

UNIVERSITE FRANCOIS-RABELAIS DE TOURS

UFR Arts et Sciences Humaines

Département des Sciences de l'Education et de la Formation

Année universitaire 2013-2014

**QU'EST-CE QUE LA LEGITIMITE ET LA
RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE
DU CADRE ?**

**Etude de cas du cadre n'ayant pas le diplôme
correspondant à son statut ?**

Mémoire présenté et soutenu par Magali BALAYN

Sous la direction de :

Catherine GUILLAUMIN, Maître de Conférence

Samuel RENIER, Attaché Temporaire d'Education et de Recherche

Le 27 juin 2014

En vue de l'obtention du :

**MASTER PROFESSIONNEL 1^{ère} année : « Sciences
Humaines et Sociales », MENTION « Sciences Humaines et
Epistémologie de l'Action », SPECIALITE « Sciences de
l'Education et de la Formation**

**QU'EST-CE QUE LA LEGITIMITE ET LA
RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE
DU CADRE N'AYANT PAS LE DIPLOME
CORRESPONDANT A SON STATUT ?**

Remerciements

Je tiens d'abord à remercier mes professeurs Catherine Guillaumin et Samuel Renier pour nous avoir ouvert l'esprit et avoir toujours répondu avec patience et pertinence à mes questions.

Je remercie aussi Noel Denoyel pour ce détour qui je l'espère me fera gagner du temps.

Merci aussi à mes camarades de classe qui ont contribué positivement à cette année et tout particulièrement Hélène et Marie-Caroline.

Merci à Isabelle Peronnet pour son efficacité et sa sollicitude.

Je remercie aussi Sandrine, Céline, Nadia Joubert sans lesquelles ce mémoire n'aurait pu exister puisque je n'aurais jamais intégré ce master.

Merci à Annabelle, Béatrice et Caroline d'avoir accepté d'être mon terrain d'enquête et d'avoir répondu avec tant de bonne volonté à mes questions.

Merci à Gilles Deleuze pour avoir enrichi ma réflexion et à Alain de Botton pour l'inspiration générale.

Merci à Nicolas pour son soutien, son aide pratique, ses conseils et à Antoine et Juliette.

Sommaire

Remerciements	3
Introduction.....	5
I. La situation problématique	5
II. Définition du problème	20
III. Hypothèses.....	35
IV. Expérimentation	41
V. Discussion.....	65
Conclusion	72
Annexes	73
Bibliographie	133
Table des matières	136

Introduction

Nous allons dans ce mémoire tenter de répondre à la question de la légitimité et de la reconnaissance professionnelle à partir d'un retour réflexif sur une situation de malaise vécue dans un contexte professionnelle. Pour nous guider dans notre démarche nous nous sommes approprié le trajet du chercheur en cinq étapes tel que l'a énoncé le philosophe John Dewey (Dewey, 2004) dans le texte « Comment nous pensons ». Ainsi, après avoir décrit et analysé la situation problématique initiale, nous raconterons comment nous avons fait émerger notre « véritable » questionnement. Puis, après une étude théorique et nous irons chercher une réponse empirique que nous étudierons au regard de notre questionnement. Enfin, à partir des conclusions nous étudierons les réponses qu'elles apportent et le nouveau questionnement qu'elles initient.

I. La situation problématique

I.1. Le malaise initial

I.1.1. Contexte

Afin que notre lecteur puisse vraiment comprendre le cadre de notre recherche et notre passage d'une situation vécue à une thématique de recherche nous allons dans un premier temps définir le cadre de notre pratique professionnelle, puis, nous expliciterons le sentiment de malaise qui initie le questionnement.

a) Métier

Nous sommes consultante en ressources humaines et formatrice. Nous intervenons auprès des demandeurs d'emploi pour les aider dans leur recherche, dans la construction et la mise en place de leur projet professionnel. Nous participons aussi à des cellules de reclassement dans lesquelles nous accompagnons les personnes licenciées dans leur retour à l'emploi. Nous intervenons aussi auprès de salariés sur des problématiques de reconversion, de bilan de carrière, de bilans de compétences et nous accompagnons les entreprises dans des missions de gestion des ressources humaines, tels des audits sociaux, recrutement, outplacement ou dans des missions plus spécifiques comme l'organisation comptable et administrative, la conduite du changement. Nous sommes aussi formatrice en

communication, gestion du temps, développement personnel auprès de salariés et nous dispensons des cours de droit social, gestion comptabilité, ressources humaines auprès d'alternants préparant un titre professionnel en logistique.

b) Pratique

Notre pratique se compose d'une partie que nous qualifierons de savoir et connaissances et d'une autre que nous qualifierons de relationnelle et technique.

La base de notre savoir nous vient en grande partie de notre formation initiale en économie et droit. Nous avons eu notre premier poste en recrutement parce que nous connaissions les différents postes d'une entreprise, parce que nous savons comment fonctionne celle-ci d'un point de vue économique et légal. Ce savoir, que nous avons su l'enrichir par les méthodes apprises durant nos années d'études (la consultation de ressources documentaires telles que Liaisons sociales, ou les publications Lamy par exemple) mais aussi par la pratique, la curiosité, l'expérience qui constituent les raisons pour lesquelles nous sommes recrutée. Toutefois, pour aider par exemple à la construction et la mise en œuvre d'un projet professionnel réaliste et réalisable, s'il est indispensable de connaître le monde du travail et son fonctionnement d'un point de vue purement économique, il est tout aussi nécessaire d'amener la personne à réfléchir sur ses compétences, son parcours, ses aspirations professionnelles. Ce travail est réellement celui des psychologues et nous l'appelons la partie technique et relationnelle. Elle n'existe que dans la relation à l'autre, que ce soit dans un entretien individuel ou face à un groupe. Les outils que nous utilisons sont ceux qui ont été développés et pensés par des psychologues du travail. Ainsi, la conduite des bilans de compétence, les procédures d'animation de groupe et les techniques de conduite d'entretien ont aussi été construites par des psychologues du travail. Citons par exemple l'entretien d'explicitation de Pierre Vermersh (Vermersh, 1992) que nous utilisons pour faire émerger les compétences de la personne. De même nous avons été formée à la dynamique des groupes selon les travaux de Jean Maisonneuve (Maisonneuve, 2011) Ce sont ces techniques que nous avons apprises de nos collègues au fur et à mesure de la construction de notre expérience ce sont ces outils que nous avons appris par la formation expérientielle. Si nous analysons la façon dont nous avons été formée selon la théorie tripolaire de Gaston Pineau telle que Noel Denoyel l'a exposé lors du cours magistral du 22 novembre 2013, nous pouvons parler d'hétéro-formation puisque ce que sont nos collègues psychologues du travail qui nous ont appris à comprendre et utiliser les outils, autoformation puisque nous

avons appris aussi par nous-mêmes, en faisant, par le learning by doing cher à John Dewey. Enfin, nous pouvons aussi parler d'écoformation puisque c'est nos employeurs, notre milieu professionnel, notre environnement qui nous a imprégnée et qui a été source de savoirs et de compétences.

c) Singularité

On peut se demander pourquoi nous avons pu exercer ce métier alors que notre formation initiale est loin d'être celle de nos collègues lesquels sont presque exclusivement des psychologues du travail diplômés (qui peuvent légalement interpréter les tests).

Dans la majorité des organismes de formation et cabinets de conseils en ressources humaines qui interviennent en accompagnement, les consultants sont des psychologues du travail car ce sont les seuls habilités à faire passer et surtout analyser les tests dit de personnalité type Sosie utilisés dans les bilans de compétences ou missions de recrutement. Or, beaucoup de cabinets se sont rendus compte, notamment dans l'accompagnement des personnes en recherche d'emploi, que lorsque qu'on est par exemple sur la construction d'un projet professionnel, il ne s'agit pas seulement qu'il soit réaliste, c'est-à-dire en accord avec les compétences et aspirations de la personne. Il doit aussi être réalisable, c'est-à-dire qu'il faut en valider la réalité en connaissant le marché de l'emploi, l'entreprise et le fonctionnement de l'économie en général. Les psychologues du travail sont par leurs études centrés sur la personne. Les études d'économie et de droit sont centrés sur l'entreprise, l'économie, la légalité. Ainsi, peu de nos collègues ayant une telle approche, nous avons pu intéresser des employeurs qui comprenaient qu'une approche différente pouvait être enrichissante pour les équipes et que les conditions de travail devenant de plus en plus difficiles de par la réduction des marges, il était parfois bon d'avoir quelqu'un qui puisse aussi gérer un budget de fonctionnement. C'est donc cette singularité qui a fait notre employabilité et qui a fait que nous avons pu être cadre et avoir le même statut que les autres consultants qui ont un diplôme bac + cinq alors que notre niveau n'est que bac + deux.

Ainsi, dans une équipe lors d'une cellule de reclassement par exemple, nous apportons notre savoir : nos connaissances en logique juridique, en mesure d'aides fiscales et comptables aux entreprises. Ce savoir, nous l'avons partagé, comme nos collègues ont partagé leurs techniques.

Nous souhaitons toutefois faire deux remarques à ce sujet. Tout d'abord, l'apprentissage n'était pas forcément évident au premier abord.

- La logique de pensée de la psychologie n'est absolument pas la même que celle de l'économie et du droit. Il a donc fallu nous adapter à une méthodologie, à un processus complètement différents de ce que nous avons connu jusqu'à lors.
- Les personnes attirées par les sciences humaines en général et les psychologues du travail en particulier ne faisaient absolument pas partie de notre environnement étudiant puis professionnel : nous ne les avons plus côtoyées depuis l'année de seconde au lycée.

De même l'intégration au groupe qui a été nécessaire pour permettre cet apprentissage n'est pas toujours allée de soi.

- Nous avons eu quelques (heureusement très rares) fois, l'impression d'être pour certains collègues le chantre de l'ultralibéralisme le plus sauvage qui ferait passer Jordan Belfort (héros du loup de Wall Street) pour un saint pour avoir dit qu'une entreprise ne pouvait pas prendre en compte tous les problèmes personnels de ses employés.
- Quand on est le seul rouge au milieu des bleus, on finit toujours par ressentir le fait de devoir s'en excuser. Pour certains, le principal sujet de l'économie, la principale raison d'être de la comptabilité est l'argent (lequel n'est qu'un flux, une donnée parmi tant d'autres). Il suffira de rappeler les travaux de Freud quant au caractère anal de l'argent pour avoir une idée de l'estime professionnelle dans laquelle certains collègues nous ont tenue. Or, si parfois nous avons pu être tentée de nous excuser de ce que nous sommes, nous n'avons voulu aller jusqu'à nous excuser d'avoir suivi ces études-là : personne ne nous a forcé à aller en économie, et cette orientation a été librement choisie et absolument pas par défaut.
- Quand bien même nous maîtrisons maintenant plusieurs outils des psychologues, nous n'en sommes pas une et nous n'avons absolument pour ambition de le devenir, au grand dam de certains (une infime minorité) de nos collègues.

I.1.2. Malaise

Nous avons constaté dans notre pratique professionnelle qu'il y avait un type de situation devant laquelle nous nous sentions démunie. Par exemple, lorsqu'on accompagne une personne dans sa recherche d'emploi, que ce soit un demandeur d'emploi (envoyé donc par le Pôle Emploi) ou un ex-salarié en reclassement, le contrat qui lie à la personne et au commanditaire dit que le consultant doit tout mettre en œuvre pour faciliter le retour à

l'emploi de la personne suivie et qu'on doit le mettre en contact avec l'emploi. Il n'y a pas d'obligation de résultat mais une obligation de moyen. Plusieurs fois, nous avons été confrontée à des personnes qui avaient d'autres problèmes à régler plus urgents que de trouver immédiatement du travail ou qui faisaient que la personne était bien incapable d'en trouver tel que par exemple, se soigner, fuir un mari violent, se remettre d'une expérience passée traumatisante, digérer son divorce, etc...

Le malaise venait de plusieurs choses.

a) La surprise

Tout d'abord, il y a la surprise que les gens nous confient des problèmes qui sont très intimes et qui sont souvent éloignés de la problématique emploi. Nous avons souvent eu le sentiment que la confession était impromptue. Certains faits méritent toutefois d'être racontés parce qu'ils ont une incidence directe sur la recherche d'un travail. En effet, les problèmes de santé, la précarité financière, les situations familiales difficiles sont autant de facteurs qui influent sur les moyens que l'on peut mettre en œuvre et la disponibilité de la personne que l'on accompagne. Néanmoins nous avons pu être surprise par la précocité de leur apparition dans la relation d'accompagnement. Nous nous sommes donc demandée si nous n'avions pas une responsabilité dans ces confidences et si notre comportement n'avait pas, à notre insu provoqué ces révélations. Si nous avons en quelque sorte arraché ces confidences, est ce que cela était vraiment professionnel de notre part ? Est-ce que nous avons vraiment la maîtrise de notre processus et de notre accompagnement si nous étions étonnée de la facilité avec lesquelles les personnes nous parlaient d'eux-mêmes.

b) Incompétence

Cela nous renvoie à un autre fondement de notre malaise : celui de notre propre incompétence. Nous nous sommes sentie plusieurs fois incompétente pour recevoir de telle confiance. Nous ne sommes pas psychologue du travail, nous n'avons pas été formée pour entendre et recueillir certaines des paroles que nous avons reçues. Or les outils et techniques de notre pratique sont ceux des psychologues du travail. Nous avons donc pu penser que nous n'étions pas assez compétente pour pouvoir non pas utiliser les outils à notre disposition mais faire face aux situations provoquées par l'utilisation de ces techniques.

De même nous ne nous sentions pas compétente pour prendre en charge, résoudre les situations problématiques rencontrées par les personnes accompagnées. En effet, même si

nous apportons une aide pratique et concrète dès que nous le pouvons, il est néanmoins des situations qu'un véritable psychologue, ou une assistante sociale, aurait été plus à même que nous de traiter et de prendre en charge. Ainsi, annoncer à quelqu'un qu'on ne pourra pas l'aider sur une problématique précise du fait de notre incompetence a pu être douloureux car nous avons parfois l'impression de nous défausser et de refuser d'aider.

Nous avons aussi été flattée que les personnes nous pensent capables de résoudre ce type de problème et dans le même temps nous étions écrasée par le poids de notre impuissance. Nous le répétons, nous ne sommes pas formée pour recevoir ce type de confiance, nous ne sommes pas psychologues.

Enfin et c'est peut-être le plus important, nous nous sentions l'obligation morale d'aider la personne. D'un point de vue éthique, nous aurions eu l'impression d'abandonner la personne, de détourner la tête lorsque quelqu'un demande de l'aide. Nous pouvons nous questionner sur la nature de la relation que nous entretenons avec la personne, le malaise ne puiserait-il pas sa source dans la relation entre l'accompagnant et l'accompagné ?

Nous allons tenter de décrire la nature de cette relation.

I.1.3. Nature de la relation

Un des facteurs de réussite de l'accompagnement est la relation que développent les deux personnes engagées. La qualité de celle-ci est en très grande partie initiée par le professionnel car d'une part c'est lui qui dirige le processus et d'autre part c'est à lui de faire l'effort d'adaptation à l'autre et pas le contraire. Ce que nous voulons signifier c'est que la personnalité privée de l'accompagnateur doit s'effacer complètement au profit de la personnalité professionnelle. Cela peut sembler trivial mais il ne s'agit pas seulement d'être un professionnel dont l'esprit est uniquement à sa mission mais il s'agit aussi de se transformer en « récepteur » et faire taire ses valeurs, ses principes, ses convictions pour que la personne se sente libre de s'exprimer sans contraintes. Nous rappelons aussi que dans l'accompagnement à la recherche d'emploi les personnes ont besoin de se sentir encouragées et motivées. Concrètement cela veut dire que nous devons valoriser leur démarche. Notre travail est sensiblement le même que celui d'un entraîneur sportif qui doit conseiller son athlète, valoriser les succès pour lui permettre de les dépasser et l'aider à analyser et surmonter les échecs. Or pour que cela soit efficace, il faut que la personne que nous accompagnons ait confiance en nous. Il nous semble important de nous arrêter sur la nature de cette confiance.

Tout d'abord il faut que la personne ait confiance en notre jugement et notre appréciation de la situation, cela veut dire qu'elle les considère comme valides. Il est nécessaire qu'elle pense que les démarches que nous lui conseillerons d'entreprendre seront pertinentes. Nous parlons donc ici de confiance en le professionnalisme du consultant. Plus les personnes sont fragilisées moins elles sont en capacité et en position de réfléchir à des démarches concrètes à effectuer. Si elles sont persuadées que la personne en face d'elle « connaît son métier » ou si elles le reconnaissent en professionnel compétent, elles seront plus à même de mettre en œuvre et de suivre les plans d'action que le consultant aura défini et préconisé. « Alors j'ai fait ce que vous m'avez dit de faire » est une phrase que l'on entend souvent en début d'entretien quand la relation entre les deux personnes est de qualité. Après tout, rappelons que notre métier étant d'accompagner, si nous n'entendons pas une seule fois cette phrase pendant la durée de l'accompagnement on peut se poser la question de notre réelle valeur ajoutée. La confiance ne doit pas seulement être dans la valeur professionnelle du consultant mais aussi dans la compréhension qu'il a de la problématique de la personne en face de lui. Ainsi pour le consultant cela veut dire avoir une vue la plus précise possible de la situation et être capable d'accompagner au retour à l'emploi. Cela veut donc dire déterminer les plans d'actions à mettre en œuvre et les objectifs de la personne qui doivent correspondre dans la mesure du possible à ses souhaits, qui soient en fonction de ses capacités, compétences et situation personnelle et qui enfin soient bien évidemment en adéquation avec la réalité économique. La personne accompagnée doit donc avoir confiance en le jugement et l'appréciation de la spécificité de la personne.

C'est justement cette prise en compte de la spécificité lors de la situation personnelle qui nous a été à l'origine du malaise. En effet, si une personne nous parle de sa situation personnelle qui influe sur sa problématique emploi, nous allons lui indiquer que nous comprenons. Cela signifie, nous reconnaissons ce qu'elle nous dit comme des paramètres que nous allons prendre en compte dans notre accompagnement, et que nous essayerons éventuellement de l'aider dans la résolution de ces problèmes. Or, la personne n'entend pas que nous comprenons au sens où nous intégrons une donnée mais que nous compatissons.

Il est bien évidemment impossible de démentir car d'une part, cette confusion entre compréhension et compassion n'est jamais clairement vue par la personne en face de nous. D'autre part, étant donné que nous ne jugeons absolument les personnes et que nous les prenons « telles qu'elles sont », faire état de cette distinction reviendrait dans la pratique à

émettre un jugement négatif : dire « je comprends mais je ne compatis pas » sera compris comme « vous avez bien mérité ce qu'il vous arrive ».

Ainsi nous avons la troisième composante de la confiance de l'accompagné qui est celle de l'assurance de sa compassion, et dont la conséquence directe est la libre parole : celui qui parle ne se sent pas jugé négativement.

Il est évident que même si nous n'avons pas étudié dans le détail les travaux de Carl Rogers, (Rogers & Richon, 2001) toute l'approche de la relation à laquelle nous avons été formée par nos collègues en est imprégnée. En effet, notre attitude se doit d'être empreinte d'empathie, de congruence, et de notre regard se doit d'être positif pour suivre les préceptes de l'approche centrée sur la personne. Ainsi si nous avons beaucoup appris de l'approche empathique par les échanges avec nos collègues mais nous rappelons qu'il n'est pas difficile pour nous de ne pas juger que ce soit par déontologie professionnelle ou par valeur et principe personnels. Les personnes sont là pour être accompagnées. Du point de vue de notre interlocuteur, il n'y a pas de différence entre compréhension et compassion ou entre empathie et sympathie. Il n'est pas d'ailleurs nécessaire qu'il fasse la différence. L'important est qu'il traverse la phase difficile dans laquelle nous l'accompagnons au mieux et qu'il puisse arriver là où il doit dans les meilleures conditions possibles. Lorsque nous accompagnons des ex salariés dans la phase de deuil de leur entreprise, il est indispensable, pour que notre travail soit efficace, qu'ils pensent que notre compassion et notre sympathie leurs sont acquises. De même, même si elle est due, l'empathie professionnelle n'est pas toujours facile à amener parce qu'il y a des personnes dont la situation nous touche plus que d'autres, des personnes que nous trouvons plus sympathiques que d'autres, plus agréables que d'autres. Lorsque nous avons été confrontée à des confidences qui dépassaient largement le problème professionnel qui était de notre ressort, nous avons pensé que la personne tenait pour acquis beaucoup plus de compassion et de sympathie que nous étions disposée à lui donner. Nous parlons de situations qui dépassent le cadre du deuil de l'emploi : des événements anciens, des événements de nature très intimes et privés par exemple. Ainsi ce malentendu entre compréhension et compassion a souvent été source de malaise lors d'entretien.

Nous avons souvent pensé que nous laissions trop de place à l'empathie ou que nous ne tenions plus le cadre de la relation : nous nous étions laissé déborder à cause de notre incompetence. De même étant donné que la nature des confidences dépassait largement le

cadre de l'accompagnement professionnel nous avons supposé que cela était dû à un défaut de notre part dans la maîtrise de la technique relationnelle.

De par nos travaux collectifs en Master pour passer d'une problématique à un sujet de recherche notre sujet est devenu :

Contraintes institutionnelles et obligation morale : éthique et posture de l'accompagnateur lors des situations non prévues par le cadre de référence.

I.1.4. Questionnement de Deleuze

a) Le moment Deleuze

Nous étions prévenue par Gaston Pineau : la formation transforme. Ainsi la séquence de la vidéo de Deleuze (Boutang, 1988) a non seulement changé notre sujet de mémoire mais aussi a modifié profondément notre façon de penser. De tout ce que nous avons appris et vu durant l'année scolaire, s'il est un moment qui nous durablement marquée, c'est celui-ci. Dans une formation, il y a des moments précis qui donnent du sens à ce qu'on fait et qui font avancer. Nous pourrions, emportée par l'enthousiasme dire que ce « moment Deleuze » a justifié à lui seul notre entrée en Master et dire que nous souhaitons en tant que formateur permettre à nos stagiaires d'avoir accès aussi à leur « moment Deleuze ».

b) Le questionnement

Dans cette vidéo, Deleuze nous a expliqué la différence entre interrogations et questionnement. D'après lui, on confond interrogations et questions et il a noté que les interrogations sont « absolument sans intérêt ». Il a fustigé d'ailleurs ce qu'il appelle le consensus : la convenance par laquelle on substitue aux problèmes de saines interrogations qui n'apportent aucune réponse.

Pour lui il y a des questions apparentes et des questions sous-jacentes et il faut déplier ces questions pour arriver à la question fondamentale, qui est la seule pertinente et constructive. Lorsqu'il a donné l'exemple du pari de Pascal, il nous a montré donc comment partir de la question fondamentale pour déplier, dévoiler les autres questions qui sont plus précises, et toujours relatives à la question première. Ainsi de la question originelle faut-il croire en Dieu, on aboutit à « qu'est-ce que la croyance en Dieu révèle de l'existence humaine ? ». Et finalement ce que Pascal dit ce n'est pas que Dieu existe ou pas, c'est qu'il est plus profitable de faire le pari que Dieu existe. Il faut donc faire la distinction entre « le »

problématique qui est ce sur quoi nous nous questionnons et « la » problématique qui est finalement la question sous-jacente qui est plus intéressante. Il faut donc problématiser son sujet de mémoire, ce qui est au cœur de la méthodologie de recherche. Cette étape, dans laquelle la découverte et l'application de la démarche de Deleuze nous ont permis de repenser notre sujet, a été aussi primordiale dans notre compréhension de ce que pouvait être la recherche en sciences humaines. Nous sommes donc partie de la question initiale « l'éthique et la morale dans notre métier » et nous en avons fait la base du questionnement en essayant non plus de décrire mais de réfléchir. Nous avons donc compris qu'il ne fallait pas se contenter de donner un panorama des différentes significations que peuvent avoir ces deux concepts. Deleuze nous apprend donc que la base de la réflexion doit être ce que signifient pour nous l'éthique et la morale dans mon métier et qu'est que cela implique.

Deleuze nous a démontré qu'il fallait donc se demander « quel est le problème que nous cherchons à mettre en mot quand nous posons une question, qu'est ce qui se joue derrière ». Cette vidéo nous a montré qu'on n'attendait plus de nous que nous raisonnions mais que nous réfléchissions. Cet exercice a été salutaire pour comprendre quelles étaient les vraies questions que nous nous posions et comment pouvait être mieux défini le malaise de départ. Outre le fait que nous avons au moins amorcé une recherche en sciences humaines cette démarche nous a aussi mieux permis de nous approprier le sujet. En effet, nous avons par exemple compris que la problématique de la contrainte constitutionnelle n'est pas centrale dans l'origine de notre questionnement. La méthode permet aussi de mettre à jour le fait que la question fondamentale n'est pas celle qu'on pensait. Le sujet pouvant être réécrit, il nous a donc semblé opportun d'orienter les lectures en fonction de ces nouvelles questions.

I.2. Approfondissement du sujet

Nous avons donc orienté nos recherches en privilégiant les termes éthique et morale. De tous les textes que nous avons lus, nous nous penchons en particulier ici sur celui de Martine Beauvais « Des principes éthiques pour une philosophie de l'accompagnement » (Beauvais, 2004) car il illustre bien toutes les raisons qui nous ont permis d'avancer dans notre problématique.

I.2.1. Texte de Beauvais

Ce texte définit de façon claire et indiscutable ce qu'est finalement l'accompagnement : c'est une « démarche visant à aider une personne à cheminer, à se construire, à atteindre ses buts. ». De plus, si nous reconnaissons le cheminement comme celui de la personne, nous nous devons de « penser et [...] agir l'accompagnement comme autre chose que l'assistanat ou la direction ». Ainsi, Martine Beauvais délimite le cadre et le champ d'action de l'accompagnant. Elle pose aussi 3 principes :

- Le principe de responsabilité

Nous pourrions résumer ici sa pensée comme suit : l'accompagnant a la responsabilité de la « relation » et veille à restituer à l'autre sa responsabilité. Beauvais nous dit : « Certes, l'accompagné est libre de se projeter et de se construire comme il lui convient. Néanmoins, l'accompagnant, en tant que garant d'un cadre institutionnel, a le devoir d'intervenir et de s'interposer quand celui-ci opère des choix « suicidaires ». Cette méta-responsabilité qui inclut un devoir d'ingérence, nous en faisons notre premier principe éthique de l'accompagnement. »

- Le principe de retenue.

L'auteur fixe ce qu'elle appelle la distance ajustée que se doit d'entretenir l'accompagnant avec l'accompagné distance qu'elle définit comme « pensée, questionnée, évaluée et réajustée en permanence au regard du contexte relationnel et institutionnel, du chemin qui se construit et du projet qui se dessine. »

- Le principe du doute

L'auteur décrit le doute comme ce qui « permet à toute raison de « se raisonner », de « se penser », de se réfléchir, de se réévaluer et de se mettre constamment en question(s), que notre pensée se complexifie et que l'on peut enfin (se) décider et (s')inventer. » Nous l'associons à la nécessaire réflexivité que l'on se doit d'opérer dans son travail, notamment si l'on veut en garder le sens ; particulièrement lorsqu'on est en relation avec autrui.

La lecture de ce texte souleva différentes questions.

Tout d'abord, si nous sommes bien évidemment en accord avec les principes de l'auteur et la vision de l'accompagnement qu'elle donne, nous constatons plusieurs choses.

Pour nous, le texte ne répond absolument pas à notre problématique de départ ou alors nous avons été complètement incapable de l'identifier, de le comprendre. Pareillement, ce texte nous renvoie l'impression que si on applique correctement les principes et que l'on est ce que Michel Serres cité par Martine Beauvais (Beauvais, 2004) décrit comme un gentil accompagnant, il n'y a aucune raison de se sentir débordé ou dépassé et il n'y a même pas lieu que cela arrive.

Enfin, le texte nous donne le sentiment que l'on ne parle absolument pas de la même chose. Si on analyse ces questions, on peut se demander pourquoi un texte aussi clair, aussi complet, aussi lumineux et qui emploie les mêmes termes que ceux que nous utilisons dans notre sujet de mémoire ne nous « parlent » pas et semblent ne nous apporter aucune réponse. Pourquoi avons nous le sentiment de ne pas être concernée par ce texte, pourquoi ressentons nous que nous ne traitons pas de la même chose. Il semble donc nécessaire de se demander si ce sont bien les termes éthiques de l'accompagnement qui sont vraiment au cœur de notre questionnement.

Nous pouvons aussi nous interroger sur la raison pour laquelle nous avons le sentiment que le gentil accompagnateur ne se laisse pas déborder : si cela nous arrive cela nous renvoie à notre propre incompetence. Non seulement nous sommes incompetente et comme si cela ne suffisait pas, nous sommes la seule à l'être ce qui nous renvoie aussi à la singularité dont nous avons parlé plus haut.

Nous tenterons de répondre plus bas à ces « saines interrogations ».

I.2.2. Entretien exploratoire

D'après Quivy et Van Campenhoudt (Quivy, J Van Campenhoudt, 1997) les entretiens exploratoires doivent aider à constituer la problématique de recherche. Ils permettent de soulever des questions qui avaient échappé au chercheur et de compléter les pistes de travail indiquées par les lectures. Or, ils ne peuvent remplir cette fonction que s'ils sont peu directifs car l'objectif ne consiste pas à valider les idées préconçues du chercheur mais bien à en imaginer de nouvelles.

Pour les auteurs, trois catégories de personnes sont « habilitées » à être interrogées dans le cadre des entretiens exploratoires : les spécialistes de l'objet étudié, les témoins privilégiés et les personnes directement concernées. Toutefois lors de l'analyse, le chercheur doit

toutefois se souvenir qu'il faut les replacer dans le contexte de la relation entre l'interviewé et lui-même pour en faire une analyse rigoureuse.

Ainsi, nous avons discuté de notre sujet de mémoire avec une de nos collègues, directrice d'un cabinet de ressources humaines, pour laquelle nous sommes intervenue dans le cadre d'une mission de reclassement qui a duré une année. Elle est psychologue du travail avec une grande expérience du terrain mais avec aussi la vision d'ensemble du chef d'entreprise et de l'acteur économique. Nous connaissons sa bienveillance, son objectivité et son professionnalisme.

Pour elle, ce que nous définissons par le fait de se laisser déborder n'est que la conséquence directe de notre comportement. En effet, d'après elle, puisque nous choissions de conduire nos entretiens dans un cadre convivial, d'écoute bienveillante et que nos interlocuteurs s'autorisaient à être eux-mêmes, non seulement la barrière de l'intimité tombait plus facilement et mais aussi les personnes « avaient envie de partager avec nous » selon ses termes.

Ainsi, ces situations qui sortaient du cadre de référence n'étaient en rien problématiques, ou « ne relevaient en rien de notre propre incompetence », nous aurions presque du au contraire y voir la preuve de notre capacité à pratiquer l'écoute bienveillante. De même si nous souhaitions absolument ne plus connaître ces situations, il nous suffisait de mettre dès le début de l'entretien une grande distance, « un vide sanitaire » dans lequel personne n'oserait s'aventurer et qui rendrait la relation moins « agréable » tant pour l'accompagné que pour nous même, et qui de plus ne garantirait en rien une prestation et un accompagnement plus qualitatif.

Elle nous proposait plusieurs pistes de réflexion :

- La première était de nous demander pourquoi nous avons pensé que les psychologues du travail ne connaissent en rien ce sentiment de malaise.
- La seconde était de réfléchir à la raison pour laquelle nous avons associé ce sentiment de malaise avec de l'incompétence.
- Enfin la troisième, était de nous demander pour quelle raison nous nous posions cette question alors que nous étions engagée dans un processus de reprise d'études et d'obtention de diplôme.

Enfin, il ne s'agissait en rien d'un problème d'éthique ou de morale. Si nous analysons ses propos et que nous les mettons en relation avec les remarques faites plus haut à partir du

texte de Martine Beauvais (Beauvais, 2004) nous voyons bien qu'il y a un « glissement » de la problématique. Pour reprendre Deleuze, nous avons bien des questions mais qu'il y un problème caché derrière qu'il faut maintenant faire émerger.

Ce gentil accompagnant qui ne se laisse pas déborder et qui ne connaît le sentiment de malaise est le même que nos collègues psychologues qui eux non plus ne sont jamais confrontés à des situations qui sortent du cadre de référence. Or nous ne sommes pas psychologue contrairement à la majorité des autres consultants dans le même domaine que nous. Nous pouvons nous poser la question de la singularité, de la différence.

Que ce soit dans notre lecture du texte de Martine Beauvais ou dans la remarque de notre collègue se posait la question de notre incompetence comme cause du malaise initial. Il nous semble important d'apporter quelques précisions et donc de nous attarder sur ce que représente la compétence et donc l'incompétence dans notre métier. Mais d'abord comment définit-on la compétence ?

« La compétence est la mobilisation ou l'activation de plusieurs savoirs, dans une situation et un contexte données » nous dit Guy Le Boterf (Le Boterf, 1995)

« La compétence permet d'agir et/ou de résoudre des problèmes professionnels de manière satisfaisante dans un contexte particulier, en mobilisant diverses capacités de manière intégrée », nous dit Sandra Bellier (Bellier, 1999) .

Hervé Breton lors de l'exposé magistral du 3 février 2004 nous dit « La compétence c'est agir avec pertinence en situation professionnelle complexe ».

Voici trois définitions possibles de ce qu'est la compétence professionnelle. Si nous essayons de définir en l'incompétence, nous partirons en « creux » de ces définitions. Dans le cas de notre métier, de notre pratique et si on le rapporte à notre situation problématique initiale, nous constatons à partir des définitions ci-dessus que nous ne pouvons pas vraiment définir la compétence qui nous manquerait. Nous rappelons de plus que nous travaillons en tant que consultante indépendante, ce qui signifie que nous ne sommes pas employée à plein temps et de façon durable mais que notre professionnalisme et nos compétences sont plus ou moins remises en cause à la fin de chaque mission. Cela induit donc que nous ne pourrions pas être incompétente au sens d'être incapable de mener à bien les missions qui nous sont confiées sans que cela ne puisse avoir un impact immédiat. Ainsi lorsque nous constatons que nous ne pouvons pas être « incompétente », nous n'avons pas la prétention de dire que

nous sommes omnisciente et infaillible, nous signalons juste que nous n'avons pas d'incompétence majeure à exercer correctement notre métier.

I.2.3. Questionnement

Si nous reprenons la méthode de questionnement de Deleuze, cette situation de malaise vient de ce que nous pensons être un manque de compétence de notre part.

- Or le système dans lequel nous sommes, fait que nous ne pouvons pas être incompétente au point où nous ne pourrions mener à bien nos missions.
- Le problème important ne peut donc pas être celui de l'incompétence mais plutôt celui du *sentiment* d'incompétence. (ce que nous dit aussi notre collègue lors de l'entretien exploratoire)
- Ce sentiment, appelé aussi sentiment d'imposture est décrit par Bélinda Cannone (Cannone, 2005) comme suit « Il ne s'agit pas ici du sentiment d'usurper une place ou d'abuser de la confiance de l'autre, mais de la conviction de ne pas être celui qu'il faudrait pour occuper légitimement la place dans laquelle il se trouve »

Nous pouvons peut être nous demander si la question derrière n'est pas finalement celle de la légitimité.

II. Définition du problème

II.1. Termes et concepts

II.1.1. Légitimité

Nous allons tout d'abord tenter de définir ce qu'est la légitimité.

Le Petit Robert (*Le petit Robert*, 2012) nous dit que ce qui est légitime « c'est ce qui est consacré par la loi ou ce qui est reconnu conforme au droit ». Il nous dit aussi ce que ce qui est légitime c'est ce qui *justifié* par le bon droit, la raison, le bon sens. Ainsi nous voyons que la source de la légitimité peut être complètement objective ou au contraire se fonder sur des critères subjectifs. Nous allons dans un premier temps étudier ces deux visions de la légitimité. La légitimité se fonde sur l'adhésion et non sur la coercition. Nous l'envisagerons toujours comme quelque chose de librement accordée ou octroyée.

a) La légitimité objective ou positive.

Le Dictionnaire Sirey (Alcaud & Bouvet, 2010) rappelle qu'« originellement, le terme « légitimité » avait une acception restrictive puisqu'en latin classique, est « légitime » ce qui est conforme à la loi ».

Ainsi cette légitimité que nous qualifions d'objective est basée sur ce qu'on appelle le droit positif.

Marcel Planiol (Planiol, 1908) définit le droit positif par l'ensemble des règles juridiques en vigueur dans un Etat et nous rappelle aussi qu'elles sont positives dans le sens où « elles forment un *objet d'étude concret et certain* ; on les connaît ; elles ont un *texte*, une formule arrêtée et précise ; elles résultent d'un ensemble de faits et de notions qui peuvent être mis hors de contestation et qui ne dépendent pas des opinions individuelles. »

La première observation que nous faisons est que la légitimité objective ne se conteste pas. Celui qui est « positivement légitime » n'a pas à se demander s'il l'est ou non. En effet, elle est indiscutable dans la zone d'action des règles en vigueur. On peut dire que cette légitimité le dépasse dans le sens où il ne peut y avoir de débat : il n'y a que des preuves tangibles et acceptées par la loi.

Nous remarquons aussi qu'elle est accordée par une entité qui se place au-dessus, comme par exemple l'Etat ou une quelconque autre autorité suprême incontestée (une institution, un

monarque, etc.). Cette entité a deux pouvoirs. Celui de faire et défaire les règles qui permettent de reconnaître et d'établir la légitimité, et celui de la faire respecter par tous : elle la protège et en garantit sa reconnaissance. C'est aussi elle qui en délivre la preuve tangible et indiscutable. Marcel Planiol (Planiol, 1908) précise aussi qu'elle ne dépend pas d'opinions individuelles, ce qui nous inspire deux remarques. La première c'est que seul, ou de son seul point de vue on ne peut pas la contester : on ne peut donc le faire qu'au niveau collectif. De plus, cette légitimité a été reconnue par un collectif, lequel est comme le rappelle Dewey (Dewey, 2003), non pas une organisation nébuleuse mais « un petit nombre de gens qui connaissent bien leurs affaires sont prêts à profiter de la force agrégée pour conduire la foule comme ils l'entendent ».

On peut donc dire que la légitimité que nous appelons « positive » est celle qui ne peut exister que parce qu'elle s'impose par un écrit délivré par une autorité indiscutable. Si nous faisons le lien avec notre problématique, nous pouvons nous demander quel serait l'écrit qui répondrait à ces critères et qui légitimerait le cadre. Nous pensons automatiquement que le diplôme de niveau bac + cinq, reconnu par l'Etat, est la manifestation de la légitimité selon le droit positif. En effet, on ne peut adhérer à l'Apec uniquement si on a eu le statut cadre dans une entreprise (et que l'on a donc cotisé de fait à l'association) ou si on détient un diplôme de niveau Bac + cinq. Nous rappelons que par son statut, son ancienneté, son partenariat de longue date avec l'Etat, notamment le Pôle Emploi, l'Apec est une référence quasi indiscutable et indiscutée.

Ainsi, dans les grandes entreprises, le statut cadre n'est accessible qu'aux détenteurs d'un diplôme de niveau donné (souvent bac + quatre ou cinq) pour éviter justement toute contestation ou sentiment d'injustice. Nous avons entendu un Directeur des ressources humaines d'une entreprise de mille personnes nous expliquer qu'il était plus simple pour lui de n'accorder le statut cadre uniquement aux possesseurs d'un diplôme Bac + cinq : après tout ce n'est pas l'entreprise qui le délivre ce diplôme, on ne peut donc pas l'accuser de favoritisme ou de discrimination. De plus, cela préserve d'une certaine manière la paix sociale d'« extérioriser » les critères d'obtention du statut cadre.

b) Le diplôme.

Nous parlerons ici de diplôme en tant que grade et non certification. En effet, il s'agit bien de qualifier un niveau d'études et non pas de la possibilité d'exercer un métier.

Dans la perspective de notre problématique nous ne nous intéresserons pas à ce qu'est un diplôme mais plutôt à la représentation que l'on en a. Nous utiliserons la définition de Je Albric (Albric, 1994) : « La représentation sociale est le produit et le processus d'une activité mentale par laquelle un individu ou un groupe reconstitue le réel auquel il est confronté et lui attribue une signification spécifique. »

c) le travail, les efforts : le mérite

Elise Tenret (Tenret, 2010) a étudié l'impact et la légitimité du diplôme dans le monde du travail. Dans l'article « Un diplôme récompensé à sa juste valeur ? La représentation des diplômes et de leur rendement dans une perspective comparative internationale » elle atteste bien que le lien qui est fait entre le travail, les efforts et le diplôme. C'est d'ailleurs Young cité par Tenret (Tenret, 2008) dans un autre article qui utilise le premier le terme de méritocratie et qui explique que mérite = QI + efforts : nous ne nous intéressons ici qu'à l'effort.

