste juste à réenclencher le contrat auprès de la, auprès de l'établissement, euh,et pas à faire des entretiens etc..Parce que du coup les personnes sont déjà là, euh donc ça j'pense que c'est avantage aussi pour eux, euh....Et puis ben voilà enfin bon c'est surtout ça quoi, c'est d'avoir quelqu'un de confiance parce que si ça c'est bien passé pendant le, pendant le...pendant la période d'apprentissage euh, ils savent que coup ils connaissent la personne qu'ils vont embaucher, ils peuvent lui faire confiance si ça c'est bien passé et euh, du coup ils ont une connaissance, finalement ça fait un peu une grosse période d'essai quoi,</p> <p>b79: Oui, c'est hé hé ! vu comme ça c'est hé hé</p> <p>B79 : Non mais enfin</p> <p>b80 : c'est bien quoi ...</p> <p>B80 : Pour moi c'est comme ça, et ça fait vraiment une grande période d'essai quoi. On sait jamais quoi, si jamais ça se passe pas bien « bon ben écoutez on passe pas d'contrat et si ça passe bien et bien tant mieux pour eux et donc tant mieux pour nous aussi quoi ! »</p>	<p>Adaptabilité, intégration</p> <p> Limiter les entretiens d'embauche renouveler un nouveau contrat</p> <p>Connaissance du professionnel et confiance en ses compétences</p> <p>Renouvellement contrat + /- période d'essai</p>	<p>Motivations de l'ETS</p>
517 à 541	<p>b81 : C'est donc un avantage pour l'établissement de dire l'apprentissage ben finalement « vous n'satisfaisiez pas à nos exigences donc on poursuit pas »</p> <p>B81: Voilà, donc euh, du coup j'pense aussi du coup, j'pense euh, de ce côté-là bon parce que du coup euh, les périodes d'essais après j'y connais pas grand-chose à c'niveau là mais que peut-être qu'il y a un aspect financier de c'côté-là aussi donc euh, dans le sens où si on rompt un contrat dans une période d'essai je sais pas trop comment ça se passe à c'niveau là non plus, donc euh...Moi j'pense que c'est des avantages pour eux, euh, par rapport à ça donc puis</p>	<p>financière</p>	

	<p>voilà...euh, j pense que globalement c'est ça quoi, c'est....embaucher quelqu'un qu'ils connaissent c'est euh,c'est pareil j trouve pas le bon mot, euh...mais du coup lui apporter aussi des valeurs qui, qui veulent...par lesquelles ils veulent que euh, enfin par lequel la clinique veut véhiculer en fait, et donc du coup la personne va être formée à ça pendant longtemps, c qui veut dire qu'une fois diplômée elle gardera ses valeurs là, et elle gardera les valeurs de la clinique et qu'elle veut que la clinique où l'établissement veut véhiculer hum...par rapport à, par rapport aux images enfin j veux dire les images des établissements sont hyper importantes aussi,</p> <p>b82 : Bien sur,</p> <p>B82 : Et j pense que ça y joue aussi beaucoup par rapport à ça, après au niveau des limites euh, par rapport à...Pour les établissements, euh....après je sais pas si le financement pour eux c'est un problème où pas ? C'est une question j me pose euh, j'en sais rien, Enfin j leur ai pas posé la question mais</p> <p>b83 : Non mais vous vous la posez ?</p> <p>B83 : Je sais pas euh....Et puis ben autrement c'est pareil les limites pour eux je sais pas trop non plus, enfin j'ai pas trop d'idées en fait,</p> <p>b84 : Bien sûr vous mais j vous l'ai posé à tout hasard parce que des fois si vous seriez quelque chose que vous auriez pu aborder...euh,</p> <p>B84 : Non non j'ai pas trop euh,</p> <p>b85 : Et puis après c'est votre perception à vous qui est....</p> <p>B85 : Non j'ai pas trop d'idées par rapport à ça</p>	<p>Intégration des valeurs de l'ETS</p> <p>financière</p>	Motivations de l'ETS
542 à 557	<p>b86: D'accord bon ben on va pas s'éterniser sur ce sujet c'est pas l'objectif hein, euh, on arrive j'ai envie dire à peu près au terme de cet entretien, euh, donc au regard de tout c que vous, de tout c que vous avez évoqué euh, j'aimerais que vous puissiez me....me finaliser cet entretien en me donnant les mots clés pour vous de c que vous avez évoqué sur l'apprentissage pour vous si vous deviez effectivement euh, un peu comme quand lorsqu'effectivement vous travaillez votre manuel de mémoire à vous hein, comme moi j vais devoir le faire aussi c'est voilà je fais un résumé et quels sont les mots clés que je mets en finalité c qui va attirer j'ai envie dire le regard de l'autre ?</p> <p>B86 : Ben moi les mots clés que du coup j'apporterais à ça, ça serait la confiance du coup euh, mutuelle entre l'établissement et nous même, euh, l'autonomie qu'on peut développer au sein des stages, la professionnalisation qui est énorme, euh.....(<i>moment de réflexion...</i>)ben pour moi du coup ça serait les 3 principaux parce que du coup j trouve finalement qu'ils se relie pas si mal entre eux, dans le sens où la confiance doit permettre de développer une autonomie dans le service et dans les terrains de stage et du coup dans un</p>	<p>Mot clés de l'apprentissage</p> <p>Confiance mutuelle</p> <p>Autonomie</p> <p>professionnalisation</p>	Représentation de la formation par apprentissage EIDE/EIDE

	<p>but de professionnalisation et donc pour moi j'pense que c'est trois mots clés là ça m'semble euh</p> <p>b87 : Bien vous avez les mots clés vous faites les liens moi j'dis c'est très bien j'ai pu rien à faire (rire de l'étudiante et de moi-même)</p> <p>B87: Non mais du coup c'est comme ça que j'le ressens</p>		
558 à 569	<p>b88 : D'accord, euh, est-ce qu'il y a quelque chose que vous souhaiteriez rajouter euh, que vous n'auriez pas évoqué qui vous semblerait important de renvoyer sur euh, sur c'que vous vivez sur cet apprentissage euh,</p> <p>B88: Non rien de particulier mise à part que dans mon cas ça se passe très bien et que du coup j'suis contente de l'avoir fait et que du coup si c'était à refaire j'le recommencerais parce que euh, parce que j'ai vraiment eu cette impression là. Moi j'ai commencé mon stage c'était un peu différent mais le dernier stage que j'ai passé j'ai eu vraiment l'impression d'être intégrée à l'équipe et en...de pouvoir en plus, euh,, émettre des suggestions d'embauches derrière, dans le sens où comme mon stage c'est très très bien passé j'ai eu de bons retours aussi bien des infirmières que de la cadre de santé du service, or du coup laisser aussi mon projet professionnel dans lequel j'ai fait mon stage et donc du coup ça permet plus facilement de dire « bon ben voilà euh, moi j'suis apprentie dans la clinique ça veut dire que dans 6 mois j'suis encore chez vous si jamais vous avez une petite place moi j'veux passer l'entretien et j'veux venir dans votre service quoi » et ça, ça facilite grandement les choses quoi,</p>	<p>professionnalisation</p> <p>projet professionnel</p>	<p>Autres motivations de l'EIDE</p>
570 à 588	<p>b89 : Vous parlez de votre projet professionnel, vous pouvez m'en parlez un p'tit peu de votre projet professionnel ?</p> <p>B89: Moi mon projet professionnel c'était surtout sur l'accompagnement des pathologies chroniques et notamment l'oncologie donc du coup j'ai pu faire mon stage dans le service d'oncologie ça a été une demande quand j'ai commencé mon apprentissage et ça été possible, du coup j'ai passé 10 semaines dans le service d'oncologie euh au cours duquel du coup, euh, enfin ça c'est pareil, c'est aussi un avantage de l'apprentissage dans le sens où on nous offre la possibilité de professionnaliser dans un milieu qui nous plaît plus qu'un autre, donc d'une part pour nous ça va être beaucoup plus motivant dans le sens où voilà on sait qu'on veut faire ça que euh on va peut-être se retrouver dans le service où l'on va travailler après donc ça nous donne encore plus d'élan pour euh, ben s'impliquer à fond dans le stage quoi, euh...Se questionner encore plus sur le service et euh, sur les fonctionnements internes du service et euh, s'intéresser à des choses qu'on aurait pas forcément vu dans un lieu de stage classique parce qu'on sait que potentiellement, on peut être amenée à travailler dans ce service là donc on se ben personnellement on s'intéresse à</p>	<p>Axe de Projet professionnel</p> <p>négociation</p> <p>Encadrement personnalisé</p>	<p>Autres motivations de l'EIDE</p>

	des choses qu'on se serait pas forcément intéressée avant et euh...Et donc du coup moi ça m'a offert la possibilité de découvrir vraiment c'que c'était l'oncologie parce que j'en avais jamais fait et euh de m'rendre compte que grâce à l'encadrement qu'j'ai eu en sorte sur le lieu de stage que j'ai énormément appris et que c'était vraiment là mon projet professionnel j'en ai discuté avec les infirmières et avec la cadre de santé en disant « ben voilà si demain j'suis professionnelle est-ce que vous pensez que j'peux faire une bonne professionnelle avec vous dans l'équipe ? »		
589 à 600	b90 : Alors qu'est ce qui vous a appris justement ? Vous avez dit vous avez beaucoup appris, vous avez appris quoi concrètement ? B90 : Enormément, soit au niveau technique que j'étais sur le plan enfin, duquel j'étais très j'avais des lacunes on va dire parce que les infirmières du stage où j'étais m'ont pas offert cette possibilité là, donc là au niveau technique j'ai pu m'améliorer grandement , euh, sur le point de vue ben de relationnel , parce que c'est un service où le relationnel est énorme et du coup euh, donc là c'est pareil on voit aussi différentes choses, j'ai pu aussi m'impliquer dans des démarches de soins palliatifs qui venaient de juste d'être mis en place dans le service donc ça permet aussi d'approfondir la prise en charge au niveau du stage, la collaboration avec l'ensemble de l'équipe qui aussi dans ce service là est énorme , et euh...Et puis la collaboration avec l'équipe infirmières plus spécialement et les médecins quoi. Et ça c'est pareil, c'est enfin j'veux dire c'est gratifiant d'être considérée voilà vraiment plus qu'en tant enfin, plus qu'au niveau du statut étudiante que d'être vraiment voilà, potentielle future, Future collègue ça, et ça c'est génial quoi.	Apprentissage technique Relationnel Implication domaine spécifique Travail d'équipe considération Reconnaissance professionnelle	Accompagnement apprentissage sur le terrain de stage
601 à 618	b91 : C'est quelque chose que vous avez renvoyé plusieurs fois, la notion future collègue plus encore je pense que la notion d'être étudiante, voir d'apprentie, B91 : A ouais non non vraiment là c'est b92 : Cette perception d'être considérée comme hein ? B92 : Ouais ouais non non là c'est de la considération qu'on va nous porter et que du coup, et là enfin du coup c'est vraiment l'opportunité de dire « ben voilà, écoutez j'suis là moi ça m'intéresse d'être ici, j'veux tout faire pour tout donner pour être là , si vous vous pensez qu' c'est bon aussi enfin que c'est possible voilà moi j'veux dit OK quoi » moi j'ai, enfin du coup moi ça m'a permis ça aussi quoi parce que c'est vrai que quand on va envoyer enfin quand on amène des candidatures dans un établissement on fait des souhaits de postes mais souvent, enfin ça peut arriver que ce soit pas réalisé quoi, là ils nous connaissent, ils nous ont vu en stage, ils nous on vu travailler et en disant euh « Ecoutez moi si dans 6 mois vous avez une place j'aimerais bien que vous considériez ma candidature enfin là j'veux dire	Considération Implication Souhait de poste / projet professionnel	Autres motivations de l'EIDE