Le diplôme représente et sanctionne (dans le sens de « valide ») donc pour le monde du travail les efforts que celui qui le détient a dû déployer pour l'obtenir. Dans cette optique, il est donc le garant de la légitimité professionnelle du cadre. Toutefois les travaux d'Elise Tenret soulèvent un point que nous trouvons intéressant dans notre questionnement. Ce qu'elle mesure c'est « l'impact du diplôme sur la croyance en la méritocratie » dans un contexte européen. Dans son approche, elle associe la légitimité professionnelle ou la reconnaissance du diplôme à un niveau de rémunération : pour mesurer la légitimité du diplôme, elle se propose de choisir comme valeur le salaire. Nous pouvons toutefois nous demander si le salaire est une manifestation de la légitimité professionnelle, et s'il fait partie des motivations de cette quête de légitimité.

Dans un autre article écrit en collaboration avec Marie Duru-Bellat, (Duru-Bellat & Tenret, 2009) elle étudie la légitimité de la méritocratie scolaire et son article soulève deux points importants pour notre recherche.

« La croyance au mérite : un confort pour les individus, une nécessité pour la société » nous dit-elle. Et elles expliquent qu'en toute logique que le diplômé a tout intérêt à défendre la légitimité du mérite par le diplôme. Mais comment se comporte celui qui n'a pas le diplôme, quelle est son attitude avec le diplôme qu'il cherche à obtenir ?

D'autre part dans son étude l'instrument de mesure est la rémunération pécuniaire. Nous pouvons nous demander s'il n'existe pas une autre forme de rémunération.

d) Le statut

Le diplôme sert aussi à assurer un statut, qu'il soit social ou professionnel.

Nous remarquons d'ailleurs que le statut cadre est l'un et l'autre. Il correspond à une catégorie socioprofessionnelle de l'INSEE : Cadres et professions intellectuelles supérieures et le mot est aussi utilisé dans le monde du travail, (conventions collectives, caisses de retraites, syndicats). Ainsi Joel Zaffran (Zaffran, 2012) rappelle dans son texte que pour les jeunes le diplôme est vu comme un « filet de protection contre la chute sociale ». D'après Berthelot cité par Hadji (Hadji, 1989) l'espace scolaire (et donc par extension le diplôme) devient celui de « conquête et de stratégie de positionnement social. »

Enfin citons Durkheim (Durkheim, 1968) pour qui « L'éducation est l'action exercée par les générations adultes sur celles qui ne sont pas encore mûres pour la vie sociale. Elle a pour objet de susciter et de développer chez l'enfant un certain nombre d'états physiques, intellectuels et mentaux que réclament de lui et la société politique dans son ensemble et le milieu social auquel il est particulièrement destiné. » S'il parle ici du but de l'éducation, ce qui n'est pas notre propos, il entérine le fait que le diplôme apporté par l'éducation est bien le marqueur d'un statut social.

Si le diplôme est la manifestation de la légitimité professionnelle la plus conforme au droit positif qu'en est-il si on regarde du côté du droit naturel.

e) La légitimité « naturelle. »

Nous avons vu qu'il y a une seconde définition donnée par le Petit Robert (*Le petit Robert*, 2012) de la légitimité, c'est celle qui est « justifiée par le bon droit, la raison, le bon sens. » Ces critères de bon droit, de bon sens, de raison sont difficiles à délimiter et sont aussi ceux qui définissent le droit naturel, différent du droit positif. Nous remarquons que la définition du droit naturel n'est pas aussi nette et tranchée.

Marcel Planiol (Planiol, 1908) rappelle qu'elle est « nuageuse » par opposition à celle du droit positif qui est « claire et sûre ». Il note aussi que l'on a tendance à confondre le droit naturel avec le droit idéal. Il explique que l'idéal étant tellement différent selon les personnes, le droit naturel serait trop disparate et ne serait « qu'une collection hétérogène d'opinions dissemblables. ». Celui-ci se fonde sur l'équité, le bon sens et est « la règle suprême de la législation ». Il rappelle aussi que les principes du droit naturel sont peu nombreux et se réduisent à des notions élémentaires. Il note aussi que le droit positif est *en*

général conforme au droit naturel. Nous pouvons nous demander ce qu'il est en quand le droit positif n'est pas conforme au droit naturel. Qu'en est-il lorsque les lois vont à l'encontre du bien des hommes (nous pensons à l'Allemagne nazie, à la Corée du Nord). Aristote dans l'éthique à Nicomaque (Tricot, 1959) livre V nous tient le raisonnement suivant. Tout d'abord il rappelle que ce n'est pas un homme qui doit gouverner mais la loi « parce qu'un homme ne le fait que dans son intérêt propre et devient un tyran : mais le rôle de celui qui exerce l'autorité est de garder la justice, et gardant la justice, de garder aussi l'égalité ». Il définit ensuite la justice politique en deux « espèces, une naturelle et l'autre légale ». Il dit enfin que « les règles de droit qui ne sont pas fondées sur la nature, mais sur la volonté de l'homme, ne sont pas partout les mêmes, puisque la forme du gouvernement elle-même ne l'est pas, alors que cependant il n'y a qu'une seule forme de gouvernement qui soit partout naturellement la meilleure ». Ce que nous comprenons c'est qu'à partir du moment où le détenteur de l'autorité s'en sert pour lui-même et non pour le bien commun d'une part ou que d'autre part le droit positif n'est pas conforme au droit naturel, il est parfaitement légitime d'invoquer contre une loi injuste, le droit supérieur de la loi non écrite. Aristote justifie donc une « résistance » donc ce cas là.

Planiol (Planiol, 1908) constate « l'unité et la simplicité du droit naturel. » Ainsi la légitimité naturelle est celle qui se reconnaît de fait, et qui n'a pas besoin d'un écrit, ou d'une preuve juridique tangible et incontestable. Celui qui est légitime l'est aux yeux de tous sans que quiconque de sensé ou de raisonnable ne puisse s'y opposer. Transposé à notre recherche, cela nous indique que la légitimité professionnelle du cadre est reconnue naturellement par le « bon sens et le sens de l'équité » de ceux qui l'entourent.

Nous allons nous pencher sur cette opposition entre le droit positif et le droit naturel pour explorer les différentes formes que peut avoir la légitimité et étudier quels impacts ces différences peuvent avoir sur notre questionnement.

f) Hiérarchie du droit

Michel Troper (Troper, 2011) rappelle que pour certains penseurs, juristes et philosophes. Le droit naturel se place au-dessus du droit positif et cette position lui vient de ses sources.

- Droit divin

« En effet rien de ce qui est de droit humain ne saurait déroger à ce qui est de droit naturel ou de droit divin. » Cette phrase célèbre de Saint Thomas d'Aquin (Thomas, 1860) est

parfaitement claire et sans équivoque. Toutefois, la légitimité professionnelle dont nous nous occupons dans ce mémoire ne peut se construire sur la seule base du droit « divin ». En effet, les principes qui en sont les fondements sont tellement universels voire évidents que nul ne songerait à les contester. La majorité des gens reconnaissent l'universalité du Décalogue, mais les règles qui en découlent sont beaucoup trop « lointaines » de ce qui se passe dans le monde du travail pour que cela puisse nous apporter une quelconque réponse.

- Droit humain ou individuel

Qu'en est-il de la légitimité conforme au droit naturel issu de la rationalité voire de l'individualisme ? Michel Troper explique que dans la conception du droit naturel inspiré de la pensée de Locke, on part de l'individu, de la raison pour décider de ce qui est légitime ou pas.

Si l'on reprend notre questionnement initial et qu'on le transpose à cette conception, cela signifie que les motifs de légitimité professionnelle seraient ce qui caractérise et ce que possède individuellement une personne « professionnelle ».

Si l'on s'attarde sur ce qui constitue les éléments de la « valeur professionnelle » d'un individu nous pouvons isoler le diplôme, l'expérience, les compétences et la personnalité. Si nous recherchons ce qui est unique ou ce qu'il est le seul à avoir, c'est son expérience et sa personnalité. Nous pouvons exclure le diplôme puisqu'on n'est jamais le seul à le posséder quel qu'en soit son « excellence », même si comme le rappelle Zaffran citant Duru-Bellat (Zaffran, 2012) « la valeur du diplôme sera toujours garantie si un établissement pratique un recrutement limité ». L'élément restant qui caractérise un parcours professionnel est les compétences.

Nous nous permettons d'ouvrir ici une parenthèse sur la place qu'occupent les compétences dans notre malaise initial, notre questionnement et donc notre recherche. Si nous reprenons les motifs qui peuvent constituer à priori un motif de légitimité, nous savons que nous devons parler des compétences. En effet, de par notre expérience, nous avons pu constater la place qu'elles tiennent dans par exemple l'acceptation d'un leader et donc la légitimité de l'encadrement. De même, on ne peut pas prétendre à une quelconque légitimité sans avoir les compétences requises par son poste ou sa fonction. Mais c'est justement parce que les compétences nous semblent le minimum requis pour *exister professionnellement* que nous ne pouvons en faire une donnée à étudier au même titre que le diplôme ou la personnalité. Or la problématique de la légitimité est subséquente à celle de l'existence. Pour le dire

autrement, nos compétences sont incontestables (c'est-à-dire que si nous les avons pas, nous ne travaillerions pas et donc le problème de la légitimité ne se poserait pas). Si nous revenons à la terminologie du droit, nous dirions que nos compétences sont « positives », conformes au droit positif.

Donc du point de vue de Troper explique être le jusnaturalisme, l'expérience, la personnalité constitue la légitimité professionnelle d'un individu.

Pour Max Weber (Weber, 2002), la légitimité se rapproche de la reconnaissance sociale, et selon lui une domination est toujours légitime. Celle ci n'est pas notre propos mais nous constatons néanmoins qu'il distingue trois types de légitimités. Si nous faisons le lien avec notre recherche nous osons dire que la légitimité charismatique (qui vient de l'autorité personnelle du chef) correspond à la légitimité donnée par la personnalité ou le savoir être. Celle qu'il nomme rationnelle légale correspond au diplôme ou aux compétences. Enfin nous pouvons nous demander si ce qu'il nomme la légitimité traditionnelle peut être corrélée à l'expérience.

Elle repose sur la croyance en la validité d'un ordre existant depuis toujours et transmis de génération en génération. La continuité, la temporalité, l'ancienneté sont des composantes de cette légitimité tout comme elles sont des aussi rattachées à l'expérience, dans la mesure où celle-ci est conséquente et significative. Nous pouvons donc faire le parallèle entre les deux.

Pour schématiser ces concepts et leur lien nous établissons un tableau récapitulatif qui mentionne les différentes notions que nous venons de définir et d'étudier.

Tableau 1 : Droit et légitimité

	Diplôme/ compétences	Personnalité	Expérience
Droit	Positif	Naturel	Naturel
Légitimité	Rationnelle légale	Charismatique	Traditionnelle

La légitimité morale ou éthique

La légitimité se fonde aussi sur une base éthique ou morale que l'on peut distinguer du droit naturel (qu'il émane du divin ou des hommes) et du droit positif. La question est de savoir si ce qui est légitime est moral ou éthique. Comme l'explique Simone Hamon sur son site (Hamon,) pour Kant la morale est ce qui conforme à la justice et à une norme et ce qui

relève de l'éthique c'est qui se rapporte au Bien. Ricoeur (Ricoeur, 1990) a démontré la primauté de l'éthique sur la morale. D'après lui cette dernière renvoie à des obligations, des interdictions alors que l'éthique a ce que nous pourrions appeler des visées plus « nobles ».

Nous pourrions dire qu'il est en effet plus gratifiant de chercher à faire le bien, plutôt que de se contenter à ne pas faire le mal. Il nous semble qu'Aristote (Tricot, 1959) nous dit la même chose lorsqu'il explique que la justice (ou l'injustice) d'une action est déterminée par son caractère volontaire ou involontaire. Il est effectivement intéressant de se placer du point de vue de l'intention pour juger de la légitimité d'une action. Toutefois, malgré les perspectives ouvertes par cette nouvelle définition il ne semble à priori ne pas avoir de lien avec notre questionnement ou notre recherche.

Une des questions à laquelle ne répond pas la légitimité, est celle de la réalité. En effet, nous voyons que l'enfant légitime est celui pour lequel la filiation avec ses parents est légalement établie et n'est pas nécessairement l'enfant biologique. L'enfant naturel ou l'enfant adopté deviendra l'enfant légitime si le parent le reconnaît. Le processus selon lequel la situation réelle ou non au sens biologique deviendra réelle au sens juridique est la reconnaissance. Etant donné son importance au regard de la légitimité d'une part et de notre recherche notre part nous allons lui consacrer la prochaine partie.

II.1.2. Reconnaissance

Parmi les différentes définitions que le Petit Robert nous donne de la reconnaissance nous en retiendrons deux : « action de reconnaître quelque chose comme vrai ou réel, action de reconnaître quelque chose comme légitime. »

Le dictionnaire nous dit qu'on reconnaît « comme » vrai ou légitime, cela veut dire que l'important n'est pas ce qui est réellement mais ce que celui qui reconnaît pense être réel. La décision lui appartient entièrement et nul ne peut la lui contester. Le terme légitime renvoie à ce qui est légal, autorisé. Quand on est reconnu comme quelque chose, c'est qu'on est autorisé à faire quelque chose, c'est qu'on a le droit de faire quelque chose.

Reconnaître nous dit encore le Petit Robert c'est « Accepter quelque chose, le tenir pour vrai ou réel, l'admettre, le constater » ou « Se déclarer l'auteur de quelqu'un, quelque chose et en assumer la responsabilité ».

Nous allons explorer les différents concepts donnés par ces deux définitions et voir dans quelle mesure elles correspondent à notre problématique.

a) La reconnaissance est une relation bilatérale.

Hegel (Haber, 2004) dans la dialectique du maître et de l'esclave explique que l'on a besoin de prendre conscience de la réalité de l'autre pour prendre conscience de soi en tant que différent mais qu'on a aussi besoin de la reconnaissance que l'autre fait de soi pour pouvoir soi-même se reconnaître.

Nous en comprenons deux choses. Premièrement que lorsqu'on se reconnaît (ou que l'on refuse de se reconnaître) soi-même une qualité, une fonction, cela veut bien dire que l'on divise sa conscience avec un côté maître et un côté esclave pour reprendre l'exemple de Hegel mais qu'il n'y a pas de confusion ou d'unité de conscience. De plus, le maître n'existe en tant que tel que parce que l'esclave le reconnaît et vice versa ce qui nous montre la dépendance de l'un envers l'autre et le pouvoir qu'à celui qui reconnaît sur celui qui est ou qui veut être reconnu.

Ainsi si nous essayons de d'appliquer la pensée de Hegel à notre problématique cela voudrait donc dire que le cadre qui ne se reconnaît pas comme tel n'utilise pas la même partie de sa conscience contrairement à ce qu'il peut penser de bonne foi. Cela voudrait donc dire que ce n'est pas lui-même qu'il doit convaincre mais une autre partie de sa conscience. Que le malaise ou mal être viendrait de la division ou de la séparation de la conscience ? Quel que soit le processus de légitimation ou de reconnaissance sera celui que la partie réceptrice aura reconnu comme légitime.

De plus, nous pouvons déjà nous interroger sur l'existence et la nature de ce pouvoir et cette dépendance sur lesquels nous éclaire Hegel. On peut en effet se demander si le cadre dont nous parlons, a conscience de cette dépendance et de ce pouvoir de l'autre. Mais aussi et c'est peut être aussi important, si l'autre en face en a conscience et dans quelle mesure notre maître est prêt à montrer à l'esclave à quel point il a besoin de lui. Nous serions plutôt tentée de penser le contraire. En effet, puisque le cadre dont nous parlons n'a pas le diplôme en rapport avec la fonction qu'il exerce, nous pouvons supposer qu'il a déjà été reconnu ou qu'il a su profiter d'opportunité. Cela présuppose une personnalité relativement affirmée et « ambitieuse », une excellence professionnelle ou encore une capacité à saisir les opportunités. On peut penser que ce type de personnalité ne montrera pas à facilement s'il est dépendant de quelqu'un ni le pouvoir qu'on peut avoir sur lui. Toutefois il conviendra bien sûr de vérifier cette hypothèse sur le terrain en définissant bien quel est cet autre dont on parle.

Emmanuel Renault (Renault, 2007) dans l'article Reconnaissance et travail schématise dans le tableau ci-dessous les différentes formes de rapport positif à soi et les différents types de relation à autrui selon les trois types de la reconnaissance énoncés par Axel Honneth dans « la théorie de la reconnaissance ».

Formes de reconnaissance	Relations primaires	Relations juridiques (droit)	Communauté de valeurs
Rapport (positif)	Confiance en soi	Respect de soi	Estime de soi
Dimension personnelle	Affects et besoins	Responsabilité morale	Capacité et qualités

Pour autant, nous n'allons pas nous interroger à partir de son travail sur ce qui constitue la reconnaissance dans les différents types de relation mais nous interroger par rapport à notre problématique sur la nature du lien ou de la demande de reconnaissance « maître et l'esclave ».

La première forme de reconnaissance est celle de l'amour ou du « prendre soin ». C'est celle qui nous reconnaît en tant qu'« être d'affects et de besoins ». Axel Honneth cité par Thevenot (Thévenot, 2007) parle de la sphère relations érotiques, amicales ou familiales » qui implique « des liens affectifs puissants entre un nombre restreint de personnes ».

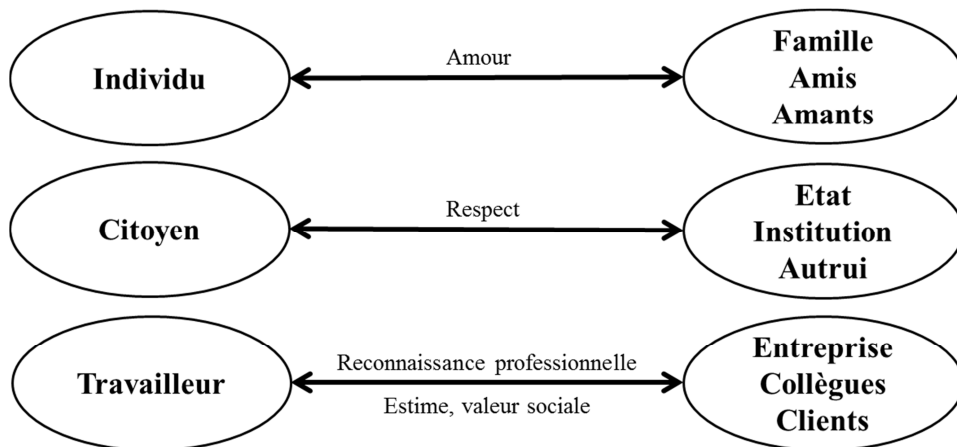
Cette définition se suffit à elle-même sans qu'il soit besoin de développer tant sur la nature du lien que sur les caractéristiques du groupe qui donne la reconnaissance attendue.

La seconde forme de reconnaissance, poursuit Emmanuel Renault(Renault, 2007) est liée à la constitution et à la confirmation de la valeur de notre liberté, elle prend la forme de la reconnaissance morale et juridique et relève du domaine traditionnel de la justice. C'est le monde en général et donc personne en particulier qui nous reconnaît comme tel. C'est ce qu'Hegel nomme « l'être reconnu abstrait ; Nous pourrions presque dire que cette reconnaissance est « positive » dans le sens où l'être est reconnu pour ce qu'il est juridiquement.

Enfin la dernière forme de reconnaissance, celle de l'estime ou de la valeur sociale est celle qui s'adresse à la sphère professionnelle. Emmanuel Renault la définit comme suit : « cette demande de reconnaissance s'adresse [...] à la société ou au groupe social considéré comme le tout auquel nous prétendons être utile, elle est indissociable d'une revendication de solidarité. Soit le schéma suivant dans lequel nous notons que la relation est et doit être

réci-proque. Si nous combinons la pensée de Hegel et celle de Renault nous constatons que la quête de reconnaissance se fait auprès des personnes qui sont accompagnées, celles pour lesquelles le travail exercé est bénéfique. Ce serait donc les patients dans le cas des soignants, des demandeurs d'emplois pour le consultant en ressources humaines, les stagiaires de formations, bref tous les publics qui bénéficient de l'action concrète du travail exercé.

Si nous schématisons les relations décrites :



Nous voyons que dans l'ordre idéal des choses chaque « strate » de notre personnalité ou chacun de nos « moi », le moi personnel, le moi public et le moi professionnel doit adresser la demande de reconnaissance adéquate à celui qui a la capacité de lui donner.

Nous voyons donc combien il est vain d'attendre de la part de l'Etat par exemple de l'amour. Par contre, le minimum que nous puissions en attendre est bien le respect. Ainsi, nous ne devons pas nous offusquer lorsque nous sommes reconnus dans nos rapports avec l'Etat « par le caractère légal qui lui importe ». Etre défini par son numéro de sécurité sociale est finalement la même expérience que d'être appelé par son nom complet au bureau de vote même si on a tendance à plus s'offusquer du premier que du second.

Il peut sembler frustrant de n'être considéré que comme un numéro ou une simple « personne physique » et non comme une personne avec des goûts, des aspirations, une âme. Toutefois même si c'est assurément un manque d'amour ce n'est pas forcément un manque de respect.

Si nous considérons que chaque relation doit être respectée et qu'il n'est pas souhaitable de sortir de ce schéma, nous questionnons à nouveau la relation entre l'accompagnant et

l'accompagnée cette fois ci sous l'angle de la demande de reconnaissance. Par commodité nous ne nous interrogerons pas ici s'il est par exemple souhaitable d'attendre aussi du respect et de l'estime sociale de sa famille.

On peut se demander où Rogers (Rogers & Richon, 2001) définit la demande d'empathie ou de compréhension dans le schéma inspiré de Honneth (Honneth, 2004) et surtout quelle place peut lui être attribuée. On peut aussi plus modestement analyser la nature de cette demande.

La première question est de savoir si la demande d'amour ou de *care* est bien la même que l'accompagné formule à son groupe privé. De plus, il faut aussi savoir si l'accompagné malgré l'incongruité de sa demande, est vraiment dupe de ce qu'il fait. Pour le dire autrement, est ce qu'il ne sait pas que ses propos sont « déplacés » dans le cadre professionnel et qu'il n'en attend justement qu'une réponse professionnelle. Si tel est le cas, cela justifie la concentration de psychologues dans notre secteur d'activité puisqu'ils sont à même de supporter de façon professionnelle un rapport qui se confond avec ceux établis dans la sphère du privé (nous pensons notamment au phénomène de transfert). Si nous conservons cette réponse, nous admettons que nous avons bien raison de ne pas nous sentir légitime puisque finalement nous ne l'étions pas. Or notre problématique et notre questionnement est sur ce qui constitue la légitimité et la reconnaissance professionnelle du cadre et non plus la réponse éthique à avoir à une demande de reconnaissance du moi personnel à un groupe professionnel.

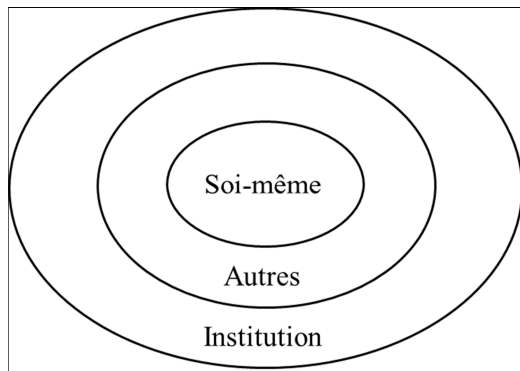
b) Soi-même comme un autre

Si nous avons évoqué le rapport à l'autre dans le besoin de reconnaissance nous n'avons pas interrogé le rapport à soi-même.

Nous supposons que l'on est d'autant plus disposé à se reconnaître une légitimité qu'on a opinion juste (dans le sens où l'on arrive quand même à se trouver des qualités). Nous pensons aussi qu'on ne peut accéder au désir de reconnaissance de l'autre sans commencer par soi-même. Axel Honneth rappelle Pharo (Pharo, 2007), dit que la dignité réflexive, c'est-à-dire l'estime de soi, dépend directement de la dignité intersubjective. Ricoeur (Ricoeur, 1990) dans l'ouvrage au titre évocateur « soi-même comme un autre » définit dans la cinquième étude la visée éthique que l'on se doit d'atteindre dans ses rapports avec soi-même, avec les autres, avec l'institution. Il rappelle que notre visée éthique doit être « ce que nous appellerons désormais estime de soi ». Pour lui « l'estime de soi[...] est plus

fondamentale que le respect de soi [qui] est l'aspect que revêt l'estime de soi sous le régime de la norme. » Il développe ensuite un « ordre » dans laquelle cette éthique doit s'opérer et que nous avons schématisé selon la figure ci-dessous.

Figure 1: Visée éthique de Paul Ricoeur



Dans notre recherche nous devons donc questionner ce qu'apporte et ce que change la reconnaissance dans les rapports à soi-même, aux autres et aux institutions. Nous présumons qu'ils en sont forcément « améliorés », soit apaisés ou affirmés.

Comme le rappelle Patrice Pharo (Pharo, 2007), « la reconnaissance, comme le respect et beaucoup d'autres attitudes positives, est la prérogative de ceux qui l'adoptent, et non de ceux qui la réclament. ». Cela illustre parfaitement le caractère subjectif de la reconnaissance ; après tout on peut bien demander à être reconnu pour ce qu'on veut auprès de qui on veut. Et celui qui reconnaît a exactement la même liberté. Or si l'acte de reconnaissance transforme en réalité juridique tout ce qu'il touche comme par exemple l'enfant adopté en enfant légitime est ce que le contraire est forcément injuste ? Pour le dire autrement nous allons définir si le manque et le besoin de reconnaissance que nous cherchons à délimiter est forcément légitime.

Nous nous appuyerons d'abord sur un exemple tiré de notre vie professionnelle. Nous avons eu l'occasion de faire un audit social dans une entreprise et nous étions donc chargée d'enquêter pour connaître les raisons du climat délétère de l'entreprise et de connaître la source du manque de reconnaissance dont se plaignaient les employés. Après avoir interrogé et analysé les propos des quelques 200 personnes, avec mes collègues nous en sommes arrivés à la conclusion que ce manque de reconnaissance se traduisait en une phrase « Que l'on ne puisse pas récompenser ceux qui travaillent bien, on comprend bien, mais pourquoi on ne sanctionne pas ceux qui travaillent mal ? ». Dans ce cas-là, ce qui était décrit par les

employés comme un manque de reconnaissance était plutôt une demande de justice. (A défaut de récompense pour les bons, sanction pour les mauvais).

Dubé (Dubé, 2007) décrit parfaitement la situation : « les inégalités économiques perçues comme injustes adoptent le langage de la reconnaissance et du mépris quand la contribution du travail personnel ou collectif dans la formation de l'utilité globale est ignorée. »

Il pose aussi la question de savoir pourquoi faut-il distinguer la justice, et l'injustice, de la reconnaissance ? Pourquoi est-il nécessaire d'affirmer que la reconnaissance n'est pas un principe de justice ? Il explique très clairement que pour démontrer qu'il subit un manque de reconnaissance parfaitement injuste, un individu va l'expliquer par rapport à de grands principes d'intérêts généraux et non pas par rapport à son cas particulier et donc réclamer une autre injustice. Il cite donc Fraser qui dit que « Ainsi, une approche qui vise à redresser les injustices peut finir par créer des injustices de reconnaissance ». Cela signifie que le manque de reconnaissance se définit aussi dans ses motivations, il faut savoir s'il est vécu comme une injustice ou comme la conséquence d'une injustice. Dans notre situation de recherche, il peut être intéressant de mettre en parallèle, toutes proportions gardées, la singularité dont nous avons parlé avec le sentiment d'injustice si on considère qu'il peut être la source de la quête de reconnaissance.

Pour terminer sur la reconnaissance ou le besoin de reconnaissance, nous souhaitons ajouter que ne s'agit pas de souffrance au travail telle qu'on la décrit puisque ce n'est pas un sentiment collectif mais bien un questionnement qui est individuel.

Ainsi nous avons défini le champ de la légitimité et de la reconnaissance dans notre problématique. Si notre questionnement « deleuzien » est comment se sent-on légitime, reconnu professionnellement, nous avons vu que notre problématique de recherche porte sur la légitimité et la reconnaissance du cadre qui n'a pas le diplôme correspondant au statut qu'il occupe. A partir de ce que nous avons vu plus haut nous pouvons déjà soulever un certain nombre de questions.

Lorsque nous avons exploré le concept de la légitimité nous avons pu voir que ce que nous appelions la légitimité positive pouvait être comparée au diplôme ou aux compétences. Nous avons vu que le « mérite » du diplôme était corrélé à une rémunération.

D'autre part on peut se demander quelle est la croyance en le mérite du diplôme ? Est-il associé au travail et aux efforts ?

De plus, quel est le poids du statut dans la légitimité, est-il effectivement renforcé par le diplôme ?

La légitimité que nous avons qualifiée de naturelle pose d'autres questions, notamment celle de savoir à quel moment l'expérience et/ou la personnalité ne suffiront plus ou, pour le dire autrement quelles en sont les limites.

En nous penchant sur le concept de la reconnaissance nous avons vu que c'est une relation qui est forcément bilatérale. Cela pose donc la question de savoir qui va être l'autre dans cette quête de reconnaissance, qui est celui auprès de qui le sujet de notre recherche va la demander.

Nous pouvons nous demander aussi quelle est la nature de cette reconnaissance, qu'est ce qui permet de se reconnaître auprès de soi, des autres et des institutions.

Enfin, nous avons vu que l'on peut aussi s'interroger sur ce qui légitime le besoin de reconnaissance.

II.2. Problématique finale

Au regard de ce que nous avons étudié et des concepts que nous avons défini notre questionnement est bien celui de la légitimité et de la reconnaissance. Il était donc pertinent de ré étudier le malaise initial à travers ce prisme. Si nous cherchons à redéfinir notre problématique on peut dire qu'elle est bien celle du cadre qui se demande ce qui fait constitue sa légitimité professionnelle. Comment peut-il se sentir reconnu professionnellement ?

Nous pouvons penser que la légitimité qu'il recherchera sera la plus indiscutable, celle qui est selon ce que nous avons vu auparavant positive. Si nous supposons qu'il a les compétences qui lui ont permis d'exister professionnellement, nous pouvons donc penser, si on repart de la situation de départ qu'il n'a pas le diplôme mais qu'il a le statut de cadre. Et notre problématique devient alors celle de la légitimité et de la reconnaissance du cadre qui n'a pas le diplôme correspondant à son statut. Nous allons donc étudier par quel moyen peut on « recouvrer » cette légitimité et combler ce besoin de reconnaissance.

III. Hypothèses

III.1. Deux hypothèses

III.1.1. Le diplôme permet de se sentir légitime ?

Ainsi, le diplôme semble donc être la façon la plus évidente de se considérer légitime à son poste. Parce qu'il est indiscutable et parce qu'il est la validation légale d'un niveau d'études et du statut cadre lorsque il est de niveau bac + cinq. Si nous nous replaçons dans notre contexte de recherche, cela signifie qu'un cadre d'un niveau d'études inférieur, est assuré d'obtenir légitimité et reconnaissance professionnelle en obtenant un diplôme qui va lui permettre de « valider » son statut. Nous devons donc imaginer une méthode pour confirmer cette hypothèse.

III.1.2. Quelle alternative à cette obtention de diplôme?

On peut supposer que ce n'est pas la seule solution et qu'il en existe d'autres qui nous sont pour le moment lointaines et inaccessibles et nous nous devons aussi de les faire émerger.

III.2. Méthodologie

Nous allons donc chercher une réponse empirique à la validité de nos hypothèses.

III.2.1. Le choix du terrain (Annabelle, Beatrice, Caroline)

Notre étude de terrain doit donc nous permettre de vérifier les hypothèses que nous avons formulées, les valider ou nous donner d'autres pistes de réflexions. Ainsi nous avons donc compris qu'il fallait pouvoir rencontrer des personnes qui étaient en voie d'obtention de diplôme ou de diplômisation. (Nous avons imaginé ce néologisme qui signifie dans ce contexte : processus d'obtention de diplôme de niveau bac + 5 ou validant le statut cadre, supérieur en termes de niveau à celui qu'on avait auparavant et qui soit nécessaire à un avancement professionnel. Aussi par commodité, nous utiliserons désormais ce mot pour désigner cette opération.)

- Le diplôme visé d'un niveau supérieur à celui précédemment obtenu.

Nous avons vu que ce soit lors de l'étude des concepts ou lors de la formulation des concepts que le statut était un élément important du questionnement. Si on veut valider que le diplôme

marque aussi un changement de statut, il faut qu'il y ait une marche, une étape qui soit la plus factuelle possible pour en apprécier les effets. Il est impératif que la variable avant et après le processus soit le niveau du diplôme plus que l'intitulé du diplôme. La question de la légitimité se pose peut être lorsqu'un cadre en exercice décide de passer un Master of Business and Administration mais ce n'est pas celle de notre recherche.

- Le diplôme doit permettre un avancement professionnel.

Il est tout aussi impératif que notre terrain d'enquête soit celui où le diplôme est obtenu non pour un accomplissement personnel ou par goût de l'étude ou de la matière comme peuvent être motivées par exemple une entrée dans un Master de philosophie, comme le fait une personne que nous connaissons qui a déjà un DESS ou une Licence d'Histoire, comme peuvent le faire des retraités. Le diplôme doit permettre un avancement professionnel certain, ou son manque doit être cause de blocage.

- Le diplôme doit être en cours d'acquisition.

Nous souhaitons en effet interroger des personnes qui sont en cours de « diplômisation » car c'est le moment où elles vivent ce changement, cette acquisition de légitimité que nous voulons étudier. Notre terrain sera donc des personnes qui ont actuellement repris leurs études pour passer un diplôme reconnu par l'Etat, diplôme qui permette un changement de statut et un avancement professionnel certain.

Dans un premier temps nous avons pensé rencontrer des étudiants en formation continue, cadres en entreprises, que l'on pouvait qualifier d'autodidacte puisqu'ils n'avaient pas un diplôme bac + cinq, et qui suivaient un Master dont la teneur s'inscrivait dans leur projet professionnel. Nous avons néanmoins rapidement identifié le problème de l'hétérogénéité des situations professionnelles. En effet, pour pouvoir comparer par exemple l'importance du statut, il fallait qu'il ait le même enjeu dans chacune des situations. Si nous établissions qu'il fallait que les situations soient comparables, il était donc plus simple de trouver des personnes qui soient dans le même processus, avec des situations professionnelles similaires ou très proches. Il nous a donc semblé que pour obtenir cette homogénéité il fallait se tourner vers l'hôpital.

Le milieu hospitalier est un terrain d'enquête propice à notre étude puisque du diplôme est une composante importante (voire essentielle) de la reconnaissance professionnelle ou du statut. Nous avons donc été orientée pour interroger des faisant fonctions cadres dans une démarche (plus ou moins proche) d'obtention du diplôme de cadre de santé.

Il se trouve aussi que cette population était facilement accessible par notre département universitaire. De plus, le fait que dans le milieu hospitalier le statut de chacun, les attributions, les tâches, les permissions soient très définis et très codifiés nous semblait de bon augure pour obtenir un matériau probant et exploitable. Nous pensions que des personnes évoluant dans un environnement où la question du statut est si présente seraient les plus à même d'en parler facilement. Enfin il semblait aussi nécessaire d'aller enquêter sur un terrain professionnel qui ne nous soit absolument pas familier pour avoir le regard le plus « neuf » possible et nous n'avons aucune connaissance du milieu hospitalier.

Les faisant fonctions : définition

Les faisant fonction ont les mêmes responsabilités que les cadres de santé, les mêmes tâches mais n'ont pas le diplôme de cadre proprement dit : ils ont soit un diplôme d'infirmier donc bac + trois ou de technicien de laboratoire donc bac + deux. Les faisant fonction cadre de santé ont donc toutes les caractéristiques recherchées pour l'enquête.

Il n'y a pas de statut officiel de faisant fonction, le seul texte de loi qui existe ("Légifrance - Définition des faisant fonctions d'internes,") concerne les internes en médecine. Ainsi chaque établissement peut établir sa politique en matière de recrutement de faisant fonction. Toutefois, le passage de faisant fonction à cadre se fait toujours de la même manière.

Le faisant fonction doit d'abord effectuer une préparation au concours de l'Ecole des cadres qui dure 4 mois. A l'issue de cette préparation il y a le concours puis l'année scolaire suivante, les étudiants sont donc à l'Ecole des cadres pendant 10 mois.

III.2.2. Choix du type d'enquête, le questionnaire

Comme l'a rappelé Catherine Guillaumin lors d'un exposé magistral, en sciences humaines il n'y a que deux moyens de recherche : l'observation et l'interrogation. Etant donné qu'il nous était impossible d'observer, il nous fallait donc interroger.

Nous avions à notre disposition 3 types d'entretien, l'entretien directif, semi-directif et libre. Il nous est vite apparu que le plus pertinent pour notre recherche était l'entretien semi-directif. Pour Imbert (Imbert, 2010), l'approche qualitative « s'avère en effet particulièrement adapté aux travaux conduits dans le champ de la santé (par exemple l'exploration de comportements en santé), de l'éducation, de la sociologie, de l'anthropologie, de la psychologie, des soins infirmiers, du management, du travail social, mais aussi de travaux réalisés à la frontière de plusieurs disciplines. » Notre recherche est en

sciences de l'éducation lesquelles sont elles-mêmes, comme l'a montré Gaston Mialaret (Mialaret, 2011), interdisciplinaires.

Nous l'avons dit plus haut, le diplôme doit être en cours d'acquisition car nous nous intéressons au processus. Geneviève Imbert nous dit « Au plan méthodologique, la recherche qualitative s'inscrit dans une logique compréhensive en privilégiant la description des processus plutôt que l'explication des causes. » ce qui est exactement ce que nous cherchons.

De plus « les informations que l'on souhaite recueillir reflètent mieux les représentations. » nous disent de Ketelé et Roegiers, lesquelles sont au cœur de notre questionnement. Nous savons aussi que l'entretien sera sans doute réorienté puisque il ne sera pas linéaire et la Cette récursivité [...] doit conduire à la formulation de nouvelles questions ou à la reformulation d'anciennes questions. Le tableau donné par Imbert d'après de Ketelé et Roegiers (De Ketelé & Roegiers, 2009) reprend les caractéristiques de chacun des types d'entretien et notamment l'entretien semi directif.

Entretien semi-dirigé (ou semi-directif)
Discours par thèmes dont l'ordre peut être plus ou moins bien déterminé selon la réactivité de l'interviewé
Quelques points de repère (passages obligés) pour l'interviewer
Information de bonne qualité, orientée vers le but poursuivi
Information recueillie dans un laps de temps raisonnable
Inférence modérée

D'après De Ketele et Roegiers (1996, p. 172)

Ainsi nous avons donc conçu notre entretien comme suit.

- Question d'introduction

Pour démarrer l'entretien et amener la personne à parler de soi, nous lui demandons de commencer par raconter son parcours. Il s'agit en effet de poser un cadre où la personne se sente en confiance et libre de parler. Cela donne une base, une entrée en matière. De plus nous voulions aussi savoir comment s'est effectué le passage d'infirmière à faisant fonction et de déboucher naturellement sur l'Ecole des cadres puisqu'Annabelle et Béatrice étaient actuellement en prépa et que cela fait partie des projets de Caroline.

- Questions centrales

La seconde question ou le second thème abordé était celui de l'apport de la formation. Pour pouvoir mesurer et comprendre la question de la légitimité et de la reconnaissance, nous ne souhaitions pas être la première à les évoquer. Ainsi nous avons décidé de nous présenter comme travaillant sur le thème de la professionnalisation du cadre. A partir du moment où ces

mots étaient cités, nous voulions demander aux personnes de développer et d'explicitier et de nous livrer tout ce que la reconnaissance et la légitimité signifiaient et représentaient pour elles. Si ces mots n'étaient pas dits, nous avions toujours la solution de le faire par nous-même. Nous souhaitions aussi vraiment explorer ce que la formation leur apportait ou ce qu'elles pensaient qu'elle leur apporterait.

- Achat de diplôme

Nous voulions aussi connaître leur réaction face à une proposition virtuelle d'achat de diplôme pour une somme symbolique. Nous voulions connaître comment on se situe face au mérite et au travail avant et pendant une formation.

Nous n'avions donc pas de guide à proprement parler et étant donné que nous étions dans un entretien semi directif avec des thèmes à explorer, nous pensions bien pouvoir rebondir selon les réponses et la tournure que prendrait l'échange. Notre but était de faire parler les personnes le plus possible sur nos thèmes d'étude.

Les catégories

A partir de l'analyse catégorielle définie par Berelson et explicitée par Laurence Bardin (Bardin, 1977) nous avons définies les catégories ou « cartons à chaussures » dans lesquelles seraient réparties les éléments de réponses. Elle cite les cinq règles auxquelles doit obéir la catégorisation : l'homogénéité, l'exhaustivité, l'exclusivité, l'objectivité et enfin l'adéquation ou pertinence. Nous avons fait de notre mieux pour les suivre même si elle rappelle qu'elles sont rarement applicables en fait « mais toujours fredonnées avec bonne volonté par les apprentis analystes ». Nous les avons construites à priori et nous reviendrons plus tard sur la répartition proprement dite. Pour chacune des catégories, nous donnons les occurrences que nous pensions trouver à priori.

- L'environnement professionnel : les collègues, les patients, les médecins, la hiérarchie, les cadres, l'établissement

- L'environnement personnel : les enfants, le conjoint, les amis, la famille, la vie sociale
- La représentation de soi : la personnalité, l'ambition, la prédestination, la curiosité,
- Le parcours professionnel : la formation initiale, la formation professionnelle (que nous définissons comme antérieure au projet « cadre », compétences, l'opportunité, les étapes factuelles de la « diplomisation » (concours, financement)
- Statut : le statut cadre, le statut faisant fonction, positionnement
- Achat diplôme : la réponse à l'achat de diplôme que nous souhaitons traiter à part
- La formation cadre : apports théoriques, apports pratiques, légitimité, reconnaissance, diplôme, travail/effort, satisfaction, évolution professionnelle, stabilité.

Nous savions que cette catégorisation étant faite avant les entretiens, il était tout à fait possible qu'elle soit modifiée par les résultats obtenus sur le terrain.

III.2.3. Choix des variables

Pourquoi choisir deux faisant fonctions en prépa cadre et une qui ne l'est pas encore ? Etant donné que notre hypothèse portait sur le fait que le diplôme a un impact sur le processus de légitimation et de reconnaissance il nous a semblé opportun de faire varier dans notre échantillon la « diplomisation ». Ainsi nous avons donc choisi d'interroger deux faisant fonctions actuellement en préparation au concours d'Ecole des cadres et une autre qui ne l'a pas encore fait mais qui prévoit de le faire.

IV. Expérimentation

IV.1. Déroulement de l'enquête

Nous sommes donc entrée en contact avec les faisant fonctions. Etant donné que nous avons choisi de ne pas mentionner le véritable sujet de notre recherche nous avons annoncé que nous travaillions sur la professionnalisation du faisant fonction. Nous avons eu la chance de pouvoir interroger des personnes qui étaient motivées pour répondre à une demande d'entretien émanant d'un Master par « solidarité » avec l'étudiante que nous sommes : elles savent qu'elles vont être amenées à effectuer le même travail dans un futur proche.

De par leur proximité avec l'Université et le monde de la formation, les faisant fonctions étaient très volontaires pour répondre à nos sollicitations. En effet, nous n'avons pas eu besoin de présenter notre sujet avant d'obtenir des rendez-vous car nos demandes de rencontre ont été relayées par des intervenants dans les cycles préparatoires de l'Ecole des cadres et dans le milieu hospitalier. Une fois les personnes choisies, nous avons fixé les entretiens à l'heure qui leur convenait pour une durée d'environ 45 mn et au lieu qui leur convenait. Lors de la prise de contact nous leur avons exposé les modalités d'enregistrement et d'anonymat. Nous leur avons bien évidemment demandé leur accord et les avons assuré de tenir à leur disposition les résultats de notre travail. Les trois entretiens ont été effectués dans une temporalité courte, une semaine entre le premier et le dernier. Nous avons décidé de ne pas avoir de questionnaire papier car d'une part, nous ne souhaitons pas que les mots reconnaissance et légitimité puissent être lus et d'autre part nous ne souhaitons pas influencer les personnes par le nombre de questions « restantes » et nous souhaitons garder un contact visuel avec les faisant fonctions. Nous savons que pour faire émerger la parole, il faut que la personne se sente écoutée et que lien soit maintenu entre l'émetteur et le récepteur. Nous nous sommes efforcée d'avoir une attitude d'écoute active, c'est à dire de faire taire notre pensée, et d'empathie. Nous avons néanmoins une feuille vierge avec un stylo ; en effet nous pensons qu'il est important de pouvoir noter des mots clés, ou des parties de phrases dites pour pouvoir rebondir dessus ultérieurement, demander de développer.

IV.1.1. Les problèmes pratiques du terrain : le lieu de travail, le téléphone.

Tous les entretiens se sont déroulés sur le lieu de travail des interrogées, un Centre Universitaire Hospitalier pour les deux personnes en classe préparatoire à l'Ecole des cadres et dans un centre de formation infirmier pour l'autre faisant fonction. Les personnes avaient un bureau individuel et elles avaient toutes prévues de nous consacrer environ 45 mn. Comme lieu d'entretien, le lieu de travail présente des avantages en termes d'organisation et de mise en confiance mais aussi des inconvénients certains comme par exemple la disponibilité des personnes. Un CHU est une fourmilière même si les bureaux sont individuels et que les faisant fonctions que nous avons interrogées étaient parfaitement volontaires et motivées pour nous rencontrer, nous entendions parfois des pas précipités ou des conversations dans le couloir rappelant peut être que l'activité professionnelle continuait « quand même ».

IV.1.2. Déroulement

L'entretien avec Annabelle a eu lieu le 28 février 2014 à 14h dans son bureau au CHU. L'entretien s'est très bien déroulé, les échanges étaient conviviaux et elle était très volontaire pour répondre à nos questions. Ainsi, en début de l'échange, lorsque nous avons rappelé le protocole et les modalités d'enregistrement, elle nous a dit qu'elle nous faisait entière confiance d'une part et que d'autre part, comme elle espère intégrer l'Ecole des cadres elle sera soumise aux mêmes obligations universitaires de production de mémoire et donc d'entretiens. Elle s'est livrée en toute confiance et n'avait aucune retenue pour parler. Etant très investie dans la formation elle était enthousiaste pour parler de ce que celle-ci lui apportait.

Toutefois, à un moment le téléphone de son bureau a sonné, elle a regardé le numéro puis dit qu'elle devait absolument répondre ; nous avons bien évidemment éteint le dictaphone. Etant donné que la conversation était d'ordre professionnel nous avons fait mine de sortir immédiatement et elle nous a fait signe de rester. Suite à sa conversation qui a duré dix minutes, le « charme était rompu ». Nous ne pouvions plus repartir de là où nous étions et elle nous a d'ailleurs annoncé qu'elle nous avait « tout dit sur le sujet ». Elle nous a ensuite entretenu du concours, et nous a posé des questions sur notre formation et nous a donné d'autres informations notamment sur la rémunération des cadres de santé. Cet épisode était particulièrement frustrant car Annabelle était sur une bonne dynamique et l'entretien s'est donc terminé donc de façon abrupte.

L'entretien avec Béatrice était initialement prévu le 3 mars mais elle l'a décalée au 5 et il s'est passé dans aussi dans son bureau au CHU. Elle était aussi très volontaire pour parler et « pour nous aider » comme elle nous l'a indiqué lors du rappel du protocole d'enregistrement et d'anonymat. Elle a été accueillante et l'entretien s'est déroulé dans une atmosphère très agréable. Toutefois, elle répondait par des phrases très courtes et ne « développait » pas vraiment son propos ce qui nous obligeait parfois à relancer à partir du dernier mot pour obtenir plus de contenu. Etant donné l'entretien précédent, nous pensions que nos questions se suffisaient à elles-mêmes pour lancer le sujet et nous pensions que l'interviewée développerait d'elle même sans qu'il soit obligé de lui demander. Cela nous a parfois un peu déstabilisée car nous avons l'impression de mener un interrogatoire de police. Aussi nous l'avons parfois laissé développer des passages qui ne sont pas dans notre problématique et nous avons « creusé » dans l'espoir qu'elle nous donne plus de contenu sur les thématiques de notre recherche. A l'issue de notre entretien et lors de la transcription nous avons pensé que Béatrice n'avait peut-être pas libéré sa parole car elle souhaitait répondre « sérieusement ». En effet, nous avons entendu qu'elle prenait très souvent le temps de répondre après chaque question : elle était soucieuse de « bien répondre ». De plus, durant l'échange, une personne a ouvert la porte de son bureau malgré l'affichette « en entretien » et est ressortie immédiatement sans un mot. Cela n'est pas perceptible dans la transcription car cet épisode a été silencieux. Nous avons appris par la suite que cette personne était un médecin du service et il est possible que cet intermède ait eu une incidence sur le comportement général et donc les propos de Béatrice. Toutefois nous avons constaté par la suite lors du codage qu'elle avait fourni beaucoup de « pistes de réflexions ».

Nous avons rencontré Caroline le 3 mars 2014 après-midi et les conditions n'étaient pas les mêmes puisque elle exerce dans un centre de formation infirmier et que c'était la période des congés scolaires. Il y avait peu de monde dans le bâtiment (nous n'avons croisé personne entre l'accueil et son bureau) et ce calme, ce silence a sans doute influé sur l'entretien dans le sens où elle se sentait très libre et elle parle très calmement. L'entretien s'est déroulé dans une atmosphère conviviale et de confiance réciproque.

Il nous semble important d'effectuer un véritable retour réflexif sur nos entretiens, retour que nous ferons dans la discussion.

IV.2. L'analyse de contenu

IV.2.1. Les règles, la méthode

Laurence Bardin (Bardin, 1977) organise l'analyse de contenu en 3 phases : la pré-analyse, l'exploitation du matériel, et enfin le traitement des résultats, l'inférence et l'interprétation. Nous allons dans un premier temps décrire la méthodologie d'ensemble puis revenir à notre recherche. Nous allons revenir toutefois sur l'étape intermédiaire entre le déroulement de l'enquête et l'analyse de contenu : la transcription des entretiens.

La transcription : Nous avons transcrit les entretiens dans la semaine qui a suivi pour être encore imprégnée de « l'atmosphère de l'entretien ». Les entretiens ont été retranscrits dans leur intégralité en respectant les répétitions, les silences, les rires etc... Ils sont disponibles en intégralité en annexe avec la convention de transcription que nous avons établie pour une meilleure lecture.

Les lapsus d'Annabelle

Nous signalons toutefois le cas particulier d'Annabelle qui fait plusieurs lapsus qui peuvent être révélateurs au regard du contenu. Ainsi, elle fait dire à son mari (A53- L260) « ah ben ça fait bizarre, chui la femme de ». Nous l'avons annoncé par un « (sic) » et nous attirons l'attention du lecteur sur le fait qu'il ne s'agit pas d'une erreur de transcription de notre part.

a) La pré-analyse

- La lecture flottante

Nous avons transcrit les entretiens dans la semaine qui les a suivis et nous les avons relus de façon à laisser les impressions venir à nous, et comme si nous les lisions pour la première fois.

Laurence Bardin nous dit qu'il faut «se mettre en contact avec les documents d'analyse, faire connaissance en laissant venir à soi des impressions des orientations »

Ainsi nous avons pu confronter l'impression que nous avait laissée l'entretien avec la réalité des mots. Cette lecture flottante combinée à ce que nous avons appris en étudiant les concepts clés de notre mémoire nous a amené à dégager les grands thèmes qui sont abordés dans les entretiens.

- La formulation des hypothèses

De plus nous avons vu plus haut que si notre hypothèse principale était que le diplôme ou ce que nous avons nommé la « diplomisation » permettait de se sentir légitime et reconnu professionnellement nous avons décidé dans notre démarche méthodologique que les entretiens nous serviraient aussi à définir d'autres hypothèses. Laurence Bardin rappelle qu'il n'est pas nécessaire d'avoir préalablement établi des hypothèses pour effectuer l'analyse de contenu et que « certaines analyses se font à l' « aveuglette », sans idées préconçues. »

- Le repérage d'indice et l'élaboration des indicateurs

Etant donné que nous avons déjà déterminé la grille d'analyse catégorielle, il nous fallait concevoir une méthode pour « filtrer » les entretiens. Nous avons conçu la grille suivante

Lignes	Récit	Unités de sens	Notions clés	Catégories

Tous les entretiens ont donc été filtrés selon cette grille et sont disponibles en annexe.

b) Le codage, une opération pleine de pièges

Cette phase de codage que Laurence Bardin nomme l'exploitation du matériel s'est déroulée de façon telle qu'elle l'a décrite : « longue et fastidieuse ». Nous sommes donc partie des entretiens et des catégories que nous avons préalablement définies. Nous avons tout d'abord constaté qu'il fallait élargir le champ des notions clés dans chaque catégorie et que certaines d'entre elles ne seraient utilisées que pour un seul entretien. Par exemple, en ce qui concerne la formation cadre, Béatrice a parlé des apports du groupe contrairement à Annabelle. Nous avons aussi dû « créer » des notions clés qui regroupent une idée plus qu'un mot et qui sont essentielles pour l'analyse et l'interprétation des matériaux. Par exemple, nous avons inventé la notion transformation GP dont la signification est « transformation par la formation au sens où l'entend Gaston Pineau ». Cette transformation, c'est celle qu'on a parlé durant notre année de Master et dont nous avons compris qu'elle était à différencier des apports pratiques ou théoriques et elle était difficile à décrire pour celui qui la vit : seuls ses effets se manifestent. Bien évidemment durant le codage nous avons passer de longs moments à nous demander comment décrire cette notion et à quelle catégorie elle appartenait. Certaines notions apparaissent dans plusieurs catégories parce qu'elles changent de sens selon ce qu'Annabelle, Béatrice ou Caroline ont voulu dire.

De même dans la grille d'analyse consacré à l'entretien de Caroline, la notion clé investissement apparaît dans la catégorie « environnement personnel » puis « formation cadre » : en effet, elle explique que la formation cadre est un investissement et que pour elle, actuellement l'investissement c'est son enfant. (C17 186-88). La légitimité et la reconnaissance apparaissent donc dans la catégorie « Formation cadre » puisqu'elles sont un élément des apports de la formation mais aussi dans le « statut ».

Nous avons construit le tableau suivant qui reprend le nombre de notions clés par catégorie par personne.

Tableau 2 : Nombre de notions-clés par catégorie

	Annabelle	Béatrice	Caroline
Achat diplôme	1	1	2
Environnement perso	6	4	2
Environnement pro	5	0	4
Formation cadre	13	30	19
Représentation de soi	6	3	5
Statut	7	13	10

Nous pouvons déjà constater que la formation cadre apportait beaucoup de notions clés différentes. C'est normal puisque c'était le « cœur » de notre questionnaire sur lequel nous avons rebondi pour obtenir le maximum de matériau exploitable.

Le Tableau 3 ci-dessous nous donne une idée de la variété des réponses. Attention, nous n'avons pas ici le nombre d'occurrences, ce qui ne nous donne pas l'importance globale de la catégorie dans l'entretien.

Tableau 3 : Notions en commun par catégorie

	Notions clés en commun aux trois entretiens
Achat diplôme	0
Environnement perso	1
Environnement pro	0
Formation cadre	5
Représentation de soi	0
Statut	4

Ces deux tableaux nous servent à montrer que le codage n'est pas une opération aussi simple que l'on peut penser puisque nous avons souvent dû nous demander à quelle catégorie appartenait telle unité de sens et à quelle notion clé pouvait-on l'associer. Nous voyons donc bien que nous n'avons pu suivre les cinq règles de la catégorisation rappelés par Laurence Bardin (Bardin, 1977). Si nous pratiquons un retour réflexif sur le codage nous pouvons regretter d'avoir hésité trop souvent sur la catégorie dans laquelle ranger la notion ou au contraire de n'être pas toujours sûre que nous écrivions la notion la plus juste. Il était en effet courant que si nous nous interrompions dans notre tâche au milieu d'un bloc d'entretien, nous serions par la suite tentée de faire correspondre une autre notion au même verbatim. De même, lorsque nous relisions notre travail, nous avions l'impression que plus rien n'était cohérent et qu'il fallait tout recommencer. De plus, il nous fallait conserver la même notion clé pour une phrase disant la même chose entre deux personnes différentes mais que nous étions tentée d'interpréter différemment. Nous avons essayé de coder avec une et seule notion clé par verbatim sauf deux fois où nous n'avons vraiment pas su quelle notion choisir. Ainsi lorsque Caroline nous a dit « j'ai d'autres connaissances que les autres infirmières » (C26 1150) alors que nous parlions de la légitimité nous l'avons codé en légitimité / connaissances dans la catégorie Statut. Nous avons eu le même problème lorsque Béatrice nous a dit que « le diplôme est reconnu » (B27 194) ; cette occurrence fait donc partie de diplôme et reconnaissance.

Une autre difficulté que nous avons rencontrée est le fait que nous travaillons sur des thèmes qui sont très voisins, la légitimité, la reconnaissance, le statut, le positionnement et qu'il

n'est pas forcément facile de distinguer l'un de l'autre d'une part pour nous même mais aussi pour la personne en face de nous. Nous pouvons donc affirmer que nous ne sommes pas entièrement satisfaite de notre travail parce que nous avons changé plusieurs fois de notion clé pour une même unité de sens et que nous pensons pouvoir le faire indéfiniment. Nous regrettons de ne pas avoir procédé autrement : nous aurions dû créer les notions clés lors d'une lecture des trois entretiens à la suite, les construire de façon très rigoureuse et définitive et coder « implacablement » puis retraiter tout ce qui n'avait pu être codé. Ou pour le dire autrement, partir d'un tamis très fin puis élargir les mailles au fur et à mesure des besoins. Toutefois, même si nous avons amélioré le codage des notions clés, nous ne pensons pas que cela vraiment changé l'appartenance de ces notions aux catégories. Nous avons néanmoins conservé les grilles d'analyse disponibles en annexe.

IV.2.2. Analyse

Nous allons donc maintenant analyser le contenu des entretiens non pas dans les uns après les autres mais en comparant les différentes questions que nous nous posions.

a) Le parcours

Lors de la lecture flottante nous avons pu constater que cette question permettait bien d'amorcer la discussion et comme nous en avions l'intuition, il y avait bien eu un événement déclencheur qui les avait amenées à devenir faisant fonction. En effet, toutes les infirmières ne le deviennent pas, et il nous semblait opportun pour notre questionnement central de connaître la « genèse » de cet événement.

Nous pensions que cette évolution professionnelle était bien antérieure au projet de formation. Nous avons donc cherché dans les entretiens des indices qui nous confirment cette hypothèse. Dans les éléments factuels du parcours professionnel nous avons repéré ce que nous pouvions considérer comme étant une opportunité et ce qui est un projet d'évoluer professionnellement.

Effectivement, dans chacune des grilles d'analyse apparaissent les notions clés projet et opportunité, dans la catégorie parcours. Etant donné que c'était la seule chose qui nous avons choisi d'étudier au regard de notre problématique, nous avons traité l'importance de ces items en rapport avec le nombre global d'occurrences concernant le parcours professionnel.

Tableau 4 : Parcours professionnel

	Annabelle	Béatrice	Caroline
Opportunité	10	4	10
Projet	4	1	5
Hiérarchie	0	1	0
Parcours professionnel	58	21	33

b) L'opportunité, le projet

Toutes les trois nous racontent que dans leur parcours elles ont eu une opportunité, comme une chance à saisir. Annabelle raconte donc comment elle a pu devenir faisant fonction au service des urgences parce qu'il n'y avait aucun cadre qui postulait (A4 122-37). De la même manière Caroline indique en parlant de son employeur qu'« ils étaient en recherche de formateur, du coup j'ai postulé pour être formateur » (C4 120-21). Béatrice, quant à elle, évoque non pas une opportunité qu'elle aurait saisie mais une proposition qu'on lui aurait faite (B1 16). Mis à part Béatrice, elles disent toutes qu'elles avaient le projet d'être cadre. Annabelle nous dit qu'elle avait un projet cadre depuis plusieurs années et que le fait d'être « faisant fonction est une étape intermédiaire » (A4 133). Caroline nous dit concernant le fait de devenir cadre que « normalement, c'est prévu » (C10 143). Nous constatons d'ailleurs que l'unique frein à la réalisation de ce projet est le fait d'avoir des enfants en bas âge.

Annabelle : « j'avais un projet cadre depuis déjà plusieurs années, que je repoussais tout simplement à cause de mes enfants parce qu'ils étaient trop petits » (A4 131-32)

Béatrice : « donc j'ai différé le projet parce que je n'étais pas prête, pour des raisons personnelles. [...] C'était des enfants en bas âge. » (B1 17-8 ; B2 110)

Caroline : « qu'il y a des raisons très personnelles, qui font que je ne suis pas du tout pressée de faire cette formation. Alors ces raisons c'est juste que je suis maman depuis quelques mois » (C17 184-86).

c) L'évènement déclencheur

Cet évènement ce changement a été vécu de différentes manières selon les personnes interrogées : pour Annabelle c'était un « énorme tremplin » (A4 134), pour Caroline « un

virage à 180 degrés » (C3 112), Béatrice n'en parle pas aussi clairement que les deux autres faisant fonction. Plus tard dans l'entretien, lorsque nous revenons sur le passage de technicienne à faisant fonction elle nous confie « Au début c'est vrai que j'ai rencontré des difficultés, c'est vrai que j'avais, hum, par rapport à l'autorité... » (B28 1100)

Nous avons aussi constaté que la légitimité et la reconnaissance étaient aussi évoquées non pas lors de l'évocation du parcours mais plus tard lorsque nous en parlions le plus précisément possible. Ainsi, ce qui constitue la légitimité à travers le parcours c'est l'expérience et les connaissances qu'elle a acquise pour Béatrice (B10 143-45) toutes les formations professionnelles qu'elle a pu faire (C25 127-132) et toutes les connaissances qu'elle a et que les autres infirmières n'avaient pas pour Caroline (C26 1150). Annabelle ne l'exprime pas de façon aussi explicite, elle dit juste qu'elle a prouvé qu'elle a prouvé qu'elle pouvait exercer le métier (A32 1149-150).

Nous allons maintenant analyser ce qui était une des questions centrales de nos entretiens, ce que la formation cadre représentait pour les personnes interrogées.

d) La formation cadre

Lors de la phase de lecture flottante et même durant les entretiens, nous avons tout de suite entendu, notamment pour ce qui concernait Annabelle et Caroline, que cela allait « au-delà » de ce qui nous avions pu prévoir lors de la constitution des premières catégories. Tout d'abord nous avons remarqué que la stabilité n'a jamais été évoquée de près ou de loin par les personnes interrogées. Nous avons la satisfaction de voir qu'il y avait bien plus de notions clés que ce que nous pensions et qu'en plus elles étaient variées selon les répondantes. Nous avons dans l'idée que nous pourrions avoir une autre hypothèse à valider que celle que nous avons construite auparavant.

Pour plus de commodité nous allons utiliser le tableau ci-dessous, lequel reprend les notions clés en communs et le nombre d'occurrence par personne.

- Les notions communes

Tableau 5 : Formation cadre : notions communes

	Annabelle	Béatrice	Caroline
Argent	2	2	3
Autorisation	5	2	6
Apports pratiques	1	6	3
Apports théoriques	5	6	7
Formation cadre	56	75	72

La question d'une augmentation de salaire comme motivation pour faire la formation cadre a été relativement vite écartée. Le sujet a été abordé de façon laconique et expéditive puisque qu'il y a peu d'occurrences et que les faisant fonction font toutes le même constat.

Tableau 6 : L'importance du salaire

Annabelle	« c'est vrai que c'est pas pour l'argent qu'on fait ça c'est clair » (A47 l212)
Béatrice	« Il y a pas grand-chose (<i>rires</i> . Je pense qu'on ne choisit pas ce métier pour l'argent (<i>rires</i>). » (B43 l157)
Caroline	« Après il y a un petit intérêt financier mais pas ici, du tout. (<i>rires</i>) Oui, euh, c'est très très minime la différence de salaire » C19 l104-105)

L'autorisation est pour nous le fait de se donner le droit de d'agir uniquement parce qu'elles sont devenues cadre de santé. Il ne s'agit pas d'une autorisation légale comme par exemple Caroline qui explique qu'elle n'a pas le droit actuellement de faire partie d'un jury.

Les apports pratiques et les apports théoriques sont les éléments factuels de ce qu'apporte une formation. Les attendus théoriques sont en premier lieu la législation, citée par Annabelle (A20 l108) ou Béatrice (B5 l26), ainsi que des « ouvertures d'esprit sur la pédagogie » pour Annabelle (A27 l129) ainsi « Toute une connaissance aussi par rapport à la fonction de cadres dans un service, » pour Caroline (C11 l50). Ce qui fait partie des apports pratiques, sont soit les outils sans plus de précisions pour Caroline (C11 l50-2) et Béatrice (B6 l30) ou le budget pour Annabelle (A20 l108).

Il nous a semblé pertinent d'analyser toujours dans la catégorie de la formation cadre les notions clés qui étaient en commun deux à deux et enfin celles qui étaient propres à chacune. Pour plus de clarté nous allons les représenter en tableau avec dans les cases les verbatim. Nous ne reprendrons ici que les occurrences les plus explicites, les plus significatives pour notre analyse. Dans les notions clé notons la présence de ce que nous avons nommé la transformation Gaston Pineau (GP) dont nous avons donné l'explication plus haut.

Tableau 7 : Formation cadre Annabelle & Béatrice

Notions clé	Annabelle	Béatrice
Apports (au sens large)	« parce que je me dis que la prépa m'a tellement déjà apporté » (A35 1160-1)	« j'ai besoin d'un peu d'éléments » (B5 127)
Donner du sens	« parce que déjà la prépa ils nous ont ouvert sur pleins de choses que je n'avais même pas imaginé. » (A19 198-9) « Il y a beaucoup de choses qu'on fait, pas mécaniquement, mais qu'on fait et on sait pas pourquoi du comment on les fait et pourquoi on le faisait » (A20 1106-8)	« pour donner du sens à ce qu'on fait et ça c'est important. » (B53 1198-9)
Légitimité	« la légitimité par rapport [...] à mes pairs, » (A17 187) « par rapport aux autres collègues cadres, » (A17 188) « par rapport aux équipes » (A17 189) « au niveau de la hiérarchie, ouais, ça donne une légitimité quand même » (A17 193)	« Et puis une certaine légitimité aussi, » (B8 136)
Ouverture d'esprit	« et je n'ai vu que la fonction cadre de proximité » (A27 1131-2) (elle parle d'avant la prépa) « Pour nous préparer au concours, on a nous ouvert l'esprit » (A24 1117)	« Là ça me permet un petit peu de m'ouvrir sur les autres services, » (B44 1164-5)
Reconnaissance	« c'est une reconnaissance autant au niveau personnel » (A29 1140) « Une reconnaissance, Ah oui, ça c'est	« Ça revient à la reconnaissance hein ! » (B14 154) « En étant reconnue en tant que cadre de

	<p>énorme ! » (A28 1137)</p> <p>« j'ai quelque chose à me prouver à moi-même » (A29 1140)</p> <p>« Que je suis capable d'y arriver » (A30 1143)</p> <p>« Par rapport à moi-même, » (A41 1174)</p> <p>« par rapport à ma famille » (A41 1174)</p> <p>« la reconnaissance professionnelle, donc là c'est plus par rapport à ma hiérarchie » (A57 1274)</p> <p>« je pense que, oui je serais fière de moi » (A73 1370)</p>	santé » (B9 138)
Transformation GP	<p>« Ben une maturité j'ai envie de dire (A26 1125)</p> <p>parce que déjà en un an et demi de faisant fonction plus la prépa, je vois que j'ai changé, » (A26 1125-6)</p> <p>« je vois que j'ai, mon regard sur la fonction a énormément évolué » (A26 1126-7)</p> <p>« et je suis certaine que ça ira, enfin que ça va continuer » (A26 1127)</p> <p>« Oui mais je pense que ça peut avoir un retentissement dans la vie personnelle » (A69 1330)</p>	<p>Donc là c'est vrai que je prends un peu plus d'assurance, de confiance en moi » (B6 129)</p> <p>« Oui je pense qu'il y a une méthodologie quand même, une approche... » (B39 1143)</p> <p>« Enfin c'est ce que moi je pense et c'est ce que j'attends ! » (B39 1144)</p>
Travail/efforts	<p>« prouver qu'effectivement j'étais capable d'avoir le diplôme, de travailler suffisamment pour obtenir mon diplôme » (A57 1275)</p> <p>« C'est surtout le concours, parce que je pense qu'une fois qu'on est rentrée à l'école...ben c'est juste du travail, » (A67 1320-1)</p>	<p>« Alors j'ai expliqué quand même que c'est une année qui est même euh, qui demande un travail important ». (B22 180-1)</p>

Nous allons poursuivre notre analyse en établissant un autre tableau avec les notions clés communes entre Béatrice et Caroline, Annabelle n'ayant aucune notion clé commune deux à deux avec Caroline.

Tableau 8 : Formation cadre Béatrice & Caroline

Notions clé	Béatrice	Caroline
Connaissances / Compétences	« c'est que j'aurais la capacité pour exercer le métier. » (B19 167-8)	« Il y a une grosse différence entre les connaissances qu'on » (C7 132)
Diplôme	« le fait que j'aurais le diplôme, » (B19 167) « C'est un diplôme qui est reconnu, ben voilà... (B27 194)	« Et puis le diplôme je serais certainement très contente de l'avoir le jour où je l'aurais » (C30 1170) et puis avoir le diplôme à la fin. » (C31 1174)
Perspectives	« si on me propose un poste de cadre dans un service de soins » (B54 1207) « je crois que je tenterai l'expérience. » (B54 1207-8)	« ça va m'amener des perspectives d'avenir différentes, (C19 1100-1) « cette formation me permettrait de postuler sur ce genre de postes » (C19 1103)
Satisfaction	Ça sera une satisfaction aussi, « je pense que ça sera une satisfaction » (B18 165)	Pour moi déjà, je serais très contente d'avoir réussi à faire ça en plus » (C31 1173)
Statut cadre	« je suis, enfin, être cadre de santé » (B14 154)	« un certain statut » (C11 146)
Validation / officialisation	« Voilà c'est ça, c'est pour valider le poste ! » (B20 174)	« je parlais plus de l'officialisation de de euh de mon poste » (C13 157) « de par l'officialisation de ce statut, » (C13 162)
Expérience future/Métier global	« et c'est vrai que si on me propose un poste, à l'issue avec le diplôme » (B54 1206)	« puisque pour être coordinateur d'années il faut être cadre, » (C16 180) « je ne peux pas faire toutes les tâches » C14 (165-6)

Pour compléter notre travail il nous faut maintenant montrer quelles sont les notions clés qui ont été « univoquement » données pour toutes les faisant fonctions.

- Les notions univoques

Tableau 9 : Formation cadre Annabelle

<u>Notion clé univoque</u>	Annabelle
Statut	« c'est un statut qui nous donne le droit de nous positionner en fait. » (A69 1333-334)

Nous reviendrons plus tard sur les raisons pour lesquelles nous avons dissocié la notion « statut » de « statut cadre ».

Tableau 10 : Formation cadre Béatrice

<u>Notions clés univoques</u>	Béatrice
Apprentissage expérientiel	Voilà, j'apprends un peu sur le tas » (B32 1120)
Collègues	« vis-à-vis de l'équipe. » (B8 136) b15 : ça va changer quelque chose, dans le regard des autres ? B15 : Oui je pense. »
Groupe	« on restait en autarcie quoi. » (B44 1164) « là c'est vrai qu'on discute avec les autres cadres, avec les cadres de soin, (B44 1165) L'expérience des autres est importante. » (B56 1220)
Personnalité	« je pense pas que ça changera grand-chose » (B16 156)
Responsabilités	« L'étendue des responsabilités. Oui c'est un besoin aussi » (B46 1171)
transversalité	« il y a une ouverture, en transversalité, » (B44 1166)
Subordonnés	Parce que si on parle du regard, il y a les gens qui sont au-dessous de vous...Et je ne pense pas que ça va changer quoi que ce soit. (B40 1147)

Tableau 11 : Formation cadre Caroline

<u>Notions clés univoques</u>	Caroline
Hiérarchie	« moi je ne connais que par ceux qui ont été mes supérieurs. » (C11 151)
Investissement	« la formation c'est un énorme investissement » (C17 190-1) L'ensemble du processus de formation, » (C18 190) « où je vois seulement les cours à l'ifps parce que ça poserait pas de problèmes, » « mais tout le mémoire, » « les enquêtes » « les lectures, etc... » « C'est un investissement au niveau du temps qui est absolument énorme » (C18 190-3)
Localisation	« et en plus il y a la localisation de la formation, parce qu'encore faudrait que je sois admise ici » (C18 193-4)
Projet	« Depuis que j'ai postulé ici, c'est quelque chose qui est dans la tête et qui est présent, » (C30 1164-5) « c'est quelque chose qui se fera ». (C30 1165)

e) La représentation de soi

Il nous semble aussi important pour répondre au questionnement sur ce qui constitue la légitimité et la reconnaissance de produire les résultats des catégories Statut et représentation de soi. Voici les notions clés abordées par catégories par les trois interviewées

La catégorie représentation de soi fait référence à tout ce que la personne dit à propos d'elle-même, à chaque fois qu'elle donne des indications sur ce qu'elle est où la façon dont elle se voit.

Le tableau ci-dessous reprend les notions clés de la catégorie pour chaque personne avec entre parenthèses le nombre d'occurrences.

Tableau 12 : La représentation de soi

Annabelle	Béatrice	Caroline
Ambition (3)	Autorisation (2)	Autorisation (1)
Légitimité (7)	Prédestination (1)	Curiosité (4)
Responsabilité (2)	Responsabilité (3)	Reconnaissance (1)
Personnalité (20)		
Prédestination (2)		
Reconnaissance (6)		

Les trois tableaux suivants reprennent les notions personne par personne en illustrant par les verbatim les plus marquants.

Tableau 13 : La représentation de soi - Annabelle

Notions clés	Annabelle
Ambition	« mais j’aspirais à autre chose déjà. (A73 I366-7) parce qu’il y a quelques années, j’étais infirmière avec cette grande envie d’être cadre, » (A73 I363)
Légitimité	« a61 : Donc du coup vous n’avez jamais eu de moment où vous vous êtes sentie pas légitime ? A61 : Non » (I290-2) « a62 : Parce que c’est des moments où vous auriez pas eu les compétences ? A62 : C’est ça » (293-4)
Personnalité	: Je pense que l’image que j’aurais dans le miroir collera plus à mon statut, (A73 I371) « ça dépend un petit peu de notre euh, de notre personnalité » (A17 I90) C’est que je pense très honnêtement, très égoïstement que ça fait des années que je suis faite pour ça » (A31 I145) C’est quelque chose que j’ai en moi » (A71 I357) « c’est quelque chose, j’ai toujours euh, je suis pas une suiveuse, je suis une meneuse, » (A42 I182-3)

	« et l'image que j'ai de moi, colle à ce que je suis vraiment. » (A73 1371-2)
Prédestination	c'est vrai que dès que j'étais infirmière au bout de quelques années de toute façon : « tu seras cadre! » » (A42 1184) a43 : Qui vous a dit « tu seras cadre » ? A43 : Euh déjà moi-même (1185-6)
Responsabilité	dès que je suis quelque part, j'ai toujours euh, une notion, j'ai toujours besoin d'avoir des responsabilités, » (A42 1182) « du coup j'avais les responsabilités que j'aurais voulu avoir à l'hôpital, (A73 1368)
Reconnaissance	« C'est un peu par rapport à un besoin de reconnaissance, » (A45 1191) « je pense que ma mère a beaucoup souffert de manque de reconnaissance et que je n'ai aucune envie de reproduire ça, » (A45 1192) « quand moi j'ai été élue donc j'ai été reconnue dans ma commune » (A53 1256) c'est que j'ai pas envie de les décevoir. » (A67 1317)

Tableau 14 : La représentation de soi - Béatrice

Notions clés	Béatrice
Autorisation / Pouvoir	« prise de décision oui » (B48 1167) « j'attends pas forcément mon conjoint pour prendre une décision. » (B48 1177-8)
Prédestination	c'est vrai que mon mari étant commercial, j'ai toujours tout géré à la maison, » (B47 1173) « je pense que ça y fait aussi, quoi. » (B47 1174)
Responsabilité	« b50 : c'est la prise de responsabilité qui vous intéresse ? B50 : Oui » (1181-2)

Tableau 15 : La représentation de soi - Caroline

Notions clés	Caroline
Autorisation / Pouvoir	alors bouger dans les postes, c'est vrai que ça m'intéresse, » Avoir la possibilité de ». (C20 1109)
Curiosité	« j'ai toujours essayé de travailler un petit peu, sur d'autres choses que mon travail dans mon service au quotidien. » (C25 1132) « j'aime bien apprendre », (C20 1110) « j'aime bien faire de nouvelles choses » (C20 1110)
Reconnaissance	« et moi je me reconnais comme formateur au fur et à mesure, » (C24 1124)

f) Le statut

Concernant le statut qui est aussi un élément important de la question de la légitimité nous n'allons pas reprendre les résultats de l'intégralité de la catégorie statut mais uniquement ceux qui nous semblent significatifs. Nous allons donc isoler les résultats qui nous semblent significatifs personne par personne.

Tableau 16 : Le statut - Annabelle

Notions clés	Annabelle
Statut de conjoint (15)	« je ne veux pas être la femme de ! » (A45 1193) « Je ne veux pas être la femme de et je le réussis plutôt bien » (A45 1193-4) « il a découvert ce que c'était d'être le mari de » (A53 1247) « ben j'étais la pièce rapportée » (A53 1253) « Il me l'a dit plusieurs fois il m'a dit « ah ben.ca fait bizarre, chui la femme de » » (A53 1259-60)
Reconnaissance (1)	« a8 : vous êtes considérés comme des cadres ? A8 : Ah oui. » 152-3

Tableau 17 : Le statut - Béatrice

Notions clés	Béatrice
Légitimité	b11 : Et dans la légitimité, qu'est-ce que vous mettez dans la légitimité ? B11 : Par le statut (très assurée). 146-7
Reconnaissance	« j'ai une certaine, enfin une certaine reconnaissance. » (B42 1154) « Je suis considérée comme les autres. » (B42 1154-5)
Singularité	« ce qui difficile c'est de trouver sa place au sein d'un service par rapport à l'équipe médicale, (B51 1186)

Tableau 18 : Le statut - Caroline

Notions clés	Caroline
Ancienneté	« moi je me reconnais comme formateur au fur et à mesure, sachant que ça fait pas bien longtemps que je suis là et que j'ai été absente pendant 6 mois. » (C24 1123-5)
Expérience « légitimante »	« Par moi-même, par mon expérience ici » (C25 1127) « c'est par rapport à tous les travaux transversaux que j'ai pu faire avant dont je ne vous ai pas spécialement parlé. » (C25 1129-30)

Nous avons créé une fois encore une nouvelle notion spécialement pour Caroline car elle parle de toute son expérience précédente qui est différente de celle des autres infirmières et qui lui a permis de se reconnaître comme formatrice.

Nous finirons la présentation des résultats en analysant les réponses à la question d'achat du diplôme.

g) L'achat de diplôme

Tableau 19 : Achat de diplôme

Personne	Réponse à la question
Annabelle	Non je préférerais passer par l'école parce que je me dis que la prépa m'a tellement déjà apporté que forcément l'année d'école va forcément m'en apporter encore plus (A35 1160-1) Non il n'y a aucune gloire à avoir un bout de papier sans l'avoir mérité. Silence. Ça prouve que j'ai travaillé pour l'avoir (A38 1167-8)
Béatrice	« Non parce que j'attends beaucoup. J'attends beaucoup de l'école des cadres » (B54 1203)
Caroline	« Rha j'aimerais bien. (rires) Ce que j'aimerais beaucoup, on en entend parler mais bon, c'est qu'il y ait la VAE. » (C28 1157-8)

IV.3. Interprétation

Nous allons prendre du recul par rapport aux résultats proprement dits et nous livrer à l'interprétation.

a) Comment cette formation s'inscrit dans le projet professionnel

Tout d'abord nous constatons que la formation n'arrive pas « par hasard » dans la vie professionnelle des personnes. Nous avons bien vu qu'il y avait un élément déclencheur mais que cela correspond parfaitement à ce qu'elles avaient imaginé. Elles n'ont pas été « choisies » pour devenir cadre mais elles ont été toutes été auteures de cet avancement. Annabelle l'exprime très clairement : elle dit qu'elle a toujours voulu être cadre dès le début ou presque de sa carrière en tant qu'infirmière. Les deux autres le disent moins nettement, Béatrice dit qu'« on » lui a proposé de devenir cadre mais quand « elle a voulu changer » elle rappelle bien que c'est elle qui a fait la démarche d'aller voir la cadre supérieure pour lui parler de son projet. Caroline, quant à elle nous dit qu'elle veut être formatrice plutôt que cadre de santé. Annabelle avait un désir cadre qu'elle explique par ce que nous avons appelé la prédestination : pour elle c'est dans sa personnalité, elle était faite pour ça. D'ailleurs si on examine la représentation qu'elles ont d'elles même, on constate qu'elles veulent prendre des responsabilités pour Annabelle et Béatrice, des initiatives pour Caroline. Elles cherchent à évoluer, à faire bouger leur poste et sans doute aussi pour cette raison qu'elles sont faisant

fonctions. Nous constatons une fois de plus que le fait d'avoir des enfants en bas âge est un frein à l'évolution professionnelle des femmes.

b) Ce qu'elles viennent chercher à la formation

La première chose que nous pouvons dire est qu'elles ne viennent pas chercher un salaire plus élevé. Toutes trois l'ont dit « ce n'est pas pour l'argent que je fais ça ». Annabelle nous a expliqué après l'entretien que son salaire serait moins élevé qu'en tant que faisant fonction à cause de la perte d'ancienneté et qu'il lui faudrait environ 5 ans pour arriver au niveau net de sa rémunération actuelle.