	<p>ils le savent ils l'ont entendu, et euh...</p> <p>b93 : En exagérant le trait, tous les services devraient se battre pour vous recruter ?</p> <p>B93 : Non non non c'est pas ça mais euh, c'est que, euh c'est que justement on peut entre guillemets c'est pas s'imposer mais que du coup on peut émettre euh, émettre un grand souhait en disant « pensez à moi » quoi. Et du coup ça c'est, ça c'est vachement bien quoi enfin...</p> <p>b94 : Et ça ce projet vous l'évoquez effectivement avant, certainement</p> <p>B94 : Avant l'apprentissage,</p>	<p>négociation</p>	
619 à 626	<p>b95 : Avant l'apprentissage mais surtout peut-être aussi avant votre diplôme pour déjà envisager le poste euh,</p> <p>B95 : Ah oui oui tout à fait je sais que si euh, enfin normalement on doit avoir un entretien avec le directeur des centres d'établissement, pour euh, évaluer un p'tit peu enfin j'sais pas exactement comment ça va se passer parce qu'on l'a pas eu mais oui on nous avait dit qu'on aurait un entretien pour justement savoir comment ça va se passer après le diplôme euh, moi je sais que dans mon cas je vais expliquer aussi dans quelle direction j'aimerais m'orienter . C'est-à-dire plus voilà c'est-à-dire la médecine et l'accompagnement de la pathologie chronique où alors, si jamais vous avez des postes à pourvoir dans ce genre de branches là moi j'suis fortement intéressée, oui ça se termine aussi comme ça.</p>	<p>négociation poste à pourvoir</p>	<p>Autres motivations de l'EIDE</p>
627 à 641	<p>b96 : Très bien, tout à l'heure vous m'avais fait un lien et j vous ai laissé poursuivre vous êtes partie sur autre chose mais j'veux revenir sur le lien euh, vous parliez de l'apprentissage et que pour vous c'était vraiment intéressant et que d'après c'que vous dites si c'était à refaire vous le referiez,</p> <p>B96 : Hum :</p> <p>b97 : C'est au moins c'que j'ai cru entendre, est-ce que c'est aussi quelque chose que vous proposeriez à vos collègues qui sont actuellement de 2^{ème} année est-ce que vous les inviteriez à faire cet apprentissage et c'que soit si on venait vous voir pour vous demander votre point de vue euh, comment vous le formuleriez quoi ?</p> <p>B97 : Ben j'leur expliquerai que du coup ça permet un suivi et un accompagnement qu'est global et complet à tous les points de vue et après c'est chacun son point de vue donc personnellement moi j'exposerais juste mon point de vue personnel et que si jamais il veut pas ben enfin, j'accepte complètement y a aucun soucis après je ferais juste une présentation classique en expliquant qu'est ce que c'est l'apprentissage ? Enfin à quoi ça correspond ? Quels sont les avantages aussi pour nous ? Et puis voilà en essayant de répondre aux</p>	<p>Accompagnement personnalisé</p>	<p>Présentation formation par apprentissage EIDE/EIDE</p>

	questions éventuelles qui auraient mais euh, oui enfin j'en citerais pas plus, plus qu'une autre sur l'apprentissage parce que voilà, j pense que chacun à son point de vue mais du coup oui j'expliquerais en quoi pour moi ça avait été des avantages quoi.		
--	--	--	--

GRILLE DE SYNTHÈSE D'ANALYSE DES ENTRETIENS

GRILLE DE SYNTHÈSE : REPRÉSENTATION DE LA FORMATION PAR APPRENTISSAGE

SOUS THEME	ENTRETIEN N° 1 ANNA	ENTRETIEN N° 2 BARBARA
Représentation mentale	A2 (9-13) : d'accord, euh ... avant de rentrer dans la formation, déjà j'avais pour moi l'apprentissage c'était plus, pour les métiers comme coiffure, les métiers l'apprentissage que l'on commence après le collège en fait, pour moi c'est ça l'image que j'avais, heudonc voilà c'était un patron avec un professionnel qui nous enseigne le métier directementpasser plus de temps en stage qu'à l'école voilà j'avais une vision assez sommaire et assez banale de l'apprentissage en fait	B4(20-30) : Ouais, pour savoir de quoi ça retournait parce que c'est vrai, enfin, la représentation de l'apprentissage qu'on a aujourd'hui c'est surtout dans les métiers entre guillemets plus, euh... artisans type boulanger, plombier...etc et c'est vrai que dans une profession de santé l'apprentissage ça fait un peu ... Parce que c'est vrai que c'est pas du tout, normalement les formations d'apprentissage dans les autres, dans les autres corps de métiers ça part de la 1^{ère} année quoi, l'apprentissage c'est sur toute l'année
Information approximative	A4 (25-29) : hum...j'm'en rappelle plus exactement je sais plus comment j'suis tombée dessus euh..c'est pas vraiment le bon terme mais comment j'ai eu connaissance de cette possibilité ? hum ...ah j'me rappelle plus sûrement par des gens qui,.....par des copines qui étaient en école d'infirmière déjà, qui elles se faisaient financer , euh... j'avais déjà entendu parler des allocations d'études, j'avais déjà entendu parler du fait que qu'on pouvait devoir 3 à 5 ans enfin, j'en avais déjà entendu parler j'm'en rappelle plus exactement où ?.	B3 (6-19) : donc du coup, elle m'avait expliqué que c'était, euh... un contrat avec une clinique , euh... qui finançait pendant l'année et qui offrait potentiellement un contrat professionnalisant à la fin du, à la fin de la 3^{ème} année avec euh... une fois le diplôme obtenu. Donc du coup par rapport à ça, euh... J'ai pas spécialement fait plus de recherches quoi, après les informations qu'elle m'avait donné B3 (10-18): Donc au départ, moi je n'savais pas trop de quoi ça retournait hormis le fait, que je connais quelqu'un qui était en formation supérieure et qu'il l'avait fait aussi . Donc j'avais pu lui poser des questions
Recherche information plus concrète	A4 (14-32) : Après j'suis allée chercher des informations au secrétariat auprès des formatrices qui m'ont dirigé vers Madame L et quand j'ai posé mes questions c'est là qu'on m'a informé que c'était qu'en 3^{ème} année et qu'on nous en parlerait ultérieurement... du coup j'ai attendu que ce soit les profs qui viennent vers nous pour nous en parler. A3(20-23) : j'suis tombée sur l'apprentissage et j'ai appris aprèsenfin au fil de mes recherches, que l'on pouvait le faire qu'à partir de la 3^{ème} année même si ça avait été possible avant moi j'aurais commencé...	B3 (6-19) : et puis euh... ben j'ai attendu la présentation et là c'est pour ça que j'me suis inscrite entre autre pour avoir les informations supplémentaires par rapport à l'apprentissage parce qu'elle m'avait bien expliqué ce que c'était et euh...que j'étais potentiellement intéressée B4(20-30) : c'est pas comme nous on a des stages, où y a pas une partie de la promotion qui est en apprentissage financé et l'autre partie qui est normale entre guillemets quoi, Donc euh...c'est vrai que moi j'avais plutôt cette représentation là avant et euh...et donc c'est pour ça aussi que j'ai voulu en savoir un peu plus par rapport à ça. Sous quelle forme ça allait nous être présentés à nous ?

GRILLE DE SYNTHESE : PRESENTATION DE LA FORMATION PAR APPRENTISSAGE

SOUS THEME	ENTRETIEN N° 1 ANNA	ENTRETIEN N° 2 BARBARA
contrat	A6 (43-44) : Alors...nous ça nous a été présenté hum... Ce que j'ai retenu de cette présentation c'était hum... c'était un contrat, avec un employeur	B3 (12-14) : donc du coup, elle m'avait expliqué que c'était, euh... un contrat avec une clinique , euh... qui finançait pendant l'année et qui offrait potentiellement un contrat professionnalisant à la fin du, à la fin de la 3 ^{ème} année
	A7 (54-55) : Ben en fait, quant on nous a présenté l'apprentissage les clauses du contrat c'est « vous faites tous vos stages dans l'entreprise , vous êtes payés,	
Particularité des différents établissements de santé et recherche intérêt de l'offre		B5 : Euh... A partir du moment où euh...on avait la possibilité d'avoir la présentation de plusieurs cliniques, euh, savoir c'que euh, elles allaient nous présenter les différences entre elles, enfin savoir vraiment les différences qu'il allait y avoir après entre chaque clinique . Euh...Pourquoi elles recherchaient des apprenties B5 (35-37) : Pourquoi elles recherchaient des apprenties ? Et euh...de savoir aussi finalement les avantages à la date qu'on allait avoir nous en tant qu'apprentis euh, par rapport à ce qu'elles allaient nous offrir donc c'est aussi pour ça que j'me suis inscrite.
Personnalisation	A6 (43-46) : on faisait tous nos stages dans ce, avec cette même entreprise euh...c'était, on nous l'a présenté comme quelque chose de personnalisé, d'individualisé , un peu une année de formation entre guillemet à la carte en fonction dece que l'on devait valider , c'qui nous intéressait c'qu'on voulait faire	
Droit du travail / congés payés	A7 (55-57) : Et on leur doit aussi des semaines en tant qu'aide soignante étant donné que, que c'est un contrat d'apprentissage donc on n'est considéré comme salarié donc on n'a droit qu'à 5 semaines de vacances	
Démarche de présentation de l'établissement		B14 (123-125) : C'est fait par une démarche personnelle , à la base ils viennent nous présenter leurs établissements et en fonction de ça c'est à nous de prendre contact avec le directeur des soins où la cadre de santé qui s'occupe des recrutements , avec euh
Modalité de recrutement	A18 (106-108) : Euh, pour rentrer en apprentissage, il fallait qu'on envoie une lettre de motivation avec un curriculum vitae, aux directrices de	B14 (125-139) : Lettre de motivation et euh et C.V, à la suite de quoi on est contacté pour un entretien . Et au cours de l'entretien du coup on nous demande nos motivations enfin ça fait vraiment

	soins des différents établissements qui nous intéressaient. Ensuite euh... si elles nous recontactaient, pour nous proposer un entretien il fallait les recontacter, pour se rendre à cet entretien	comme un entretien d'embauche. C'est-à-dire nos motivations par rapport euh, au choix de la structure, par rapport au choix de l'apprentissage et du coup ça pose aussi euh les modalités de l'apprentissage qui sont aussi différentes en fonctions des structures.
		B19 (149-152) : dans les 2 c'était euh... d'abord c'est l'entretien et ensuite c'est le dossier surtout, le dossier scolaire, avec euh les notes, les appréciations de stage, les appréciations d'années et euh enfin ça s'est fait beaucoup au dossier scolaire.
Limites de fonctionnement	A68 (365-366) : C'est ça, 4 types de stage, c'était une autre des conditions que j'avais vous dire tout à l'heure d'ailleurs, c'est une autre des conditions pour rentrer en apprentissage fallait avoir parcouru les 4 terrains de stage	B 40 (271-273) : certains établissements du coup vont fermer leur porte en disant « ben voilà nous on a pas ce terrain de stage à vous proposer donc on peut pas vous prendre en apprentissage » et qui d'autres alors là eux, vont pouvoir offrir c'est qui manque
	A68 (367-368) : Par exemple, une clinique de chirurgie, si on n'avait pas visité la psychiatrie où le lieu de vie, on pouvait pas postuler	B 58 (425-426) : y a des terrains de stage que j'aurais bien aimé visiter que là du coup j'ai pas fait parce que j'ai en apprentissage
	A67 (362-363) : Euh.....Oui y a les...euh..j'ai pensé que.....Parfois y a des bidouillages mais par exemple euh... Sur les types de stages, le stage de longue durée, courte durée, psychiatrie et lieu dit	
	A68 (371) : Donc là ça j'ai pensé que c'est une des limites enfin on peut évoquerdes choses comme ça	B 61 (438-439) : le côté plus le côté affectif et environnement privé j'ai vu dire , Plus cet aspect là
	A70 (385-388) : moi par exemple j'aurais jamais fait de psychiatrie alors que, même si j'ai vu des pathologies de psychiatrie dans mes stages ben, bon le jeu en vaut la chandelle mais j'ai un peu déçu quand même parce que je voudrais sortir de l'école en étant censée pouvoir travailler en psychiatrie et ça sera pas le cas.	
Limites de compétences professionnelles	A 70 (388-389) : Mais bon pour en avoir parlé avec des intervenants de psychiatrie ils m'ont dit que « quand on avait envie d'apprendre euh... y'avait pas de problème on pouvait être formé sur le terrain » entre guillemet mais euh...Si c'est encore un thème obligatoire dans les thèmes de stage j'ai pensé qu'il y a une raison mais	
Orientation du parcours de stage, préalable à l'apprentissage	A70 (377-384) : Ben j'ai pensé qu'en fait ça serait une bonne idée pour tout le monde, mais euh... pour que vraiment la 3^{ème} année puisse être consacrée au projet professionnel un peu plus. Oui, parce que même pour tout le monde parce que y a plusieurs personnes qui se sont retrouvées le bec dans l'eau entre guillemet, en début de 3^{ème} année parce qu'ils avaient passé ni psychiatrie ni lieu de vie, mais ils avaient fait 2maisons de retraite et un	

	seul stage en chirurgie pendant leurs stages donc j'trouve que par rapport à ça, que ce soit pour l'organisation des stages j'pense que ça serait important de faire les 4 types de stages avant	
	A70 (384-385) : j'pense que ça serait simplifier les choses que de faire les 4 types de stage au début...	
Parcours de stage	A79 (457-459) : Non, je sais qu'il y a des étudiants qui carrément coupent leurs stages pour faire 2 stages bien différents d'ailleurs, c'est une des possibilités qu'on nous présente en nous présentant l'apprentissage	
Validation de stage	A79 (459) : apparemment on ne peut pas avoir 2 bilans sur un même stage	