Si nous reprenons les tableaux nous constatons une différence entre Annabelle et Beatrice d'une part et Beatrice et Caroline d'autre part. Dans le premier cas, ce qu'apporte la formation cadre ce sont des choses que nous pouvons qualifier « d'intangibles » en opposition aux choses concrètes dont parle Caroline. Ainsi Annabelle et Béatrice parlent d'ouverture d'esprit, de donner du sens à leur travail, elles disent que la formation les a transformées, et bien sûr de légitimité et de reconnaissance alors que Caroline le voit en perspectives, elle voit la logistique de la formation. Il est aussi important de noter que Caroline parle d'investissement quand les deux autres parlent de travail, d'efforts. On note qu'elles ont un attachement ou une fierté à produire ce travail, ces efforts alors que l'investissement coûte à Caroline. L'aspect officiel est aussi important puisque Béatrice parle de validation et Caroline d'officialisation. Nous voyons donc que la formation leur a apporté des choses autres que ce à quoi elles s'attendaient et qui étaient finalement ce qu'on peut attendre de n'importe quelle formation diplômante (voir Tableau 5).

Ainsi par exemple, Béatrice parle de l'apport du groupe des autres élèves en prépa. Même si on peut se douter avant une formation que l'on a beaucoup à apprendre des autres, cette idée prend tout son sens quand on le vit. Annabelle dit très nettement « parce que déjà la prépa ils nous ont ouvert sur pleins de choses que je n'avais même pas imaginé. »

Si nous nous penchons sur la légitimité et la reconnaissance par le diplôme qui était notre hypothèse de départ nous constatons qu'effectivement elles font nettement partie des apports de la formation.

Beatrice dit explicitement que cette formation lui apportera une légitimité et qu'elle sera reconnue en tant que cadre de santé (voir Tableau 7). Cela est aussi particulièrement visible chez Annabelle qui dit de façon très franche qu'elle a un besoin de reconnaissance et que le fait de devenir cadre lui permettra de le combler. Elle explique aussi que le fait de devenir

cadre lui permettra de se sentir légitime vis-à-vis de sa hiérarchie notamment. Nous constatons que le fait de devenir cadre correspond pour elle à un besoin de reconnaissance beaucoup plus profond que le simple fait de se sentir compétente et qui prend ses racines dans son histoire familiale comme elle le raconte elle-même. Elle nous a parlé très longuement de la façon dont son mari prenait ou ne prenait pas la formation et de tout ce que cela signifiait pour leur couple. A travers le lapsus dans lequel elle fait dire à son mari « chui la femme de » et la façon dont elle parle du métier de son conjoint nous voyons que cette formation va faire bouger son couple. Nous pouvons aussi le voir à travers la catégorie Statut et la notion statut de conjoint laquelle correspond à la partie où elle parle justement de positionnement dans son couple. (Tableau 16). La question qu'elle soulève est très intéressante et très pertinente mais ne correspond pas à notre recherche et nous nous garderons donc d'y répondre voire de l'étudier. Nous n'avons d'ailleurs pas analysé l'intégralité de ces propos à ce sujet mais ils sont consultables en annexe à partir de (A47 1199) jusqu'à (A57 1272).

Si nous sommes tentée de confirmer notre hypothèse de départ nous avons néanmoins envie d'y apporter quelques modifications.

Tout d'abord, ce n'est pas le diplôme en lui-même qui permet de se sentir légitime et reconnu. En effet, lorsque nous avons proposé de vendre le diplôme pour une somme symbolique, nous avons essuyé un refus de la part d'Annabelle et de Béatrice alors que Caroline n'y était pas aussi hostile (voir Tableau 19). Annabelle nous dit qu'elle souhaite prouver qu'elle a travaillé pour avoir le diplôme, ce qui veut dire qu'elle voit dans le diplôme la preuve de son travail, ou de son mérite. Elle dit aussi qu'elle veut profiter de tout ce que la formation a à lui apporter, ce qui aussi ce que nous dit Béatrice. Caroline au contraire souhaite minimiser le temps de formation le plus possible. Elle mentionne la Validation des Acquis d'Expérience comme possibilité pour « échapper au concours » mais il nous semble que cette VAE ne serait que sur quelques matières et ne dispenserait pas de l'examen. Donc ceci, additionné au fait que la prépa cadres et donc par extension la formation permettait pour celles qui sont en train de la suivre de donner du sens à leur métier et à leur pratique, de s'ouvrir à d'autres choses et qu'elles les avaient transformées, ceci donc nous fait que ce n'est pas uniquement le diplôme qui est source de légitimité de reconnaissance mais la formation en elle-même, en tant que processus. Or ce processus n'est visible que de « l'intérieur » puisque Caroline ne le perçoit pas.

- Le Les notions univoques

Tableau 9 reprend cette phrase qui est pour nous une des plus importantes de tout l'entretien et que nous avons souhaité traiter à part. A ce moment-là, elle expliquait que l'Ecole des cadres ne changeait pas la personnalité en elle-même mais qu'en quelque sorte elle donnait le droit d'être ce qu'on était vraiment, ce « qu'on avait pas verbalisé et osé exprimer avant » et que ce qu'elle apportait « c'est un statut qui nous donne le droit de nous positionner en fait. » Nous nous souvenons parfaitement qu'à ce moment nous avions eu la conviction d'avoir entendu quelque chose d'important, voire d'essentiel pour notre recherche. Ce que nous en comprenons c'est que le fait *de suivre* la formation de l'Ecole et non pas le fait *d'être diplômé* de l'Ecole de cadres qui donne un statut, une position. C'est donc bien ce processus de formation qui autorise à être reconnu de soi-même, des autres, et de l'institution.

V. Discussion

Ainsi le terrain nous a apporté une réponse sur le fait que le diplôme était un moyen de se sentir légitime et reconnu quand on exerce une fonction de cadre. Il nous a aussi montré que ce n'est pas le diplôme en tant que document officiel qui est important mais en tant que certifiant de la conduite d'un processus. Et nous pouvons même aller plus loin et dire que les personnes commencent à se sentir légitimes et reconnus avant la fin de la formation, de par ce qu'elle a transformé en eux et qu'elle a amélioré le regard qu'elles portent sur elles. Il est intéressant de noter que cela ne se fait pas d'un coup, d'une manière brutale comme une jauge qu'on remplit mais qu'il s'agit d'un processus là encore. On peut supposer que cela ne se fait pas de façon linéaire ou continue mais que cela se construit au gré des effets de la formation.

On peut d'ailleurs se dire que cela devrait être l'effet de toutes les formations que d'avoir de tels bénéfices. Si on considère comme nous, que l'éducation doit être une source d'émancipation, nous aurions dû finalement nous attendre à une telle conclusion. Nous allons maintenant reprendre quelques-uns des concepts que nous avons étudié plus haut et les examiner au regard des résultats de notre enquête.

V.1. Reconnu par qui ?

Tout d'abord nous remarquons que la reconnaissance est bien bilatérale comme l'avait démontré Hegel, à chaque fois qu'elle est évoquée, l'autre, celui auprès de qui elle est attendue, est sous-entendu voire explicitement nommé. Annabelle illustre parfaitement les propos de Ricœur (Ricoeur, 1990) lorsqu'elle dit qu'elle attend une reconnaissance familiale, personnelle et de sa hiérarchie. (A57 1273-274). Dans son discours elle commencera d'abord par parler d'elle-même, puis elle évoquera sa famille et sa hiérarchie ; elle le fait donc dans l'ordre qu'il avait prévu et dans l'ordre aussi où Axel Honneth (Renault, 2007) classe les différents besoins de reconnaissance. Si nous reprenons le schéma établi à partir des travaux d'Emmanuel Renault (Renault, 2007) nous avons constaté que le besoin de reconnaissance et de légitimité que nous avons étudié s'adressé bien à celui qui pouvait le satisfaire.

Nous avons vu qu'il énonçait que la demande de reconnaissance de la valeur sociale, celle qui nous concerne ici, était faite auprès du groupe auquel on souhaite être socialement utile. Nous aurions donc pu penser que ce groupe celui des personnes pour lesquelles le travail

exercé est bénéfique. Ce serait donc les patients dans le cas des faisant fonction, des demandeurs d'emplois pour le consultant en ressources humaines, les stagiaires de formations, en résumé les publics qui bénéficient de l'action concrète du travail exercé. Or nous avons constaté qu'il n'en était rien. A chaque fois que la reconnaissance est abordée elle ne s'adresse pas aux patients. Seule Caroline parle de la reconnaissance envers les patients, elle le traite d'une manière générale et lorsqu'on lui demande de parler personnellement elle change de sujet. De plus, rappelons qu'elle est formatrice et qu'elle n'est donc plus en contact avec les patients. Annabelle et Béatrice parlent tant de légitimité ou de reconnaissance de leurs collègues, leurs pairs ou de leur hiérarchie mais jamais des patients.

Il nous semble donc que le groupe social n'est donc pas celui défini par Emmanuel Renault et ce pour plusieurs raisons.

Les individus qui bénéficient des fruits du travail sont justement ceux qui ne peuvent pas ressentir la différence entre un consultant plus ou moins diplômé, entre un faisant fonction et un cadre de santé. Caroline dit clairement que pour les étudiants, il n'y a pas de différence entre un cadre et un faisant fonction. Ils ne sont donc pas à même de la reconnaître en tant que cadre (ou faisant fonction) au sens défini par Hegel (Haber, 2004).

Le groupe social auquel le sujet de notre étude veut être utile est celui auquel il veut appartenir : celui des bac + cinq, celui des cadres de santé diplômés. Ce désir d'utilité se traduit par l'envie d'apporter aussi ses connaissances, ses compétences, pouvoir faire avancer le groupe par ses réflexions. Voir que l'on fait partie du groupe parce que son avis, ses réflexions, ses travaux sont reconnus comme aussi valables et pertinents par les membres du groupe. Cela est parfaitement démontré par Béatrice qui dit vouloir apporter au niveau de l'institution. De plus les patients deviennent de plus en plus lointains au fur et à mesure qu'elles « montent » dans la hiérarchie. A l'individu se substitue l'Institution. Ou alors comme le dit Annabelle « il faut se détacher du soin technique, il faut voir le patient dans sa globalité ». Et c'est d'ailleurs cette capacité à prendre du recul qui lui permettra d'évoluer professionnellement.

De même avons-nous constaté que la reconnaissance ou la légitimité qui est recherchée ne sera pas apportée par les compétences. En effet, elles aussi n'auraient pu exister professionnellement ou occuper le poste de faisant fonction si elles n'en n'avaient pas les compétences. Même si ce n'est pas exprimé très clairement, si on interprète leur propos on

constate que les compétences ne sont pas une source de reconnaissance « fiable ». Lorsque Annabelle nous dit qu' « exercer le métier c'est bon, je me le suis prouvée a moi-même [...] faut que je concrétise par le diplôme » (A32 1149). Elle dit qu'elle est au-delà de se prouver qu'elle a les compétences, elle le sait mais cela ne lui suffit plus. Sa légitimité auprès de sa hiérarchie se fera quand elle aura le diplôme, le même diplôme qu'eux. Ce dernier est presque vécu comme un sésame pour faire partie du club des « cadres de santé », auprès desquelles elle souhaite se sentir légitime. Notons d'ailleurs que Béatrice nomme ces collègues ceux qui sont cadres et cadres supérieurs (mes collègues qui sont cadres et cadres sup. (B32 1120-1).

Dans les trois cas nous avons constaté que le regard des autres était fondamental mais qu'il n'avait pas le même sens. Dans l'univers professionnel d'Annabelle les statuts sont très clivés, chacun doit rester à sa place sous peine de se voir rappeler durement et publiquement sa position. Elle raconte comment dans une réunion, une faisant fonction s'est fait « remettre à sa place » par la cadre sous prétexte qu'en tant que faisant fonction elle n'était pas « légitime » pour parler. Donc pour exister aux yeux des cadres il faut être comme eux, donc avoir le même diplôme. Sa propre famille aussi estime qu'elle doit passer cadre de santé. Nous avons toutefois compris que lorsqu'elle parlait de sa famille, elle parlait de ses parents et non de son mari, ce qui lorsqu'on sait que son père est médecin, comme elle nous l'a dit en prenant congé, prend tout son sens. Etudier le poids de l'héritage familial dans la motivation à se « diplômiser » est une autre recherche que nous pourrions peut-être mener ultérieurement.

Si Béatrice fait souvent référence à une quelconque différence, elle n'est pas tant au niveau du statut mais au niveau de la « qualité » : elle est technicienne de laboratoire, les autres sont des soignants. Et l'on comprend que son enjeu est aussi de se faire reconnaître en tant que singulière. Elle dit qu'elle souhaite d'ailleurs aller sur le terrain des soignants à l'issue de la formation. Cela fait bien évidemment écho à notre propre expérience professionnelle dans laquelle nous sommes la seule non-psychologue du travail au milieu des autres. Le fait d'avoir rencontré Béatrice avec une problématique voisine, nous a permis de prendre du recul par rapport à cette situation de singularité. Comme elle nous avons une fonction précise et une utilité dans la structure même si elle est moins évidente pour notre cas : personne ne conteste la nécessité d'un laboratoire dans un centre hospitalier alors qu'on peut s'interroger sur la présence d'une consultante issue de l'entreprise dans un cabinet de ressources humaines. Et comme elle nous avons un niveau d'études inférieur à celui de nos collègues :

en effet les techniciens sont bac + deux contrairement aux infirmières qui sont bac + trois. Ainsi l'Ecole des cadres lui permettra d'avoir le même niveau d'études que ses collègues cadres, ce qu'elle n'a actuellement pas en tant que faisant fonction.

Quant à Caroline, la question de la légitimité ou de la reconnaissance est nettement moins perceptible. En effet, tout d'abord, elle le dit elle-même, l'environnement professionnel ne lui ne lui fait pas ressentir de « différence » (C16 177). Elle voit le fait de devenir cadre comme une possibilité d'élargir ses missions, le fait d'être cadre est uniquement un moyen. Peu lui chaut d'être cadre ou non, ce qu'elle souhaite c'est faire de la coordination. Etant donné qu'elle voit certains cadres ne pas faire de la coordination, elle n'est pas attachée au statut, elle raisonne en termes de champ d'action. Nous remarquons d'ailleurs que c'est exactement le contraire de ce que dit Annabelle lorsqu'elle dit que « faisant fonction c'est être cadre sans la paye ».

Si nous nous penchons sur l'importance de la rémunération dans la motivation à devenir cadre de santé ou de façon plus générale à passer un diplôme pour se sentir reconnu ou légitime dans son travail nous constatons plusieurs choses.

V.2. Quid du salaire ?

Tout elle n'est pas une motivation Tableau 19. Toutefois notons bien que lorsqu'elles disent « ce n'est pas pour l'argent », nous ne sommes pas dans le cas de personnes largement rémunérées qui peuvent s'offrir le luxe de choisir une option professionnelle pour des critères autres que le salaire ou qui acceptent d'être une rémunération moindre pour des perspectives professionnelles plus intéressantes. Leur situation n'est en rien comparable à celle du cadre qui, à salaire égal ou quasi choisira l'emploi qui préserve le plus « sa qualité de vie » ou du footballeur qui refuse d'aller jouer en Chine ou au Qatar pour intégrer un club européen aux appointements plus modestes et qui déclarera royalement « qu'il a choisi de venir dans ce club pour les perspectives sportives et pas pour l'argent ». Nous connaissons d'ailleurs le cas d'une infirmière qui refuse de faire l'Ecole des cadres car elle ne peut pas se permettre la baisse de revenu dont parle Annabelle. Le salaire n'est vraiment pas une motivation, il n'entre même pas en ligne de compte. Si nous reprenons les travaux d'Elise Tenret (Tenret, 2010), elle associait la légitimité professionnelle ou la reconnaissance du diplôme à un niveau de rémunération. Or nous avons vu que nous ne pouvons souscrire à cette vision ou en tout cas que ce lien peut être fait pour ceux pour lesquels le salaire est

important, ce qui n'est pas le cas des sujets de notre enquête. Ici la légitimité professionnelle ou la reconnaissance du diplôme n'induit pas le salaire mais ce sont elles, la reconnaissance et la légitimité qui sont les éléments de rémunération que permet le diplôme. Toutefois la référence au salaire comme moyen de reconnaissance reste prégnante puisque Annabelle nous dit dans un premier temps « qu'être faisant fonction c'est être cadre sans la paye » comme si finalement ça avait de l'importance alors qu'en fin de compte, cela lui importe peu. Peut-être le dit-elle, presque par automatisme car comme pour une majorité de gens la reconnaissance financière d'un statut semble de prime abord importante voire primordiale.

Ainsi nous avons pu constater que les faisant fonction constituaient un excellent terrain pour notre étude.

Tout d'abord, le milieu hospitalier est un excellent endroit pour « étudier » la reconnaissance et la légitimité. En effet, les professions et champs d'action sont très clairement délimités. De plus, et nous l'avons remarqué uniquement en nous rendant au deuxième entretien dans un centre hospitalier, chacun sait immédiatement à qui il a affaire en terme de métier et d'emploi car le personnel est habillé différemment selon sa fonction et porte une étiquette déclinant ses noms et qualité avec une couleur différente suivant son statut. Béatrice nous a confirmé qu'elle était capable d'identifier les fonctions et statut d'une personne sans la connaître et sans lui parler, comme dans l'Armée. Cela veut donc dire que la reconnaissance est accentuée car elle aussi visuelle.

La situation des faisant fonction est similaire à celle qui a provoqué notre questionnement ; elles exercent un métier, ont des responsabilités de cadre avec un statut qui n'est pas officiel, qui n'est pas clairement défini dans une institution aussi codifiée et réglementée que le milieu hospitalier, la question de la légitimité et de la reconnaissance est donc importante puisqu'elle n'est pas « positive » mais « naturelle ».

Enfin les personnes que nous avons interrogées ont toutes été d'une louable bonne volonté, elles ont répondu le plus honnêtement et librement possible.

Toutefois si nous prenons un peu de recul par rapport à notre étude de terrain nous pouvons constater certains biais.

V.3. Les biais

Tout d'abord, même si Annabelle, Béatrice et Caroline nous ont fourni beaucoup de matériaux, leur richesse ne compense pas la taille restreinte de l'échantillon. En effet peut-être qu'une autre faisant fonction aurait orienté différemment nos conclusions. De plus, les personnes sont dans un univers professionnel particulier et on peut se demander quels auraient été les résultats dans un autre milieu.

Nous avons constaté à posteriori que nous avons été trop directive dans les entretiens, avons pratiqué avec elles l'inférence aussi, particulièrement avec Béatrice. Notre principale erreur est d'avoir été trop « professionnelle » et pas assez chercheur dans les entretiens.

Tout d'abord lorsque nous avons pris rendez-vous nous nous sommes présentée en tant qu'étudiante mais lors de l'entretien physique, elles ont pu constater que nous ne sommes pas en formation initiale et elles nous ont donc demandé quel était notre métier. Nous savons maintenant que nous aurions dû éluder la question et dire que ce n'était pas important. Au lieu de cela, nous avons annoncé notre métier, consultante en ressources humaines et il est fort possible que cela ait dès le début « biaisé » les entretiens. Elles ne parlaient pas à une étudiante en science de l'éducation mais à une consultante qui fait des études en sciences de l'éducation. Et sans doute avons-nous adopté cette posture, qui est celle que nous connaissons le mieux. Nous aurions d'ailleurs dû avoir un signal d'alerte lorsqu'Annabelle nous a dit « c'est bien vous me faites réviser mon oral ». En ce qui concerne Béatrice nous avons constaté avec du recul et en écoutant à nouveau l'entretien qu'elle répondait avec beaucoup de sérieux à toutes nos questions, qu'elle prenait le temps de réfléchir comme si elle avait eu peur de « mal répondre ». Peut-être aurions nous aurions faire en sorte de la rassurer sur la pertinence de ses réponses. Sans doute aussi, nous attendions nous à ce qu'elle soit aussi prolixe que les deux personnes précédemment rencontrées, par effet de contraste. Nous avons envoyé un sms d'encouragement à Annabelle et Béatrice pour leur remercier d'une part et leur souhaiter bonne chance pour le concours lequel avait lieu quinze jours après et Béatrice nous a renvoyé le message suivant « je suis bien contente si j'ai pu vous aider pour votre mémoire. J'ai également apprécié notre échange ».

V.4. La réponse aux « saines interrogations » et d'autres questionnements

Malgré tous ces biais et erreurs méthodologiques, notre étude a néanmoins permis de répondre à notre questionnement initial, comment se sent on légitime professionnellement. Nous avons donc vu que ce n'était pas le diplôme comme nous le pensions initialement mais la formation. Nous avons vu que ceci ne se voyait unique de l'intérieur de la formation et nous pouvons même supposer que ce phénomène ne se voit uniquement pendant la formation. Il est fort possible que lorsqu'on redemandera à Annabelle et Béatrice comment elles se sentent légitimes professionnellement elles répondent par le diplôme et non plus par tout ce que l'Ecole des Cadres nous a appris et a transformé chez nous. De plus, suite à la formation, une fois que l'on se sent légitime, on se dit qu'il était justifié qu'on ne le ressente pas, participant donc activement au mouvement de croyance en la prédominance du diplôme. On peut se poser la question de la nature réelle de la transformation opérée sur les personnes en formation. Est-ce que la formation déclenche le changement ou est ce qu'on contraire, le changement a commencé et se traduit notamment par la formation. Nous souhaiterions pouvoir rencontrer à nouveau Annabelle et Béatrice pendant et après l'Ecole de cadres pour savoir si elles ont enfin la reconnaissance dont elles ont besoin, si elles se sentent légitimes et tout ce que l'Ecole a transformé chez elles. Nous aimerions aussi savoir si une fois que Caroline sera en prépa cadres, est ce qu'elle sera toujours disposée à payer pour avoir le diplôme. Il serait aussi pertinent d'approfondir les raisons du refus d'achat de diplôme et interroger le rapport à l'effort dans la construction de la légitimité.

Conclusion

Notre recherche a donc montré que c'était la formation, validée par un diplôme qui permettait de se sentir légitime et qui apportait cette reconnaissance sociale dont nous avons besoin. Nous avons aussi vu que l'on ne pouvait le constater qu'en le vivant, qu'en l'expérimentant. Si nous faisons le parallèle avec notre propre expérience, nous pouvons le constater par nous puisque nous avons intégré le Master Sciences de l'éducation dans un but de professionnalisation mais aussi, et même si cela était moins clair pour nous de se sentir légitime. Nous nous sommes reconnue dans certaines des réponses des personnes interrogées, que ce soit lors de l'évocation du parcours avec l'élément déclencheur ou lorsqu'était décrit tout ce qu'une formation apporte alors que justement on ne s'y attend pas. La meilleure preuve que nous puissions apporter est que si nous n'avions pas rencontré Deleuze, notre sujet serait resté tel qu'il était au début. Nous serions partie dans une toute autre direction, nous aurions rencontré des personnes différentes pour leur poser d'autres questions à partir d'autres concepts. Nous pensons avoir maintenant avoir compris quel était le sens de notre questionnement initial, nous souhaitons pouvoir continuer à travailler sur la question de la légitimité car nous avons le sentiment de n'avoir pu explorer qu'une infime partie de ce qu'elles représentent. Nous espérons pouvoir continuer en ayant appris de nos erreurs tout en profitant de la pluridisciplinarité ou la « transversalité » qu'offre les sciences de l'Education : philosophie, droit, sociologie, psychologie, pédagogie.

Annexes

Annexe 1 : Entretien n°1 : Annabelle

Annexe 2 : Entretien n°2 : Béatrice

Annexe 3 : Entretien n°3 : Caroline

Annexe 4 : Tableau d'analyse – Entretien 1

Annexe 5 : Tableau d'analyse – Entretien 2

Annexe 6 : Tableau d'analyse – Entretien 3

Entretien n°1 : Annabelle

1 a1 : Je vais vous demander de me raconter votre parcours professionnel ?

2 A1 : Du début ?

3 a2 : Depuis le bac

4 A2 : J'ai un bac S en ? En quelle année ? 94 95 96 je sais plus euh c'est important La date ?
5 J'avais 18 ans, voilà Je suis rentrée, j'ai fait une première année l'époque c'était le DEUG
6 SVT. Silence

7 a3 : C'était pour faire quoi à la base ? Vous aviez une idée du métier ?

8 A3 : Pff, pas trop (*chuchoté*). Je savais pas trop, j'étais douée en bio. J'étais douée en en
9 maths, en bio et physique donc à la base j'étais très scientifique donc voilà, comme je savais
10 pas trop ce que je voulais faire de ma vie euh voilà, j'étais en fac de science, euh voilà et
11 c'est en fac de science que j'ai découvert le métier d'infirmière, que j'ai passé le concours au
12 cours de ma première année de deug, donc autant vous dire que la deuxième moitié de
13 l'année de fac, c'était plutôt sabbatique, j'ai passé le concours, je l'ai eu donc un an après
14 donc à la rentrée suivante je suis allée à l'ifsi de (ville de province, préfecture de
15 département). Je suis (originaire d'une région de France) j'ai passé plusieurs concours, par le
16 jeu des concours je me suis retrouvée à (ville de province) euh et puis arrivée à (ville de
17 province) j'ai rencontré mon mari et c'est pour ça que je suis restée à (ville de province) euh
18 j'ai eu mon diplôme en 99, novembre 99, je suis rentrée au CHU un mois plus tard et donc
19 ça fait maintenant 14 ans que je suis au CHU. Donc j'ai exercé en tant qu'infirmière jusqu'à
20 il y a 2 ans et demi, euh il y a deux ans et demi j'ai eu un poste d'infirmière référente au sein
21 des urgences. *LONG SILENCE*

22 a4 : C'est un poste que vous avez demandé ?

23 A4 : Non parce qu'en fait il y a très très peu de postes qui existent comme ça sur le CHU,
24 c'est un poste un petit peu, un petit peu bâtard, euh. Au sein des urgences on avait
25 énormément de cadres, il y en a un qui est parti, et c'était un peu un service à problèmes, en
26 gros qui était pas très attractif, et aucun cadre n'a postulé sur le poste vacant.
27 Donc du coup, ils ont ouvert ça, euh ils voulaient pas mettre un faisant fonction non plus
28 parce que ça aurait été le mettre en difficulté, donc du coup ils ont dit bon ben voilà on va
29 ouvrir à une, la candidature à une infirmière référente mais qui sera forcément une infirmière
30 du service, moi ça faisait 5 ans que j'étais aux urgences, donc du coup j'ai postulé parce que
31 c'est un truc qui me plaisait, j'avais un projet cadre depuis déjà plusieurs années, que je
32 repoussais tout simplement à cause de mes enfants parce qu'ils étaient trop petits, donc je me
33 suis dit ça sera un peu l'étape intermédiaire et euh effectivement ça a été un énorme
34 tremplin.

35 et puis une fois que j'avais un an de de faisant fonction, d'infirmière référente, c'était euh
36 quasi obligée que je passe faisant fonction et DONC LA (*se redresse*) ça fait un an et demi
37 que je suis faisant fonction cadre.

38 a5 : Alors est ce vous pouvez me dire ce que c'est vraiment être faisant fonction

39 A5 : Oh C'est être cadre sans la paye (rires) C'est le passage obligatoire au chu de (ville de
40 province), on a un protocole comme ça, c'est une procédure, maintenant à partir du moment
41 où vous voulez être cadre donc, être financé, passer le concours et être financé il faut un
42 temps minimum de faisant fonction pour conforter notre projet en fait, Euh, je, enfin, moi,
43 blahhh, c'était un projet qui était longuement muri donc euh, pour moi c'était, c'était, ça a
44 pas conforté c'était déjà très mur dans ma tête, après effectivement ça peut être ouvrir les
45 yeux à certaines personnes qui se faisaient peut être une fausse idée de, du métier de cadre.

46 a6 : Quand vous dite pour conforter son projet, qu'est que vous entendez par confronter son
47 projet

48 A6 : Pour confronter la réalité à l'idée qu'on s'en faisait ! Silence long

49 a7 : Réalité de quoi ? Du métier de cadre ?
50 A7 : Um (approbatif), du métier de cadre, on FAIT (insiste sur le mot fait) vraiment, on EST
51 (insiste sur le mot est) vraiment considéré comme des cadres dans les services
52 a8 : Vous êtes considérés comme des cadres ?
53 A8 : Ah oui, complètement on est seuls dans notre service, on gère notre service euh um...
54 silence
55 a9 : d'accord.
56 A9 : On continue donc là on est là aujourd'hui. Donc là je suis en prépa, je vais passer le
57 concours, je vais passer le concours dans 15 jours. (*Rires*) et ben suite à ça, suite au
58 classement et tout ça, financement, donc soit l'année prochaine, soit l'année suivante, soit je
59 recommence l'année prochaine, je ne sais pas. Ça peut durer encore, un, deux, trois ans
60 a10 : D'accord la première étape c'est de passer le concours, après ?
61 A10 : Il y a encore une étape avant, avant d'avoir le poste de faisant fonction, c'est vrai
62 qu'on passe devant un jury interne euh, on fait un projet professionnel en fait, c'est un, euh,
63 c'est un, un, c'est comment notre cv détaillé et on détaille nos compétences, on détaille tout
64 notre parcours professionnel et on en ressort toutes les compétences et capacités qui feraient
65 de nous un bon cadre, pourquoi on a voulu à ce jour devenir cadre, parce que toute infirmière
66 ne veut pas devenir cadre. Silence long.
67 a11 : Ok donc la, si je résume, vous allez passer le concours ?
68 A11 : Hum. Silence
69 a12 : Après il faut qu'il y ait une demande de financement donc là c'est administratif, donc
70 ça dépend pas de vous ?
71 A12 : Humm
72 a13 : Vous faites l'école de cadres, de combien de temps ?
73 A13 : 10 mois
74 a14 : Et après ?
75 A14 : Après je reviens à l'hôpital, je reviens alors quelques mois encore en tant que faisant
76 fonction parce qu'il faut aussi qu'on passe un autre jury interne pour un autre concours sur
77 titre, pour vraiment avoir la fonction de cadre et ne plus être FAISANT FONCTION
78 CADRE (Insiste) même si on est diplômé on n'a pas le titre, mais 6 mois après être sorti de
79 l'école, je sais plus, enfin dans les 6 mois. Silence
80 a15 : Vous allez retrouver votre poste ici ?
81 A15 : Non, je ne sais pas où je vais aller.
82 a16 : Donc alors, quel investissement ça représente pour vous, on va parler de tout ce qui est
83 pas financier, déjà ma première question c'est quelle est la différence pour vous entre un
84 faisant fonction et un cadre, qu'est-ce que ça va vous apporter de plus ?
85 A16 La légitimité (réponse à peine ma phrase finie)
86 a17 : Vous pouvez détailler ?
87 A17 : Ben je dirais la légitimité par rapport ça, silence long, ben à mes pairs, par rapport aux
88 autres collègues cadres, euh et voilà, euh j'ai vraiment le diplôme donc voilà c'est... et puis
89 par rapport aux équipes aussi même si par rapport aux équipes, la légitimité elle s'acquiert
90 avec ou sans le diplôme, ça dépend un petit peu de notre euh, de notre personnalité j'ai envie
91 de dire, par ce qu'ils nous considèrent vraiment, si j'ai le malheur de dire « je suis que
92 faisant fonction » c'est les premiers à me dire, « non mais attend c'est pas grave » par contre,
93 au niveau de la hiérarchie, ouais, ça donne une légitimité quand même.
94 a18 : Et pour vous ? Pour vous-même ? Qu'est-ce que ça vous apporte à vous ?
95 A18 : Le fait de faire l'école ?
96 a19 : Oui
97 A19 : Ben euh j'espère bien que ça va m'apporter plein de choses sinon je n'irais pas. (*Rires*)

98 Ca va m'apporter des connaissances théoriques, parce que déjà la prépa ils nous ont ouvert
99 sur pleins de choses que je n'avais même pas imaginé. Il y a beaucoup de choses qu'on fait,
100 pas mécaniquement, mais qu'on fait et on sait pas pourquoi du comment on les fait euh tout
101 ce qui est loi, tout ce qui est législation euh du droit du travail, droit du euh, voilà tout ça
102 plein de choses que je n'imaginais pas.

103 a20 : c'est-à-dire quand vous dites plein de choses que j'imaginais pas, vous ne pensiez pas
104 que cette formation allait vous apporter ça ? C'est à dire en gros les connaissances
105 théoriques, vous pensiez pas on va dire pour reformuler que ça vous manquait ? C'est ça ?

106 A20 : Silence long. Ah si, si, j'ai découvert au fur à mesure du faisant fonction, il y a des
107 choses que en tant qu'infirmière je n'avais pas vu que le cadre faisait, et pourquoi on le
108 faisait, tout ce qui est législation, tout ce qui est budget.

109 a21 : Et ces connaissances théoriques que vous avez eues, vous les avez eues où ?

110 a21 : A la prépa ! Enfin on a abordé les sujets. Silence long

111 a22 : Donc ça veut dire que si je reformule, c'est qu'à la prépa vous avez vu des
112 connaissances théoriques qui vous manquaient ?

113 A22 : Humm !!!

114 a23 : Que vous n'aviez pas vu en restant faisant fonction ?

115 A23 : Hum !! Voilà !!

116 a24 : Donc on peut résumer comme ça ?

117 A24 : Oui. Pour nous préparer au concours, on a nous ouvert l'esprit déjà pour les choses
118 qu'on voit pour le concours. Et du coup je me dis qu'il y a tout ça à développer, 4 mois de
119 prépa on ajuste vu ce qu'il y a avait à voir (sourire)

120 a25 : Ça vous a apporté de connaissances théoriques, qu'est-ce que vous pensez que ça va
121 vous apporter d'autre ? Silence très long. Sur vous ? Silence très long. Qu'est-ce que vous
122 allez y chercher en fait ? Au-delà du...

123 A25 : C'est bien parce que vous me préparez à mon oral. (Rires des deux)

124 a26 : Tant mieux. Qu'est-ce que vous allez y chercher autre que... ?

125 A26 : Ben une maturité j'ai envie de dire parce que déjà en un an et demi de faisant fonction
126 plus la prépa, je vois que j'ai changé, je vois que j'ai, mon regard sur la fonction a
127 énormément évolué et je suis certaine que ça ira, enfin que ça va continuer. Silence long.

128 a27 : D'accord et puis ? Silence long.

129 A27 : Peut-être aussi une ouverture d'esprit sur la pédagogie, puisque ça c'est un sujet que
130 j'ai jamais abordé, je n'ai jamais été... parce que c'est vrai qu'en tant que cadre on peut aller
131 autant à l'ifsi que sur le terrain que en tant que cadre de proximité et je n'ai vu que la
132 fonction cadre de proximité Et euh, par le partenariat justement avec l'université je dirais
133 justement que par justement la première année de master en science de l'éduc j'espère avoir
134 des ouvertures d'esprit sur la pédagogie.

135 a28 : Ca de la pédagogie vous allez en manger (Rires des deux) Et pour vous
136 personnellement, d'un point de vue un peu plus euh... ?

137 A28 : Une reconnaissance, Ah oui, ça c'est énorme ! Silence.

138 a29 : Qu'est-ce que vous mettez dedans ?

139 A29 : Immense sourire – plein de choses. C'est fourre-tout, c'est un peu fourre-tout, mais
140 c'est une reconnaissance autant au niveau personnel euh, j'ai quelque chose à me prouver à
141 moi-même.

142 a30 : Qu'est-ce que c'est que vous avez à vous prouver à vous-même ?

143 A30 : Que je suis capable d'y arriver.

144 a31 : Qu'est-ce que vous entendez par je suis capable d'y arriver ?

145 A31 : C'est que je pense très honnêtement, très égoïstement que ça fait des années que je
146 suis faite pour ça. (sourire)

147 a32 : Alors vous dites je suis capable d'y arriver, je suis capable d'avoir le diplôme ou je suis
148 capable d'exercer le métier ou les deux ?

149 A32 : Alors je pense qu'exercer le métier c'est bon, je me le suis prouvée à moi-même,
150 je l'ai prouvé à mes pairs, maintenant il faut que je concrétise par l'obtention du diplôme.

151 a33 : Si par exemple, on vous propose, je vous dis voilà vous me donnez des sous, enfin
152 c'est pas forcément des sous, je vous dis voilà le diplôme je vais vous le donner, vous avez
153 pas forcément besoin de le passer.

154 A33 : La feuille ?

155 a34 : Voilà la feuille je vous donne la feuille, qu'est-ce que vous faites ?

156 A34 : Ça existe pas ? (Rires) Non mais ce qui pourrait arriver, c'est aller en clinique, avoir la
157 même fonction sans le diplôme ça pourrait être ça ?

158 a35 : Non, je vous dis, je vous donne la feuille. (Long Soupir) Vous la prenez ou vous faites
159 tout ?

160 A35 : Non je préférerais passer par l'école parce que je me dis que la prépa m'a tellement
161 déjà apporté que forcément l'année d'école va forcément m'en apporter encore plus.

162 a36 : Donc vous voulez le diplôme ?

163 A36 : Um.

164 a37 : Mais vous voulez aussi le passage du diplôme ?

165 A37 : Um.

166 a38 : C'est-à-dire que vous ne voulez pas que je vous le donne, si je vous dis...

167 A38 : Non il n'y a aucune gloire à avoir un bout de papier sans l'avoir mérité. Silence. Ça
168 prouve que j'ai travaillé pour l'avoir

169 a39 : Quand vous dites j'ai travaillé pour l'avoir, est ce qu'il y a la notion d'effort ?

170 A39 : Oui.

171 a40 : On est bien là-dedans ? On est bien la notion d'effort ?

172 A40 : Réflexion. Oui !

173 a41 : Alors on va continuer sur cette reconnaissance.

174 A41 : Par rapport à moi-même, par rapport à ma famille qui euh me dit depuis longtemps
175 « oui il faut que tu évolues parce que tu as ça dans le sang donc il faut le faire » Euh, par
176 rapport à... Silence

177 a42 : Qu'est-ce que ça veut dire tu as ça dans le sang ?

178 A42 Ça c'est mon histoire familiale mais euh c'est que euh depuis que je, depuis que j'ai 20
179 ans j'ai toujours été, euh voilà quand je suis rentrée dans des associations ça été direct en tant
180 que présidente, je me suis présentée aux élections municipales, blam je suis adjointe, euh
181 voilà des que je suis quelque part, j'ai toujours euh, une notion, j'ai toujours besoin d'avoir
182 des responsabilités, et euh, c'est quelque chose, j'ai toujours euh, je suis pas une suiveuse, je
183 suis une meneuse, partout, dès que j'étais gamine dans la cour d'école on, va dire, c'est vrai
184 que dès que j'étais infirmière au bout de quelques années de toute façon : « tu seras cadre. ! »

185 a43 : Qui vous a dit « tu seras cadre » ?

186 A43 : Euh déjà moi-même (rires) moi-même. Silence

187 a44 : Et quand vous dites votre histoire familiale ? qu'est que vous voulez dire par votre
188 histoire familiale ?

189 A44 : Ché pas c'est ma personnalité, chui comme ça, chui une meneuse !

190 a45 : Qu'est-ce que vous avez mis derrière histoire familiale ?

191 A45 : C'est un peu par rapport à un besoin de reconnaissance, c'est, c'est euh, je pense que
192 ma mère a beaucoup souffert de manque de reconnaissance et que je n'ai aucune envie de
193 reproduire ça, je ne veux pas être la femme de (sic) ! Silence. Je ne veux pas être la femme
194 de (sic) et je le réussis plutôt bien. Je ne voudrais surtout pas vivre comme ma mère a vécu
195 dans l'ombre de mon père.

196 a46 : Votre mari qu'est qu'il fait ?