GRILLE DE SYNTHESE : MOTIVATION FINANCIERE DE L'ETUDIANT(e)

SOUS THEME	ENTRETIEN N° 1 ANNA	ENTRETIEN N° 2 BARBARA
Intérêt premier	A3 (17-18) : dès que j'suis rentrée dans la formation y a l'aspect financier qui m'intéressait beaucoup parce que pendant mes...quand j'suis rentrée en formation je travaillais à côté les week-ends, dans une banque, et euh... j'me suis rendue compte au fil du temps que le travail, plus les études, ça me fatiguait énormément	B27 (182-185) : c'était par rapport au fait que du coup moi déjà depuis, même avant de commencer l'école d'infirmière, je travaillais déjà euh, en plus de mes études pour pouvoir financer mes études euh... etc et notamment depuis qu'j'suis en école d'infirmière je travaillais tous les week-ends et pendant les vacances scolaires
	A5 (36-38) : oh j'me suis même pas posée la question parce que pour moi c'était une évidence mais alors d'avoir cette chance proposée , c'étais sûre je sais même pas enfin dès que j'ai su que ça existait j'ai voulu le faire en faite, parce que déjà au début c'était purement financier	
	A 6 (50) : Et cet aspect là, bon l'aspect d'être rémunérée j'ai déjà dû en parler	
	A23 (126-127) : D'accord, j'ai postulé pour 5 établissements , euh, parce que j'avais vraiment besoin d'argent..... Et vraiment envie d'arrêter mon p'tit travail	
	A34 (186-188) : A titre personnel ça m'a changé la vie parce déjà j'travaillais plus à côté et, j'travaillais plus à côté et du coup j'avais quadruplé mon salaire donc ...ça a tout changé pour moi, bon je sais que	B27 (185-186) : L'apprentissage du coup m'a apporté un salaire plus élevé que c'que j'touchais en travaillant tous les week-ends

	j'en reviens toujours à l'aspect financier mais vraiment	
Intérêt secondaire	A5 (39-40) : après on nous a expliqué plus le fonctionnement de ce type de formation et euh ...ça m'a d'autant plus intéressée que le fait de faire tous mes stages dans la même structure A 26 (106-108) : Ben j'ai postulé quand même parce qu'au bout d'un moment enfin c'est la raison avant tout euh...(...) à premier abord mais elles sont, elles ont des grandes cliniques sur (X) un grand choix de services	
	A37 (195-197) : Bon voilà ça permet de mieux se concentrer sur ses études , enfin tout le temps que je ne passe pas à travailler pour gagner de l'argent, j'ne passe pas non plus à travailler mes cours mais bon quand même ça.. ça libère du temps, ça libère l'esprit aussi donc	B27(186-189) : Y a des week-ends de libres le travail à fournir en contrepartie de l'apprentissage et euh... C'n'est à faire, euh...que pendant les vacances scolaires donc euh...Y avait cet aspect là aussi qui fait que ça permet un repos et du coup une vie privée plus importante par rapport à ça.
	A38 (199-200) : Hum...ben oui j'pense que d'avoir une paye qui tombe tous les mois alors qu'on est étudiant c'est toujours très confortable	
	A27 (149) : ben je ne recherchais pas autre chose mais j'y ai trouvé d'autres choses	

GRILLE DE SYNTHESE : AUTRES MOTIVATIONS DE L'ETUDIANT(E)

SOUS THEME	ENTRETIEN N° 1 ANNA	ENTRETIEN N° 2 BARBARA
Sécurité/confiance	A6 (50-51) : Et aussi le fait de prendre son premier poste dans un établissement connu ça c'est rassurant même très rassurant .	B8 (68-69) : Donc y'avait ce côté pour moi du coup, rassurant du point de vue de la formation et du point de vue future professionnelle
	A28 (158-159) : j'ai trouvé ça, une bonne ambiance ça aide, ça m'aide beaucoup à prendre confiance en moi en fait, parce que les gens je les connais , le service où je vais	B34 (215-216) : j'trouve que du coup quand on arrive c'est beaucoup plus rassurant parce qu'on sait déjà les lieux, on sait comment ça s'passe, et euh...enfin c'est beaucoup plus rassurant.
Encadrement / communication		B8 (66-67) : Que ça sous entend ben aussi le fait que finalement la formation elle soit vraiment euh...Hyper encadrante B13 (119) : J'pense que la communication elle est facilitée par rapport à ça. Hum

Découverte fonctionnement structure		B 34 (209-215) : Pour euh... Là on a commencé euh la formation de 3 ^{ème} année au mois de septembre, notre contrat d'apprentissage a commencé au mois de juillet d'avant, donc du coup euh dans mon cas, moi j'ai commencé à faire mes 7 semaines à partir du mois de juillet donc 2011, et euh là ça a permis de ben, connaître la structure, de la découvrir un peu avant de devenir étudiant infirmier de 3^{ème} année en apprentissage dans la structure on est aide soignante dans la structure et du coup ça permet de connaître l'établissement , de commencer un p'tit peu à connaître les personnes qui y travaillent et euh..Et puis ben de voilà de mieux connaître le fonctionnement de l'établissement ça permet de voir un p'tit peu, un p'tit peu tout ça
Valeurs des établissements		B8 (70-74) : par rapport aussi aux présentations des différentes cliniques euh... c'qui a orienté aussi mon choix de, d'envoyer les courriers pour me présenter en tant qu'apprentie c'était vraiment les valeurs qui étaient véhiculées par la clinique et euh... et la mentalité générale de l'établissement euh... enfin de c'qui était proposé d'une comme service, et de 2 les valeurs ...Enfin pour moi c'était aussi important de voir les valeurs euh, de l'établissement. B18 (144-145) : B18 : Voilà, j'ai fait un choix en fonction de ce que la clinique était en capacité de m'offrir en terme de stage , mais aussi par rapport aux valeurs qui se rapprochent le plus aux miennes.
Intégration professionnelle	A 28 (113-116) : j' compare avec d'autres étudiantes qui sont pas en apprentissage à chaque fois et j'me dis, est-ce que les professionnels ont un comportement différent avec moi qu'avec l'autre étudiante ? Alors euh...oui un p'tit peu mais c'est pas du tout discriminant pour l'autre étudiante à chaque fois, mais j'remarque que, j'suis pas favorisée mais... y a une ambiance qui s'est créée	B88 (560-565) : j' suis contente de l'avoir fait et que du coup si c'était à refaire j'le recommencerais parce que euh, parce que j'ai vraiment eu cette impression là. Moi j'ai commencé mon stage c'était un peu différent mais le dernier stage que j'ai passé j'ai eu vraiment l'impression d'être intégrée à l'équipe et en...de pouvoir en plus, euh,, émettre des suggestions d'embauches derrière, dans le sens où comme mon stage c'est très très bien passé j'ai eu de bons retours aussi bien des infirmières que de la cadre de santé du service
Négociation		B89 (573-575) : du coup j'ai pu faire mon stage dans le service d'oncologie ça a été une demande quand j'ai commencé mon apprentissage et ça été possible , du coup j'ai passé 10 semaines dans le service d'oncologie euh au cours duquel du coup, euh, enfin ça c'est

		<p>pareil, c'est aussi un avantage de l'apprentissage</p> <p>B 95 (620-625) : normalement on doit avoir un entretien avec le directeur des centres d'établissement, (...)pour justement savoir comment ça va se passer après le diplôme euh, moi je sais que dans mon cas je vais expliquer aussi dans quelle direction j'aimerais m'orienter . C'est-à-dire plus voilà c'est-à-dire la médecine et l'accompagnement de la pathologie chronique où alors, si jamais vous avez des postes à pourvoir dans ce genre de branches là moi j'suis fortement intéressée,</p>
Projet professionnel	<p>A77 (435-437) : si j'suis rentrée dans la formation mais comme infirmière c'est parce que le secteur m'intéresse, l'action, le social tout ça, mais aussi parce que j'aurais du travail où j'veux quand j'veux,</p> <p>A77 (4440-442) : après on peut le faire même partout dans le monde et j'trouve que c'est une chance et c'est l'intérêt de ce, un des principaux intérêts de ce métier j'trouve que c'est ça c'est pouvoir aller soigner partoutoù l'on veut qui on veut</p>	<p>B8 (61-63) : Euh...Au départ moi du coup euh, j'recherchais d'une part, moi y'avait le côté professionnalisant de la formation en apprentissage c'est-à-dire tout le suivi qui est du coup plus approfondi quand on est en apprentissage</p> <p>B88 (562-569) : de pouvoir en plus, euh,, émettre des suggestions d'embauches derrière, dans le sens où comme mon stage c'est très très bien passé j'ai eu de bons retours aussi bien des infirmières que de la cadre de santé du service, or du coup laisser aussi mon projet professionnel dans lequel j'ai fait mon stage et donc du coup ça permet plus facilement de dire « bon ben voilà euh, moi j'suis apprentie dans la clinique ça veut dire que dans 6 mois j'suis encore chez vous si jamais vous avez une petite place moi j'veux passer l'entretien et j'veux venir dans votre service quoi » et ça, ça facilite grandement les choses quoi</p>
		B89 (572-573) : Moi mon projet professionnel c'était surtout sur l'accompagnement des pathologies chroniques et notamment l'oncologie donc du coup j'ai pu faire mon stage dans le service d'oncologie
		B89 (583-588) : Et donc du coup moi ça m'a offert la possibilité de découvrir vraiment c'que c'était l'oncologie parce que j'en avais jamais fait et euh de m'rendre compte que (...)c'était vraiment là mon projet professionnel j'en ai discuté avec les infirmières et avec la cadre de santé
		B89 (609-612) : quand on amène des candidatures dans un établissement on fait des souhaits de postes mais souvent, enfin ça peut arriver que ce soit pas réalisé quoi, là ils nous connaissent, ils

		nous ont vu en stage, ils nous on vu travailler et en disant euh « Ecoutez moi si dans 6 mois vous avez une place j'aimerais bien que vous considériez ma candidature enfin là j'veux dire ils le savent ils l'ont entendu,
		B38 (263-265) : dans notre cas à nous, là on a su au départ c'qui y avait comme services dans l'établissement donc on peut aussi émettre des souhaits par rapport à notre futur projet professionnel, et qu'est du coup beaucoup plus entendu et euh...