197 A46 Il est mécanicien travaux publics.
198 a47 : Et comment lui il le vit ?
199 A47 C'est compliqué. (Sourire) Euh lui, il y déjà deux ans et demi quand j'ai repris des
200 horaires de journée, il était ravi, lui tout ce qu'il voyait c'était le weekend, tu vas plus
201 travailler les week-ends ,« j'aurais plus la galère un weekend sur deux pour savoir qui va
202 garder les gosses pour que j'aïlle au foot, » donc il ne voyait que le coin positif, donc la
203 première année c'est vrai que j'étais infirmière référente, donc du coup j'étais dans des
204 horaires classiques, c'est vrai que je faisais 8 heures par jour pas plus, donc 8 -16 c'était
205 cool, que j'étais à la sortie de l'école, ça va. Et là où ça a commencé à piquer c'est quand j'ai
206 pris le poste de faisant fonction et qu'il s'est rendu compte que je pars à 7 h le matin mais
207 que je rentre à 7 le soir euh et la ça se complique. Parce que du coup je ne fais plus à manger,
208 les courses ? vive Leclerc drive, le ménage, pouhhhh, c'est quand j'ai le temps et puis la
209 prépa cette année, ça m'a demandé énormément de travail personnel donc travailler les
210 weekend end, m'enfermer dans mon bureau, travailler le soir, plus regarder la télé avec lui,
211 enfin voilà, et là c'est qu'il se dit « oh lala et tout ça pour ça ? » quand il voit, c'est vrai que
212 c'est pas pour l'argent qu'on fait ça c'est clair et c'est bon c'est on se voit plus, euh, pour
213 tout vous dire, cette semaine il est au ski avec mes enfants et moi je suis restée là pour bosser
214 toute seule, parce que mon concours est dans 15 jours. Donc il le vit un peu mal et il se dit
215 que l'année prochaine, l'année prochaine ou l'année d'après on verra, euh là ou 10 mois, je
216 lui ai mis le pied devant le mur, 10 mois ou en gros il va falloir faire une croix sur
217 Annabelle euh ça va être dur.
218 a48 : Ça va être dur d'un point de vue matériel ?
219 A48 : Euh c'est pas matériel.
220 a49 : Pardon, enfin je veux dire d'un point de vue organisation ?
221 A49 Oui d'un point de vue organisation, je gère tout, j'ai toujours tout géré à la maison et là
222 ça va être compliqué.
223 a50 : Et le fait que vous deveniez cadre ?
224 A50 Alors ça il en a jamais parlé, il en parle absolument pas, il le verbalise pas, il l'a pas
225 verbalisé auprès de mes amis mais c'est mes amis qui me le renvoient en disant « mais
226 attend euh, là c'est toi qui va ramener, c'est toi qui va avoir un niveau supérieur par rapport à
227 lui » Je l'ai déjà quelque part, même si c'est que faisant fonction, voilà il est ouvrier
228 finalement, et euh le seul avantage c'est que lui il est ouvrier mais très indépendant dans son
229 travail et autonome, autonome physiquement parce qu'il a son camion de dépannage et il va
230 là où on l'envoie donc il est tout seul à travailler, c'est le seul côté positif mais il serait
231 incapable de gérer un équipe d' accord ? Et ça je sais pas, il l'a jamais verbalisé et j'ai jamais
232 osé en parler et on a gros déficit de communication tous les deux. (Rires)
233 a51 : Et vous pensez qu'il en pense quoi ?
234 A51 : Je pense qu'il en parlera pas mais que, pour l'instant tant qu'il y a pas de niveau
235 d'argent donc euh, parce qu'il gagne bien sa vie, c'est une entreprise privée qui paye pas mal
236 donc déjà il y pas ça, on gagne à peu près le même argent donc déjà... après le statut ouais,
237 parce qu'en fait c'est les autres qui lui renvoient ça, c'est les copains. On a beaucoup d'amis
238 qui sont euh dans le milieu médical et qui savent ce que c'est d'être cadre et qui lui disent «
239 ouais ben ta femme c'est une chef » (silence). Et ça je crois qu'il l'avait pas réalisé avant
240 cette année. (Silence)
241 a52 : Donc ce que vous voulez dire, c'est euh, ce que j'entends c'est qu'en gros ce côté chef
242 vous l'avez depuis toujours ?
243 A52 : Ouais !
244 a53 : Mais que votre mari va le voir à partir du moment où ça sera matérialisé par un statut,
245 est ce qu'on peut dire ça ?

246 A53 Un peu ouais. Apres je pense que ça fait quand même des années qu'il est préparé parce
247 que je suis maire adjointe de la commune et euh il a découvert ce que c'était d'être le mari
248 de . (Silence) C'est ce qu'il n'était absolument pas habitué parce qu'avant d'être dans la
249 commune j'ai été élue après avoir, euh avoir acheté dans la commune euh je venais de
250 (région de France) on s'est rencontré par rapport à des amis communs. Enfin lui c'était des
251 amis à lui et moi j'ai fait l'école d'infirmière avec un de ses copines en fait. Donc c'est MOI
252 qui ai intégré SON groupe d'amis, donc j'étais la femme de X. Et partout où on allait, tout le
253 monde le connaissait et moi pff, ben j'étais la pièce rapportée. Et c'est à partir du moment où
254 j'ai mis un pied dans la commune et lui ne s'est jamais vraiment intégré à la commune, lui il
255 était toujours à sa commune d'appartenance, à sa commune de naissance, où on passait tous
256 nos week-ends etc... Et euh, quand moi j'ai été élue donc j'ai été reconnue dans ma
257 commune et du coup tout le monde me connaissait, et quand on allait quelque part ben c'est
258 moi qui présentait mon mari, ou les gens qui présentaient « ben madame x et son époux »
259 Et il passait en second plan. Il me l'a dit plusieurs fois il m'a dit « ah ben ça fait bizarre, chui
260 la femme de » (sic) - « ben oui tu vois ce que j'ai vécu depuis des années » Il s'en rendait pas
261 compte tant qu'il n'était pas arrivé dans cette position-là. Donc ça il l'a déjà vécu finalement,
262 ça fait déjà quelques années. Et puis le milieu professionnel il mettra jamais les pieds ici
263 (insiste en tapant l'index sur la table) donc je vois pas ce que ça peut changer.

264 a54 : Pourquoi il mettra jamais les pieds ici ?

265 A54 : A l'hôpital ? Pourquoi il mettrait les pieds ici ?? (hausse le ton)

266 a55 : Ca j'en sais rien, des arbres de Noël ?

267 A55 : Non ! (Rires) Si, il y en a mais nos enfants ont grandi donc euh... Silence.

268 a56 : Vous copinez pas ? Vous n'avez pas des collègues que vous voyez le week-end ?

269 A56 : Non ! Même si un jour ça doit venir, c'est vrai que on se l'a déjà proposé, je pense
270 que le jour où j'aurais mon diplôme je ferais une petite, on se fera un petit barbecue avec les
271 collègues mais euh bon. Silence long.

272 a57 : Et sinon, qu'est-ce que vous mettez d'autres dans cette reconnaissance ?

273 A57 : (Immense sourire) Alors donc familiale, personnelle, et puis donc la reconnaissance
274 professionnelle, donc là c'est plus par rapport à ma hiérarchie et euh prouver
275 qu'effectivement j'étais capable d'avoir le diplôme, de travailler suffisamment pour obtenir
276 mon diplôme.

277 a58 : Quand vous parlez de la légitimité, est ce qu'il y a des moments où vous êtes pas sentie
278 légitime ?

279 A58. Silence. Euh, moi non, je l'ai vu, je l'ai vu dans des réunions, ou une faisant fonction
280 prenait la parole et euh une cadre sup a renvoyé « oui enfin, c'est bon elle est que faisant
281 fonction » j'aurais pas aimé que ça soit adressé à moi parce que c'est tout à fait juste ce
282 qu'elle disait la fille.

283 a59 : Et qu'est-ce que vous auriez dit ?

284 A59 : Qu'est-ce que j'aurais dit, j'en sais rien dans sa position euh, je pense que j'aurais
285 répondu c'est clair (Rires) mais euh je pense que j'aurais répondu « ben oui mais si on m'a
286 mise à ce poste, c'est que on a repéré en moi les capacités pour le faire donc si j'ai une
287 bonne idée, je la dis, si elle est fausse vous me rattraperez comme cadre ou pas cadre »

288 a60 : Donc la légitimité elle se fait sur la compétence ?

289 A60 : Pour moi oui.

290 a61 : Donc du coup vous n'avez jamais eu de moment où vous vous êtes sentie pas
291 légitime ?

292 A61 : Non.

293 a62 : Parce que c'est des moments où vous auriez pas eu les compétences ?

294 A62 : C'est ça Je me suis jamais lancée à aller au-delà de mes compétences en fait.

295 a63 : Est-ce que vous pensez que ce concours, ça va vous enlever des choses ? Ou est-ce que
 296 pour vous le bénéfice est total ?

297 A63 : Je ne vois pas ce que ça peut m'enlever !!

298 a64 : Mais je vous pose la question (Rires des deux).

299 A64 : Je suis pas sûre que ce soit le diplôme qui m'enlève des soins c'est la fonction qui
 300 m'enlève des soins. C'est un deuil que j'ai déjà fait, parce qu'effectivement on sort
 301 complètement des soins c'est un deuil à faire, mais après c'est pas le diplôme qui nous
 302 enlève, c'est la fonction.

303 a65 : C'est la seule chose que vous regrettez ?

304 A65 : Moi je le regrette pas, mais il y en a qui peuvent le regretter. Moi je le regrette
 305 absolument pas, c'est quelque chose que j'ai fait le deuil, je savais, je savais très bien vers où
 306 j'allais. Silence. Je vois pas ce que je perdrais. Silence long.

307 a66 : Donc maintenant je peux vous dire ce sur quoi je travaille, alors moi je travaille sur la
 308 reconnaissance professionnelle du cadre qui n'a pas le diplôme. Ce sur quoi je travaille c'est
 309 la légitimité, la reconnaissance professionnelle, donc tout ce que vous m'avez dit, et c'est
 310 pour ça que je vous en ai pas parlé dès le début parce que je voulais voir ce qui allait

311 A66 : Si j'allais le sortir

312 a67 : Voilà ! Alors vous avez sortis tout ce que je voulais, tout ce que j'attendais, c'est très
 313 riche et il y a des choses. J'aimerais qu'on reparle de cette histoire de famille si ça vous
 314 dérange pas, j'aimerais qu'on creuse un petit peu je voudrais que vous m'en disiez un peu
 315 plus sur. Quand vous parlez de la reconnaissance familiale, vous m'avez parlé de votre mari,
 316 par rapport à votre famille, ami qu'est-ce que ça va vous apporter de plus ?

317 A67 : Euh, c'est que j'ai pas envie de les décevoir. Il faut que j'ai le diplôme, dans le sens où
 318 ils me disent oui mais c'est évident que tu vas l'avoir, c'est évident que tu en es capable,
 319 c'est évident que tu vas l'avoir. Bah c'est pas si évident que ça pour moi que je vais l'avoir,
 320 parce que ça reste un concours. C'est surtout le concours, parce que je pense qu'une fois
 321 qu'on est rentrée à l'école...ben c'est juste du travail, enfin, j'en ai pas encore vu beaucoup
 322 qui sortaient sans le diplôme quand même. C'est plus le concours qui est une barrière.
 323 Silence long.

324 a68 : Mais une fois que vous aurez ce concours, vous aurez ce statut, qu'est-ce que ça va
 325 vous changer, en bien ou en mal, avec eux ?

326 A68 : Silence Ché pas. Avant d'aller à l'école, au moment de ?

327 a69 : Non, non, vous l'avez.

328 A69 J'ai mon diplôme ! Ché pas, je sais pas si ça changera quelque chose, tout le monde, je
 329 sais qu'on entend tout le temps « oui, mais l'école des cadres, en gros, ils vous formatent, ils
 330 vous changent » Oui sinon mais je pense que ça peut avoir un retentissement dans la vie
 331 personnelle. Effectivement c'est pas l'école des cadres qui nous changent, pour moi je pense
 332 que c'est quelque chose qu'on a en nous mais qu'on a pas forcément verbalisé et osé
 333 exprimer avant l'école des cadres. Puisqu'en fait avant si, c'est un statut qui nous donne le
 334 droit de nous positionner en fait. Ché pas, par exemple j'ai pas mal d'amies qui sont
 335 infirmières et il y a un certain discours que jamais j'aurais tenu il y a deux ans devant elles,
 336 mais je n'en pensais pas moins !!! Sauf que maintenant j'ose le dire !

337 a70 : Du genre ?

338 A70 : J'ai une amie qui est syndicaliste, la pure de dure, mais c'est aussi ma meilleure amie
 339 et euh avant, c'était en gros « toutes les infirmières.. ». C'était casser du cadre, de toute
 340 façon, c'est ça de toute façon, les cadres, les cadres, c'est comme dans les usines, les chefs,
 341 les chefs, enfin bon bref. Et euh moi je lui ai dit « ben voilà, moi en même temps, moi un
 342 jour je serai cadre et on verra bien comme je serai » « tu seras pas comme ça ! » et je reste
 343 persuadée que si, et à l'époque je lui disais pas : « mais si je serais comme ça, je serai
 344 pareille puisque déjà j'en pense pas moins déjà maintenant » sauf je le disais pas. Il y a un

345 moment où on va arrêter de se fâcher là stop (signe du temps mort) sujet tabou (rires). Et par
 346 contre la déjà là depuis un an que je suis faisant fonction il y a des choses que j'ose lui dire,
 347 en disant « attend maintenant je vois ce qui se passe de 'l'autre côté de la barrière, il y a
 348 aussi ça que malheureusement on y peut rien. » J'ose plus lui expliquer le fond des choses,
 349 c'est pas parce qu'on veut pas embaucher que... ben non c'est bon quoi, c'est pas la faute du
 350 cadre, casser du cadre ça sert à rien. et je pense que ça changera peut être cette vision par
 351 rapport à mes amies qui sont, elles, infirmières et qui resteront infirmières, parce qu'elles ont
 352 pas du tout le, le, enfin bon je pense qu'il faut avoir un profil.
 353 a71 : Et justement qu'est-ce que c'est ce profil d'après vous ?
 354 A71 : Etre un peu leader, avoir le sens des responsabilités, la capacité de se détacher du soin,
 355 mais vraiment du soin technique, auprès du patient je veux dire, voir le patient dans la
 356 globalité, avec tout le parcours de soin qu'il y a autour, pas uniquement le soin dans la
 357 chambre, euh ché pas. Ché pas C'est quelque chose que j'ai en moi faut pas chercher sourire,
 358 j'ai arrêté de chercher rires.
 359 a72 : Et vous dans votre regard sur vous, qu'est ce qui va changer ?
 360 A72 : Sur moi-même ? Quand je me regarde dans le miroir en fait ?
 361 a73 : Oui, vous toute seule, qu'est-ce que vous pensez ?
 362 A73 : Je pense que l'image que j'aurais dans le miroir collera plus à mon statut, parce qu'il y
 363 a quelques années, j'étais infirmière avec cette grande envie d'être cadre, mais voilà mes
 364 enfants étaient trop petits, mon mari n'aurait pas assumé le fait que je sois pas la alors qu'ils
 365 étaient beaucoup plus petits, donc j'ai repoussé, repoussé, et je me disais « ben ouais je suis
 366 infirmière mais euh, ben je vais au boulot parce qu'il faut y aller » mais j'aspirais à autre
 367 chose déjà. et c'était un manque que je comblais par le fait d'être maire adjointe, du coup
 368 j'avais les responsabilités que j'aurais voulu avoir à l'hôpital, je les ai retrouvé à la mairie,
 369 donc quelque part c'était un petit mon, c'était un petit peu ma soupape, mais euh. Du coup je
 370 pense que, oui je serais fière de moi. En me disant oui je vais vraiment avec un grand plaisir
 371 au boulot je fais ce que j'ai envie de mon boulot, et l'image que j'ai de moi, colle à ce que je
 372 suis vraiment. Et, Ah ! (Le téléphone sonne, elle répond)
 373 Fin de l'entretien

Entretien n°2 : Béatrice

1 b1 : Allons-y on commence donc par votre parcours.

2 B1 : Donc oui, donc ça fait 25 ans que j'étais technicienne de labo, donc j'ai fait pendant 5
3 ans des remplacements sur l'équipe volante, sur divers services sur les 3 hôpitaux, et ensuite
4 donc j'ai eu un poste fixe en biochimie et au bout d'une dizaine d'années je me suis
5 spécialisée en biologie moléculaire, donc j'ai fait de la biologie moléculaire pendant 7 ou 8
6 ans, et à l'issue de ça on m'avait proposé de faire l'école des cadres quand j'avais voulu
7 changer un petit peu euh, donc j'ai différé le projet parce que je n'étais pas prête, pour des
8 raisons personnelles.

9 b2 Et quelles étaient ces raisons personnelles ?

10 B2 : C'était des enfants en bas âge. Donc du coup c'est là où je me suis spécialisée dans la
11 biologie moléculaire. On m'a proposé donc, donc ce poste. J'ai fait diverses formations,
12 enfin vraiment, c'est un secteur qui s'est vraiment développé, dans ces années-là. Et ensuite
13 à un moment donné donc là j'ai souhaité du coup euh faire euh l'école des cadres et donc j'ai
14 rencontré le donc, la cadre supérieure, la directions des soins et c'est là qu'on m'a proposé
15 dans un premier temps un poste à mi-temps en ana-path ici (anatomie pathologique) et
16 pendant 6 mois et je faisais aussi la biologie moléculaire, donc j'étais sur 2 services : un
17 poste de technicien, un poste de faisant fonction cadre ici pendant 6 mois, ce qui m'a permis
18 de former mes collègues pour me remplacer et après du coup j'ai une collègue qui est donc
19 euh partie et j'ai pris l'immuno à coté et là je fais, je suis sur deux services à 50 %.

20 b3 : En tant que faisant fonction ?

21 B3 : En tant que faisant fonction toujours oui, le service d'ana-path à 50 % et le service
22 d'immunologie à 50 % également.

23 b4 : D'accord !

24 B4 : Donc voilà. Silence et rires

25 b5 : Et pourquoi vous faites l'école des cadres ?

26 B5 : Donc là c'est que j'ai besoin de connaissances et j'ai besoin d'apprendre un peu plus sur
27 la législation et sur des maitrises des conflits, j'ai besoin d'un peu d'éléments.

28 b6 : C'est pour cette raison que vous faites l'école des cadres ?

29 B6 : Oui, oui. Donc là c'est vrai que je prends un peu plus d'assurance, de confiance en moi
30 mais je pense qu'il y a des outils et j'ai besoin d'avoir des éléments pour pouvoir utiliser ces
31 outils. Silence.

32 b7 : Vous dites que vous prenez plus d'assurance, de confiance en vous. Est-ce que c'est... ?

33 B7 : Ça fait deux ans quand même que je suis faisant fonction !

34 b8 : Cette assurance, c'est en tant que faisant fonction ou c'est l'école des cadres, qu'est-ce
35 que c'est qui fait que... ?

36 B8 : Et puis une certaine légitimité aussi, vis-à-vis de l'équipe.

37 b9 : Qu'est-ce que vous mettez dans la légitimité ?

38 B9 : En étant reconnue en tant que cadre de santé, là je suis technicienne faisant fonction en
39 tant que cadre de santé, par rapport aux équipes, bien que ça se passe bien.

40 b10 : Qu'est ce qui constitue la reconnaissance ? Vous avez parlé de légitimité, vous avez
41 parlé d'assurance et de reconnaissance, j'aimerais qu'on développe un peu tout ça. Quand
42 vous dites : j'ai plus d'assurance, comment ça se traduit ?

43 B10 : C'est par l'expérience, comment dire, par les connaissances, j'acquiers des
44 compétences, du coup et maintenant je suis plus à l'aise aussi dans la fonction, c'est une
45 question d'être à l'aise dans la fonction.

46 b11 : Et dans la légitimité, qu'est-ce que vous mettez dans la légitimité ?

47 B11 : Par le statut (très assurée).

48 b12 : Qu'est-ce qu'il vous donne ce statut ?

49 B12 : Qu'est-ce qu'il me donne ?
50 b13 : Oui qu'est-ce qu'il vous donne, ce statut ?
51 B13 (Soupir et réflexion)
52 b14 : Je sais pas, par rapport à la fonction. Qu'est-ce que c'est pour vous ce statut ? qu'est-ce
53 que vous mettez dans le statut ?
54 B14 : Ça revient à la reconnaissance hein ! Je suis, enfin, être cadre de sante, là je suis
55 faisant fonction cadre de santé, je suis pas encore. Silence
56 b15 : Ce que vous dites c'est que ça va changer quelque chose, dans le regard des autres ?
57 B15 : Oui je pense.
58 b16 : Et vous, pour vous qu'est-ce que ça va changer ?
59 B16 : Pour moi rien, je pense pas, non je pense pas que ça changera grand-chose
60 b17 : Donc pour vous si je reformule, cette reconnaissance, donc vous aurez celle du groupe
61 mais vous en aurez pas vous vis-à-vis de vous-même ? Ça va pas changer, vous allez pas...
62 B17 : Ça changera pas ma façon de me comporter, je pense pas que je vais changer.
63 b18 : De votre façon de vous voir, je parle pas de votre façon de vous comporter mais de
64 votre façon de vous voir.
65 B18 : Ça sera une satisfaction aussi, je pense que ça sera une satisfaction
66 b19 : Qu'est-ce que c'est qui sera une satisfaction ?
67 B19 : Ben finalement, le fait que j'aurais le diplôme, c'est que j'aurais la capacité pour
68 exercer le métier. Là je l'exerce mais ceci dit il n'y a pas forcément d'évaluation... Je sais
69 pas si j'arrive bien à...
70 b20 : Si si c'est très clair ! (Rires des deux) Ce que vous..., si je reformule, le fait d'avoir le
71 diplôme, c'est quelque chose qui montre que vous avez, qui montre aux autres, que vous
72 avez la capacité. C'est comme une sorte de sanction, dans le sens, c'est quelque chose qui
73 montre...
74 B20 Voilà c'est ça, c'est pour valider le poste !
75 b21 D'accord, c'est la validation du poste, ça veut dire que la maintenant, vous pensez que la
76 formation va vous apporter cette validation aux travers de connaissances ?
77 B21 : Oui tout à fait, voilà.
78 b22 : Alors comment c'est pris cette école des cadres, comment c'est pris par vous, votre
79 entourage, votre famille ? Qu'est-ce que vous pensez que ça va changer ?
80 B22 : Alors j'ai expliqué quand même que c'est une année qui est même euh, qui demande
81 un travail important. Mais je suis plutôt encouragée !
82 b23 : Vous êtes plutôt encouragée par votre mari ?
83 B23 : Oui par mon mari, par mes enfants également. Et c'est vrai que j'ai des enfants qui
84 sont grands donc euh voilà, j'ai plus de disponibilités.
85 b24 : Il fait quoi votre mari comme métier ?
86 B24 : Il est commercial, donc il est très peu présent aussi, donc voilà.
87 b25 : Mais lui, il est content, il vous encourage ?
88 B25 : Ah oui, oui, il est même fier ! (très souriante)
89 b26 : Et le reste de votre famille, vos amis ? Est-ce que vous pensez que ça va changer
90 quelque chose ?
91 B26 : Ah non, (surprise) ah non pas du tout.
92 b27 : On a parlé de la reconnaissance et qu'est ce qui légitime pour vous le statut de cadre
93 pour vous ?
94 B27 : (Silence et réflexion) C'est un diplôme qui est reconnu, ben voilà... (Silence)
95 b28 : Mon sujet c'est sur la reconnaissance du cadre, la légitimité, la reconnaissance
96 professionnelle du cadre qui n'a pas le diplôme, qui n'est pas bac+ 5 ou bac + 4. C'est pour
97 ça que je voulais interroger des faisant fonction qui sont un peu dans ce cas-là. Alors vous si

98 on parle de votre passage en tant que faisant fonction, est-ce que vous vous sentiez légitime ?
 99 Est-ce que vous vous sentiez reconnue ?
 100 B28 : Au début c'est vrai que j'ai rencontré des difficultés, c'est vrai que j'avais, hum, par
 101 rapport à l'autorité...
 102 b29 : D'accord !
 103 B29 : Par rapport à l'autorité quoi, et c'est vrai que je me suis beaucoup euh...(Silence)
 104 b30 : Vous voulez l'autorité sur vos équipes sur les gens que vous encadriez ?
 105 B30 : Oui oui c'est ça, mais je pense qu'il a fallu du temps, il a fallu apprendre à se connaître
 106 aussi les uns les autres, parce que c'est vrai que j'arrivais en tant que technicienne de labo,
 107 faisant fonction.. ...(Silence).
 108 b31 : Quand vous dites le temps de se connaître les uns les autres, si vous étiez arrivée en
 109 tant que cadre est ce que ça aurait été plus net dès le début ?
 110 B31 : Non je pense, je pense qu'il y a une période d'observation et d'apprendre à connaître
 111 les équipes, dans un sens comme dans l'autre et une question de confiance aussi. Je pense
 112 qu'une période d'observation crée un climat de confiance et d'échange. Après c'est un
 113 service que je ne connaissais pas donc apprendre les postes de travail etc... Il y a quand
 114 même plusieurs professions, il y a des secrétaires, il y a des agents d'entretien, il y a des
 115 techniciennes, il y a des médecins, donc c'est quand même euh, il y a plusieurs fonctions.
 116 b32 : Quand vous serez cadre de santé qu'est-ce que ça va changer en termes de
 117 responsabilité, de contenu du travail ?
 118 B32 : (Silence, réflexion) Je pense que ça va pas changer grand-chose par rapport à ce que je
 119 fais actuellement, parce que à je fais actuellement, c'est ce que fait un cadre de santé, voilà,
 120 j'apprends un peu sur le tas et c'est vrai que j'appelle souvent mes collègues qui sont cadres
 121 et cadres sup. C'est vrai que quand j'ai un problème que je ne sais vraiment pas régler je
 122 prends conseil. Je, je réfléchis à la façon donc je peux régler le problème mais je demande
 123 conseil quand même.
 124 b33 : Et là quand vous serez cadre ?
 125 B33 : Et là après je pense que je pourrais me lancer directement.
 126 b34 : Donc en gros...
 127 B34 : Je pense que j'ai besoin d'avoir un, un aval quoi !
 128 b35 : Donc ce que vous me dites c'est que vous avez besoin d'un aval ou besoin d'une
 129 méthode ? Parce que si...
 130 B35 : D'une méthode aussi oui.
 131 b36 : Parce que si vous dites j'ai besoin d'un aval ça veut dire que vous savez déjà ce que
 132 vous voulez faire, vous avez juste besoin qu'on vous dise, « oui c'est bon »
 133 B36 : (Silence et réflexion de l'interviewée qui regarde au plafond,
 134 b37 : Parce que si vous dites que vous avez besoin d'une méthode ça veut dire que vous
 135 n'avez pas la réponse.
 136 B37 : J'ai besoin aussi d'une méthode, quand j'ai une information à faire passer, comment la
 137 faire passer quoi. (Silence)
 138 b38 : Et ça vous pensez que c'est l'école des cadres qui va vous donner la méthode ?
 139 B38 : Oui, de la psychologie. J'ai tendance là actuellement à être dans le direct, et je pense
 140 qu'il y a une façon d'amener les choses, dans la communication.
 141 b39 : Vous pensez que l'école des cadres va vous apprendre à communiquer avec vos
 142 équipes mieux que ce que vous le faites actuellement ?
 143 B39 : Oui je pense qu'il y a une méthodologie quand même, une approche... Enfin c'est ce
 144 que moi je pense et c'est ce que j'attends ! (sourire)
 145 b40 : Donc ça fait partie des attendus ? Il y a d'autres choses que vous pensez que ça va
 146 changer ?

147 B40 : (Silence et soupir) Parce que si on parle du regard, il y a les gens qui sont au-dessous
148 de vous... (Silence long) Et je ne pense pas que ça va changer quoi que ce soit
149 b41 : Vous n'avez aucun contact avec les patients ?
150 B41 : Non.
151 b42 : Vis-à-vis des médecins, des gens qui sont au-dessus, est ce que ça va changer quelque
152 chose ? Dans la façon dont ils vous voient et la façon donc ils se comportent avec vous ?
153 B42 : Non, enfin je pense pas. Parce que c'est vrai que là que ce soit au niveau du trio de
154 pôles, j'ai une certaine, enfin une certaine reconnaissance. Je suis considérée comme les
155 autres. C'est vraiment... oui. (Silence)
156 b43 : Il y a des choses que ça va changer au niveau financier par exemple ?
157 B43 : Il y a pas grand-chose (rires. Je pense qu'on ne choisit pas ce métier pour l'argent
158 (rires).
159 b44 : Alors on choisit ce métier pour quoi, vous allez dire on choisit pas ce métier pour
160 l'argent ?
161 B44 : J'avais besoin d'apporter autre chose au niveau de l'institution, j'avais besoin de me
162 placer différemment et avoir un autre relationnel dans l'institution que je ne connaissais pas.
163 C'est vrai que là j'apprends énormément de choses, avant en tant que technicienne on restait
164 dans le labo on restait en autarcie quoi. Là ça me permet un petit peu de m'ouvrir sur les
165 autres services, là c'est vrai qu'on discute avec les autres cadres, avec les cadres de soin,
166 il y a une ouverture, en transversalité,
167 b45 : C'était exactement ce que j'étais en train de noter. (Rires des deux) Et ça c'est le fait
168 d'être cadre qui vous permet de le faire ?
169 B45 : Oui
170 b46 : Et ça c'est important ?
171 B46 : L'étendue des responsabilités. Oui c'est un besoin aussi.
172 b47 : Ça se ressent dans votre vie personnelle ce besoin de responsabilités ?
173 B47 : Oui, mais j'ai toujours eu, c'est vrai que mon mari étant commercial, j'ai toujours tout
174 géré à la maison, je pense que ça y fait aussi, quoi.
175 b48 : C'est-à-dire que vous pensez que le fait que de tout gérer à la maison fait que vous êtes
176 déjà plus dans la prise de responsabilités ?
177 B48 : Oui, prise de décision oui, j'attends pas forcément mon conjoint pour prendre une
178 décision.
179 b49 : Donc là pareil, il faut que ça avance, il faut que ça bouge ?
180 B49 : Oui, voilà.
181 b50 : Donc c'est la prise de responsabilité qui vous intéresse ?
182 B50 : Oui de la tête.
183 b51 : J'ai pas d'autres questions, est que vous avez d'autres choses à rajouter sur le statut
184 cadre, sur le ressenti, parce que ce qui m'intéresse c'est le ressenti.
185 B51 : Je pense que c'est un métier qui est difficile au sein d'un service, parce que ce qui
186 difficile c'est de trouver sa place au sein d'un service par rapport à l'équipe médicale, c'est
187 pas forcément facile. Tout dépend des services après, il y a des services où l'équipe médicale
188 notamment a une grande place dans le service et qui prend un peu notre place. Donc faut
189 essayer de ramener un petit peu euh la place du cadre dans le service quoi. Silence
190 b52 : D'accord, et quelle est-elle d'après vous ?
191 B52 : C'est au niveau de la gestion et de l'organisation du personnel paramédical,
192 tout ce qui est vraiment, il y a pas que les plannings, vacances, mais gérer, que l'équipe se
193 sente bien dans son travail. Ça c'est important, au niveau du climat du travail ça c'est
194 vraiment important.
195 b53 : Et vous pensez qu'en tant que cadre votre rôle il est là ?

196 B53 : Oui, créer du sens aussi, parce que c'est vrai que des fois, ça part un petit peu... donc
 197 vraiment, et tout est dans la communication, l'explication enfin, pourquoi il y a des
 198 changements pourquoi on doit faire des changements, pour donner du sens à ce qu'on fait et
 199 ça c'est important.

200 b54 : Ok, alors, si par exemple je vous dis, voilà je vous dis, allez, vous me donnez 20 euros
 201 ou 100 euros et je vous donne un papier et ça vous évite de faire l'école des cadres, vous le
 202 prenez ?

203 B54 : (Réflexion) Non parce que j'attends beaucoup. J'attends beaucoup de l'école des
 204 cadres. (Silence) Déjà au niveau relationnel parce que moi en tant que médico-technique, la
 205 déjà au niveau de la prépa j'ai appris énormément par rapport à mes collègues qui sont issues
 206 de la filière infirmière, et c'est vrai que si on me propose un poste, à l'issue avec le diplôme,
 207 si on me propose un poste de cadre dans un service de soins je crois que je tenterai
 208 l'expérience. Il y a en plus les patients, il y a en plus la famille des patients, on a pas ça dans
 209 les services médico-techniques. Et ça je crois que c'est un petit truc, un petit truc qui me
 210 plairait.

211 b55 : Je vais revenir sur ce que vous avez dit « j'attends beaucoup de l'école des cadres »
 212 j'attends encore que vous me disiez ce que vous en attendez.

213 B55 : Là tout de suite ?

214 b56 : Ah oui, comme ça c'est spontanée.

215 B56 : Ben je vous dis, législatif. Il y a beaucoup de choses à apprendre au niveau législation,
 216 de la méthodologie. Beaucoup dans la psychologie, dans la façon de... non je sais pas trop
 217 quoi. Des stages aussi, les stages sont très importants, sur le terrain et ailleurs que forcément
 218 dans le service euh hospitaliers, parce qu'il y a des stages ailleurs que dans les services
 219 hospitaliers. Je pense qu'il y a beaucoup à apprendre et on apprend beaucoup des autres
 220 aussi. (Silence) L'expérience des autres est importante.

221 (Silence)

222 b57 : OK Est-ce que vous pensez qu'on a fait le tour de la question, est ce que vous avez
 223 d'autres choses à ajouter sur le sujet ?

224 B57 : Non je crois que je vous ai tout dit, si d'autres choses me reviennent, je vous envoie un
 225 mail.

226 Rires des deux

227 b58 merci beaucoup en tout cas, je coupe.

228 Fin de l'entretien

Entretien n°3 : Caroline

1 c1 : Allons-y. Racontez-moi votre parcours.

2 C1 : Mon parcours, bon ben je suis diplômée infirmière depuis novembre 2000. J'ai travaillé,
3 euh, j'ai commencé, ben j'ai toujours travaillé dans la fonction publique, donc à l'hôpital de
4 (ville de province) en oncologie pédiatrique, euh de nuit quelques mois, puis brulé adultes
5 pendant plusieurs années, toujours à (ville de province), un petit peu à (ville de province) en
6 oncologie pédiatrique et je suis revenue à (ville de province) sur de la psychiatrie adulte.
7 J'ai un diplôme d'université sur la douleur depuis 2004 et donc je suis ici depuis juin 20...
8 euh 12 oui c'est ça, depuis 2012.

9 c2 : Et faisant fonction depuis ?

10 C2 : Pareil, juin 2012.

11 c3 : Alors vous pouvez m'expliquer le passage d'infirmière à faisant fonction ?

12 C3 : Alors ça a été euh finalement un virage à 180 degrés enfin directement puisque c'est en
13 postulant ici, j'étais donc sur l'hôpital de (ville de province) juste avant en tant qu'infirmière
14 et j'ai entendu parler de poste de formateur, ce qui m'intéressait particulièrement parce qu'à
15 l'hôpital pour être faisant fonction formateur, enfin pour être formateur à l'hôpital, il faut
16 faire faisant fonction cadre dans un service dans un premier temps, je parle de (ville de
17 province) hein, puis euh, faire la prépa cadres, l'école des cadres, et enfin euh être cadre dans
18 un service et ensuite on peut prétendre pouvoir postuler en tant que formateur.

19 c4 : Et donc vous, vous en êtes ?

20 C4 : Donc moi, ben j'ai postulé à (organisme de formation infirmière), et ils étaient en
21 recherche de formateur, du coup j'ai postulé pour être formateur et du coup, et en étant
22 formateur on est forcément faisant fonction cadre. Normalement faut être cadre pour être
23 formateur.

24 c5 : Qu'est-ce pour vous faisant fonction par rapport à infirmière ?

25 C5 : Pour moi, ça change complètement c'est plus du tout le même travail, déjà je suis plus
26 dans les services, j'ai du mal à faire le lien entre faisant fonction et infirmière puisque j'ai
27 quitté et l'hôpital, les patients, et le métier d'infirmière. Enfin plus ou moins puisque là
28 maintenant faisant fonction c'est plus parce que je suis formatrice, je vois surtout ce lien-là.

29 c6 : D'accord.

30 C6 Pour moi la différence elle est énorme.

31 c7 : Dans le faisant fonction et cadre, est ce que vous voyez une différence entre les deux ?

32 C7 : Il y a une grosse différence entre les connaissances qu'on, de par les bagages, par les
33 outils qu'on peut avoir, parce que je pense qu'un an de formation, c'est quand même pour
34 acquérir quelque chose. Dans la gestion d'une équipe certainement, dans certains...(silence)

35 c8 : Donc si je résume là, je connais pas forcément le système médical, mais là vous êtes
36 formatrice, et le fait d'être faisant fonction c'est parce que vous êtes formatrice que vous
37 avez besoin d'être faisant fonction ?

38 C8 : Oui

39 c9 : Sinon vous n'avez rien... C'est surtout formatrice, plus que faisant fonction ?

40 C9 : Pour moi oui, maintenant en étant formatrice je suis forcément faisant fonction cadre,
41 puisque normalement pour être formateur en soins infirmiers, il faut être cadre avant.

42 c10 : Et vous allez le faire, ce circuit ?

43 C10 : Alors normalement c'est prévu, mais euh moi, la prépa cadres ça doit être dans 3 ans et
44 puis... ben... Après, passer le concours et voir si je l'ai, et puis faire l'école des cadres.

45 c11 : Qu'est-ce que ça va vous apporter à votre avis de passer de faisant fonction à cadre ?

46 C11 : Un certain statut, je pense que ça m'apportera aussi au niveau de ce que je disais, ben
47 des outils, bien que j'en acquiers certains en ce moment car j'ai une formation de formateur.

48 Euh, le contenu de la formation cadres, ce n'est pas très clair pour moi je m'y suis pas
 49 énormément penché, mais euh, même si je m'y intéresse de loin (rires) et je lis quelques
 50 livres. Toute une connaissance aussi par rapport à la fonction de cadres dans un service, moi
 51 je ne connais que par ceux qui ont été mes supérieurs. Euh, (silence, réflexion, yeux au ciel)
 52 qu'est-ce que va m'apporter cette formation ? La gestion d'une équipe aussi quand même.
 53 c12 : J'aimerais qu'on revienne sur le statut. Quand vous dites le statut, qu'est-ce que vous
 54 mettez derrière ?
 55 C12 : (Silence et rires) Grande réflexion sur les différents concepts (rires)
 56 c13 : Alors c'est vous hein, je vous demande pas une réponse académique (rires de deux)
 57 C13 : (Silence) Quand je parlais de statut je parlais plus de l'officialisation de de euh de mon
 58 poste, enfin pas de mon poste parce que mon poste est très officiel, mais euh, (réflexion)
 59 ouais finalement du statut, puisqu'actuellement je suis formatrice. Pour les étudiants on fait
 60 d'ailleurs pas trop la différence entre formateur et cadre formateur, certains le savent,
 61 d'autres le savent pas. Après ça pourra aussi me permettre, de par le statut, de par
 62 l'officialisation de ce statut, de faire quelques tâches que je ne peux pas faire aujourd'hui. Et
 63 exemple, je n'ai pas le droit de faire passer les oraux du concours infirmière.
 64 c14 : Et ça vous manque ça ?
 65 C14 Oui, du coup, je ne fais pas le métier de formateur au complet, je ne peux pas faire
 66 toutes les tâches Et puis il y a plein de petites choses où on essaye de... Je crois qu'en
 67 théorie, je pourrais pas non plus, je ne devrais pas pouvoir euh accompagner, euh non, être
 68 présente et évaluer à la soutenance des mémoires des étudiants infirmiers de 3eme année
 69 alors que dans ma fonction j'ai à les accompagner, à les guider dans leur mémoire.
 70 c15 : Donc il vous manque une partie ?
 71 C15 : Oui, il y a différentes choses que la loi m'interdit de faire du fait que je ne sois pas
 72 cadre.
 73 c16 : Et alors vous parlez beaucoup de ce que vous pouvez et de ce vous devez faire, et vous
 74 au niveau du ressenti, qu'est-ce que ça va changer ?
 75 C16 : (Silence) Je trouve, en tout cas en ce qui concerne mon poste ici, je trouve qu'il y a
 76 très bon accueil, un très bon encadrement par rapport à notre nouvelle fonction et c'est vrai
 77 que j'ai pas un ressenti d'une différence énorme entre mes collègues cadres et mes collègues
 78 non cadres. Excepté ces petites choses que je n'ai pas le droit de faire, mais dans le
 79 quotidien, si on enlève le fait que je ferais pas de coordination par exemple puisque pour être
 80 coordinateur d'années il faut être cadre, mais j'ai plein de collègues qui sont cadres et qui ne
 81 sont pas coordinateurs. Et je ressens pas une différence flagrante. Silence
 82 c17 : D'accord, vous vous voyez pas de différence, et par rapport à l'image que vous vous
 83 faites, par rapport à votre statut ?
 84 C17 : (Réflexion) Alors aujourd'hui ça ne manque pas plus que ça, parce qu'il y a des
 85 raisons très personnelles, qui font que je ne suis pas du tout pressée de faire cette formation.
 86 Alors ces raisons c'est juste que je suis maman depuis quelques mois (rires) et que la
 87 formation c'est un énorme investissement et pour le moment l'énorme investissement c'est
 88 auprès de mon enfant.
 89 c18 : D'accord. Donc ce que vous dites, ce que tout le processus est un investissement ?
 90 C18 : L'ensemble du processus de formation, où je vois seulement les cours à l'ifps parce
 91 que ça poserait pas de problèmes, mais tout le mémoire, les enquêtes (rires des deux) les
 92 lectures, etc... Vous voyez bien de quoi je parle (rires des deux). C'est un investissement au
 93 niveau du temps qui est absolument énorme et en plus il y a la localisation de la formation,
 94 parce qu'encore faudrait que je sois admise à (ville de province) pour être ici, sinon ça
 95 pourrait être (ville française), (ville de province)..
 96 c19 : Si je résume, pour vous le fait de devenir cadre, ça nécessite un investissement qui est
 97 quand même énorme, en tout cas qui n'est pas compatible avec votre vie personnelle

98 maintenant, vous n'en voyez pas ... je vais pas dire l'intérêt, mais euh vous ne voyez pas ce
99 que ça va changer, euh le gain est inférieur à la perte on va dire ?

100 C19 : Aujourd'hui ! Parce que ça va m'amener beaucoup de choses, ça va m'amener des
101 perspectives d'avenir différentes, j'ai pour habitude de changer, j'aime bien changer, j'aime
102 bien apprendre, donc même si aujourd'hui je ne vois pas du tout cadre sur le terrain, cadre
103 d'un service, cette formation me permettrait de postuler sur ce genre de postes, après. Après
104 il y a un petit intérêt financier mais pas ici, du tout. (rires) Oui, euh, c'est très très minime la
105 différence de salaire, mais pour le public il y a un réel delta entre infirmière et cadre. Et puis
106 aussi le faire de pouvoir postuler s'il y a un déménagement, ou quoi que ce soit, pouvoir
107 prétendre à ce poste-là, ailleurs.

108 c20 : Vous aimez bouger ? Vous aimez changer de ville ?

109 C20 : Bouger, alors bouger dans les postes, C'est vrai que ça m'intéresse, j'aime bien
110 apprendre, j'aime bien faire de nouvelles choses en même temps c'est, bon je dis pas que je
111 bougerais autant que jusqu'à présent, j'en sais rien. Avoir la possibilité de.

112 c21 : Et alors si on parle de la reconnaissance, qu'est-ce que ça évoque pour vous ?

113 C21 : La reconnaissance ? (Silence) Qu'est-ce que ça évoque ? (Silence) ben la
114 reconnaissance moi je la vois à plusieurs niveaux, ça peut être la reconnaissance des patients
115 envers les professionnels. (Silence)

116 c22 : Alors c'est vous, c'est votre point de vue.

117 C22 : (Silence)

118 c23 : En gros en tant que faisant fonction vous estimez que vous avez autant de
119 reconnaissance qu'un cadre ?

120 C23 : Comme je vous disais tout à l'heure, ici je ressens pas de différence ici.

121 c24 : Pas ici ?

122 C24 : Oui pour moi c'est minime ici. Il y a des forcément des choses qui changent de ce que
123 je peux faire ou pas, mais je me sens reconnue comme formateur, et moi je me reconnais
124 comme formateur au fur et à mesure, sachant que ça fait pas bien longtemps que je suis là et
125 que j'ai été absente pendant 6 mois.

126 c25 : Alors justement cette reconnaissance en tant que formatrice elle vient d'où ?

127 C25 : Par moi-même, par mon expérience ici... par mon expérience ici et si je me suis vue...
128 alors si je me suis vue, alors je sais pas si je réponds vraiment à la question, mais si je me
129 suis vue venir ici c'est par rapport à tous les travaux transversaux que j'ai pu faire avant dont
130 je ne vous ai pas spécialement parlé. C'est-à-dire que quand j'étais infirmière j'ai toujours
131 essayé de travailler un petit peu, sur d'autres choses que mon travail dans mon service au
132 quotidien. Depuis que j'ai mon DU douleur principalement mais avant aussi, depuis que j'ai
133 mon DU douleur par exemple j'ai participé à un congrès « plaies et cicatrisations » pour faire
134 une intervention sur la douleur, ça c'est quand j'étais chez les brûlés, j'ai participé à la
135 formation de mon équipe à ce moment-là pour, sur la prise en charge de la douleur avec
136 l'anesthésiste du service. Je suis aussi venue une fois faire un cours en tant qu'infirmière des
137 brûlés, ici sur la prise en charge des brûlés, alors que j'étais infirmière, et tout le temps où
138 j'étais en psychiatrie j'ai fait partie du euh comment ça s'appelle, j'ai plus le terme... du
139 comité qualité du pôle psychiatrie dans lequel on réfléchissait sur plusieurs thèmes, et ben
140 moi en particulier j'ai fait un travail sur la prise en charge de la douleur en psychiatrie avec
141 initialement un audit pour voir où on en était sur la psychiatrie à (ville de province). Et du
142 coup ça me permettait de travailler avec des cadres, des médecins, j'ai été énormément
143 encouragée par mes cadres, par l'ensemble de mes supérieurs pour faire ce genre de travail et
144 du coup j'ai vu quand même des domaines de réflexions, des domaines de travail différents
145 que mon travail en tant qu'infirmière. Dans le service auprès des patients. Et du coup avec
146 tout ça, je me suis dit pourquoi pas, pourquoi pas postuler et sachant que la formation
147 m'avait toujours intéressée mais j'étais bloquée par le cursus du public, pour en arriver là.

148 c26 : La légitimité vient du fait que vous avez des connaissances autres que les autres
149 infirmières ?
150 C26 : Oui !
151 c27 : Et l'encouragement des supérieurs aussi ?
152 C27 : Oui ! Dans ces taches annexes, dans ces taches annexes, du coup qui sont
153 transversales.
154 c28 : Alors on se projette dans quelques années, dans 3 ou quatre ans et vous avez la
155 possibilité matérielle de le passer ce concours. Je vous dis, au lieu de passer ce concours,
156 vous me donnez 500 euros, et je vous donne le papier, vous le prenez ?
157 C28 : Rha j'aimerais bien. (rires) Ce que j'aimerais beaucoup, on en entend parler mais bon,
158 c'est qu'il y ait la VAE.
159 c29 : La VAE..
160 C29 : Ben la validation des acquis par rapport à ce que je fais, pour obtenir mon diplôme. Ce
161 serait juste une partie je pense.
162 c30 : Est-ce que qu'on peut dire que pour le moment l'effort qu'il y a faire c'est quelque
163 chose qui vous euh rebute ?
164 C30 : Alors qui me rebute c'est un peu fort, qui me fait peur oui. Depuis que j'ai postulé ici,
165 c'est quelque chose qui est dans la tête et qui est présent, c'est quelque chose qui se fera.
166 Autant tout ce qui était travail supplémentaire, travail de réflexion, avant mon bébé et même
167 un petit peu avant j'étais longtemps seule à m'investir dans tout ce qui était boulot recherche,
168 tout ce que je pouvais faire à coté j'essayais de le faire, autant aujourd'hui ben voilà, j'ai des
169 priorités, qui sont autres mais l'investissement dans mon travail. Les nouvelles choses j'aime
170 le faire bien aussi. Et puis le diplôme je serais certainement très contente de l'avoir le jour où
171 je l'aurais. (rires)
172 c31 : Quand vous dites très contente, qu'est-ce que ça vous fera en plus ?
173 C31 : Pour moi déjà, je serais très contente d'avoir réussi à faire ça en plus, d'avoir réussi à
174 passer le concours, à avoir l'école et puis avoir le diplôme à la fin. Je serai certainement très
175 intéressée par toutes les informations que j'aurais ce moment-là. Une compréhension peut
176 être plus importante du boulot de mes supérieurs quand j'étais à l'hôpital, des outils
177 supplémentaires pour faire ce que je fais aujourd'hui, des ouvertures pour poursuivre la
178 carrière comme je vous disais tout à l'heure, que ce soit pour retourner sur l'hôpital ou
179 postuler dans d'autres villes au même poste ou faire cadre dans un service, mais pas pour le
180 moment, je m'en sens pas du tout la carrure.
181 c32 : C'est intéressant ça, pourquoi pas la carrure, qu'est-ce que vous appelez « pas la
182 carrure » ?
183 C32 : Dans la gestion d'une équipe, aujourd'hui je ne me sens pas de gérer une équipe
184 d'infirmière et d'aide-soignante dans un service.
185 c33 : Cadre de sante c'est forcément de la gestion d'une équipe ?
186 C33 : Non puisque ça peut être formateur. En tout cas c'est cette partie-là qui a fait que...
187 D'ailleurs à l'hôpital j'ai pas du tout essayé d'être formatrice puisqu'il fallait passer par
188 cadre et faisant fonction cadre dans un service.
189 c34 : Et à l'hôpital, faisant fonction cadre c'est forcément la gestion d'une équipe ce que
190 vous ne voulez pas faire ?
191 C34 : Ce que je veux pas faire pour le moment, j'y viendrais peut être un jour mais pas pour
192 le moment. Silence.
193 c35 : Qu'est-ce que vous mettez dans le mot cadre.
194 C35 : Curieusement ce que je voyais principalement avant d'être formatrice c'était une euh –
195 il me manque vraiment du vocabulaire (rires des deux) la personne qui gère une équipe et un
196 service donc gestion d'une équipe, gestion des lits, euh puis je me suis rendue compte au fur
197 et à mesure qu'il y avait beaucoup de choses annexes quant aux locaux, quant aux travaux de

198 réflexion au sein du comité qualité, au sein de différents, de différentes instances finalement.
199 Parce que c'est vrai que cadre de sante à l'hôpital et cadre de santé dans un institut de
200 formation c'est deux métiers très différents même si en institut de formation finalement les
201 coordinateurs peuvent gérer une équipe mais enfin c'est même pas gérer une équipe c'est
202 gérer une année oui mais pas une équipe, même si on travaille avec eux...
203 c36 : Donc là ce que vous voyez, les travaux de réflexion etc... c'est plus intéressant que la
204 gestion d'une équipe ?
205 C36 : Ah oui ! (Silence) Quoi que dans la gestion de l'équipe tout le côté humain pourrait
206 m'intéresser aussi. Mais c'est justement à ce niveau-là ; parce que faire un planning je pense
207 que j'en serais capable, c'est plus le cote, tout ce qui est gestion des ... et c'est très très
208 intéressant d'ailleurs, tout ce qui est gestion des conflits au sein d'une équipe etc.. ca je
209 pense que c'est très intéressant mais ça je ne m'en vois pas du tout la ...ouais je me vois pas
210 faire ça tout de suite, ou entre l'équipe et les medecins, ou... (Silence). A l'hôpital j'ai pas
211 du tout essayé cette partie-là puisqu'il fallait passer par faisant fonction. Silence long.
212 c37 : Est-ce que vous avez d'autres choses à rajouter sur tout ce qu'on a évoqué, sur la
213 légitimité, la reconnaissance...
214 C37 : Je réfléchis (sourire) silence. Là comme ça je vois pas.
215 c38 : Bon ben on va arrêter alors. Et bien je vous remercie beaucoup de votre collaboration.
216 C38 : Mais je vous en prie.
217 Fin de l'entretien

Tableau d'analyse – Entretien 1 – Annabelle				
Lignes	Récit	Unités de sens	Notions clés	Catégories
L1 à L2	a1 : Je vais vous demander de me raconter votre parcours professionnel ? A1 : Du début ?			
L3 à L6	a2 : Depuis le bac A2 : J'ai un bac S en ? En quelle année ? 94 95 96 je sais plus euh c'est important La date ? J'avais 18 ans, voilà Je suis rentrée, j'ai fait une première année l'époque c'était le DEUG SVT. Silence	« J'ai un bac S en [...] 94 95 96 » « J'avais 18 ans » « Je suis rentrée, j'ai fait une première année à l'époque c'était le DEUG SVT »	Formation Initiale Formation Initiale Formation Initiale	Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel
L7 à L21	a3 : C'était pour faire quoi à la base ? Vous aviez une idée du métier ? A3 : Pff, pas trop (<i>chuchoté</i>).Je savais pas trop, j'étais douée en bio. J'étais douée en en maths, en bio et physique donc à la base j'étais très scientifique donc voilà, comme je savais pas trop ce que je voulais faire de ma vie euh voilà, j'étais en fac de science, euh voilà et c'est en fac de science que j'ai découvert le métier d'infirmière, que j'ai passé le concours au cours de ma première année de deug, donc autant vous dire que la deuxième moitié de l'année de fac, c'était plutôt sabbatique, j'ai passé le concours, je l'ai eu donc un an après donc à la rentrée suivante je suis allée à l'ifsi de (ville de province, préfecture de département).Je suis (originaire d'une région de France) j'ai passé plusieurs concours, par le jeu des concours je me suis retrouvée à (ville de province) euh et puis arrivée à (ville de province) j'ai rencontré mon mari et c'est pour ça que je suis restée à (ville de province) euh j'ai eu mon diplôme en 99, novembre 99, je suis rentrée au CHU un mois plus tard et donc ça fait maintenant 14 ans que je suis au CHU. Donc j'ai exercé en tant qu'infirmière jusqu'à il y a 2 ans et demi, euh il y a deux ans et demi j'ai eu un poste d'infirmière référente au sein des urgences. <i>LONG SILENCE</i>	« j'étais douée en bio. » « J'étais douée en en maths, en bio et physique donc à la base j'étais très scientifique » « comme je savais pas trop ce que je voulais faire de ma vie » « c'est en fac de science que j'ai découvert le métier d'infirmière » « j'ai passé le concours au cours de ma première année de deug » « je l'ai eu donc un an après » « à la rentrée suivante je suis allée à l'ifsi de (ville de province) » « j'ai passé plusieurs concours » « arrivée à (ville de province) j'ai rencontré mon mari, et c'est pour ça que je suis restée » « j'ai eu mon diplôme en 99, novembre 99 » « je suis rentrée au CHU un mois plus tard » « donc ça fait maintenant 14 ans que je suis au CHU » « j'ai exercé en tant qu'infirmière jusqu'à il y a 2 ans et demi » « il y a deux ans et demi j'ai eu un poste d'infirmière référente au sein des urgences. »	Personnalité Personnalité Formation Initiale Formation Initiale Formation Initiale Formation Initiale Formation Initiale Formation Initiale Conjoint Formation Initiale Expérience Professionnelle Expérience Professionnelle Expérience Professionnelle Opportunité	Représentation de soi Représentation de soi Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Environnement perso Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel

L22 à L37	a4 : C'est un poste que vous avez demandé ? A4 : Non parce qu'en fait il y a très très peu de postes qui existent comme ça sur le CHU, c'est un poste un petit peu, un petit peu bâtarde, euh. Au sein des urgences on avait énormément de cadres, il y en a un qui est parti, et c'était un peu un service à problèmes, en gros qui était pas très attractif, et aucun cadre n'a postulé sur le poste vacant. Donc du coup, ils ont ouvert ça, euh ils voulaient pas mettre un faisant fonction non plus parce que ça aurait été le mettre en difficulté, donc du coup ils ont dit bon ben voilà on va ouvrir à une, la candidature à une infirmière référente mais qui sera forcément une infirmière du service, moi ça faisait 5 ans que j'étais aux urgences, donc du coup j'ai postulé parce que c'est un truc qui me plaisait, j'avais un projet cadre depuis déjà plusieurs années, que je repoussais tout simplement à cause de mes enfants parce qu'ils étaient trop petits, donc je me suis dit ça sera un peu l'étape intermédiaire et euh effectivement ça a été un énorme tremplin. et puis une fois que j'avais un an de de faisant fonction, d'infirmière référente, c'était euh quasi obligée que je passe faisant fonction et DONC LA (se redresse) ça fait un an et demi que je suis faisant fonction cadre.	« Non parce qu'en fait il y a très très peu de postes qui existent comme ça sur le CHU » « c'est un poste un petit peu batard » « Au sein des urgences on avait énormément de cadres, il y en a un qui est parti, » « et c'était un peu un service à problèmes, et aucun cadre n'a postulé sur le poste vacant. Donc du coup, ils ont ouvert ça, » « ils voulaient pas mettre un faisant fonction non plus parce que ça aurait été le mettre en difficulté » « donc du coup ils ont dit bon ben voilà on va ouvrir la candidature à une infirmière référente » « mais qui sera forcément une infirmière du service » « moi ça faisait 5 ans que j'étais aux urgences » « donc du coup j'ai postulé parce que c'est un truc qui me plaisait, » « j'avais un projet cadre depuis déjà plusieurs années, » « que je repoussais tout simplement à cause de mes enfants » « parce qu'ils étaient trop petits, » « donc je me suis dit ça sera un peu l'étape intermédiaire » « et euh effectivement ça a été un énorme tremplin. » « et puis une fois que j'avais un an de de faisant fonction, d'infirmière référente c'était euh quasi obligée que je passe faisant fonction » « et DONC LA (se redresse) ça fait un an et demi que je suis faisant fonction cadre. »	Opportunité	Parcours professionnel
			Opportunité	Parcours professionnel
			Opportunité	Parcours professionnel
			Opportunité	Parcours professionnel
			Opportunité	Parcours professionnel
			Opportunité	Parcours professionnel
			Opportunité	Parcours professionnel
			Expérience Professionnelle	Parcours professionnel
			Opportunité Projet	Parcours professionnel Parcours professionnel
			Enfants	Environnement perso
L38 à L45	a5 : Alors est ce vous pouvez me dire ce que c'est vraiment être faisant fonction A5 : Oh C'est être cadre sans la paye (rires) C'est le passage	« Oh C'est être cadre sans la paye » « C'est le passage obligatoire au chu de (ville de province) »	Enfants Projet	Environnement perso
			Opportunité	Parcours professionnel
			Expérience Professionnelle	Parcours professionnel
			Expérience Professionnelle	Parcours professionnel

	obligatoire au chu de (ville de province), on a un protocole comme ça, c'est une procédure, maintenant à partir du moment où vous voulez être cadre donc, être financé, passer le concours et être financé il faut un temps minimum de faisant fonction pour conforter notre projet en fait, Euh, je, enfin, moi, blahhh, c'était un projet qui était longuement muri donc euh, pour moi c'était, c'était, ça a pas conforté c'était déjà très mur dans ma tête, après effectivement ça peut être ouvrir les yeux à certaines personnes qui se faisaient peut être une fausse idée de, du métier de cadre.	« on a un protocole comme ça, c'est une procédure, » « à partir du moment où vous voulez être cadre » « passer le concours et être financé » « il faut un temps minimum de faisant fonction pour conforter notre projet, » « c'était un projet qui était longuement muri » « c'était déjà très mur dans ma tête, » « après effectivement ça peut peut-être ouvrir les yeux à certaines personnes qui se faisaient peut être une fausse idée de, du métier de cadre »	Etapes Etapes Etapes Etapes Projet Projet Etapes	Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel
L46 à L48	a6 : Quand vous dite pour conforter son projet, qu'est que vous entendez par confronter son projet A6 : Pour confronter la réalité a l'idée qu'on s'en faisait ! Silence long	« Pour confronter la réalité a l'idée qu'on s'en faisait »	Etapes	Parcours professionnel
L49 à L51	a7 : Réalité de quoi ? Du métier de cadre ? A7 : Um (approbatif), du métier de cadre, on FAIT (insiste sur le mot fait) vraiment, on EST (insiste sur le mot est) vraiment considéré comme des cadres dans les services	« on FAIT vraiment, on EST vraiment considéré comme des cadres dans les services »	Statut	Statut
L52 à L54	a8 : Vous êtes considérés comme des cadres ? A8 : Ah oui, complètement on est seuls dans notre service, on gère notre service euh um... silence	« a8 : vous êtes considérés comme des cadres ? A8 : Ah oui. » « complètement on est seuls dans notre service, » « on gère notre service »	Reconnaissance Statut Statut	Statut Statut Statut
L55 à L59	a9 : d'accord. A9 : On continue donc là on est là aujourd'hui. Donc là je suis en prépa, je vais passer le concours, je vais passer le concours dans 15 jours. (Rires) et ben suite à ça, suite au classement et tout ça, financement, donc soit l'année prochaine, soit l'année suivante, soit je recommence l'année prochaine, je ne sais pas. Ça peut durer encore, un, deux, trois ans	« Donc là je suis en prépa, je vais passer le concours, » « je vais passer le concours dans 15 jours » « et ben suite à ça, suite au classement et tout ça, financement » « donc soit l'année prochaine, soit l'année suivante, soit je recommence l'année prochaine, je ne sais pas. » « Ça peut durer encore, un, deux, trois ans »	Etapes du diplôme Etapes du diplôme Etapes du diplôme Etapes du diplôme Etapes du diplôme	Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel

L60 à L66	<p>a10 : D'accord la première étape c'est de passer le concours, après ?</p> <p>A10 : Il y a encore une étape avant, avant d'avoir le poste de faisant fonction, c'est vrai qu'on passe devant un jury interne euh, on fait un projet professionnel en fait, c'est un, euh, c'est un, un, c'est comme notre cv détaillé et on détaille nos compétences, on détaille tout notre parcours professionnel et on en ressort toutes les compétences et capacités qui feraient de nous un bon cadre, pourquoi on a voulu à ce jour devenir cadre, parce que toute infirmière ne veut pas devenir cadre. Silence long.</p>	<p>« Il y a encore une étape avant, avant d'avoir le poste de faisant fonction, »</p> <p>« on passe devant un jury interne »</p> <p>« on fait un projet professionnel en fait, »</p> <p>« c'est comme notre cv détaillé et on détaille nos compétences, »</p> <p>« on détaille tout notre parcours professionnel et on en ressort toutes les compétences et capacités qui feraient de nous un bon cadre, »</p> <p>« pourquoi on a voulu à ce jour devenir cadre, »</p> <p>« parce que toute infirmière ne veut pas devenir cadre »</p>	<p>Etapes du diplôme</p> <p>Etapes du diplôme</p> <p>Etapes du diplôme</p> <p>Etapes du diplôme</p> <p>Etapes du diplôme</p> <p>Etapes du diplôme</p>	<p>Parcours professionnel</p> <p>Parcours professionnel</p> <p>Parcours professionnel</p> <p>Parcours professionnel</p> <p>Parcours professionnel</p> <p>Parcours professionnel</p>
L67 à L68	<p>a11 : Ok donc la, si je résume, vous allez passer le concours ?</p> <p>A11 : Hum. Silence</p>	« a11 : donc la, si je résume, vous allez passer le concours ? Hum. »	Etapes du diplôme	Parcours professionnel
L69 à L71	<p>a12 : Apres il faut qu'il y ait une demande de financement donc là c'est administratif, donc ça dépend pas de vous ?</p> <p>A12 : Humm</p>	« a12 : Apres il faut qu'il y ait une demande de financement donc là c'est administratif, donc ça dépend pas de vous ? Hum »	Etapes du diplôme	Parcours professionnel
L72 à L73	<p>a13 : Vous faites l'école de cadres, de combien de temps ?</p> <p>A13 : 10 mois</p>	« a13 : Vous faites l'école de cadres, de combien de temps ? 10 mois »	Etapes du diplôme	Parcours professionnel
L74 à L79	<p>a14 : Et après ?</p> <p>A14 : Après je reviens à l'hôpital, je reviens alors quelques mois encore en tant que faisant fonction parce qu'il faut aussi qu'on passe un autre jury interne pour un autre concours sur titre, pour vraiment avoir la fonction de cadre et ne plus être FAISANT FONCTION CADRE (Insiste) même si on est diplômé on n'a pas le titre, mais 6 mois après être sorti de l'école, je sais plus, enfin dans les 6 mois. Silence</p>	<p>« Après je reviens à l'hôpital, »</p> <p>« je reviens alors quelques mois encore en tant que faisant fonction »</p> <p>« parce qu'il faut aussi qu'on passe un autre jury interne pour un autre concours sur titre, »</p> <p>« pour vraiment avoir la fonction de cadre et ne plus être FAISANT FONCTION CADRE »</p> <p>« même si on est diplômé on n'a pas le titre »</p> <p>« mais 6 mois après être sorti de l'école »</p>	<p>Expérience Professionnelle</p> <p>Expérience Professionnelle</p> <p>Etapes du diplôme</p> <p>Statut</p> <p>Etapes du diplôme</p> <p>Etapes du diplôme</p>	<p>Parcours professionnel</p> <p>Parcours professionnel</p> <p>Parcours professionnel</p> <p>Statut</p> <p>Parcours professionnel</p> <p>Parcours professionnel</p>
L80 à L81	<p>a15 : Vous allez retrouver votre poste ici ?</p> <p>A15 : Non, je ne sais pas où je vais aller.</p>	« a15 : vous allez retrouver votre poste ici ? A15 Non, je ne sais pas où je vais aller. »	Expérience Professionnelle	Parcours professionnel

L82 à L85	<p>a16 : Donc alors, quel investissement ça représente pour vous, on va parler de tout ce qui est pas financier, déjà ma première question c'est quelle est la différence pour vous entre un faisant fonction et un cadre, qu'est-ce que ça va vous apporter de plus ?</p> <p>A16 La légitimité (réponse à peine ma phrase finie)</p>	« a16 : quel investissement ça représente pour vous ? A16 La légitimité »	Légitimité	Formation cadre
L86 à L93	<p>a17 : Vous pouvez détailler ?</p> <p>A17 : Ben je dirais la légitimité par rapport ça, silence long, ben à mes pairs, par rapport aux autres collègues cadres, euh et voilà, euh j'ai vraiment le diplôme donc voilà c'est... et puis par rapport aux équipes aussi même si par rapport aux équipes, la légitimité elle s'acquiert avec ou sans le diplôme, ça dépend un petit peu de notre euh, de notre personnalité j'ai envie de dire, par ce qu'ils nous considèrent vraiment, si j'ai le malheur de dire « je suis que faisant fonction » c'est les premiers à me dire, « non mais attend c'est pas grave » par contre, au niveau de la hiérarchie, ouais, ça donne une légitimité quand même.</p>	<p>« la légitimité par rapport [...] à mes pairs, »</p> <p>« par rapport aux autres collègues cadres, »</p> <p>« j'ai vraiment le diplôme »</p> <p>« par rapport aux équipes »</p> <p>« même si par rapport aux équipes, la légitimité elle s'acquiert avec ou sans le diplôme, »</p> <p>« ça dépend un petit peu de notre euh, de notre personnalité »</p> <p>« parce qu'ils nous considèrent vraiment, »</p> <p>« si j'ai le malheur de dire « je suis que faisant fonction » c'est les premiers à me dire, « non mais attend c'est pas grave » »</p> <p>« au niveau de la hiérarchie, ouais, ça donne une légitimité quand même »</p>	<p>Légitimité</p> <p>Légitimité</p> <p>Légitimité</p> <p>Légitimité</p> <p>Légitimité</p> <p>Personnalité</p> <p>Reconnaissance</p> <p>Reconnaissance</p> <p>Légitimité</p>	<p>Formation cadre</p> <p>Formation cadre</p> <p>Formation cadre</p> <p>Formation cadre</p> <p>Formation cadre</p> <p>Représentation de soi</p> <p>Statut</p> <p>Statut</p> <p>Formation cadre</p>
L94 à L95	<p>a18 : Et pour vous ? Pour vous-même ? Qu'est-ce que ça vous apporte à vous ?</p> <p>A18 : Le fait de faire l'école ?</p>			
L96 à L102	<p>a19 : Oui</p> <p>A19 : Ben euh j'espère bien que ça va m'apporter plein de choses sinon je n'irais pas. (Rires)</p> <p>Ca va m'apporter des connaissances théoriques, parce que déjà la prépa ils nous ont ouvert sur pleins de choses que je n'avais même pas imaginé. Il y a beaucoup de choses qu'on fait, pas mécaniquement, mais qu'on fait et on sait pas pourquoi du comment on les fait euh tout ce qui est loi, tout ce qui est législation euh du droit du travail, droit du euh, voilà tout ça plein de choses que je n'imaginai pas.</p>	<p>« Ça va m'apporter des connaissances théoriques, »</p> <p>« parce que déjà la prépa ils nous ont ouvert sur pleins de choses que je n'avais même pas imaginé. »</p> <p>« Il y a beaucoup de choses qu'on fait, pas mécaniquement, mais qu'on fait et on sait pas pourquoi du comment on les fait »</p> <p>« tout ce qui est loi, tout ce qui est législation, du droit du travail »</p>	<p>Apports théoriques</p> <p>Apports – donner du sens</p> <p>Apports – donner du sens</p> <p>Apports théoriques</p>	<p>Formation cadre</p> <p>Formation cadre</p> <p>Formation cadre</p> <p>Formation cadre</p>

L103 à L108	<p>a20 : c'est-à-dire quand vous dites plein de choses que j'imaginai pas, vous ne pensiez pas que cette formation allait vous apporter ça ? C'est à dire en gros les connaissances théoriques, vous pensiez pas on va dire pour reformuler que ça vous manquait ? C'est ça ?</p> <p>A20 : Silence long. Ah si, si, j'ai découvert au fur à mesure du faisant fonction, il y a des choses que en tant qu'infirmière je n'avais pas vu que le cadre faisait, et pourquoi on le faisait, tout ce qui est législation, tout ce qui est budget.</p>	<p>« j'ai découvert au fur à mesure du faisant fonction, il y a des choses que en tant qu'infirmière je n'avais pas vu que le cadre faisait, »</p> <p>« et pourquoi on le faisait, »</p> <p>« tout ce qui est législation »</p> <p>« tout ce qui est budget »</p>	<p>Transformation GP</p> <p>Apports – donner du sens</p> <p>Apports théoriques</p> <p>Apports pratiques</p>	<p>Formation cadre</p> <p>Formation cadre</p> <p>Formation cadre</p> <p>Formation cadre</p>
L109 à L110	<p>a21 : Et ces connaissances théoriques que vous avez eues, vous les avez eues où ?</p> <p>a21 : A la prépa ! Enfin on a abordé les sujets. Silence long</p>	« A la prépa ! »	Apports – donner du sens	Formation cadre
L111 à L113	<p>a22 : Donc ça veut dire que si je reformule, c'est qu'à la prépa vous avez vu des connaissances théoriques qui vous manquaient ?</p> <p>A22 : Humm !!!</p>			
L114 à L115	<p>a23 : Que vous n'aviez pas vu en restant faisant fonction ?</p> <p>A23 : Hum !! Voilà !!</p>			
L116 à L119	<p>a24 : Donc on peut résumer comme ça ?</p> <p>A24 : Oui. Pour nous préparer au concours, on a nous ouvert l'esprit déjà pour les choses qu'on voit pour le concours. Et du coup je me dis qu'il y a tout ça à développer, 4 mois de prépa on ajuste vu ce qu'il y a avait à voir (sourire)</p>	<p>« Pour nous préparer au concours, on a nous ouvert l'esprit »</p> <p>« déjà pour les choses qu'on voit pour le concours »</p> <p>« et du coup je me dis qu'il y a tout ça à développer, »</p> <p>« 4 mois de prépa on a juste vu ce qu'il y a avait à voir »</p>	<p>Apports – développement personnel</p> <p>Transformation GP</p> <p>Transformation GP</p> <p>Apports</p>	<p>Formation cadre</p> <p>Formation cadre</p> <p>Formation cadre</p> <p>Formation cadre</p>
L120 à L123	<p>a25 : Ça vous a apporté de connaissances théoriques, qu'est-ce que vous pensez que ça va vous apporter d'autre ?</p> <p>Silence très long. Sur vous ? Silence très long. Qu'est-ce que vous allez y chercher en fait ? Au-delà du...</p> <p>A25 : C'est bien parce que vous me préparez à mon oral.</p>			

	(Rires des deux)			
L124 à L127	a26 : Tant mieux. Qu'est-ce que vous allez y chercher autre que... ? A26 : Ben une maturité j'ai envie de dire parce que déjà en un an et demi de faisant fonction plus la prépa, je vois que j'ai changé, je vois que j'ai, mon regard sur la fonction a énormément évolué et je suis certaine que ça ira, enfin que ça va continuer. Silence long.	« Ben une maturité j'ai envie de dire parce que déjà en un an et demi de faisant fonction plus la prépa, je vois que j'ai changé, » « je vois que j'ai, mon regard sur la fonction a énormément évolué » « et je suis certaine que ça ira, enfin que ça va continuer »	Transformation GP Transformation GP Transformation GP	Formation cadre Formation cadre Formation cadre
L128 à L134	a27 : D'accord et puis ? Silence long. A27 : Peut-être aussi une ouverture d'esprit sur la pédagogie, puisque ça c'est un sujet que j'ai jamais abordé, je n'ai jamais été... parce que c'est vrai qu'en tant que cadre on peut aller autant à l'ifsi que sur le terrain que en tant que cadre de proximité et je n'ai vu que la fonction cadre de proximité Et euh, par le partenariat justement avec l'université je dirais justement que par justement la première année de master en science de l'éduc j'espère avoir des ouvertures d'esprit sur la pédagogie.	« Peut-être aussi une ouverture d'esprit sur la pédagogie, » « et je n'ai vu que la fonction cadre de proximité » « je dirais justement que par justement la première année de master en science de l'éduc j'espère avoir des ouvertures d'esprit sur la pédagogie. »	Apports théoriques Apports – ouverture Apports théoriques	Formation cadre Formation cadre Formation cadre
L135 à L137	a28 : Ca de la pédagogie vous allez en manger (Rires des deux) Et pour vous personnellement, d'un point de vue un peu plus euh... ? A28 : Une reconnaissance, Ah oui, ça c'est énorme ! Silence.	« Une reconnaissance, Ah oui, ça c'est énorme ! »	Reconnaissance	Formation cadre
L138 à L141	a29 : Qu'est-ce que vous mettez dedans ? A29 : Immense sourire – plein de choses. C'est fourre-tout, c'est un peu fourre-tout, mais c'est une reconnaissance autant au niveau personnel euh, j'ai quelque chose à me prouver à moi-même.	« mais c'est une reconnaissance autant au niveau personnel » « j'ai quelque chose à me prouver à moi-même »	Reconnaissance Reconnaissance	Formation cadre Formation cadre
L142 à L143	a30 : Qu'est-ce que c'est que vous avez à vous prouver à vous-même ? A30 : Que je suis capable d'y arriver.	« Que je suis capable d'y arriver »	Reconnaissance	Formation cadre

L144 à L146	a31 : Qu'est-ce que vous entendez par je suis capable d'y arriver ? A31 : C'est que je pense très honnêtement, très égoïstement que ça fait des années que je suis faite pour ça. (sourire)	« C'est que je pense très honnêtement, très égoïstement que ça fait des années que je suis faite pour ça »	Personnalité	Représentation de soi
L147 à L150	a32 : Alors vous dites je suis capable d'y arriver, je suis capable d'avoir le diplôme ou je suis capable d'exercer le métier ou les deux ? A32 : Alors je pense qu'exercer le métier c'est bon, je me le suis prouvée à moi-même, je l'ai prouvé à mes pairs, maintenant il faut que je concrétise par l'obtention du diplôme.	« Alors je pense qu'exercer le métier c'est bon, » « je me le suis prouvée à moi-même, » « je l'ai prouvé à mes pairs, » « maintenant il faut que je concrétise par l'obtention du diplôme. »	Légitimité Légitimité Légitimité Légitimité	Représentation de soi Représentation de soi Représentation de soi Formation cadre
L151 à L154	a33 : Si par exemple, on vous propose, je vous dis voilà vous me donnez des sous, enfin c'est pas forcément des sous, je vous dis voilà le diplôme je vais vous le donner, vous avez pas forcément besoin de le passer. A33 : La feuille ?			
L155 à L157	a34 : Voilà la feuille je vous donne la feuille, qu'est-ce que vous faites ? A34 : Ça existe pas ? (Rires) Non mais ce qui pourrait arriver, c'est aller en clinique, avoir la même fonction sans le diplôme ça pourrait être ça ?			
L158 à L161	a35 : Non, je vous dis, je vous donne la feuille. (Long Soupir) Vous la prenez ou vous faites tout ? A35 : Non je préférerais passer par l'école parce que je me dis que la prépa m'a tellement déjà apporté que forcément l'année d'école va forcément m'en apporter encore plus.	« Non je préférerais passer par l'école » « parce que je me dis que la prépa m'a tellement déjà apporté » « que forcément l'année d'école va forcément m'en apporter encore plus »	Travail/Effort Apports Apports	Achat diplôme Formation cadre Formation cadre
L162 à L163	a36 : Donc vous voulez le diplôme ? A36 : Um.			
L164 à L165	a37 : Mais vous voulez aussi le passage du diplôme ? A37 : Um.			