GRILLE DE SYNTHESE : MOTIVATION DE L'ETABLISSEMENT DE SANTE SELON L'ETUDIAN(E)

SOUS THEME	ENTRETIEN N° 1 ANNA	ENTRETIEN N° 2 BARBARA
Modalité de recrutement	A13 (58) : Et c'est fonction aussi surtout de ce que veut l'employeur	
	A 18 (81-82) : certaines cliniques avaient comme conditions, que nous ayons validé toutes nos unités dans les conditions d'enseignement au moment du postula donc pour postuler il fallait avoir validé toute sa 1ère et sa 2^{ème} année euh...voilà...Et avoir moins de 26 ans car c'est la Loi.	B 20 (155-159) : y a le ressenti par rapport à l'entretien d'embauche, donc euh ça après j'peux pas parler à la place de l'employeur, mais bon, y a tout ce qui va être motivationnel ? Postures euh je suppose. Euh l'entretien en tant que tel, et de l'autre part y a, si jamais la balance est un peu juste entre 2 personnes par rapport aux motivations et par rapport à l'entretien, euh...c'est le..le dossier scolaire le meilleur qui sera prit.
	A 23 (97-100) : très bons vendeurs à vouloir vraiment nous faire venir, Très agréables (...) très ancrés sur leurs positions, très ancrés sur leurs critères, très sélectifs euh... non ! J'veux pas d'ça pas d'ça pas d'ça...c'est hors de question c'est même pas la peine d'envoyer vos dossiers, vraiment très sélectifs.	
		B 22 (162-165) : mais y a certaines cliniques qui précisent avant de faire les lettres et les courriers, euh...de, que par exemple si y a un certain nombre de rattrapages c'est même pas la peine de postuler chez eux. Donc euh, même si y en a un seul c'est même pas la peine non plus de postuler.
Intérêt institutionnel	A19 (84-86) : j'pense qu'ils veulent un retour sur l'investissement enfin ils veulent mettre le plus de chances possibles pour eux d'avoir vraiment un	B6 (40-44) : certaines ont expliqué que tout coup ça permettait d'avoir euh justement d'obtenir un contrat dans la clinique et, euh... d'avoir

	<p>infirmier diplômé et qu'ils aient formé qui connaissent leurs cliniques et mettent après à disposition pour le nombre de mois dus,enfin moi j'serais patron de clinique j'réfléchirais comme ça</p>	<p>une bonne connaissance de l'établissement et que du coup une fois diplômée euh, on a la connaissance des valeurs de...de la, de l'établissement de celui qui nous embauche. Que pour eux finalement euh c'est quelqu'un qui connaît l'établissement, qui va savoir le fonctionnement de la clinique, les valeurs.</p>
	<p>A71 (302-306) : Euh...déjà j'pense que...euh...ça leur fait 4 semaines pour nous faire travailler en tant qu'aides soignantes, c'est un p'tit avantage mais j'pense que c'est pas négligeable; euh...ensuite une fois qu'on est diplômée ils sont sûrs d'avoir quelqu'un pendant 11 mois et quelqu'un qu'on peut former enfin ils n'iront pas mettre de doublon dessus. Quelqu'un qui sera à l'aise dans la clinique déjà directement. Euh...quelqu'un qui aura tourné sur plusieurs postes déjà, même en tant qu'étudiante mais quand même et qui sera plus où moins apte à travailler dans plusieurs services puis surtout quelqu'un qu'ils mettent où ils veulent. Enfin aussi et surtout quelqu'un qu'ils mettent où ils veulent aussi, surtout, où ils veulent parce qu'on n'a pas forcément toujours le choix de son futur poste</p>	<p>B6 (44-49) : Que si ça fonctionne bien du coup pendant l'apprentissage, que ça fonctionnera potentiellement bien euh en tant euh en tant que jeune diplômée et future professionnelle Que si ça fonctionne bien du coup pendant l'apprentissage, que ça fonctionnera potentiellement bien euh en tant euh en tant que jeune diplômée et future professionnelle</p>
		<p>B7 (51-57) : là c'est d'un point de vue professionnel, c'est-à-dire qu'on est moins perdue euh...moins perdue en arrivant sur le terrain, on connaît déjà les, enfin on est connu du coup des professionnels qui sont sur la clinique et nous aussi qu'on connaît la structure, donc j'pense on est plus efficient plus rapidement (...) Que le temps d'adaptation quand on arrive dans le service est moins long quand on est apprentie parce que justement on a une connaissance déjà qui est beaucoup plus approfondie sur le lieu que quand on est jeune diplômée</p>
		<p>B 77 (496) : voilà dans le sens ou du coup, la personne va connaître l'établissement, les....j'me répète j'suis désolée</p>
		<p>B 78 (499-510) : du coup voilà enfin l'intégration au sein de l'établissement soit beaucoup plus facile, une fois, une fois le diplôme en poche quoi, entre guillemets, que aussi du coup ils n'ont pas beaucoup, pour moi la démarche de faire les entretiens (...) pour tous les professionnels et les futurs professionnels qui vont avoir leurs diplômes donc (...) du coup y a une démarche de moins à faire par rapport à ça au moins du coup il reste juste à réenclencher le contrat auprès de la, auprès de l'établissement, euh,et pas à faire des entretiens etc..(...), c'est d'avoir quelqu'un de confiance (...), ils savent que coup ils connaissent la personne qu'ils vont</p>

		embaucher, ils peuvent lui faire confiance si ça c'est bien passé et euh, du coup ils ont une connaissance, finalement ça fait un peu une grosse période d'essai quoi
		B 81 (520-529) : les périodes d'essais (...) peut-être qu'il y a un aspect financier de côté-là aussi (...), j'pense que globalement c'est ça quoi, c'est....embaucher quelqu'un qu'ils connaissent c'est euh,c'est pareil j'trouve pas le bon mot, euh...mais du coup lui apporter aussi des valeurs qui, qui veulent....par lesquelles ils veulent que euh, enfin par lequel la clinique veut véhiculer en fait, et donc du coup la personne va être formée à ça pendant longtemps, c'qui veut dire qu'une fois diplômée elle gardera ses valeurs là, et elle gardera les valeurs de la clinique et qu'elle veut que la clinique où l'établissement veut véhiculer hum...par rapport à, par rapport aux images enfin j'veux dire les images des établissements sont hyper importantes aussi,
Besoins institutionnels	A 72(309-311) : j'pense aussi qu'on sera gentiment orienté vers un poste... Donc par exemple, j'prends l'exemple d'un des apprentis de cette clinique, euh... ça fait plusieurs fois que la directrice lui fait sous entendre qu'il irait au bloc alors qu'il en a pas du tout envie d'y aller et qu' il lui a dit	

GRILLE DE SYNTHESE : ACCOMPAGNEMENT DE L'APPRENTISSAGE SUR LE TERRAIN DE STAGE

SOUS THEME	ENTRETIEN N° 1 ANNA	ENTRETIEN N° 2 BARBARA
Connaissance de l'établissement	A5 (29) : ça m'a d'autant plus intéressée que le fait de faire tous mes stages dans la même structure	
Connaissances des personnels	A 28 (118-121) : vu que j'fais des semaines en tant qu'aide soignante et en général je ne fais pas toute la semaine dans le même service on bouche un peu les trous vu que c'est ponctuel j'vais tourner dans pas mal de services les équipes on s'croise on s'recroise, on se renseigne des patients et du coup j'commence à connaître pas mal de monde dans les cliniques et c'est très très agréable	

Positionnement professionnel de l'étudiante	A 28 (121-122) : Comme quand j'suis en tant qu'aide soignante j'suis en tant que collègue, et quand j'suis en tant qu'étudiante j'suis en tant qu'étudiante mais j'suis en tant que ex collègue aide soignante et future collègue infirmière	B52 (364-367) : C'est pas un métier qui comporte pas de risques euh bien au contraire, et on peut pas dire à quelqu'un « bon ben ça va aller » sur le terrain y a des, y a beaucoup trop de conséquences et ça peut pas se passer comme ça quoi , et c'est pour ça que j'dis « heureusement qu'on fait pas ça.
	A 30 (127-129) : par exemple quand j'suis en tant qu'aide soignante euh...il arrive que quand il y a un soin qui sort un peu de l'ordinaire « ah ben viens voir ça car tu le verras pas souvent » parce qu'ils savent que j'suis en formation d'infirmière donc euh...J'peux poser des questions comme si j'étais étudiante infirmière bien sûr j'fais pas les actes d'infirmière parce que c'est illégal mais...	B53 (374-377) : Mais euh, personnellement j'trouve que c'est le niveau d'exigence qui est intéressant dans le sens, où justement c'est ça qui va faire que, plus on est exigeant et dans mon cas, plus on va voir pour retrancher ses limites et on va dire « bon ben voilà faut que je pousse un maximum pour que ce soit nickel et que le patient du coup ait une prise en charge optimale à tous les niveaux quoi
Curiosité intellectuelle	A 31 (131-132) : J'peux poser toutes les questions j'peux assister à tout ce que je veux voir tant que mon travail d'aide soignante est fait enfin j'peux enfincontinuer ma formation pendant mes heures de travail ou presque	
	A 32 (134-136) : j'me dis que si j'étais aide soignante et pas étudiante infirmière et bien j'aimerais bien pouvoir poser des questions et assister à des examens qui sortent de l'ordinaire aussi donc euh...j'pense que si y avait d'autres d'aides soignantes qui étaient ben y en a d'ailleurs mais...si j'étais pas étudiante infirmière vu que j'étais curieuse quand même ben j'pense qu'ils me laisseraient quand même à partir du moment où le travail est fait	
Implication professionnelle		B90 (591-595) : Enormément, soit au niveau technique que j'étais sur le plan enfin, duquel j'étais très j'avais des lacunes on va dire parce que les infirmières du stage où j'étais m'ont pas offert cette possibilité là, donc là au niveau technique j'ai pu m'améliorer grandement, euh, sur le point de vue ben de relationnel, parce que c'est un service où le relationnel est énorme et du coup euh, donc là c'est pareil on voit aussi différentes choses, j'ai pu aussi m'impliquer dans des démarches de soins palliatifs
Statut EIDE-apprenti /AS		B36 (224-225) : Personnellement moi ça n'me pose pas de problèmes dans le sens où euh, du coup les professionnelles sur le terrain savent que on est apprentie et encore étudiante
		B 36 (226-230) : Ils savent que du coup ben voilà on est aides soignantes et du coup la limite est très bien faite, enfin j'veux dire y a pas, j'ai pas ressenti du tout de soucis par rapport à ça enfin...même

		euh quand on revient étudiant-infirmier après avoir travaillé en tant qu'aide soignante ça ne pose pas du tout de soucis au niveau des défis euh d'à partir du moment où on a bien expliqué la différence entre les deux , personnellement moi j'ai pas du tout ressenti de difficultés par rapport à ça
		B52 (361-362) : Ben parce que c'est pas parce qu'on est apprentie dans un établissement que on doit être favorisée par rapport au reste euh, j'veux dire le professionnalisme ça marche pas comme ça dans l'ensemble
négociation	A 14 (61-62) : En fait ? euh, c'est le fait que...on peut choisir un peu nos derniers stages , en faite euh.. dans mon cas à moi ça a été elle nous a reçu, avec une autre des étudiantes	B50 (336-337) : Alors ça dépend dans le sens où le stage de base est défini enfin après c'est vrai que ça dépend de la structure
	A15 (64-65) : La directrice de la clinique..... Enfin voilà, elle nous a reçu dans son bureau, elle nous a dit « voilà pour tel stage j'ai des places dans tel service , tel service, tel service, vous avez après les places là là là là... qu'est-ce que vous voudriez ? Dans quel ordre ? Euh... et on a pu faire nos demandes »	B50 (338-340) : on peut vous mettre en stage ici pour que vous arriviez à progresser dans ce domaine là donc dans ce cas là les stages étaient fait en fonction de, de cette dimension là si j'peux dire
	A 15 (67-68) : dans la clinique dans laquelle je suis ils sont relativement arrangeant pour trouver en même temps des stages qui nous plaisent, et des stages qui peuvent nous apprendre forcément des choses	B50 (340-342) : dans l'établissement où je suis embauchée actuellement euh, les lieux de stage sont fait d'abord par rapport au type de stage qu'il nous reste à faire, et ensuite en fonction de nos souhaits de professionnalisation
	A 79 (350-351) : j'ai fait 10 stages qu'en chirurgie orthopédique c'était bien mais, c'était 10 semaines, et là j'ai pu un peu plus le couper c'est-à-dire que j' vais aller 1 semaine en chimiothérapie, ma dernière semaine, ça je l'ai négocié avec ma directrice de soins et elle à dit « oui »	B 41 (285-286) : après je sais que voilà justement y a des alliances qui sont faites avec des...d'autres établissements mais qui sont indirectement reliés quand même à la structure de base enfin...à l'établissement
	A79(353-354) : et on a des possibilités d'aller passer des journées pendant notre stage avec différents professionnels , pour voir ce qu'ils font, J'ai déjà passé une matinée avec la stomathérapeute, j'retourne jeudi passer la journée avec elle, Mumm...voilà mais ça les étudiants qui ne sont pas apprentis ont les possibilités de le faire aussi donc.	B41 (287-289) : ça c'est-à-dire que l'établissement où je suis employée ne propose pas de psychiatrie en tant que telle sauf qu'ils sont rattachés à un autre établissement qui lui fait de la psychiatrie et dans ce cas là j'ai pu aller en stage dans cet établissement là
		B38 (263-265) : dans notre cas à nous, là on a su au départ c'qui y avait comme services dans l'établissement donc on peut aussi émettre des souhaits par rapport à notre futur projet professionnel, et qu'est du coup beaucoup plus entendu et euh...
Evaluation / bilan / Ajustement de	A 15 (65-66) : Donc pour le premier stage c'était relativement libre , après pour le second ça c'est axé en fonction enfin ça c'est décidé en fonction des	B51 (351-359) : Personnellement pour moi je pense que ça change rien dans le sens où on reste étudiant et qu'on a encore des choses à

compétences à acquérir	améliorations que j'avais à approfondir	apprendre et si quelque chose n'est pas acquis c'est pas parce qu'on va être apprentie et qu'on va potentiellement être collègue avec eux, les infirmières qui nous évaluent qu'elles vont mettre acquis sur la feuille . Et qu'elles vont dire « voilà euh, bon écoutes c'est vrai qu't'es apprentie bon allez j'te mets bien » non ça marche pas comme ça pour moi c'est exactement la même chose l'évaluation et en termes de compétences et d'activités, c'est exactement la même dans la formation initiale, globale enfin et heureusement
	A 48 (179-181) : on est tout le temps avec la même infirmière, régulièrement j'avais lui demander des bilans , et de toute façon en général les infirmières avec qui j'ai travaillé dès le début c'était, elles me disaient au fur et à mesure dès que ça allait pas quand je faisais un soin en sortant de la chambre « tiens ça c'est bien, ça c'était pas bien »	B50 (343-345) : si jamais y a des lacunes qui apparaissent où qui sont exposés dans c'cas là ils peuvent nous proposer justement des passerelles pour pouvoir s'améliorer à certains niveaux .
	A 48 (181-182) : Et euh.. mi stage bilan, quart de stage bilan sur des stages de 10 semaines. Mais quand même en général j' suis fixée avec la référente de l'étage une date, où j'avais lui présenter : une démarche, une planification et un bilan des soins	B55 (391-397) : euh chaque jour j'avais une feuille , sur laquelle on notait euh les actes qui avait été pratiqués euh, oui c'est ça, les activités, les compétences, enfin c'qu'avait été fait dans la journée et, un commentaire systématique à côté en disant : « est-ce que ça va ? Est-ce que ça va pas ? Sur quel point il faut travailler ? » Et signé par la personne qui a été le plus présente avec nous et qui nous a évalué sur le terrain. C'qui permet au final de faire la synthèse sur la globalité du stage , à savoir, qu'est-ce qui a été fait ? Comment ça va ? Qu'est-ce qui va pas ? Qu'est qui va ? ...etc et de voir aussi des personnes qui nous on encadré du coup si jamais y a un approfondissement à faire sur tel ou tel point
Tutorat / encadrement	A17 (74-77) : enfin on se sert de nos précédents bilans en fait. Donc oui on se sert du portfolio et en fonction de nos... des axes d'améliorations c'est exactement c'est l'axe d'amélioration du portfolio qu'est-ce qu'il y a dedans, quels stages peuvent permettre de travailler ça et c'est comme ça qu'ils choisissent mon stage suivant	B 9 (82-85) : Et sur le terrain de stage au niveau des professionnels en tant que tel euh, au niveau infirmier ben c'est c'que j'vous disais tout à l'heure c'est vraiment le côté le fait d'être, très encadré euh dans l'objectif d'être future professionnelle et future collègue enfin...
	A 46 (173-176) : j'suis calée pour suivre toujours une même équipe et quand c'est pas le cas je négocie pour être toujours sur le roulement de la même équipe, donc j'fais les mêmes roulements qu'une équipe, euh...donc j'ai les mêmes plannings qu'eux et du coup j'suis toujours avec la même infirmière et la même aide soignante	B 9 (82-85) : Ils viennent nous voir plus régulièrement en nous demandant « comment ça se passe ? » et euh...Et notamment moi sur mon dernier terrain de stage c'est vrai que du coup la cadre était très présente dans le service
		B56 (410-412) : enfin avant déjà l'entretien j'avais fait un bilan avec la cadre de santé et les infirmières par rapport aux objectifs de stage , qui nous ont parlé justement d'orienter un peu l'entretien par rapport à ça pour savoir ce qui a été effectué, pourquoi ça n'a pas été effectué

Tutorat / encadrement : disponibilité		B56(406-409) : les infirmières c'est souvent très difficile parce que elles ont autres choses à faire que d'venir euh, que d'avoir le temps en fait de prendre , car souvent les entretiens durent en fait très longtemps enfin ça dure 1h – 1h30 des fois 2h . donc elles ne peuvent pas se détacher 2h pour venir euh, pour venir faire l'entretien du stage,
Exigence des professionnelles		B53 (369-372) : Ca par contre euh, en terme euh, ça peut arriver euh justement par rapport au fait qu'on sera futures collègues dans le sens ils vont se dire « bon ben voilà si demain elle vient travailler avec moi j'veux qu'elle soit calée à tel et tel niveau, pour que elle soit entre guillemets au TOP euh, avec moi quoi, et une bonne professionnelle sure , dans le lieu du stage spécifique et qu'elle connaisse le maximum de choses ».
		B65 (451-452) : le fait qu'on soit peut-être future professionnelle fait que euh justement c'est qu'on parlait tout à l'heure, les exigences vont être plus importantes , et qu'on a statut qu'est parfois un peu compliqué
Acteur de formation	A 41 (158-160) : j'ai toujours été apprentie dans cette clinique euh...après...non enfin dans l'encadrement non je n'sais pas. Oui j'ai un très bon encadrement mais euh...enfin j'le provoque un peu aussi parce que je le demande, j'suis demandeuse de bilans, j'me remets en question le plus souvent possible euh... donc j'suis assez demandeuse d'encadrement donc	
Maitre de stage	A 45 (169-170) : oui en fait ça change à chaque terrain de stage , je sais que la référence euh...c'est ma tutrice sur le papier si j'ai un problème c'est la directrice des soins , euh...faudrait que j'aïlle voir, parce que...	B54 (381-382) : là dans c'cas là le maître de stage, va être le cadre de santé , et le tuteur de stage une des infirmières ,
	A 46 (172-173) : la clinique fonctionne avec un cadre en faisant fonction de cadre euh... par étage, qui est censé être mon tuteur avec qui j'vais faire mon bilan avec le professeur qui va venir me voir mais, j'suis calée pour suivre toujours une même équipe	B54 (384-387) : c'est que du coup le tuteur de stage va être plus présent normalement au niveau de l'encadrement et va permettre de faire la synthèse de tout l'encadrement de l'ensemble des professionnelles qui vont nous avoir encadré et du coup ça va permettre de faire le lien avec le cadre de santé qui lui aussi va réaliser l'évaluation, donc le maître de stage
	A47(177) : Alors du coup c'est l'infirmière qu'est ma tutrice , enfin ma référente enfin j'm'en rappelle plus trop comment ça s'appelle mais	B54 (387-388) : et ça fait une collaboration justement avec tous les professionnelles qui vont nous avoir encadré sur le terrain
Collaboration / Même équipe : avantages	A 50 (189-191) : J pense que c'est à double tranchant , euh...d'une part parce que là euh...la clinique de (X). Elle fonctionne sur un binôme « infirmière aide soignante » et du coup euh... on travaille en équipe de trois et c'est intéressant alors que j pense que dans une clinique qui ne	B90 (596-598) : la collaboration avec l'ensemble de l'équipe qui aussi dans ce service là est énorme , et euh...Et puis la collaboration avec l'équipe infirmières plus spécialement et les médecins quoi.

	travaillerait pas en binôme je s'rais tout le temps avec que l'infirmière alors que là y a vraiment un travail d'équipe	
	A 51 (202-204) : ben le fait d'être tout le temps avec la même équipe ben ça m'aide énormément parce que...parce qu'ils me connaissent parce que du coup euh... Elles ont confiances en moi du coup ça m'aide à prendre des initiatives, à m'organiser comme je veux et...enfin comme je veux et comme il convient de le faire.	
	A 57 (222-224) : ça fait un an que j'travailles enfin depuis le début de l'année j'tourne tout le temps avec à chaque fois la même infirmière mais c'est pas du tout réducteur étant donné que y a un échange et puis du coup après on en parle entre nous, Avec les autres infirmières et puis...donc c'est intéressant.	
Collaboration / Même équipe : limites	A 50 (193-196) : quand j'disais que c'était à double tranchant j'pense qu'en début de formation c'est intéressant de tourner avec plusieurs infirmières parce qu'on voit différentes méthodes, c'est là qu'on s'fait ses modèles, c'est anti-modèles et j'pense que c'est très intéressant du coup de tourner avec différentes infirmières mais vraiment en début de formation, j'pense qu'en début de formation sur des stages techniques c'est intéressant parce qu'on voit toutes les méthodes,	
	A 50 (196-198) : et plus on avance dans la formation et plus on est censé prendre des responsabilités et d'initiatives et plus j'pense que c'est délicat de changer régulièrement d'infirmières euh...Parce que euh...à chaque fois qu'on change d'infirmière on est obligé de refaire ses preuves de reconquérir la conscience,	
	A 51(202-203) : la personne avec qui on travaille et euh... pour prendre confiance en soi c'est pas facile j'trouve parce qu'on va faire les choses d'une manière et l'infirmière va dire « ah non c'est pas comme ça » Elle nous a appris cette méthode la veille j'trouve que c'est pas toujours évident	
Reconnaissance professionnelle		B9 (91-92) : c'est vraiment se sentir intégrée à l'équipe euh vraiment enfin, même presque pas des fois en tant qu'étudiante mais vraiment en tant que professionnelle
		B90 (599-600) : Et ça c'est pareil, c'est enfin j'veux dire c'est gratifiant d'être considérée voilà vraiment plus qu'en tant enfin, plus qu'au niveau du statut étudiante que d'être vraiment voilà, potentielle future, Future collègue ça, et ça c'est génial quoi

Remise en question des professionnelles	A 54 (211-212) : j'ai tourné avec la même infirmière à chaque fois j'suis tombée avec des personnes euh...qui étaient très enclin à la discussion et à la remise en question de leurs pratiques	B9 (95-99) : « Si demain j'vous prends dans mon service qu'est ce que vous aimeriez voir changer pour que ça soit amélioré ? » etc... Et du coup ça donne une considération beaucoup plus importante en tant que... J'trouve en tant que future professionnelle parce qu'on sait que, qu'on est pas uniquement étudiant et qu'on sait qu'on va être là vraiment comme professionnelle , enfin c'est dans ce sens là que j'entends la professionnelle... la p r o f e s s i o n n a l i s a t i o n
	A 57 (219-222) : chaque fois que j'ai eu des doutes sur des méthodes de faire où j'comprenais pas leurs méthodes de faire bon faut prendre des pincettes mais faut le faire avec tact mais à chaque fois c'est passé on a pu avoir des échanges et c'est souvent très constructifs même souvent très constructifs, parfois il me disait « ah ben c'est vrai moi j'l'ai pas appris comme ça, j'vais t'montrer comment j'ai appris puis tu vas me montrer comment t'as appris » et on comparait les 2 méthodes	B36 (224-225) : Personnellement moi ça n'me pose pas de problèmes dans le sens où euh, du coup les professionnelles sur le terrain savent que on est apprentie et encore étudiante
	A 54 (213-214) : alors que euh...qui y a des personnes qui vont même craquer où pas avoir l'intérêt d'en parler parce que c'est comme ça qu'on fait et c'est comme ça qu'elles ont appris	B 36 (226-230) : Ils savent que du coup ben voilà on est aides soignantes et du coup la limite est très bien faite , enfin j'veux dire y a pas, j'ai pas ressenti du tout de soucis par rapport à ça enfin...même euh quand on revient étudiant-infirmier après avoir travaillé en tant qu'aide soignante ça ne pose pas du tout de soucis au niveau des défis euh d'à partir du moment où on a bien expliqué la différence entre les deux , personnellement moi j'ai pas du tout ressenti de difficultés par rapport à ça