L166 à L168	a38 : C'est-à-dire que vous ne voulez pas que je vous le donne, si je vous dis... A38 : Non il n'y a aucune gloire à avoir un bout de papier sans l'avoir mérité. Silence. Ça prouve que j'ai travaillé pour l'avoir	« Non il n'y a aucune gloire à avoir un bout de papier sans l'avoir mérité » « Ça prouve que j'ai travaillé pour l'avoir »	Travail/Effort Travail/Effort	Achat diplôme Achat diplôme
L169 à L170	a39 : Quand vous dites j'ai travaillé pour l'avoir, est ce qu'il y a la notion d'effort ? A39 : Oui.			
L171 à L172	a40 : On est bien là-dedans ? On est bien la notion d'effort ? A40 : Réflexion. Oui !			
L173 à L176	a41 : Alors on va continuer sur cette reconnaissance. A41 : Par rapport à moi-même, par rapport à ma famille qui euh me dit depuis longtemps « oui il faut que tu évolues parce que tu as ça dans le sang donc il faut le faire » Euh, par rapport à...Silence	« Par rapport à moi-même, » « par rapport à ma famille qui euh me dit depuis longtemps « oui il faut que tu évolues parce que tu as ça dans le sang donc il faut le faire » »	Reconnaissance Reconnaissance	Formation cadre Formation cadre
L177 à L184	a42 : Qu'est-ce que ça veut dire tu as ça dans le sang ? A42 Ça c'est mon histoire familiale mais euh c'est que euh depuis que je, depuis que j'ai 20 ans j'ai toujours été, euh voilà quand je suis rentrée dans des associations ca été direct en tant que présidente, je me suis présentée aux élections municipales, blam je suis adjointe, euh voilà des que je suis quelque part, j'ai toujours euh, une notion, j'ai toujours besoin d'avoir des responsabilités, et euh, c'est quelque chose, j'ai toujours euh, je suis pas une suiveuse, je suis une meneuse, partout, dès que j'étais gamine dans la cour d'école on, va dire, c'est vrai que dès que j'étais infirmière au bout de quelques années de toute façon : « tu seras cadre. ! »	« Ça c'est mon histoire familiale » « depuis que j'ai , ché pas moi 20 ans, euh voilà quand je suis rentrée dans des associations ca été direct en tant que présidente, » « je me suis présentée aux élections municipales, blam je suis adjointe , » « des que je suis quelque part, j'ai toujours euh, une notion, j'ai toujours besoin d'avoir des responsabilités, » « c'est quelque chose, j'ai toujours euh, je suis pas une suiveuse, je suis une meneuse, » « partout, dès que j'étais gamine dans la cour d'école » « c'est vrai que dès que j'étais infirmière au bout de quelques années de toute façon : « tu seras cadre. ! » »	Famille Personnalité Personnalité Personnalité Personnalité Prédestination	Environnement perso Représentation de soi Représentation de soi Représentation de soi Représentation de soi Représentation de soi Représentation de soi
L185 à	a43 : Qui vous a dit « tu seras cadre » ?	a43 : Qui vous a dit « tu seras cadre » ? A43 : Euh	Prédestination	Représentation de soi

L186	A43 : Euh déjà moi-même (rires) moi-même. Silence	déjà moi-même.		
L187 à L189	a44 : Et quand vous dites votre histoire familiale ?qu'est que vous voulez dire par votre histoire familiale ? A44 : Ché pas c'est ma personnalité, chui comme ça, chui une meneuse !	« Ché pas c'est ma personnalité, chui comme ça, chui une meneuse »	Personnalité	Représentation de soi
L190 à L195	a45 : Qu'est-ce que vous avez mis derrière histoire familiale ? A45 : C'est un peu par rapport à un besoin de reconnaissance, c'est, c'est euh, je pense que ma mère a beaucoup souffert de manque de reconnaissance et que je n'ai aucune envie de reproduire ça, je ne veux pas être la femme de ! Silence. Je ne veux pas être la femme de et je le réussis plutôt bien. Je ne voudrais surtout pas vivre comme ma mère a vécu dans l'ombre de mon père.	« C'est un peu par rapport à un besoin de reconnaissance, » « je pense que ma mère a beaucoup souffert de manque de reconnaissance et que je n'ai aucune envie de reproduire ça, » « je ne veux pas être la femme de ! » (sic) « Je ne veux pas être la femme de (sic) et je le réussis plutôt bien » « Je ne voudrais surtout pas vivre comme ma mère a vécu dans l'ombre de mon père »	Reconnaissance Parents Statut de conjoint Statut de conjoint Parents	Représentation de soi Environnement perso Statut Statut Environnement perso
L196 à L197	a46 : Votre mari qu'est qu'il fait ? A46 Il est mécanicien travaux publics.	« Il est mécanicien travaux publics »	Conjoint	Environnement perso
L198 à L217	a47 : Et comment lui il le vit ? A47 C'est compliqué. (Sourire) Euh lui, il y déjà deux ans et demi quand j'ai repris des horaires de journée, il était ravi, lui tout ce qu'il voyait c'était le weekend, tu vas plus travailler les week-ends ,« j'aurais plus la galère un weekend sur deux pour savoir qui va garder les gosses pour que j'aille au foot, » donc il ne voyait que le coin positif, donc la première année c'est vrai que j'étais infirmière référente, donc du coup j'étais dans des horaires classiques, c'est vrai que je faisais 8 heures par jour pas plus, donc 8 -16 c'était cool, que j'étais à la sortie de l'école, ça va. Et là où ça a commencé à piquer c'est quand j'ai pris le poste de faisant fonction et qu'il s'est rendu compte que je pars à 7 h le matin mais que je rentre à 7 le soir euh et la ça se complique. Parce que du coup je ne fais plus à manger, les courses ? vive Leclerc drive, le ménage, pouhhhh, c'est	« C'est compliqué » « il y déjà deux ans et demi quand j'ai repris des horaires de journée, il était ravi » « lui tout ce qu'il voyait c'était le week-end , tu vas plus travailler les week-ends », « j'aurais plus la galère un week-end sur deux pour savoir qui va garder les gosses pour que j'aille au foot, » « donc il ne voyait que le coin positif, » « j'étais dans des horaires classiques, c'est vrai que je faisais 8 heures par jour pas plus, » « Donc 8-16 c'était cool, que j'étais à la sortie de l'école, ça va » « Et là où ça a commencé à piquer c'est quand j'ai pris le poste de faisant fonction » « et qu'il s'est rendu compte que je pars à 7 h le	Conjoint Conjoint Conjoint Conjoint Conjoint Famille Enfants Conjoint Conjoint	Environnement perso Environnement perso Environnement perso Environnement perso Environnement perso Environnement perso Environnement perso Environnement perso

	<p>quand j'ai le temps et puis la prépa cette année, ça m'a demandé énormément de travail personnel donc travailler les weekend end, m'enfermer dans mon bureau, travailler le soir, plus regarder la télé avec lui, enfin voilà, et là c'est qu'il se dit « oh lala et tout ça pour ça ? » quand il voit, c'est vrai que c'est pas pour l'argent qu'on fait ça c'est clair et c'est bon c'est on se voit plus, euh, pour tout vous dire, cette semaine il est au ski avec mes enfants et moi je suis restée là pour bosser toute seule, parce que mon concours est dans 15 jours. Donc il le vit un peu mal et il se dit que l'année prochaine, l'année prochaine ou l'année d'après on verra, euh là ou 10 mois, je lui ai mis le pied devant le mur, 10 mois ou en gros il va falloir faire une croix sur Annabelle euh ça va être dur.</p>	<p>matin mais que je rentre à 7 le soir » « Parce que du coup je ne fais plus à manger, les courses ? vive Leclerc drive, le ménage, pouhhhh, c'est quand j'ai le temps » « et puis la prépa cette année, ça m'a demandé énormément de travail personnel » « donc travailler les weekend end, m'enfermer dans mon bureau, travailler le soir » « plus regarder la télé avec lui, enfin voilà, » et là c'est qu'il se dit « oh lala et tout ça pour ça ? » « quand il voit, c'est vrai que c'est pas pour l'argent qu'on fait » « on se voit plus » « je suis restée là pour bosser toute seule, parce que mon concours est dans 15 jours. » « Il le vit un peu mal » « et il se dit que l'année prochaine, l'année prochaine ou l'année d'après on verra, euh là ou 10 mois, » « je lui ai mis le pied devant le mur, 10 mois ou en gros il va falloir faire une croix sur Annabelle euh ça va être dur »</p>	<p>Famille</p> <p>Travail/Effort</p> <p>Travail/Effort</p> <p>Conjoint Conjoint</p> <p>Argent</p> <p>Conjoint Travail/Effort</p> <p>Conjoint Conjoint</p> <p>Conjoint</p>	<p>Environnement perso</p> <p>Formation cadre</p> <p>Formation cadre</p> <p>Environnement perso Environnement perso</p> <p>Formation cadre</p> <p>Environnement perso Formation cadre</p> <p>Environnement perso Environnement perso</p> <p>Environnement perso</p>
L218 à L219	<p>a48 : Ça va être dur d'un point de vue matériel ? A48 : Euh c'est pas matériel.</p>			
L220 à L222	<p>a49 : Pardon, enfin je veux dire d'un point de vue organisation ? A49 Oui d'un point de vue organisation, je gère tout, j'ai toujours tout géré à la maison et là ça va être compliqué.</p>	<p>« Oui d'un point de vue organisation, je gère tout, » « j'ai toujours tout géré à la maison et la ça va être compliqué. »</p>	<p>Famille</p> <p>Famille</p>	<p>Environnement perso</p> <p>Environnement perso</p>
L223 à L232	<p>a50 : Et le fait que vous deveniez cadre ? A50 Alors ça il en a jamais parlé, il en parle absolument pas, il le verbalise pas, il l'a pas verbalisé auprès de mes amis mais c'est mes amis qui me le renvoient en disant « mais attend euh, là c'est toi qui va ramener, c'est toi qui va avoir</p>	<p>« a50 : Et le fait que vous deveniez cadre ? A50 : Alors ça il en a jamais parlé, » « il en parle absolument pas, il le verbalise pas, » « mais c'est mes amis qui me le renvoient en disant « mais attend euh, là c'est toi qui va</p>	<p>Statut Cadre</p> <p>Conjoint</p> <p>Amis</p>	<p>Statut</p> <p>Environnement perso</p> <p>Environnement perso</p>

	un niveau supérieur par rapport à lui » Je l'ai déjà quelque part, même si c'est que faisant fonction, voilà il est ouvrier finalement, et euh le seul avantage c'est que lui il est ouvrier mais très indépendant dans son travail et autonome, autonome physiquement parce qu'il a son camion de dépannage et il va là où on l'envoie donc il est tout seul à travailler, c'est le seul côté positif mais il serait incapable de gérer une équipe d'accord ? Et ça je sais pas, il l'a jamais verbalisé et j'ai jamais osé en parler et on a gros déficit de communication tous les deux. (Rires)	ramener, » « « c'est toi qui va avoir un niveau supérieur par rapport à lui » » « je l'ai déjà quelque part, même si c'est que faisant fonction, » « voilà il est ouvrier finalement » « le seul avantage c'est que lui il est ouvrier mais très indépendant dans son travail et autonome, » « autonome physiquement parce qu'il a son camion » « il va là où on l'envoie » « donc il est tout seul à travailler, c'est le seul côté positif » « mais il serait incapable de gérer une équipe » « il l'a jamais verbalisé et j'ai jamais osé en parler » « on a gros déficit de communication tous les deux »	Statut du conjoint Statut du conjoint Conjoint Statut du conjoint Conjoint Conjoint Conjoint Conjoint Conjoint	Statut Statut Environnement perso Statut Environnement perso Environnement perso Environnement perso Environnement perso Environnement perso Environnement perso
L233 à L240	a51 : Et vous pensez qu'il en pense quoi ? A51 : Je pense qu'il en parlera pas mais que, pour l'instant tant qu'il y a pas de niveau d'argent donc euh, parce qu'il gagne bien sa vie, c'est une entreprise privée qui paye pas mal donc déjà il y pas ça, on gagne à peu près le même argent donc déjà... après le statut ouais, parce qu'en fait c'est les autres qui lui renvoient ça, c'est les copains. On a beaucoup d'amis qui sont euh dans le milieu médical et qui savent ce que c'est d'être cadre et qui lui disent « ouais ben ta femme c'est une chef » (silence). Et ça je crois qu'il l'avait pas réalisé avant cette année. (Silence)	« Je pense qu'il en parlera pas » « il y a pas de niveau d'argent, parce qu'il gagne bien sa vie, » c'est une entreprise privée qui paye pas mal donc déjà il y pas ça, « on gagne à peu près le même argent » après le statut ouais, « parce qu'en fait c'est les autres qui lui renvoient ça, c'est les copains. » « On a beaucoup d'amis qui sont euh dans le milieu médical » « et qui savent ce que c'est d'être cadre » « qui lui disent « ouais ben ta femme c'est une chef » » « Et ça je crois qu'il l'avait pas réalisé avant cette année »	Conjoint Statut du conjoint Conjoint Argent Statut Cadre Amis Amis Statut Cadre Statut Cadre Conjoint	Statut Statut Environnement perso Formation cadre Statut Environnement perso Environnement perso Statut Statut Environnement perso
L241 à	a52 : Donc ce que vous voulez dire, c'est euh, ce que			

L243	j'entends c'est qu'en gros ce côté chef vous l'avez depuis toujours ? A52 : Ouais !			
L244 à L263	a53 : Mais que votre mari va le voir à partir du moment où ça sera matérialisé par un statut, est ce qu'on peut dire ça ? A53 Un peu ouais. Après je pense que ça fait quand même des années qu'il est préparé parce que je suis maire adjointe de la commune et euh il a découvert ce que c'était d'être le mari de (sic). (Silence) C'est ce qu'il n'était absolument pas habitué parce qu'avant d'être dans la commune j'ai été élue après avoir, euh avoir acheté dans la commune euh je venais de (région de France) on s'est rencontré par rapport à des amis communs. Enfin lui c'était des amis à lui et moi j'ai fait l'école d'infirmière avec un de ses copines en fait. Donc c'est MOI qui ai intégré SON groupe d'amis, donc j'étais la femme de X. Et partout où on allait, tout le monde le connaissait et moi pff, ben j'étais la pièce rapportée. Et c'est à partir du moment où j'ai mis un pied dans la commune et lui ne s'est jamais vraiment intégré à la commune, lui il était toujours à sa commune d'appartenance, à sa commune de naissance, où on passait tous nos week-ends etc... Et euh, quand moi j'ai été élue donc j'ai été reconnue dans ma commune et du coup tout le monde me connaissait, et quand on allait quelque part ben c'est moi qui présentait mon mari, ou les gens qui présentaient « ben madame x et son époux » Et il passait en second plan. Il me l'a dit plusieurs fois il m'a dit « ah ben ça fait bizarre, chui la femme de » (sic) - « ben oui tu vois ce que j'ai vécu depuis des années » Il s'en rendait pas compte tant qu'il n'était pas arrivé dans cette position-là. Donc ça il l'a déjà vécu finalement, ça fait déjà quelques années. Et puis le milieu professionnel il mettra jamais les pieds ici (insiste en tapant l'index sur la table) donc je vois pas ce que ça peut changer.	« a53 : Mais que votre mari va le voir à partir du moment où ça sera matérialisé par un statut, est ce qu'on peut dire ça ? A53 : Un peu ouais » « Après je pense que ça fait quand même des années qu'il est préparé » « je suis maire adjointe de la commune » « il a découvert ce que c'était d'être le mari de » « C'est ce qu'il n'était absolument pas habitué » « j'ai été élue après avoir, euh avoir acheté dans la commune » « on s'est rencontré par rapport à des amis communs. » « c'était des amis à lui et moi j'ai fait l'école d'infirmière avec un de ses copines en fait. » « c'est MOI qui ait intégré SON groupe d'amis, donc j'étais la femme de X. » « ben j'étais la pièce rapportée » « et lui ne s'est jamais vraiment intégré à la commune, » « lui il était toujours à sa commune d'appartenance, à sa commune de naissance, où on passait tous nos week-end et cetera » et euh , quand moi j'ai été élue donc j'ai été reconnue dans ma commune « et du coup tout le monde me connaissait, » « et quand on allait quelque part ben c'est moi qui présentait mon mari » « ou les gens qui présentaient « ben madame x et son époux » » « Et il passait en second plan. » « Il me l'a dit plusieurs fois il m'a dit « ah ben.ca fait bizarre, chui la femme de » » « Il s'en rendait pas compte tant qu'il n'était pas	Statut du conjoint Conjoint Vie sociale Statut du conjoint Conjoint Vie sociale Amis Amis Statut du conjoint Statut du conjoint Vie sociale Vie sociale Reconnaissance Reconnaissance Statut du conjoint Statut du conjoint Statut du conjoint Statut du conjoint Statut du conjoint	Statut Environnement perso Environnement perso Statut Environnement perso Environnement perso Environnement perso Environnement perso Statut Statut Environnement perso Environnement perso Représentation de soi Représentation de soi Statut Statut Statut Statut Statut

		<p>arrivé dans cette position-là. »</p> <p>« Donc ça il l'a déjà vécu finalement, ça fait déjà quelques années. »</p> <p>« Et puis le milieu professionnel il mettra jamais les pieds ici (insiste en tapant l'index sur la table) donc je vois pas ce que ça peut changer. »</p>	<p>Statut du conjoint</p> <p>Conjoint</p>	<p>Statut</p> <p>Environnement perso</p>
L264 à L265	<p>a54 : Pourquoi il mettra jamais les pieds ici ?</p> <p>A54 : A l'hôpital ? Pourquoi il mettrait les pieds ici ?? (hausse le ton)</p>	« Pourquoi il mettrait les pieds ici ?? »	Conjoint	Environnement perso
L266 à L267	<p>a55 : Ca j'en sais rien, des arbres de Noël ?</p> <p>A55 : Non ! (Rires) Si, il y en a mais nos enfants ont grandi donc euh... Silence.</p>			
L268 à L271	<p>a56 : Vous copinez pas ? Vous n'avez pas des collègues que vous voyez le week-end ?</p> <p>A56 : Non ! Même si un jour ça doit venir, c'est vrai que on se l'ait déjà proposé, je pense que le jour où j'aurais mon diplôme je ferais une petite, on se fera un petit barbecue avec les collègues mais euh bon. Silence long.</p>	<p>« a56 : Vous copinez pas ? [...] A56 : Non ! »</p> <p>« Même si un jour ça doit venir, c'est vrai que on se l'ait déjà proposé, »</p> <p>« je pense que le jour où j'aurais mon diplôme je ferais une petite, on se fera un petit barbecue avec les collègues »</p>	<p>Collègues</p> <p>Collègues</p> <p>Collègues</p>	<p>Environnement pro</p> <p>Environnement pro</p> <p>Environnement pro</p>
L272 à L276	<p>a57 : Et sinon, qu'est-ce que vous mettez d'autre dans cette reconnaissance ?</p> <p>A57 : (Immense sourire) Alors donc familiale, personnelle, et puis donc la reconnaissance professionnelle, donc là c'est plus par rapport à ma hiérarchie et euh prouver qu'effectivement j'étais capable d'avoir le diplôme, de travailler suffisamment pour obtenir mon diplôme.</p>	<p>« a57 : Qu'est-ce que vous mettez d'autre dans cette reconnaissance ? A57 : familiale, personnelle »</p> <p>« la reconnaissance professionnelle, donc là c'est plus par rapport à ma hiérarchie »</p> <p>« prouver qu'effectivement j'étais capable d'avoir le diplôme, de travailler suffisamment pour obtenir mon diplôme »</p>	<p>Reconnaissance</p> <p>Reconnaissance</p> <p>Travail/Effort</p>	<p>Représentation de soi</p> <p>Formation cadre</p> <p>Formation cadre</p>
L277 à L282	<p>a58 : Quand vous parlez de la légitimité, est ce qu'il y a des moments où vous êtes pas sentie légitime ?</p> <p>A58.Silence. Euh, moi non, je l'ai vu, je l'ai vu dans des réunions, ou une faisant fonction prenait la parole et euh une cadre sup a renvoyé « oui enfin, c'est bon elle est que faisant fonction » j'aurais pas aimé que ça soit adressé à moi parce</p>	<p>« a58 : est ce qu'il y a des moments où vous êtes pas sentie légitime ? A58 : Euh, moi non, »</p> <p>« je l'ai vu, je l'ai vu dans des réunions, ou une faisant fonction prenait la parole et euh une cadre sup a renvoyé « oui enfin, c'est bon elle est que faisant fonction » »</p>	<p>Légitimité</p> <p>Statut FF</p>	<p>Statut</p> <p>Statut</p>

	que c'est tout à fait juste ce qu'elle disait la fille.	« j'aurais pas aimé que ça soit adressé à moi parce que c'est tout à fait juste ce qu'elle disait la fille »	Statut FF	Statut
L283 à L287	a59 : Et qu'est-ce que vous auriez dit ? A59 : Qu'est-ce que j'aurais dit, j'en sais rien dans sa position euh, je pense que j'aurais répondu c'est clair (Rires) mais euh je pense que j'aurais répondu « ben oui mais si on m'a mise à ce poste, c'est que on a repéré en moi les capacités pour le faire donc si j'ai une bonne idée, je la dis, si elle est fausse vous me rattraperez comme cadre ou pas cadre »	« je pense que j'aurais répondu c'est clair » « si on m'a mise à ce poste, c'est que on a repéré en moi les capacités pour le faire » « si elle est fausse vous me rattraperez comme cadre ou pas cadre »	Statut FF Hiérarchie Hiérarchie	Statut Environnement pro Environnement pro
L288 à L289	a60 : Donc la légitimité elle se fait sur la compétence ? A60 : Pour moi oui.	« a60 : la légitimité elle se fait sur la compétence ? A60 : Pour moi oui »	Légitimité	Représentation de soi
L290 à L292	a61 : Donc du coup vous n'avez jamais eu de moment où vous vous êtes sentie pas légitime ? A61 : Non.	« a61 : Donc du coup vous n'avez jamais eu de moment où vous vous êtes sentie pas légitime ? A61 : Non »	Légitimité	Représentation de soi
L293 à L294	a62 : Parce que c'est des moments où vous auriez pas eu les compétences ? A62 : C'est ça Je me suis jamais lancée à aller au-delà de mes compétences en fait.	« a62 : Parce que c'est des moments où vous auriez pas eu les compétences ? A62 : C'est ça » « Je me suis jamais lancée à aller au-delà de mes compétences en fait »	Légitimité Légitimité	Représentation de soi Représentation de soi
L295 à L297	a63 : Est-ce que vous pensez que ce concours, ça va vous enlever des choses ? Ou est-ce que pour vous le bénéfice est total ? A63 : Je ne vois pas ce que ça peut m'enlever !!			
L298 à L302	a64 : Mais je vous pose la question (Rires des deux). A64 : Je suis pas sûre que ce soit le diplôme qui m'enlève des soins c'est la fonction qui m'enlève des soins. C'est un deuil que j'ai déjà fait, parce qu'effectivement on sort complètement des soins c'est un deuil à faire, mais après c'est pas le diplôme qui nous enlève, c'est la fonction.	« Je suis pas sûre que ce soit le diplôme qui m'enlève des soins » « c'est la fonction qui m'enlève des soins » « C'est un deuil que j'ai déjà fait, parce qu'effectivement on sort complètement des soins c'est un deuil à faire, » « mais après c'est pas le diplôme qui nous enlève, c'est la fonction, »	Patients Patients Statut FF Statut FF	Environnement pro Environnement pro Statut Statut

L303 à L306	<p>a65 : C'est la seule chose que vous regrettez ?</p> <p>A65 : Moi je le regrette pas, mais il y en qui peuvent le regretter. Moi je le regrette absolument pas, c'est quelque chose que j'ai fait le deuil, je savais, je savais très bien vers où j'allais. Silence. Je vois pas ce que je perdrais. Silence long.</p>			
L307 à L311	<p>a66 : Donc maintenant je peux vous dire ce sur quoi je travaille, alors moi je travaille sur la reconnaissance professionnelle du cadre qui n'a pas le diplôme. Ce sur quoi je travaille c'est la légitimité, la reconnaissance professionnelle, donc tout ce que vous m'avez dit, et c'est pour ça que je vous en ai pas parlé dès le début parce que je voulais voir ce qui allait</p> <p>A66 : Si j'allais le sortir</p>			
L312 à L323	<p>a67 : Voilà ! Alors vous avez sortis tout ce que je voulais, tout ce que j'attendais, c'est très riche et il y a des choses. J'aimerais qu'on reparle de cette histoire de famille si ça vous dérange pas, j'aimerais qu'on creuse un petit peu je voudrais que vous m'en disiez un peu plus sur. Quand vous parlez de la reconnaissance familiale, vous m'avez parlé de votre mari, par rapport à votre famille, ami qu'est-ce que ça va vous apporter de plus ?</p> <p>A67 : Euh, c'est que j'ai pas envie de les décevoir. Il faut que j'ai le diplôme, dans le sens où ils me disent oui mais c'est évident que tu vas l'avoir, c'est évident que tu en es capable, c'est évident que tu vas l'avoir. Bah c'est pas si évident que ça pour moi que je vais l'avoir, parce que ça reste un concours. C'est surtout le concours, parce que je pense qu'une fois qu'on est rentrée à l'école...ben c'est juste du travail, enfin, j'en ai pas encore vu beaucoup qui sortaient sans le diplôme quand même. C'est plus le concours qui est une barrière. Silence long.</p>	<p>« c'est que j'ai pas envie de les décevoir. »</p> <p>« Il faut que j'ai le diplôme, dans le sens où ils me disent oui mais c'est évident que tu vas l'avoir, c'est évident que tu en es capable, c'est évident que tu vas l'avoir. »</p> <p>« Bah c'est pas si évident que ça pour moi que je vais l'avoir, parce que ça reste un concours. »</p> <p>« C'est surtout le concours, parce que je pense qu'une fois qu'on est rentrée à l'école...ben c'est juste du travail, »</p> <p>« C'est plus le concours qui est une barrière. »</p>	<p>Reconnaissance Famille</p> <p>Travail/Effort</p> <p>Travail/Effort</p> <p>Travail/Effort</p>	<p>Représentation de soi Environnement perso</p> <p>Formation cadre</p> <p>Formation cadre</p> <p>Formation cadre</p>
L324 à L326	<p>a68 : Mais une fois que vous aurez ce concours, vous aurez ce statut, qu'est-ce que ça va vous changer, en bien ou en</p>			

	mal, avec eux ? A68 : Silence Ché pas. Avant d'aller à l'école, au moment de ?			
L327 à L336	a69 : Non, non, vous l'avez. A69 J'ai mon diplôme ! Che pas, je sais pas si ça changera quelque chose, tout le monde, je sais qu'on entend tout le temps « oui, mais l'école des cadres, en gros, ils vous forment, ils vous changent » Oui sinon mais je pense que ça peut avoir un retentissement dans la vie personnelle. Effectivement c'est pas l'école des cadres qui nous changent, pour moi je pense que c'est quelque chose qu'on a en nous mais qu'on a pas forcément verbalisé et osé exprimer avant l'école des cadres. Puisqu'en fait avant si, c'est un statut qui nous donne le droit de nous positionner en fait. Ché pas, par exemple j'ai pas mal d'amies qui sont infirmières et il y a un certain discours que jamais j'aurais tenu il y a deux ans devant elles, mais je n'en pensais pas moins !!! Sauf que maintenant j'ose le dire !	« je sais qu'on entend tout le temps « oui, mais l'école des cadres, en gros, ils vous forment, ils vous changent » » « Oui mais je pense que ça peut avoir un retentissement dans la vie personnelle » « Effectivement c'est pas l'école des cadres qui nous changent, » « pour moi je pense que c'est quelque chose qu'on a en nous » « mais qu'on a pas forcément verbalisé et osé exprimer avant l'école des cadres. » « puisqu'en fait avant si , c'est un statut qui nous donne le droit de nous positionner en fait. » « Ché pas, par exemple j'ai pas mal d'amies qui sont infirmières et il y a un certain discours que jamais j'aurais tenu il y a deux ans devant elles, mais je n'en pensais pas moins !!! » « Sauf que maintenant j'ose le dire ! »	Transformation GP Transformation GP Transformation GP Personnalité Personnalité Statut Autorisation Autorisation	Formation cadre Formation cadre Formation cadre Représentation de soi Représentation de soi Formation cadre Formation cadre Formation cadre
L337 à L352	a70 : Du genre ? A70 : J'ai une amie qui est syndicaliste, la pure de dure, mais c'est aussi ma meilleure amie et euh avant, c'était en gros « toutes les infirmières.. ». C'était casser du cadre, de toute façon, c'est ça de toute façon, les cadres, les cadres, c'est comme dans les usines, les chefs, les chefs, enfin bon bref. Et euh moi je lui ai dit « ben voilà, moi en même temps, moi un jour je serai cadre et on verra bien comme je serai » « tu seras pas comme ça ! » et je reste persuadée que si, et à l'époque je lui disais pas : « mais si je serais comme ça, je serai pareille puisque déjà j'en pense pas moins déjà maintenant » sauf je le disais pas. Il y a un moment où on va arrêter de se fâcher là stop (signe du temps mort) sujet tabou (rires). Et par contre là déjà là depuis un an que je suis	« J'ai une amie qui est syndicaliste, la pure de dure, mais c'est aussi ma meilleure amie » « avant, c'était en gros « toutes les infirmières.. ». c'était casser du cadre, de toute façon », « c'est ça de toute façon, les cadres, les cadres, c'est comme dans les usines, les chefs, les chefs, » « Et euh moi je lui ai dit « ben voilà, moi en même temps, moi un jour je serai cadre » » « « et on verra bien comme je serai » « tu seras pas comme ça ! » » « et je reste persuadée que si, » « et à l'époque je lui disais pas : « mais si je serais comme ça, je serai pareille » » « puisque déjà j'en pense pas moins déjà	Collègues Collègues Collègues Statut Cadre Collègues Transformation GP Personnalité Autorisation	Environnement pro Environnement pro Environnement pro Statut Environnement pro Formation cadre Représentation de soi Formation cadre

	<p>faisant fonction il y a des choses que j'ose lui dire, en disant « attend maintenant je vois ce qui se passe de 'l'autre côté de la barrière, il y a aussi ça que malheureusement on y peut rien. » J'ose plus lui expliquer le fond des choses, c'est pas parce qu'on veut pas embaucher que... ben non c'est bon quoi, c'est pas la faute du cadre, casser du cadre ça sert à rien. et je pense que ça changera peut être cette vision par rapport à mes amies qui sont, elles, infirmières et qui resteront infirmières, parce qu'elles ont pas du tout le, le, enfin bon je pense qu'il faut avoir un profil.</p>	<p>maintenant sauf je le disais pas. » « Et par contre la déjà là depuis un an que je suis faisant fonction il y a des choses que j'ose lui dire, » « J'ose plus lui expliquer le fond des choses, c'est pas parce qu'on veut pas embaucher que... » « et je pense que ça changera peut être cette vision par rapport à mes amies » « qui sont, elles, infirmières et qui resteront infirmières, parce qu'elles ont pas du tout le, le, enfin bon je pense qu'il faut avoir un profil »</p>	<p>Autorisation</p> <p>Autorisation</p> <p>Collègues</p> <p>Personnalité</p>	<p>Formation cadre</p> <p>Formation cadre</p> <p>Environnement pro</p> <p>Représentation de soi</p>
L353 à L358	<p>a71 : Et justement qu'est-ce que c'est ce profil d'après vous ? A71 : Etre un peu leader, avoir le sens des responsabilités, la capacité de se détacher du soin, mais vraiment du soin technique, auprès du patient je veux dire, voir le patient dans la globalité, avec tout le parcours de soin qu'il y a autour, pas uniquement le soin dans la chambre, euh ché pas. Ché pas C'est quelque chose que j'ai en moi faut pas chercher sourire, j'ai arrêté de chercher rires.</p>	<p>« Etre un peu leader » « avoir le sens des responsabilités » « la capacité de se détacher du soin, mais vraiment du soin technique, auprès du patient je veux dire, » « voir le patient dans la globalité, avec tout le parcours de soin qu'il y a autour, » « C'est quelque chose que j'ai en moi »</p>	<p>Personnalité</p> <p>Personnalité</p> <p>Compétences</p> <p>Compétences</p> <p>Personnalité</p>	<p>Représentation de soi</p> <p>Représentation de soi</p> <p>Représentation de soi</p> <p>Représentation de soi</p> <p>Représentation de soi</p>
L359 à L360	<p>a72 : Et vous dans votre regard sur vous, qu'est ce qui va changer ? A72 : Sur moi-même ? Quand je me regarde dans le miroir en fait ?</p>			
L361 à L373	<p>a73 : Oui, vous toute seule, qu'est-ce que vous pensez ? A73 : Je pense que l'image que j'aurais dans le miroir collera plus à mon statut, parce qu'il y a quelques années, j'étais infirmière avec cette grande envie d'être cadre, mais voilà mes enfants étaient trop petits, mon mari n'aurait pas assumé le fait que je sois pas la alors qu'ils étaient beaucoup plus petits, donc j'ai repoussé, repoussé, et je me disais « ben ouais je suis infirmière mais euh, ben je vais au boulot parce qu'il faut y aller » mais j'aspirais à autre chose déjà. et c'était un manque que je comblais par le fait d'être maire</p>	<p>« Je pense que l'image que j'aurais dans le miroir collera plus à mon statut, » « parce qu'il y a quelques années, j'étais infirmière avec cette grande envie d'être cadre, » « mais voilà mes enfants étaient trop petits, » « mon mari n'aurait pas assumé le fait que je sois pas la alors qu'ils étaient beaucoup plus petits, » « donc j'ai repoussé, repoussé, et je me disais « ben ouais je suis infirmière mais euh, ben je vais au boulot parce qu'il faut y aller » »</p>	<p>Statut</p> <p>Ambition</p> <p>Enfants</p> <p>Conjoint</p> <p>Ambition</p>	<p>Statut</p> <p>Représentation de soi</p> <p>Environnement pro</p> <p>Environnement pro</p> <p>Représentation de soi</p>

	<p>adjointe, du coup j'avais les responsabilités que j'aurais voulu avoir à l'hôpital, je les ai retrouvé à la mairie, donc quelque part c'était un petit mon, c'était un petit peu ma soupape, mais euh. Du coup je pense que, oui je serais fière de moi. En me disant oui je vais vraiment avec un grand plaisir au boulot je fais ce que j'ai envie de mon boulot, et l'image que j'ai de moi, colle à ce que je suis vraiment. Et, Ah ! (Le téléphone sonne, elle répond)</p> <p>Fin de l'entretien</p>	<p>« mais j'aspirais à autre chose déjà. et c'était un manque que je comblais par le fait d'être maire adjointe, »</p> <p>« du coup j'avais les responsabilités que j'aurais voulu avoir à l'hôpital, je les ai retrouvé à la mairie, donc quelque part c'était un petit mon, c'était un petit peu ma soupape, »</p> <p>« je pense que, oui je serais fière de moi »</p> <p>« En me disant oui je vais vraiment avec un grand plaisir au boulot je fais ce que j'ai envie de mon boulot »</p> <p>« et l'image que j'ai de moi, colle à ce que je suis vraiment. »</p>	<p>Ambition</p> <p>Personnalité</p> <p>Reconnaissance</p> <p>Personnalité</p> <p>Personnalité</p>	<p>Représentation de soi</p> <p>Représentation de soi</p> <p>Formation cadre</p> <p>Représentation de soi</p> <p>Représentation de soi</p>
--	--	---	---	--

Tableau d'analyse – Entretien 2 - Béatrice

Lignes	Récit	Unités de sens	Notions clés	Catégories
L1 à L8	<p>b1 : Allons-y on commence donc par votre parcours. B1 : Donc oui, donc ça fait 25 ans que j'étais technicienne de labo, donc j'ai fait pendant 5 ans des remplacements sur l'équipe volante, sur divers services sur les 3 hôpitaux, et ensuite donc j'ai eu un poste fixe en biochimie et au bout d'une dizaine d'années je me suis spécialisée en biologie moléculaire, donc j'ai fait de la biologie moléculaire pendant 7 ou 8 ans, et à l'issue de ça on m'avait proposé de faire l'école des cadres quand j'avais voulu changer un petit peu euh, donc j'ai différé le projet parce que je n'étais pas prête, pour des raisons personnelles.</p>	<p>« ça fait 25 ans que j'étais technicienne de labo, » « donc j'ai fait pendant 5 ans des remplacements sur l'équipe volante, » « sur divers services sur les 3 hôpitaux, » « et ensuite donc j'ai eu un poste fixe en biochimie » « et au bout d'une dizaine d'année, je me suis spécialisée en biologie moléculaire, » « donc j'ai fait de la biologie moléculaire pendant 7 ou 8 ans, » « et à l'issue de ça on m'avait proposé de faire l'école des cadres » « quand j'avais voulu changer un petit peu » « j'ai différé le projet parce que je n'étais pas prête, » « pour des raisons personnelles. »</p>	<p>Expérience professionnelle Expérience professionnelle Expérience professionnelle Expérience professionnelle Expérience professionnelle Expérience professionnelle Opportunité Opportunité Projet Famille</p>	<p>Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Environnement perso</p>
L9 à L19	<p>b2 Et quelles étaient ces raisons personnelles ? B2 : C'était des enfants en bas âge. Donc du coup c'est là où je me suis spécialisée dans la biologie moléculaire. On m'a proposé donc, donc ce poste. J'ai fait diverses formations, enfin vraiment, c'est un secteur qui s'est vraiment développé, dans ces années-là. Et ensuite à un moment donné donc là j'ai souhaité du coup euh faire euh l'école des cadres et donc j'ai rencontré le donc, la cadre supérieure, la directions des soins et c'est là qu'on m'a proposé dans un premier temps un poste à mi-temps en ana-path ici (anatomie pathologique) et pendant 6 mois et je faisais aussi la biologie moléculaire, donc j'étais sur 2 services : un poste de technicien, un poste de faisant fonction cadre ici pendant 6 mois, ce qui m'a permis de former mes collègues pour me remplacer et après du coup j'ai une collègue qui est donc euh partie et j'ai pris l'immuno à coté et là je fais, je suis sur</p>	<p>« C'était des enfants en bas âge. » « c'est là où je me suis spécialisée dans la biologie moléculaire. » « On m'a proposé donc, donc ce poste. » « J'ai fait diverses formations, » « c'est un secteur qui s'est vraiment développé, dans ces années-là. » « Et ensuite à un moment donné donc là j'ai souhaité faire euh l'école des cadres » « donc j'ai rencontré le donc, la cadre supérieure, la directions des soins » « c'est là qu'on m'a proposé dans un premier temps un poste à mi-temps en ana-path ici » « et pendant 6 mois et je faisais aussi la biologie moléculaire, » « donc j'étais sur 2 services : un poste de</p>	<p>Enfants Expérience professionnelle Opportunité Formation professionnelle Expérience professionnelle Opportunité Hiérarchie Expérience professionnelle Expérience professionnelle Technicien</p>	<p>Environnement perso Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Statut</p>

	deux services à 50 %.	technicien, » « un poste de faisant fonction cadre ici pendant 6 mois, » « ce qui m'a permis de former mes collègues pour me remplacer » « et après j'ai une collègue qui est partie » « et j'ai pris l'immuno à coté et là je fais, je suis sur deux services à 50 % . »	Statut FF Expérience professionnelle Expérience professionnelle Expérience professionnelle	Statut Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel
L20 à L22	b3 : En tant que faisant fonction ? B3 : En tant que faisant fonction toujours oui, le service d'ana-path à 50 % et le service d'immunologie a 50 % également.	« En tant que faisant fonction toujours oui, » « le service d'ana-path à 50 % et le service d'immunologie a 50 % également. »	Statut FF Expérience professionnelle	Statut Parcours professionnel
L23 à L24	b4 : D'accord ! B4 : Donc voilà. Silence et rires			
L25 à L27	b5 : Et pourquoi vous faites l'école des cadres ? B5 : Donc là c'est que j'ai besoin de connaissances et j'ai besoin d'apprendre un peu plus sur la législation et sur des maitrises des conflits, j'ai besoin d'un peu d'éléments.	« Donc là c'est que j'ai besoin de connaissances » « et j'ai besoin d'apprendre un peu plus sur la législation » « et sur des maitrises des conflits, » « j'ai besoin d'un peu d'éléments. » « Donc c'est ça, le tout ! Gestion des conflits. »	Apports Apports théoriques Apports pratiques Apports Apports dév. personnel	Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre
L28 à L31	b6 : C'est pour cette raison que vous faites l'école des cadres ? B6 : Oui, oui. Donc là c'est vrai que je prends un peu plus d'assurance, de confiance en moi mais je pense qu'il y a des outils et j'ai besoin d'avoir des éléments pour pouvoir utiliser ces outils. Silence.	« Donc là c'est vrai que je prends un peu plus d'assurance, de confiance en moi » « mais je pense qu'il y a des outils » « et j'ai besoin d'avoir des éléments pour pouvoir utiliser ces outils. »	Transformation GP Apports Apports pratiques	Formation cadre Formation cadre Formation cadre
L32 à L33	b7 : Vous dites que vous prenez plus d'assurance, de confiance en vous. Est-ce que c'est... ? B7 : Ça fait deux ans quand même que je suis faisant fonction !	« Ça fait deux ans quand même que je suis faisant fonction ».	Statut FF	Statut
L34 à	b8 : Cette assurance, c'est en tant que faisant fonction ou	« Et puis une certaine légitimité aussi, »	Légitimité	Formation cadre

L36	c'est l'école des cadres, qu'est-ce que c'est qui fait que... ? B8 : Et puis une certaine légitimité aussi, vis-à-vis de l'équipe.	« vis-à-vis de l'équipe. »	Collègues	Formation cadre
L37 à L39	b9 : Qu'est-ce que vous mettez dans la légitimité ? B9 : En étant reconnue en tant que cadre de santé, là je suis technicienne faisant fonction en tant que cadre de santé, par rapport aux équipes, bien que ça se passe bien.	« En étant reconnue en tant que cadre de santé, » « là je suis technicienne faisant fonction en tant que cadre de santé, » « par rapport aux équipes, bien que ça se passe bien. »	Reconnaissance Statut FF Collègues	Formation cadre Statut Formation cadre
L40 à L45	b10 : Qu'est ce qui constitue la reconnaissance ? Vous avez parlé de légitimité, vous avez parlé d'assurance et de reconnaissance, j'aimerais qu'on développe un peu tout ça. Quand vous dites : j'ai plus d'assurance, comment ça se traduit ? B10 : C'est par l'expérience, comment dire, par les connaissances, j'acquiers des compétences, du coup et maintenant je suis plus à l'aise aussi dans la fonction, c'est une question d'être à l'aise dans la fonction.	« C'est par l'expérience, » « comment dire, par les connaissances » « j'acquiers des compétences, » « du coup et maintenant je suis plus à l'aise aussi dans la fonction » « c'est une question d'être à l'aise dans la fonction. »	Expérience professionnelle Connaissances Compétences Légitimité Légitimité	Statut Statut Statut Statut Statut
L46 à L47	b11 : Et dans la légitimité, qu'est-ce que vous mettez dans la légitimité ? B11 : Par le statut (très assurée).	« Par le statut. »	Statut Cadre	Statut
L48 à L49	b12 : Qu'est-ce qu'il vous donne ce statut ? B12 : Qu'est-ce qu'il me donne ?			
L50 à L51	b13 : Oui qu'est-ce qu'il vous donne, ce statut ? B13 (Soupir et réflexion)			
L52 à L55	b14 : Je sais pas, par rapport à la fonction. Qu'est-ce que c'est pour vous ce statut ? qu'est-ce que vous mettez dans le statut ? B14 : Ça revient à la reconnaissance hein ! Je suis, enfin, être cadre de sante, là je suis faisant fonction cadre de santé, je suis pas encore. Silence	« Ça revient à la reconnaissance hein ! » « je suis, enfin, être cadre de sante, » « là je suis faisant fonction cadre de santé. »	Reconnaissance Statut Cadre Statut FF	Formation cadre Formation cadre Statut

L56 à L57	b15 : Ce que vous dites c'est que ça va changer quelque chose, dans le regard des autres ? B15 : Oui je pense.	« b15 : ça va changer quelque chose, dans le regard des autres ? B15 : Oui je pense. »	Collègues	Formation cadre
L58 à L69	b16 : Et vous, pour vous qu'est-ce que ça va changer ? B16 : Pour moi rien, je pense pas, non je pense pas que ça changera grand-chose	« Pour moi rien, je pense pas, non je pense pas que ça changera grand-chose »	Personnalité	Formation cadre
L60 à L62	b17 : Donc pour vous si je reformule, cette reconnaissance, donc vous aurez celle du groupe mais vous en aurez pas vous vis-à-vis de vous-même ? Ça va pas changer, vous allez pas... B17 : Ça changera pas ma façon de me comporter, je pense pas que je vais changer.	« Ça changera pas ma façon de me comporter, » « je pense pas que je vais changer. »	Collègues Collègues	Formation cadre Formation cadre
L63 à L65	b18 : De votre façon de vous voir, je parle pas de votre façon de vous comporter mais de votre façon de vous voir. B18 : Ça sera une satisfaction aussi, je pense que ça sera une satisfaction	« Ça sera une satisfaction aussi, « je pense que ça sera une satisfaction »	Satisfaction	Formation cadre
L66 à L69	b19 : Qu'est-ce que c'est qui sera une satisfaction ? B19 : Ben finalement, le fait que j'aurais le diplôme, c'est que j'aurais la capacité pour exercer le métier. Là je l'exerce mais ceci dit il n'y a pas forcément d'évaluation... Je sais pas si j'arrive bien à...	« le fait que j'aurais le diplôme, » « c'est que j'aurais la capacité pour exercer le métier. » « Là je l'exerce mais ceci dit il n'y a pas forcément d'évaluation... »	Diplôme Compétences Reconnaissance	Formation cadre Formation cadre Formation cadre
L70 à L74	b20 : Si si c'est très clair ! (Rires des deux) Ce que vous..., si je reformule, le fait d'avoir le diplôme, c'est quelque chose qui montre que vous avez, qui montre aux autres, que vous avez la capacité. C'est comme une sorte de sanction, dans le sens, c'est quelque chose qui montre... B20 Voilà c'est ça, c'est pour valider le poste !	« Voilà c'est ça, c'est pour valider le poste ! »	Validation	Formation cadre
L75 à L77	b21 D'accord, c'est la validation du poste, ça veut dire que la maintenant, vous pensez que la formation va vous apporter cette validation aux travers de connaissances ? B21 : Oui tout à fait, voilà.			