GRILLE DE SYNTHESE : ACCOMPAGNEMENT DE L'APPRENTISSAGE PAR LE FORMATEUR REFERENT

SOUS THEME	ENTRETIEN N° 1 ANNA	ENTRETIEN N° 2 BARBARA
Connaissance réforme	A59 (230-231) : c'est Mme (Y), elle découvre la réforme alors que nous ça fait déjà 3 ans qu'on explique à tout le monde., Sur le terrain , donc si à l'école en plus faut qu'on explique à notre prof	
	A59 (232-233) : j'remets pas du tout en doute ses compétences mais là pour la formation d'apprentissage sur l'ancienne réforme elle était peut-être très bonne mais là sur la nouvelle réforme , en tout cas, pour moi personnellement elle m'apporte pas c'que j'attendrais d'un prof référent	

	A61 (237) : Les conditions pour avoir son D.E, pour les rattrapages, pour les stages euh...en faite qui soit au courant des choses tout simplement	
professionnalisme	A61 (240-242) : j'veux pas trop rentrer là-dedans mais ça fait peut-être longtemps qu'elle pas été sur le terrain apparemment c'est une infirmière de psychiatrie plus, qui a plus travaillé en psychiatrie du coup c'est vrai quand on rencontre des professionnels et qu'on présente des démarches de soins euh...c'est tout à fait normal mais y a certains domaines qu'elle maîtrise plus vraiment euh... Sur lesquelles ses critiques sont pas toujours pertinentes et du coup c'est pas très constructif	
Lien privilégié terrain/IFSI : limites	A64 (252-255) : Et alors d'ailleurs ce concept je comprends pas trop l'intérêt parce que finalement la formation en apprentissage , d'abord un référent sur la formation en apprentissage c'est très bien pour toutes les questions, mais ça reste une étudiante infirmière en stage dans un service donc pourquoi ça serait pas les professeurs référents du service ? Enfin les formateurs référents du service ? qui connaissent les services , qui connaissent les professionnels plus où moins, où du moins qui connaissent les spécialités enfin j'vois pas l'intérêt	B38 (245-248) : La différence majeure euh... Y en a plusieurs , euh... La 1^{ère} déjà on fait partie d'un groupe à part au niveau de la promotion c'est-à-dire qu'on était avant classée par type de référence au niveau moyen au sein de la promotion et euh...Et que là maintenant on a un groupe à part, apprentie , avec des personnes que l'on côtoyait pas forcément avant qui
	A64 (256-257) : quand c'est un problème de stage où même pour faire une régularisation de stage euh... j'trouve que ça serait tout aussi intéressant d'avoir le professeur référent du de la spécialité où du service	B38 (248-250) : mais du coup ça met un peu à l'écart au niveau de la formation, la promotion dans le sens où y a un groupe particulier apprenti y a une formatrice référente apprentie et euh
	A65 (262-263) : sur les visites de terrains de stage j'suis pas sûre qu'elle fasse grand-chose d'autre que n'importe quel formateur fait avec un autre étudiante qui est pas en apprentissage donc euh...c'est pour ça que j'vois pas trop l'intérêt que ce soit cette personne là qui soit sur les terrains de stages	B38 (250-255) : Même dans le cadre euh des cours où des évaluations on a une feuille d'émargement à part , en disant « ben voilà vous êtes apprenties vous devez signer on doit rendre des comptes à l'employeur pour dire que vous étiez en cours donc vous, vous êtes à part et y a des fois où euh, ça nous est arrivé là pour les évaluations euh...et donc du coup, les 18 apprentis des fois on sait pas trop où ils sont parce qu'ils apparaissent plus du coup eux sur la liste d'émargement classique, au milieu des autres, et on est à part donc.Ca déjà c'est une différence
Lien privilégié terrain/IFSI : avantages	A65 (260-262) : être tous regroupés en tant qu'apprentis dans le même groupe de référence pour les régularisations de stages tout ça j'trouve ça très intéressant, parce qu'effectivement c'est une voie un peu différente de la formation et c'est intéressant de partager nos expériences	B8 (61-64) : Euh...Au départ moi du coup euh, j'recherchais d'une part, moi y'avait le côté professionnalisant de la formation en apprentissage c'est-à-dire tout le suivi qui est du coup plus approfondi quand on est en apprentissage parce qu'on a une formatrice qui est dédiée euh, uniquement à ça, qui connaît ça et euh...des suivis individualisés qui sont plus longs
		B38 (255-260) : Ensuite euh la différence, ben du coup c'est quand

		on cherche à savoir nos stages en avances par rapport aux autres aussi parce que c'est mis en place normalement au début de l'apprentissage vu avec le directeur des soins et les cadres de service euh, de l'établissement euh... Avec lesquels on peut émettre, enfin dans mon cas où j'ai pu émettre des souhaits par rapport aux terrains de stage qui nous restait à voir où pas, et lesquels que l'on aimerait se voir privilégier et donc, déjà ça c'est pareil pour moi ça c'est une grosse différence, un gros avantage
Accompagnement personnalisé : individualisé	A 66 (267) : j pense que le professeur il devrait vraiment être là pour le côté euh... évaluation, pas le côté euh...présenter une démarche de soins	B9 (78-82) : La formatrice est dédiée à l'apprentissage donc elle connaît les formations en apprentissage elle va faire un suivi plus long que pour les autres apprenties en retour de stage , c'qui nous permet du coup justement d'avoir ce retour et cette analyse plus profonde par rapport aux stages et du coup de nous remettre en question où pas par rapport aux lieux de stages et ça enfin, j'trouve que c'est intéressant par rapport à ça
		B11 (103-106) : Y a une demi-heure normalement de suivi euh...en retour de stage là, il y a une heure qui permet vraiment d'approfondir les compétences qui ont été évaluées en stage , les... actes évalués en stage, le ressenti du coup par rapport au stage qui va être beaucoup plus important dans le sens où, euh on effectue tout nos stages dans la même structure
	A 66 (2268-269) : Est-ce que vous prenez confiance en vous ? Est-ce que ça se passe bien avec les équipes ? Combien de patients vous êtes en prises en charge globales ? Moi c'est plus de ça dont j'ai besoin	
Ecoute active	A66 (271-272) : j'trouve que parfois quand le formateur vient et qu'il nous demande de présenter une démarche alors que tous les soirs on rentre en pleurant après notre stage alors ben ça m'est pas arrivée, je cite un exemple j'dramatise mais j'trouve que c'est plus un pilier euh... Enfin j pense que ça devrait plus être un pilier pour en parler , pour euh... parler de notre ressenti sur la formation en fait	

GRILLE DE SYNTHESE : ENGAGEMENTS LIES AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

SOUS THEME	ENTRETIEN N° 1 ANNA	ENTRETIEN N° 2 BARBARA
Contrat apprenti	A7 (38-39) : Ben en fait, quant on nous a présenté l'apprentissage les clauses du contrat c'est « vous faites tous vos stages dans l'entreprise , vous êtes payés, le CFA vous paye votre formation et vous nous devez un certain nombre de mois de travail une fois diplômés »	B14 (129-132) : y a certaines structures qui vont dire à la base « ben voilà aujourd'hui vous êtes apprentis chez nous on vous finance demain vous êtes professionnels , euh par contre en contre partie du financement et de la formation qu'on va pouvoir vous apporter vous nous devez tant d'années au sein de la structure
Contrat salarié	A7 (39-41) : Et on leur doit aussi des semaines en tant qu'aide soignante étant donné que, que c'est un contrat d'apprentissage donc on n'est considéré comme salarié donc on n'a droit qu'à 5 semaines de vacances	B28 (191-192) : Euh...Du coup, quand on est embauchée en tant qu'apprentie on doit à la clinique où à l'établissement qui nous embauche, 7 semaines à 35 heures en tant qu'aide soignante . Donc euh, c'est ça le travail à fournir
adaptation	A10 (50-52) : mon employeur ça l'arrangeait et moi ça m'arrangeait aussi, ça m'a fait commencer mon contrat début juillet , euh...Il a commencé par 2 semaines de vacances , Après j'ai fait 2 semaines en tant qu'aide soignante j'ai enchaîné sur ma rentrée scolaire, donc il me restait plus que 2 semaines de travail à leur faire : une à Noël et une que je vais faire à Pâques aussi, cette année. :	B12 (112-117) : euh si jamais euh... ça se passe pas bien c'est-à-dire que du coup euh tant du point de vue de l'établissement que de notre point de vue à nous, si jamais ça se passe mal ça remet en cause beaucoup de choses c'est-à-dire que ça va remettre en cause du coup l'aspect financier d'une part et euh le vécu dans l'établissement parce que comme on est tout le temps dans le même endroit forcément ça véhicule... Une image qui est, enfin euh...une image différente et puis même après ben du coup pour le contrat futur quoi, Ça va aussi changer des choses.
Respect du contrat	A82 (363-364) : moi étant donné que j'ai signé un engagement, les limites c'est que au pire j'pars au bout d'un an , c'est toujours une année avec quelqu'un qui a été formé dans les murs,	B14 (132-135) : A l'inverse qui y a d'autres structures qui vont vous dire ; « ben voilà on vous prend chez nous, on vous pose pas du tout de...de contrat à la sortie obligatoire par contre c'est un contrat moral, si vous venez chez nous ça serait bien que vous vous engagiez à venir travailler chez nous après, mais c'est pas obligatoire » ;
aspect légal	A85 (3380-382) : Parce qu'on est salarié et que du coup nos heures de présence de cours sont un peu comme des heures de présence au travail, et si on va pas en cours c'est compter comme une absence du travail . Et si on est absent du travail faut un justificatif euh valable euh...ben voilà aux yeux de la Loi et du code du travail j'sais plus quoi c'est comme ça	B28 (193-195) : du coup avec le nouveau référentiel on a 12 semaines de vacances par an et pour qu'on ait nos 5 semaines de congés payés comme un salarié classique, il reste 7 semaines à 35 heures à travailler en tant qu'aide soignante.

	A87 (386) : Ouais un arrêt de travail où alors un certificat médical où alors les clauses de la convention collective, décès d'un proche, voilà c'est ça...	
honnêteté	A92 416-420) : Ah oui j'pense...pour les gens qu'ont pas, pour les gens à qui on a promis X ou Y choses, une fois le contrat signé et plus personne si y pas d'engagement, ben j'pense qu'après c'est à chacun de juger en son âme et conscience euh...Si, il pense que le contrat a été respecté il reste, s' il pense pas, il part et puis voilà il vit avec ça et c'est comme ça euh... moi je sais que même si j'avais pas signé d'engagement moral d'une part, parce que ça m'arrange personnellement de rester sur la ville, et , d'autre part parce que, parce qu'ils ont jusqu'à présent très bien tenus leur part du contrat et j'ai tenu la mienne aussi voilà quand une expérience se passe bien tout va bien...c'est très bien	
limites		B32 (204) : La contrepartie de l'apprentissage et du financement j'ai envie de dire
	A74 (315-324) : quand on a eu notre présentation de l'apprentissage, le Directeur de l'IFSI nous a tous reçu avant, donc une p'tite demi-heure avant le directeur de l'établissement, du coup pour nous expliquer un peu l'apprentissage avant. Euh...Sauf qu'il nous a expliqué que les établissements n'avaient pas droit de nous faire signer une promesse de travail (...) parce qu'effectivement j'suis pas sûre que ça soit très légal , le contrat c'est 2 feuilles de Word signées par les 2 parties certes mais dans le tableau montant dû si jamais je romps mon contrat y a rien d'écrit (....) parce que finalement moi mon engagement c'est à peu près ça , enfin. C'est un peu un engagement, enfin... c'est presque moral mais signé quoi. A82 (365-366) : mais les limites pour ceux qui font pas signer d'engagement c'est de payer une année avec un étudiant avec un parcours, entre guillemet un peu privilégié et que l'étudiant parte à la fin. C'est pas sport mais euh... j'pense qu'y en a qui peuvent le faire donc, j'pense que c'est ça les limites si ça se passe mal, si l'étudiant part, voilà	
Avantage/limites		B71 (476) : oui ça peut être intéressant dans les 2 cas , mais du coup ça peut être une position difficile

GRILLE DE SYNTHESE : FORMATION DE L'APPRENTISSAGE PAR ALTERNANCE

SOUS THEME	ENTRETIEN N° 1 ANNA	ENTRETIEN N° 2 BARBARA
Visite de stage		B56 (404-409) : Euh, c'est un entretien classique entre guillemets, dans le sens ou on a une date de rendez-vous au cours de laquelle on doit présenter normalement si possible du coup, des travaux effectués au cours du stage avec la cadre de santé et les infirmières c'est souvent très difficile parce que elles ont autres choses à faire que d'venir euh, que d'avoir le temps en fait de prendre , car souvent les entretiens durent en fait très longtemps enfin ça dure 1h – 1h30 des fois 2h . donc elles ne peuvent pas se détacher 2h pour venir euh, pour venir faire l'entretien du stage
		B56 (409-410) : donc dans mon cas moi ça a été avec la cadre de santé, la formatrice de l'école et moi-même et euh, là on expose
		B56 (410-411) : enfin avant déjà l'entretien j'avais fait un bilan avec la cadre de santé et les infirmières par rapport aux objectifs de stage , qui nous ont parlé justement d'orienter un peu l'entretien
		B56 (411-415) : avec la formatrice qui peut aussi nous orienter sur les potentialités euh, qu'on pourrait redévelopper dans nos stages , orienter sur les travaux qu'on a fait et puis sur les travaux qu'on a potentiellement à rendre aussi euh, à l'école, faire un point par rapport à ça,
alternance	A83 (370) : C'que j'en pense, ben c'est une formation qui est intégralement en alternance	
	A83 (371-372) : Après la 3^{ème} année c'est différent parce qu'on est quand même beaucoup, beaucoup en stage moins qu'en 1^{ère} année, c'est pas le même rythme d'alternance , sinon sur le principe même de l'alternance euh...j'trouve ça intéressant,	
	A83 (374-375) : j pense pas qu'on puisse former des gens à faire le métier d'infirmier sans faire d'alternance donc que c'est justifié , approprié j pense.....	

GRILLE DE SYNTHESE : LIMITES A L'APPRENTISSAGE

SOUS THEME	ENTRETIEN N° 1 ANNA	ENTRETIEN N° 2 BARBARA
Structure unique		B65 (457-459) : enfin ça, ça peut être des limites à l'apprentissage par contre ; sur le fait que du coup on soit que dans le même établissement et que si jamais y a quelque chose qui s'passe pas bien et que la communication va être un peu rompue entre guillemets, euh comment se repositionner
Apprentie / futur professionnelle		B65 (451-456) : le fait qu'on soit peut-être future professionnelle fait que euh justement c'est qu'on parlait tout à l'heure, les exigences vont être plus importantes , et qu'on a un statut qu'est parfois un peu compliqué dans le sens où si jamais euh, c'est qu'on se disait tout à l'heure si jamais ça se passe pas bien comment ça se passe quoi ? Qu'est ce qui va se passer à ce moment-là ? C'est-à-dire quel va être le regard de la hiérarchie à notre niveau euh, est ce que ça remet en cause du coup c'qu'on a fait avant ? Est-ce que ça remet en cause la future, le futur contrat
Parcours de stage	A68 (368-369) : c'est une autre des conditions pour rentrer en apprentissage fallait avoir parcouru les 4 terrains de stage enfin les 4 types de stage où que ce soit que les types de stage manquant que soit proposé par l'établissement	

GRILLE DE SYNTHESE POINT DE VUE ETUDIANT(E)

SOUS THEME	ENTRETIEN N° 1 ANNA	ENTRETIEN N° 2 BARBARA
Recrutement ets pour apprentissage		B25 (169-172) : Non, non...Mais après euh, moi c'qui m'a dérangé dans cette façon de faire là c'est que du coup on nous a dit « écoutez de toutes façons si vous avez un rattrapage c'est pas la peine de postuler chez nous, euh...Après personnellement moi je pars du principe que, enfin c'est pas parce qu'on a un rattrapage qu'on sera mauvais infirmier plus tard et que j'veux dire une erreur peut toujours arriver

		B26 (174-178) : B26 : Même c'est humain enfin...et euh, après moi j'ai trouvé cette politique un peu élitiste et ils ont pas particulièrement expliqué pourquoi ils ne voulaient pas de rattrapage mais bon...c'était sous-entendu quoi. Donc que voilà, après y a des choses un peu comme ça après y a des cliniques auxquelles ça posent aucun soucis ça dépend vraiment des établissements de base en fait, c'est c'que j'vous disais c'est un problème des mentalités et des établissements qui veulent véhiculer après aux futurs professionnels
Visite de stage Apprentissage		B56 (415-416) : euh personnellement moi j'ai pas vu de grandes différences entre une visite de stage classique et une visite de stage en apprentissage, enfin
interrogation	A75 (326-327) : Voilà ! J'trouve que de ce côté-là du « oh c'est signé vous êtes obligés de rester » quoique que 5 minutes avant y a le directeur de l'école nous dit que c'est illégal. Enfin j'trouve pas ça très...mais bon	B73 : Enfin pour moi y a pas vraiment des limites extrêmes quoi à part voilà si jamais y a une rupture de communication avec l'établissement d'accueil. Qu'est ce qui se passe quoi
	A76 (329) : Ca d vient un peu le jeu des grandes cliniques de (XX) qui viennent se présenter avec leurs conditions inébranlables	
Mots clés	A89 (392-393) : Euh... Contrat, argent, chance , dans le sens c'est une chance, J'prends celui de la chance RIRE euh... long silence, j'dirais bien respect mais c'est un peu pompeux mais euh...	B86 (449-451) : B86 : Ben moi les mots clés que du coup j'apporterais à ça, ça serait la confiance du coup euh, mutuelle entre l'établissement et nous même , euh, l'autonomie qu'on peut développer au sein des stages, la professionnalisation qui est énorme
	A90 (395-398) : A90 : Où plus confiance, enfin confiance et respect ; parce que respect du contrat j'le respecte, eux ils le respectent, effectivement ils me payent , effectivement ils m'encadrent , effectivement ils sont sympas avec moi enfin c'était tellement dans le contrat mais c'est plutôt appréciable, enfin oui respect un peu du statut, du statut d'apprentie	B86 (552-554) : j'trouve finalement qu'ils se relient pas si mal entre eux, dans le sens où la confiance doit permettre de développer une autonomie dans le service et dans les terrains de stage et du coup dans un but de professionnalisation
	A90 (398-399) : ben confiance parce qu'ils nous font confiance en nous embauchant ils se disent qu'on va bien travailler, avoir notre diplôme, qu'on va bien travailler après pour eux, et nous on leur fait confiance en espérant qu'ils vont bien nous former	
Regard à postériori / apprentissage	A91 (404-407) : le tout c'est de réussir à le décrocher et qu'une fois qu'on l'a j'pense que c'est pas enfin.. c'est un peu prétentieux, pas quand on est bon, une fois qu'on là, peu importe mais c'est pas quand on est bon mais si on est investie dans nos études et qu'on a envie de faire ce métier et qu'on	B88 (561) : du coup si c'était à refaire j'le recommencerais

	l'aime bien tout ça euh... le but du jeu c'est vraiment de l'avoir même si les entretiens d'embauche c'est beaucoup de manières beaucoup de... sans mensonges bien sûr mais euh...c'est un peu pas un art mais, ...faut être dans le sens des gens, apprendre, ça prend un peu les entretiens quant on se retrouve devant 3 personnes qu'ont pointé les 3 gros points faibles du dossier et qui nous enfoncent bien là –dessus,	
	A91 (407-408) : Enfin voilà j'pense que vraiment la clé, c'est les entretiens ! Faut pas s'en faire toute une montagne mais faut se préparer	B97(634-635) : Ben j'leur expliquerai que du coup ça permet un suivi et un accompagnement qu'est global et complet à tous les points de vue et après c'est chacun son point de vue
	A91 (409-410) : j'pense que les étudiants qui sont intéressés par l'apprentissage ils ont leur motivation et qu'elles quelles soient ??? c'est les leurs, elles sont respectables	B97 (640-641) : j'pense que chacun à son point de vue mais du coup oui j'expliquerais en quoi pour moi ça avait été des avantages quoi
	A91 (411) : j'pense que j'leur donnerais tous les conseils que j'peux pour les entretiens et pour réussir a décrocher l'apprentissage	
	A91 (411-413) : et peut-être aussi que j'leur dirais quand même que même si ils ne signent pas d'engagement moral et si la clinique a bien respecté ses engagements c'est cool de rester parce que quand même, c'est une chance et que si on crache dessus elle ne sera pas reproposée et voilà !	

REFERENCE ET INDEX

BIBLIOGRAPHIE

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Ouvrages

- Altet, M. 1997, *les pédagogies de l'apprentissage*. Paris : PUF, 128p
- Benner, P. 1995, *de novice à expert, Excellence en soins infirmier*, Paris : Edition Masson, 253P
- Blanchet, A. et Al... 2005, *Les techniques d'enquête en sciences sociales observer, interviewer, questionner*, Edition Dunod, 208P.
- Boucheron, S. 1992, *théorie de l'apprentissage : de l'approche formelle aux enjeux cognitifs*, Paris : éditions d'Hermès, 338p.
- Boutinet, J-P. (sous la dir), Denoyel, N. Pineau, G. Robin, J-Y. 2007, *penser l'accompagnement adulte : ruptures, transitions, rebonds*, Paris : PUF, 369p.
- Carré. P. 2000, *L'apprenance, rapport au savoir et société cognitive*, Paris : Edition Dunod, 212p.
- Chartier, D. 1982, *motivation et alternance*, Edition Mésonance. Imprimerie U.N.M.F.R.E.O Maurecourt, 300p.
- Coudray, M-A, Gay, C. 2009, *le défi des compétences : comprendre et mettre en œuvre la réforme des études infirmières*. Ed Elsevier-Masson. 191p
- Crozier, M. 1993, *motivation, projet personnel, apprentissage* , Paris : ESF Editeur, 143p.
- Donnadieu, B ; Genthon, M ; Vial, M. 1998, *les théories de l'apprentissage : quel usage pour les cadres de santé*. Paris : InterEditions, Masson, 128p
- Fenouillet, F. 2003, *La motivation*, Paris, : Edition Dunod, 120p.
- Fraisse, P ; Piaget, J. 1964, *traité de psychologie expérimentale – apprentissage et mémoire*, Paris : Edition PUF, 339p.
- Geay, A. 1998, *l'école de l'alternance*. Paris : Edition l'Harmattan, , 193p
- Houdé, O ; Meljac, C, 2000, *l'esprit Piagétien, hommage international à Jean Piaget*, Paris, : PUF, 253p.
- L'ABC de la VAE 2009, *sous la direction de Jean-Pierre Boutinet* , Erès édition.
- Lobry, C. 1996-1997, *droit du travail et sécurité sociale*. Edition Castella, 160p.
- Mucchielli, Alex. 1983, *les motivations*, PUF, Paris : collection que sais-je, 127p.
- Nicolas, S. Ferrand, L. 2009, *les Grands courants de la psychologie moderne et contemporaine-histoire documentaire des systèmes et écoles de psychologie*, collection portefeuille, Bruxelles : édition de Boeck université, 211p.
- Nuttin, J. 1980, *Théorie de la motivation*, Paris : PUF, 383p.
- Quivy, R. Campenhoudt, L-V. 1988, *manuel de recherché en sciences sociales*, Paris : Dunod Edition, 271p.
- Peters, R-S. 1973, *Le concept de motivation : horizons de la psychologie* collection dirigée par Roger Mucchielli, Paris, : es éditions ESF, 134p
- Reboul, O. 1980, *Education et formation, qu'est ce qu'apprendre ?* 10^{ème} édition Juin 2011, Paris : PUF, 203p
- Serupia-Semuhoza, E. 2009, *théories de la motivation au travail*, Côte d'Ivoire : Edition l'harmattan, 250p.

Revues

Education permanente N° 172, revue trimestrielle septembre 2007, dossier l'alternance pour les apprentissages situés (1).

Education permanente N° 173, revue trimestrielle décembre 2007, dossier l'alternance pour les apprentissages situés (2).

Maglaive (G), Alternance et compétence, Les Cahiers pédagogiques, N° 260, Février 1991

La revue de l'infirmière : se former comme infirmière en contrat d'apprentissage N° 171 Mai 2011. Françoise Bourgeois, cadre de santé, direction des soins, centre hospitalier Paul-Guiraud, Villejuif (94) p43-44

Soins cadres supplément au N° 70 revue trimestrielle Mai 2009 : le stage au cœur de l'apprentissage

Objectif soins, N°132, janvier 2005 : recherche et formation théorie et pratique au service du transfert d'acquisitions de l'étudiant p 13-15 Christiane Hantz cadre de santé.

Objectif soins, N° 190, octobre 2010 : la motivation au travail, p 27-29 Vincnet Xavier, Consultant-formateur en psychologie du travail.

Masciotra, D. Le constructivisme en termes simples. [Vie Pédagogique, N° 143, 48-52](#). 2007

Dictionnaires

Raynal, F. Rieunier, A. 1997, Dictionnaire des concepts clés, apprentissages, formation et psychologie cognitive, Paris : ESF Editeur, , 405p.

Champy, P. Etévé, C. (directeurs de la rédaction) 1994, Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation, Edition Nathan. 1097P

Borderie, R. Morandi, F. 2006, Dictionnaire de pédagogie, éducation en poche, 120 Notions clés, 320 Entrées, Edition Nathan., 271p.

Documentations Professionnelles**Manuel**

Formation des professionnels de santé : profession infirmier, recueil des principaux textes relatifs à la formation préparant au diplôme d'état et à l'exercice professionnel, Edition SEDI, Juin 2010, 228p.

Droit du Travail, Javellier, J-C. (professeur à l'université Panthéon-Assas, ParisII. Edition L.G.D.J, 6^{ème} Edition. 779p.

Textes officiels

Art L115-1 du code du travail sur l'apprentissage

Arrêté du 31 juillet 2009, relatif au diplôme d'Etat d'infirmier, paru le 7 août 2009 au Journal officiel, www.legifrance.gouv.fr

Arrêté du 31 juillet 2009 relatif à la formation et au diplôme d'Etat d'infirmier, et annexes : Profession infirmier, Recueil des principaux textes relatifs à la formation préparant au diplôme d'Etat et à l'exercice de la profession, à jour le 1/09/2009, réf. 531 200, Berger-Levrault

Sites internet consultés

Site du ministère du travail, de l'emploi et de la santé : www.travail-emploi-sante.gouv.fr

Site légifrance.gouv.fr : www.emploi.gouv.fr

Site du ministère de la santé : www.sante.gouv.fr

Site CFA des métiers de la santé et de la solidarité : www.cfa-sante.fr

Site CEREQ : www.cereq.fr

Site de la profession infirmière : www.infirmiers.com

www.memoireonline.com. /m_Motivation-et-reussite-des-apprentissages.

www.u-paris10.fr/.../com.univ.collaboratif.utils.LectureFichiergw?ID

www.novantura.com/wiki/wakka.php?wiki=apprenance.

www.meirieu.com/DICTIONNAIRE/dictionnaireliste.htm

www.mcesr.public.lu/enssup/dossiers/bologne/processus_bologne.pdf

www.lesclesdelamotivation.fr/.../motivationroussel.pdf : Patrice Roussel : « la motivation au travail - concept et théories », Les notes du Lirhe n°326, octobre 2000

www.psychol.univ-lyon2.fr/sites/psychol/.../4_La_methode_enquete-2.pdf.

[www.lexinter.net/lois/loi_du_14_juin_1791_\(loi_le_chapelier\).htm](http://www.lexinter.net/lois/loi_du_14_juin_1791_(loi_le_chapelier).htm)

[www.senat.fr/.../Rapports/Rapports législatifs](http://www.senat.fr/.../Rapports/Rapports_legislatifs).

www.vie-publique.fr/.../formation-professionnelle.../chronologie/

www.elysee.fr : Les dossiers > Emploi/Travail > Emploi des jeunes, discours président de la République, campus Véoia, 17 juin 2003,

www.larousse.fr/dictionnaires/francais/apprentissage/4748

TABLE DES MATIERES

Sommaire

Introduction	1
 <u>Première partie</u>	
I/ Du trajet au projet	4
II/ Contextualisation politico-socio-économique	10
III/ l'apprentissage au cours du temps	12
3.1/ historique de l'apprentissage.....	12
3.2/ le contrat d'apprentissage	17
3.2.1/ partenariat et engagement	18
3.2.2/ le dispositif	20
3.2.3/ nature juridique	20
3.2.4/ la forme	21
3.2.5/ le CFA	21
3.2.6/ l'IFSI	21
3.2.7/ l'établissement de santé	22
3.2.8/ l'apprenti ou étudiant	23
3.2.9/ les engagements	25
 <u>Deuxième partie</u>	
I/Apprentissage	27
1.1/ Définitions	27
1.1.1/apprendre	27
1.1.2/ apprentissage	28
1.1.3/ apprenti ou apprenant	30
1.2/ Théorie de l'apprentissage : différents courants de pensée	30
1.2.1/ le structuralisme	31
1.2.2/ le fonctionnalisme	32
1.2.3/ le béhaviorisme	33
1.2.4/ le constructivisme	35
1.2.5/ le cognitivisme	38
1.2.6/ le socioconstructivisme	40
 II/ La motivation	
2.1/ Préambule.....	42
2.2/ Qu'est ce que la motivation?	42
2.3/ Motivation intrinsèque/extrinsèque	44
2.4/ Notion conceptuelle	46
2.5/ Théories du concept de motivation	46
2.5.1/ la théorie des besoins de Maslow	47
2.5.2/ théorie de Herzberg	47
2.5.3/ théorie de l'équité.....	48
2.6/ Motivation au travail	49
2.6.1/ environnement contexte	51
2.6.2/ besoins et comportement	51
2.6.3/ sens/objectifs	53
2.6.4/ désir/projet	53

2.6.5/ projet/posture professionnelle	54
De la question de recherche à l'hypothèse	56
III/ troisième partie.....	58
I/ l'enquête	58
1.1/ méthodologie de l'enquête	58
1.2/ le terrain d'enquête	58
1.3/ le choix de la population enquêtée	58
1.4/ le choix de l'outil d'enquête	59
1.5/ limites de l'enquête	60
1.6/ l'analyse de contenu	61
II/ l'analyse qualitative	62
2.1/ Représentation de la formation par apprentissage	62
2.1.1/ représentation mentale	62
2.1.2/ information approximative	63
2.1.3/ recherche d'information plus concrète	64
2.2/ Présentation de la formation par apprentissage	65
2.2.1/ contrat	65
2.2.2/ particularité des différents établissements de santé/recherche d'intérêt de l'offre	66
2.2.3/ personnalisation	66
2.2.4/ droit du travail/congés payés	66
2.2.5/ démarche de présentation de l'établissement	67
2.2.6/ modalité de recrutement	67
2.2.7/ limites de fonctionnement	68
2.2.8/ limites de compétences professionnelles	69
2.2.9/ orientation du parcours de stage préalable à l'apprentissage	69
2.2.10/ parcours de stage	70
2.2.11/ validation de stage	70
2.3/ Motivation financière de l'étudiant(e)	71
2.3.1/ intérêt premier	71
2.3.2/ intérêts secondaires	73
2.4/ Autres motivations de l'étudiant(e)	74
2.4.1/ sécurité-mise en confiance	74
2.4.2/ découverte du fonctionnement de la structure.....	74
2.4.3/ encadrement / communication	75
2.4.4/ valeurs des établissements	75
2.4.5/ intégration professionnelle	75
2.4.6/ négociation	76
2.4.7/ projet professionnel	77
2.5/ Motivation de l'établissement de santé selon l'étudiante	79
2.5.1/ modalité de recrutement	80
2.5.2/ intérêt institutionnel	81
2.6/ Accompagnement de l'apprentissage sur le terrain de stage	83
2.6.1/ connaissance de l'établissement et des personnels	83
2.6.2/ statut Aide Soignante/ apprentie/étudiante et positionnement professionnel .	84
2.6.3/Acteur de Formation : curiosité intellectuelle et implication professionnelle	85
2.6.4/ négociation	86

2.6.5/ tutorat	87
2.6.6/ maître de stage	90
2.6.7/ collaboration/même équipe	91
2.6.8/ remise en question des professionnelles	92
2.6.9/ reconnaissance professionnelle	92
2.7/ Accompagnement de l'apprentissage par le formateur référent	93
2.7.1/ connaissance de la réforme/alternance	93
2.7.2/ les limites : lien privilégié Terrain/IFSI	94
2.7.3/ les avantages : liens privilégiés Terrain/IFSI	96
2.7.4/ accompagnement personnalisé/individualisé	96
2.8/ Engagements liés au contrat	97
2.8.1/ contrat d'apprentissage	97
2.8.2/ contrat salarié	98
2.8.3/ adaptation/négociation	98
2.8.4/ aspect légal	99
2.8.5/ limites	99
2.8.6/ honnêteté	100
2.9/ Point de vue des étudiantes apprenties	100
2.9.1/ recrutement établissement pour apprentissage	100
2.9.2/ interrogation	101
2.9.3/ regard à posteriori	102
2.9.4/ mots clés	103
Conclusion	105
Annexes	107
Annexe I : carte conceptuelle	108
Annexe II : entretien directeur d'IFSI	110
Annexe III : ancrage historique : courants de pensée apprentissage	115
Annexe IV : expérience de Pavlov	117
Entretien N°1 : Anna	119
Entretien N°2 : Barbara	131
Grille d'analyse entretien Anna	144
Grille d'analyse entretien Barbara	163
Grille de synthèse des deux entretiens	186
Référence et Index	211
Référence Bibliographique	212
Table des Matières	215

ABSTRACT:

There is a shortage of nurses due to a number of problems that make it difficult to recruit them. This has lead certain health care institutions to modify their strategy of recruitment and retention of their professional staff.

Following this observation, an Institute of Nursing Training, in partnership with an Apprentice Training Centre and other health institutions concerned, have proposed and formalized for nursing students, a learning contract for their third year of training .

The Executive trainer has given this topic a lot of thought. He will attempt to answer several questions to clarify the specific characteristics of this arrangement for the benefit of the student.

What are the motives for the student to apply for this training system?

What is the impact of the support of the student apprentice during his training for his professional project?

What are the advantages and limitations of learning contract?

The Executive trainer will be demonstrate the value of this training system from the perspective of the student apprentice

Key words : a learning contract, the support, the motives, the advantages, limitations, professional project

La voie de l'apprentissage dans la formation en soins infirmiers, une nouvelle approche motivationnelle.

Le dispositif mis en place sous le regard de l'étudiant

Francis MONPROFIT, 2012

Université François Rabelais – Tours

Mémoire présenté pour l'obtention du Master spécifique 1ère année.

Ingénierie de la Formation

Résumé :

Un contexte multi factoriel de pénurie d'infirmier(e) entraine les établissements de santé à modifier leur stratégie de recrutement et de fidélisation de leurs futurs professionnels.

Suite à ce constat, un Institut de Formation en Soins Infirmiers, en partenariat avec un Centre de Formation d'Apprenti et les établissements de santé intéressés, ont proposé, formalisé, pour les étudiants en soins infirmiers, le contrat d'apprentissage, pour la troisième année de formation.

L'auteur cadre de santé formateur, s'est interrogé sur cette particularité. Il va chercher à travers ce travail à répondre, à plusieurs questions, permettant un éclairage sur les spécificités de ce dispositif, au profit de l'étudiant.

Quelles sont les motivations qui poussent l'étudiant à postuler pour ce dispositif de formation ?

Quel est l'impact de l'accompagnement de l'étudiant apprenti, pendant sa formation et pour son projet professionnel ?

Quels sont les avantages et limites liées à cet apprentissage contractualisé ?

L'auteur démontrera l'intérêt de ce dispositif, du point de vue de l'étudiant apprenti.

Mots clés : contrat d'apprentissage, accompagnement, motivations, avantages, limites, projet professionnel.