L78 à L81	b22 : Alors comment c'est pris cette école des cadres, comment c'est pris par vous, votre entourage, votre famille ? Qu'est-ce que vous pensez que ça va changer ? B22 : Alors j'ai expliqué quand même que c'est une année qui est même euh, qui demande un travail important. Mais je suis plutôt encouragée !	« Alors j'ai expliqué quand même que c'est une année qui est même euh, qui demande un travail important. » « Mais je suis plutôt encouragée ! »	Travail/Effort Soutien	Formation cadre Environnement perso
L82 à L84	b23 : Vous êtes plutôt encouragée par votre mari ? B23 : Oui par mon mari, par mes enfants également. Et c'est vrai que j'ai des enfants qui sont grands donc euh voilà, j'ai plus de disponibilités.	« Oui par mon mari, par mes enfants également. » « Et c'est vrai que j'ai des enfants qui sont grands » « j'ai plus de disponibilités ».	Conjoint Enfants Enfants	Environnement perso Environnement perso Environnement perso
L85 à L86	b24 : Il fait quoi votre mari comme métier ? B24 : Il est commercial, donc il est très peu présent aussi, donc voilà.	« Il est commercial, » « donc il est très peu présent aussi, donc voilà. »	Conjoint Conjoint	Environnement perso Environnement perso
L87 à L88	b25 : Mais lui, il est content, il vous encourage ? B25 : Ah oui, oui, il est même fier ! (très souriante)	« Ah oui, oui, il est même fier ! »	Conjoint	Environnement perso
L89 à L91	b26 : Et le reste de votre famille, vos amis ? Est-ce que vous pensez que ça va changer quelque chose ? B26 : Ah non, (surprise) ah non pas du tout.			
L92 à L94	b27 : On a parlé de la reconnaissance et qu'est ce qui légitime pour vous le statut de cadre pour vous ? B27 : (Silence et réflexion) C'est un diplôme qui est reconnu, ben voilà... (Silence)	« C'est un diplôme qui est reconnu, ben voilà...	Reconnaissance/diplôme	Formation cadre
L95 à L101	b28 : Mon sujet c'est sur la reconnaissance du cadre, la légitimité, la reconnaissance professionnelle du cadre qui n'a pas le diplôme, qui n'est pas bac+ 5 ou bac + 4. C'est pour ça que je voulais interroger des faisant fonction qui sont un peu dans ce cas-là. Alors vous si on parle de votre passage en tant que faisant fonction, est-ce que vous vous sentiez légitime ? Est-ce que vous vous sentez reconnue ? B28 : Au début c'est vrai que j'ai rencontré des difficultés, c'est vrai que j'avais, hum, par rapport à l'autorité...	« b28 : Est-ce que vous vous sentez reconnue ? B28 : Au début c'est vrai que j'ai rencontré des difficultés, » « Par rapport à l'autorité quoi »	Reconnaissance Autorité	Statut Statut

L102 à L103	b29 : D'accord ! B29 : Par rapport à l'autorité quoi, et c'est vrai que je me suis beaucoup euh...(Silence)			
L104 à L107	b30 : Vous voulez l'autorité sur vos équipes sur les gens que vous encadriez ? B30 : Oui oui c'est ça, mais je pense qu'il a fallu du temps, il a fallu apprendre à se connaître aussi les uns les autres, parce que c'est vrai que j'arrivais en tant que technicienne de labo, faisant fonction.. ...(Silence).	« c'est ça, mais je pense qu'il a fallu du temps, » « il a fallu apprendre à se connaître aussi les uns les autres, » « parce que c'est vrai que j'arrivais en tant que technicienne de labo, faisant fonction... »	Subordonné Subordonnés Technicien Statut FF	Statut Statut Statut Statut
L108 à L115	b31 : Quand vous dites le temps de se connaître les uns les autres, si vous étiez arrivée en tant que cadre est ce que ça aurait été plus net dès le début ? B31 : Non je pense, je pense qu'il y a une période d'observation et d'apprendre à connaître les équipes, dans un sens comme dans l'autre et une question de confiance aussi. Je pense qu'une période d'observation crée un climat de confiance et d'échange. Après c'est un service que je ne connaissais pas donc apprendre les postes de travail etc... Il y a quand même plusieurs professions, il y a des secrétaires, il y a des agents d'entretien, il y a des techniciennes, il y a des médecins, donc c'est quand même euh, il y a plusieurs fonctions.	« je pense qu'il y a une période d'observation » « et d'apprendre à connaître les équipes, dans un sens comme dans l'autre » « et une question de confiance aussi. » « Je pense qu'une période d'observation crée un climat de confiance et d'échange » « Après c'est un service que je ne connaissais pas donc apprendre les postes de travail »	positionnement positionnement positionnement positionnement positionnement	Statut Statut Statut Statut Statut
L116 à L123	b32 : Quand vous serez cadre de santé qu'est-ce que ça va changer en termes de responsabilité, de contenu du travail ? B32 : (Silence, réflexion) Je pense que ça va pas changer grand-chose par rapport à ce que je fais actuellement, parce que à je fais actuellement, c'est ce que fait un cadre de santé, voilà, j'apprends un peu sur le tas et c'est vrai que j'appelle souvent mes collègues qui sont cadres et cadres sup. C'est vrai que quand j'ai un problème que je ne sais vraiment pas régler je prends conseil. Je, je réfléchis à la façon donc je peux régler le problème mais je demande conseil quand même.	« parce que à je fais actuellement, c'est ce que fait un cadre de santé » « voilà, j'apprends un peu sur le tas » « c'est vrai que j'appelle souvent mes collègues qui sont cadres et cadres sup. » « C'est vrai que quand j'ai un problème que je ne sais vraiment pas régler, je prends conseil. » « je réfléchis à la façon donc je peux régler le problème » « mais je demande conseil quand même. »	Expérience professionnelle Apprentissage expérientiel Collègues Expérience/Conseil Conseil Conseil	Statut Parcours professionnel Statut Formation cadre Formation cadre Formation cadre

L124 à L125	b33 : Et là quand vous serez cadre ? B33 : Et là après je pense que je pourrais me lancer directement.	« Et là après je pense que je pourrais me lancer directement. »	Autorisation	Formation cadre
L126 à L127	b34 : Donc en gros... B34 : Je pense que j'ai besoin d'avoir un, un aval quoi !	« Je pense que j'ai besoin d'avoir un, un aval quoi »	Autorisation	Formation cadre
L128 à L130	b35 : Donc ce que vous me dites c'est que vous avez besoin d'un aval ou besoin d'une méthode ? Parce que si... B35 : D'une méthode aussi oui.			
L131 à L133	b36 : Parce que si vous dites j'ai besoin d'un aval ça veut dire que vous savez déjà ce que vous voulez faire, vous avez juste besoin qu'on vous dise, « oui c'est bon » B36 : (Silence et réflexion de l'interviewée qui regarde au plafond,			
L134 à L137	b37 : Parce que si vous dites que vous avez besoin d'une méthode ça veut dire que vous n'avez pas la réponse. B37 : J'ai besoin aussi d'une méthode, quand j'ai une information à faire passer, comment la faire passer quoi. (silence)	« J'ai besoin aussi d'une méthode, » « quand j'ai une information à faire passer, comment la faire passer quoi. »	Apports pratiques Apports pratiques	Formation cadre Formation cadre
L138 à L140	b38 : Et ça vous pensez que c'est l'école des cadres qui va vous donner la méthode ? B38 : Oui, de la psychologie. J'ai tendance là actuellement à être dans le direct, et je pense qu'il y a une façon d'amener les choses, dans la communication.	« Oui, de la psychologie. » « J'ai tendance là actuellement à être dans le direct, » « et je pense qu'il y a une façon d'amener les choses, dans la communication. »	Transformation GP Transformation GP Transformation GP	Formation cadre Formation cadre Formation cadre
L141 à L144	b39 : Vous pensez que l'école des cadres va vous apprendre à communiquer avec vos équipes mieux que ce que vous le faites actuellement ? B39 : Oui je pense qu'il y a une méthodologie quand même, une approche... Enfin c'est ce que moi je pense et c'est ce que j'attends ! (sourire)	« Oui je pense qu'il y a une méthodologie quand même, une approche... » « Enfin c'est ce que moi je pense et c'est ce que j'attends ! »	Transformation GP Transformation GP	Formation cadre Formation cadre
L145 à	b40 : Donc ça fait partie des attendus ? Il y a d'autres choses	« Parce que si on parle du regard, il y a les gens	Subordonnés	Formation cadre

L148	que vous pensez que ça va changer ? B40 : (Silence et soupir) Parce que si on parle du regard, il y a les gens qui sont au-dessous de vous... (Silence long) Et je ne pense pas que ça va changer quoi que ce soit.	qui sont au-dessous de vous...Et je ne pense pas que ça va changer quoi que ce soit. »		
L149 à L150	b41 : Vous n'avez aucun contact avec les patients ? B41 : Non.			
L151 à L155	b42 : Vis-à-vis des médecins, des gens qui sont au-dessus, est ce que ça va changer quelque chose ? Dans la façon dont ils vous voient et la façon donc ils se comportent avec vous ? B42 : Non, enfin je pense pas. Parce que c'est vrai que là que ce soit au niveau du trio de pôles, j'ai une certaine, enfin une certaine reconnaissance. Je suis considérée comme les autres. C'est vraiment... oui. (Silence)	« au niveau du trio de pôles, » « j'ai une certaine, enfin une certaine reconnaissance. » « Je suis considérée comme les autres. »	Etablissements Reconnaissance Reconnaissance	Statut Statut
L156 à L158	b43 : Il y a des choses que ça va changer au niveau financier par exemple ? B43 : Il y a pas grand-chose (rires). Je pense qu'on ne choisit pas ce métier pour l'argent (rires).	« b43 : Il y a des choses que ça va changer au niveau financier par exemple ? B43 : pas grand-chose » « Je pense qu'on ne choisit pas ce métier pour l'argent »	Argent Argent	Formation cadre Formation cadre
L159 à L166	b44 : Alors on choisit ce métier pour quoi, vous allez dire on choisit pas ce métier pour l'argent ? B44 : J'avais besoin d'apporter autre chose au niveau de l'institution, j'avais besoin de me placer différemment et avoir un autre relationnel dans l'institution que je ne connaissais pas. C'est vrai que là j'apprends énormément de choses, avant en tant que technicienne on restait dans le labo on restait en autarcie quoi. Là ça me permet un petit peu de m'ouvrir sur les autres services, là c'est vrai qu'on discute avec les autres cadres, avec les cadres de soin, il y a une ouverture, en transversalité,	« J'avais besoin d'apporter autre chose au niveau de l'institution, » « j'avais besoin de me placer différemment » « avoir un autre relationnel dans l'institution que je ne connaissais pas. » « C'est vrai que là j'apprends énormément de choses, » « avant en tant que technicienne on restait dans le labo » « on restait en autarcie quoi. » « La ça me permet un petit peu de m'ouvrir sur les autres services, » « là c'est vrai qu'on discute avec les autres cadres, avec les cadres de soin, » « il y a une ouverture, en transversalité, »	Apporter qqch Statut Cadre Statut Cadre Apports pratiques Apports théoriques Apports groupe Ouverture Apports groupe Transversalité	Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre

L167 à L169	b45 : C'était exactement ce que j'étais en train de noter. (Rires des deux) Et ça c'est le fait d'être cadre qui vous permet de le faire ? B45 : Oui			
L170 à L171	b46 : Et ça c'est important ? B46 : L'étendue des responsabilités. Oui c'est un besoin aussi.	« L'étendue des responsabilités. Oui c'est un besoin aussi »	Responsabilité	Formation cadre
L172 à L173	b47 : Ça se ressent dans votre vie personnelle ce besoin de responsabilités ? B47 : Oui, mais j'ai toujours eu, c'est vrai que mon mari étant commercial, j'ai toujours tout géré à la maison, je pense que ça y fait aussi, quoi.	« b47 : Ça se ressent dans votre vie personnelle ce besoin de responsabilités ? B47 : Oui » « c'est vrai que mon mari étant commercial, j'ai toujours tout géré à la maison, » « je pense que ça y fait aussi, quoi. »	Responsabilité Responsabilité Prédestination	Représentation de soi Représentation de soi Représentation de soi
L174 à L178	b48 : C'est-à-dire que vous pensez que le fait que de tout gérer à la maison fait que vous êtes déjà plus dans la prise de responsabilités ? B48 : Oui, prise de décision oui, j'attends pas forcément mon conjoint pour prendre une décision.	« b48 : le fait que de tout gérer à la maison fait que vous êtes déjà plus dans la prise de responsabilités ? B48 : prise de décision oui » « j'attends pas forcément mon conjoint pour prendre une décision. »	Autorisation Autorisation	Représentation de soi Représentation de soi
L179 à L180	b49 : Donc là pareil, il faut que ça avance, il faut que ça bouge ? B49 : Oui, voilà.			
L181 à L182	b50 : Donc c'est la prise de responsabilité qui vous intéresse ? B50 : Oui de la tête.	« b50 : c'est la prise de responsabilité qui vous intéresse ? B50 : Oui »	Responsabilité	Représentation de soi
L183 à L189	b51 : J'ai pas d'autres questions, est que vous avez d'autres choses à rajouter sur le statut cadre, sur le ressenti, parce que ce qui m'intéresse c'est le ressenti. B51 : Je pense que c'est un métier qui est difficile au sein d'un service, parce que ce qui difficile c'est de trouver sa place au sein d'un service par rapport à l'équipe médicale, c'est pas forcément facile. Tout dépend des services après, il y a des services où l'équipe médicale notamment a une	« Je pense que c'est un métier qui est difficile au sein d'un service, » « ce qui difficile c'est de trouver sa place au sein d'un service par rapport à l'équipe médicale, » « après, il y a des services où l'équipe médicale notamment a une grande place dans le service et qui prend un peu notre place. » « Donc faut essayer de ramener un petit peu euh la	Singularité Positionnement Positionnement Statut Cadre	Statut Statut Statut Statut

	grande place dans le service et qui prend un peu notre place. Donc faut essayer de ramener un petit peu euh la place du cadre dans le service quoi. Silence	place du cadre dans le service quoi. »		
L190 à L194	b52 : D'accord, et quelle est-elle d'après vous ? B52 : C'est au niveau de la gestion et de l'organisation du personnel paramédical, tout ce qui est vraiment, il y a pas que les plannings, vacances, mais gérer, que l'équipe se sente bien dans son travail. Ça c'est important, au niveau du climat du travail ça c'est vraiment important.			
L195 à L199	b53 : Et vous pensez qu'en tant que cadre votre rôle il est là ? B53 : Oui, créer du sens aussi, parce que c'est vrai que des fois, ça part un petit peu... donc vraiment, et tout est dans la communication, l'explication enfin, pourquoi il y a des changements pourquoi on doit faire des changements, pour donner du sens à ce qu'on fait et ça c'est important.	« Oui, créer du sens aussi, » « donc vraiment, et tout est dans la communication, l'explication » « pourquoi il y a des changements, pourquoi on doit faire des changements, » « pour donner du sens à ce qu'on fait et ça c'est important. »	Donner du sens Compétences Compétences Donner du sens	Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre
L200 à L210	b54 : Ok, alors, si par exemple je vous dis, voilà je vous dis, allez, vous me donnez 20 euros ou 100 euros et je vous donne un papier et ça vous évite de faire l'école des cadres, vous le prenez ? B54 : (Réflexion) Non parce que j'attends beaucoup. J'attends beaucoup de l'école des cadres. (Silence) Déjà au niveau relationnel parce que moi en tant que médico-technique, la déjà au niveau de la prépa j'ai appris énormément par rapport à mes collègues qui sont issues de la filière infirmière, et c'est vrai que si on me propose un poste, à l'issue avec le diplôme, si on me propose un poste de cadre dans un service de soins je crois que je tenterai l'expérience. Il y a en plus les patients, il y a en plus la famille des patients, on a pas ça dans les services médico-techniques. Et ça je crois que c'est un petit truc, un petit truc qui me plairait.	« Non » « J'attends beaucoup de l'école des cadres. » « Déjà au niveau relationnel » « parce que moi en tant que médico-technique, » « j'ai appris énormément par rapport à mes collègues » « qui sont issues de la filière infirmière, » « et c'est vrai que si on me propose un poste, à l'issue avec le diplôme, » « si on me propose un poste de cadre dans un service de soins » « je crois que je tenterai l'expérience. » « Il y a en plus les patients, » « il y a en plus la famille des patients, » « on a pas ça dans les services médico-techniques. » « Et ça je crois que c'est un petit truc, un petit truc	Refus Apports Apports dev. personnel Personnalité Apports théoriques Différence Expérience future Expérience future Perspectives Patients Patients Patients	Achat diplôme Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre

		qui me plairait. »	Patients	Formation cadre
L211 à L213	b55 : Je vais revenir sur ce que vous avez dit « j'attends beaucoup de l'école des cadres » j'attends encore que vous me disiez ce que vous en attendez. B55 : Là tout de suite ?			
L214 à L221	b56 : Ah oui, comme ça c'est spontanée. B56 : Ben je vous dis, législatif. Il y a beaucoup de choses à apprendre au niveau législation, de la méthodologie. Beaucoup dans la psychologie, dans la façon de... non je sais pas trop quoi. Des stages aussi, les stages sont très importants, sur le terrain et ailleurs que forcément dans le service euh hospitaliers, parce qu'il y a des stages ailleurs que dans les services hospitaliers. Je pense qu'il y a beaucoup à apprendre et on apprend beaucoup des autres aussi. (Silence) L'expérience des autres est importante. (Silence)	« Il y a beaucoup de choses à apprendre au niveau législation, » « de la méthodologie » « Beaucoup dans la psychologie, » « Des stages aussi, » « les stages sont très importants, sur le terrain et ailleurs que forcément dans le service euh hospitaliers, » « parce qu'il y a des stages ailleurs que dans les services hospitaliers. » « Je pense qu'il y a beaucoup à apprendre » « L'expérience des autres est importante. »	Apports théoriques Outils Apports théoriques Apports pratiques Apports stages Apports théoriques Apports dev. personnel Apports groupe	Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre
L222 à L228	b57 : OK Est-ce que vous pensez qu'on a fait le tour de la question, est ce que vous avez d'autres choses à ajouter sur le sujet ? B57 : Non je crois que je vous ai tout dit, si d'autres choses me reviennent, je vous envoie un mail. (Rires des deux) b58 merci beaucoup en tout cas, je coupe. (Fin de l'entretien)			

Tableau d'analyse – Entretien 3 - Caroline

Lignes	Récit	Unités de sens	Notions clés	Catégories
L1 à L8	c1 : Allons-y. Racontez-moi votre parcours. C1 : Mon parcours, bon ben je suis diplômée infirmière depuis novembre 2000. J'ai travaillé, euh, j'ai commencé, ben j'ai toujours travaillé dans la fonction publique, donc à l'hôpital de (ville de province) en oncologie pédiatrique, euh de nuit quelques mois, puis brulés adultes pendant plusieurs années, toujours à (ville de province), un petit peu à (ville de province) en oncologie pédiatrique et je suis revenue à (ville de province) sur de la psychiatrie adulte. J'ai un diplôme d'université sur la douleur depuis 2004 et donc je suis ici depuis juin 20... euh 12 oui c'est ça, depuis 2012.	« je suis diplômée infirmière depuis novembre 2000. » « j'ai toujours travaillé dans la fonction publique, donc à l'hôpital en oncologie pédiatrique, » « euh de nuit quelques mois, » « puis brulés adultes pendant plusieurs années, » « un petit peu à B en oncologie pédiatrique » « et je suis revenue sur de la psychiatrie adulte. » « J'ai un diplôme d'université sur la douleur depuis 2004 » « et donc je suis ici [...] depuis 2012. »	Formation initiale Expérience professionnelle Expérience professionnelle Expérience professionnelle Expérience professionnelle Expérience professionnelle Formation initiale Expérience professionnelle	Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel
L9 à L10	c2 : Et faisant fonction depuis ? C2 : Pareil, juin 2012.	« c2 : faisant fonction depuis ? C2 : Pareil, juin 2012. »	Statut FF	Statut
L11 à L18	c3 : Alors vous pouvez m'expliquer le passage d'infirmière à faisant fonction ? C3 : Alors ça a été euh finalement un virage à 180 degrés enfin directement puisque c'est en postulant ici, j'étais donc sur l'hôpital de (ville de province) juste avant en tant qu'infirmière et j'ai entendu parler de poste de formateur, ce qui m'intéressait particulièrement parce qu'à l'hôpital pour être faisant fonction formateur, enfin pour être formateur à l'hôpital, il faut faire faisant fonction cadre dans un service dans un premier temps, je parle de (ville de province) hein, puis euh, faire la prépa cadres, l'école des cadres, et enfin euh être cadre dans un service et ensuite on peut prétendre pouvoir postuler en tant que formateur.	« Alors ça a été euh finalement un virage à 180 degrés » « directement puisque c'est en postulant ici » « juste avant en tant qu'infirmière et j'ai entendu parler de poste de formateur, » « ce qui m'intéressait particulièrement » « parce qu'à l'hôpital pour être faisant fonction formateur, » « enfin pour être formateur à l'hôpital, » « il faut faire faisant fonction cadre dans un service dans un premier temps, » « faire la prépa cadres, » « l'école des cadres, » « et enfin euh être cadre dans un service » « et ensuite on peut prétendre pouvoir postuler en	Opportunité Opportunité Projet Opportunité Opportunité Projet Etapes du diplôme Etapes du diplôme Etapes du diplôme Etapes du diplôme Etapes du diplôme	Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel

		tant que formateur. »		
L19 à L23	c4 : Et donc vous, vous en êtes ? C4 : Donc moi, ben j'ai postulé à (organisme de formation infirmière), et ils étaient en recherche de formateur, du coup j'ai postulé pour être formateur et du coup, et en étant formateur on est forcément faisant fonction cadre. Normalement faut être cadre pour être formateur.	« j'ai postulé à (organisme de formation) » « ils étaient en recherche de formateur, » « j'ai postulé pour être formateur » « et en étant formateur on est forcément faisant fonction cadre. » « Normalement faut être cadre pour être formateur. »	Expérience professionnelle Opportunité Opportunité Opportunité Opportunité	Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel
L24 à L28	c5 : Qu'est-ce pour vous faisant fonction par rapport à infirmière ? C5 : Pour moi, ça change complètement c'est plus du tout le même travail, déjà je suis plus dans les services, j'ai du mal à faire le lien entre faisant fonction et infirmière puisque j'ai quitté et l'hôpital, les patients, et le métier d'infirmière. Enfin plus ou moins puisque là maintenant faisant fonction c'est plus parce que je suis formatrice, je vois surtout ce lien-là.	« Pour moi, ça change complètement » « c'est plus du tout le même travail, » « déjà je suis plus dans les services, » « j'ai du mal à faire le lien entre faisant fonction et infirmière » « puisque j'ai quitté et l'hôpital, les patients, » « et le métier d'infirmière. » « puisque là maintenant faisant fonction » « c'est plus parce que je suis formatrice »,	Statut FF Statut FF Statut FF Statut FF Etablissement Statut FF Statut FF Statut FF	Statut Statut Statut Statut Environnement pro Statut Statut Statut
L29 à L30	c6 : D'accord. C6 Pour moi la différence elle est énorme.	« Pour moi la différence elle est énorme. »	Statut FF	Statut
L31 à L34	c7 : Dans le faisant fonction et cadre, est ce que vous voyez une différence entre les deux ? C7 : Il y a une grosse différence entre les connaissances qu'on, de par les bagages, par les outils qu'on peut avoir, parce que je pense qu'un an de formation, c'est quand même pour acquérir quelque chose. Dans la gestion d'une équipe certainement, dans certains... (silence)	« Il y a une grosse différence entre les connaissances qu'on » « de par les bagages, » « par les outils qu'on peut avoir, » « c'est quand même pour acquérir quelque chose. » « Dans la gestion d'une équipe certainement »	Connaissances Diplôme Outils Apports théoriques Apports théoriques	Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre
L35 à L38	c8 : Donc si je résume là, je connais pas forcément le système médical, mais là vous êtes formatrice, et le fait d'être faisant fonction c'est parce que vous êtes formatrice que vous avez besoin d'être faisant fonction ? C8 : Oui			

L39 à L41	<p>c9 : Sinon vous n'avez rien... C'est surtout formatrice, plus que faisant fonction ?</p> <p>C9 : Pour moi oui, maintenant en étant formatrice je suis forcément faisant fonction cadre, puisque normalement pour être formateur en soins infirmiers, il faut être cadre avant.</p>	<p>« maintenant en étant formatrice »</p> <p>« je suis forcément faisant fonction cadre, »</p>	Statut FF Statut FF	Statut Statut
L42 à L44	<p>c10 : Et vous allez le faire, ce circuit ?</p> <p>C10 : Alors normalement c'est prévu, mais euh moi, la prépa cadres ça doit être dans 3 ans et puis... ben... Après, passer le concours et voir si je l'ai, et puis faire l'école des cadres.</p>	<p>« Alors normalement c'est prévu, »</p> <p>« la prépa cadres ça doit être dans 3 ans et »</p> <p>« Après, passer le concours et voir si je l'ai, et puis faire l'école des cadres. »</p>	Projet Etapes du diplôme Etapes du diplôme	Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel
L45 à L54	<p>c11 : Qu'est-ce que ça va vous apporter à votre avis de passer de faisant fonction à cadre ?</p> <p>C11 : Un certain statut, je pense que ça m'apportera aussi au niveau de ce que je disais, ben des outils, bien que j'en acquiers certains en ce moment car j'ai une formation de formateur.</p> <p>Euh, le contenu de la formation cadres, ce n'est pas très clair pour moi je m'y suis pas énormément penché, mais euh, même si je m'y intéresse de loin (rires) et je lis quelques livres. Toute une connaissance aussi par rapport à la fonction de cadres dans un service, moi je ne connais que par ceux qui ont été mes supérieurs. Euh, (silence, réflexion, yeux au ciel) qu'est-ce que va m'apporter cette formation ? La gestion d'une équipe aussi quand même.</p>	<p>« Un certain statut, »</p> <p>« ben des outils, »</p> <p>« bien que j'en acquiers certains en ce moment car j'ai une formation de formateur. »</p> <p>« Euh, le contenu de la formation cadres, ce n'est pas très clair pour moi »</p> <p>« je m'y suis pas énormément penché, »</p> <p>« Toute une connaissance aussi par rapport à la fonction de cadres dans un service, »</p> <p>« moi je ne connais que par ceux qui ont été mes supérieurs. »</p> <p>« La gestion d'une équipe aussi quand même. »</p>	<p>Statut</p> <p>Apports pratiques</p> <p>Apports théoriques</p> <p>Apports théoriques</p> <p>Apports théoriques</p> <p>Apports théoriques</p> <p>Hiérarchie</p> <p>Apports dev. personnel</p>	<p>Formation cadre</p> <p>Formation cadre</p> <p>Formation cadre</p> <p>Formation cadre</p> <p>Formation cadre</p> <p>Formation cadre</p> <p>Formation cadre</p>
L53 à L55	<p>c12 : J'aimerais qu'on revienne sur le statut. Quand vous dites le statut, qu'est-ce que vous mettez derrière ?</p> <p>C12 : (Silence et rires) Grande réflexion sur les différents concepts (rires)</p>			
L56 à L63	<p>c13 : Alors c'est vous hein, je vous demande pas une réponse académique (rires de deux)</p> <p>C13 : (Silence) Quand je parlais de statut je parlais plus de l'officialisation de de euh de mon poste, enfin pas de mon poste parce que mon poste est très officiel, mais euh,</p>	<p>« Quand je parlais de statut »</p> <p>« je parlais plus de l'officialisation de de euh de mon poste, »</p> <p>« enfin pas de mon poste parce que mon poste est très officiel, »</p>	<p>Statut Cadre</p> <p>Officialisation</p> <p>Officialisation</p>	<p>Formation cadre</p> <p>Formation cadre</p> <p>Formation cadre</p>

	(réflexion) ouais finalement du statut, puisqu'actuellement je suis formatrice. Pour les étudiants on fait d'ailleurs pas trop la différence entre formateur et cadre formateur, certains le savent, d'autres le savent pas. Après ça pourra aussi me permettre, de par le statut, de par l'officialisation de ce statut, de faire quelques tâches que je ne peux pas faire aujourd'hui. Et exemple, je n'ai pas le droit de faire passer les oraux du concours infirmière.	« finalement du statut, » « puisqu'actuellement je suis formatrice. » « Pour les étudiants on fait d'ailleurs pas trop la différence entre formateur et cadre formateur, » « « Après ça pourra aussi me permettre, » « de par le statut, » « de par l'officialisation de ce statut, » « de faire quelques tâches que je ne peux pas faire aujourd'hui. » « Et exemple, je n'ai pas le droit de faire passer les oraux du concours infirmière »	Statut Expérience professionnelle Etudiants Autorisation Statut Officialisation Autorisation Autorisation	Statut Statut Statut Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre
L64 à L69	c14 : Et ça vous manque ça ? C14 Oui, du coup, je ne fais pas le métier de formateur au complet, je ne peux pas faire toutes les tâches Et puis il y a plein de petites choses où on essaye de... Je crois qu'en théorie, je pourrais pas non plus, je ne devrais pas pouvoir euh accompagner, euh non, être présente et évaluer à la soutenance des mémoires des étudiants infirmiers de 3eme année alors que dans ma fonction j'ai à les accompagner, à les guider dans leur mémoire.	« je ne fais pas le métier de formateur au complet, » « je ne peux pas faire toutes les tâches » « Je crois qu'en théorie, je pourrais pas non plus, » « je ne devrais pas pouvoir [...] être présente et évaluer à la soutenance des mémoires des étudiants infirmiers de 3eme année » « alors que dans ma fonction j'ai à les accompagner, à les guider dans leur mémoire. »	Autorisation Métier global Métier global Métier global Métier global	Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre
L70 à L72	c15 : Donc il vous manque une partie ? C15 :Oui, il y a différentes choses que la loi m'interdit de faire du fait que je ne sois pas cadre.	« il y a différentes choses que la loi m'interdit de faire du fait que je ne sois pas cadre. »	Métier global	Formation cadre
L73 à L81	c16 : Et alors vous parlez beaucoup de ce que vous pouvez et de ce que vous devez faire, et vous au niveau du ressenti, qu'est-ce que ça va changer ? C16 : (Silence) Je trouve, en tout cas en ce qui concerne mon poste ici, je trouve qu'il y a très bon accueil, un très bon encadrement par rapport à notre nouvelle fonction et c'est vrai que j'ai pas un ressenti d'une différence énorme entre mes collègues cadres et mes collègues non cadres. Excepté ces petites choses que je n'ai pas le droit de faire, mais dans le quotidien, si on enlève le fait que je ferais pas	« je trouve qu'il y a très bon accueil, » « un très bon encadrement par rapport à notre nouvelle fonction » « et c'est vrai que j'ai pas un ressenti d'une différence énorme entre mes collègues cadres et mes collègues non cadres. » « Excepté ces petites choses que je n'ai pas le droit de faire, » « si on enlève le fait que je ferais pas de coordination par exemple »	Collègues Hiérarchie Hiérarchie Métier global Métier global	Environnement pro Environnement pro Environnement pro Formation cadre Formation cadre

	de coordination par exemple puisque pour être coordinateur d'années il faut être cadre, mais j'ai plein de collègues qui sont cadres et qui ne sont pas coordinateurs. Et je ressens pas une différence flagrante. Silence	« puisque pour être coordinateur d'années il faut être cadre, » « mais j'ai plein de collègues qui sont cadres et qui ne sont pas coordinateurs. » « Et je ressens pas une différence flagrante. »	Métier global Métier global Statut Cadre	Formation cadre Formation cadre Statut
L82 à L88	c17 : D'accord, vous vous voyez pas de différence, et par rapport à l'image que vous vous faites, par rapport à votre statut ? C17 : (Réflexion) Alors aujourd'hui ça ne manque pas plus que ça, parce qu'il y a des raisons très personnelles, qui font que je ne suis pas du tout pressée de faire cette formation. Alors ces raisons c'est juste que je suis maman depuis quelques mois (rires) et que la formation c'est un énorme investissement et pour le moment l'énorme investissement c'est auprès de mon enfant.	« Alors aujourd'hui ça ne manque pas plus que ça, » « parce qu'il y a des raisons très personnelles, » « qui font que je ne suis pas du tout pressée de faire cette formation ». « Alors ces raisons c'est juste que je suis maman depuis quelques mois » « et que la formation c'est un énorme investissement » « et pour le moment l'énorme investissement c'est auprès de mon enfant. »	Projet Enfants Enfants Enfants Investissement Investissement	Statut Environnement perso Environnement perso Environnement perso Formation cadre Environnement perso
L89 à L95	c18 : D'accord. Donc ce que vous dites, ce que tout le processus est un investissement ? C18 : L'ensemble du processus de formation, où je vois seulement les cours à l'ifps parce que ça poserait pas de problèmes, mais tout le mémoire, les enquêtes (rires des deux) les lectures, etc... Vous voyez bien de quoi je parle (rires des deux). C'est un investissement au niveau du temps qui est absolument énorme et en plus il y a la localisation de la formation, parce qu'encore faudrait que je sois admise à (ville de province) pour être ici, sinon ça pourrait être (ville française), (ville de province)...	« L'ensemble du processus de formation, » « où je vois seulement les cours à l'ifps parce que ça poserait pas de problèmes, » « mais tout le mémoire, » « les enquêtes » « les lectures, etc... » « C'est un investissement au niveau du temps qui est absolument énorme » « et en plus il y a la localisation de la formation, parce qu'encore faudrait que je sois admise ici »	Investissement Investissement Investissement Investissement Investissement Investissement Localisation	Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre
L96 à L107	c19 : Si je résume, pour vous le fait de devenir cadre, ça nécessite un investissement qui est quand même énorme, en tout cas qui n'est pas compatible avec votre vie personnelle maintenant, vous n'en voyez pas ... je vais pas dire l'intérêt, mais euh vous ne voyez pas ce que ça va changer, euh le gain est inférieur à la perte on va dire ? C19 : Aujourd'hui ! Parce que ça va m'amener beaucoup de	« c19 : le gain est inférieur à la perte on va dire ? C19 : Aujourd'hui ! » « Parce que ça va m'amener beaucoup de choses, » « ça va m'amener des perspectives d'avenir différentes, » « j'ai pour habitude de changer, »	Projet Apports théoriques Perspectives Motivation	Formation cadre Formation cadre Formation cadre Représentation de soi

	choses, ça va m'amener des perspectives d'avenir différentes, j'ai pour habitude de changer, j'aime bien changer, j'aime bien apprendre, donc même si aujourd'hui je ne vois pas du tout cadre sur le terrain, cadre d'un service, cette formation me permettrait de postuler sur ce genre de postes, après. Après il y a un petit intérêt financier mais pas ici, du tout. (rires) Oui, euh, c'est très très minime la différence de salaire, mais pour le public il y a un réel delta entre infirmière et cadre. Et puis aussi le faire de pouvoir postuler s'il y a un déménagement, ou quoi que ce soit, pouvoir prétendre à ce poste-là, ailleurs.	« j'aime bien changer, » « j'aime bien apprendre, » « donc même si aujourd'hui je ne vois pas du tout cadre sur le terrain, » « cette formation me permettrait de postuler sur ce genre de postes » « Après il y a un petit intérêt financier mais pas ici, du tout. » « Oui, euh, c'est très très minime la différence de salaire, » « mais pour le public il y a un réel delta entre infirmière et cadre. » « Et puis aussi le faire de pouvoir postuler s'il y a un déménagement, ou quoi que ce soit, » « pouvoir prétendre à ce poste-là, ailleurs. »	Motivation Motivation Perspectives Perspectives Argent Argent Argent Autorisation Autorisation	Représentation de soi Représentation de soi Représentation de soi Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre
L108 à L111	c20 : Vous aimez bouger ? Vous aimez changer de ville ? C20 : Bouger, alors bouger dans les postes, C'est vrai que ça m'intéresse, j'aime bien apprendre, j'aime bien faire de nouvelles choses en même temps c'est, bon je dis pas que je bougerais autant que jusqu'à présent, j'en sais rien. Avoir la possibilité de.	« alors bouger dans les postes, c'est vrai que ça m'intéresse, » « j'aime bien apprendre », « j'aime bien faire de nouvelles choses » « Avoir la possibilité de ».	Autorisation Curiosité Curiosité Autorisation	Représentation de soi Représentation de soi Représentation de soi Représentation de soi
L112 à L115	c21 : Et alors si on parle de la reconnaissance, qu'est-ce que ça évoque pour vous ? C21 : La reconnaissance ? (Silence) Qu'est-ce que ça évoque ? (Silence) ben la reconnaissance moi je la vois à plusieurs niveaux, ça peut être la reconnaissance des patients envers les professionnels. (Silence)	« ben la reconnaissance moi je la vois à plusieurs niveaux, » « ça peut être la reconnaissance des patients envers les professionnels. »	Reconnaissance Reconnaissance	Environnement pro Environnement pro
L116 à L117	c22 : Alors c'est vous, c'est votre point de vue. C22 : (Silence)			
L118 à L120	c23 : En gros en tant que faisant fonction vous estimez que vous avez autant de reconnaissance qu'un cadre ? C23 : Comme je vous disais tout à l'heure, ici je ressens pas de différence ici.	« ici je le ressens pas. » « Enfin ici, elle est minime, »	Statut Statut	Statut Statut

L121 à L125	<p>c24 : Pas ici ?</p> <p>C24 : Oui pour moi c'est minime ici. Il y a des forçement des choses qui changent de ce que je peux faire ou pas, mais je me sens reconnue comme formateur, et moi je me reconnais comme formateur au fur et à mesure, sachant que ça fait pas bien longtemps que je suis là et que j'ai été absente pendant 6 mois.</p>	<p>« Il y a forcément des choses qui changent de ce que je peux faire ou pas, »</p> <p>« mais je me sens reconnue comme formateur, »</p> <p>« et moi je me reconnais comme formateur au fur et à mesure, »</p> <p>« sachant que ça fait pas bien longtemps que je suis là »</p> <p>« et que j'ai été absente pendant 6 mois. »</p>	<p>Statut</p> <p>Reconnaissance Reconnaissance</p> <p>Ancienneté</p> <p>Ancienneté</p>	<p>Statut</p> <p>Statut Représentation de soi</p> <p>Statut</p> <p>Statut</p>
L126 à L147	<p>c25 : Alors justement cette reconnaissance en tant que formatrice elle vient d'où ?</p> <p>C25 : Par moi-même, par mon expérience ici... par mon expérience ici et si je me suis vue... alors si je me suis vue, alors je sais pas si je réponds vraiment à la question, mais si je me suis vue venir ici c'est par rapport à tous les travaux transversaux que j'ai pu faire avant dont je ne vous ai pas spécialement parlé. C'est-à-dire que quand j'étais infirmière j'ai toujours essayé de travailler un petit peu, sur d'autres choses que mon travail dans mon service au quotidien. Depuis que j'ai mon DU douleur principalement mais avant aussi, depuis que j'ai mon DU douleur par exemple j'ai participé à un congrès « plaies et cicatrisations » pour faire une intervention sur la douleur, ça c'est quand j'étais chez les brûlés, j'ai participé à la formation de mon équipe à ce moment-là pour, sur la prise en charge de la douleur avec l'anesthésiste du service. Je suis aussi venue une fois faire un cours en tant qu'infirmière des brûlés, ici sur la prise en charge des brûlés, alors que j'étais infirmière, et tout le temps où j'étais en psychiatrie j'ai fait partie du euh comment ça s'appelle, j'ai plus le terme... du comité qualité du pôle psychiatrie dans lequel on réfléchissait sur plusieurs thèmes ,et ben moi en particulier j'ai fait un travail sur la prise en charge de la douleur en psychiatrie avec initialement un audit pour voir ou on en était sur la psychiatrie à (ville de province). Et du coup ça me permettait de travailler avec des cadres, des médecins, j'ai été énormément encouragée par mes cadres, par l'ensemble</p>	<p>« Par moi-même, par mon expérience ici... »</p> <p>« c'est par rapport à tous les travaux transversaux que j'ai pu faire avant »</p> <p>« C'est-à-dire que quand j'étais infirmière »</p> <p>« j'ai toujours essayé de travailler un petit peu, »</p> <p>« sur d'autres choses que mon travail dans mon service au quotidien. »</p> <p>« Depuis que j'ai mon DU douleur principalement mais avant aussi, »</p> <p>« depuis que j'ai mon DU douleur par exemple j'ai participé à un congrès « plaies et cicatrisations » »</p> <p>« pour faire une intervention sur la douleur, »</p> <p>« ça c'est quand j'étais chez les brûlés, »</p> <p>« j'ai participé à la formation de mon équipe à ce moment-là sur la prise en charge de la douleur avec l'anesthésiste du service. »</p> <p>« Je suis aussi venue une fois faire un cours en tant qu'infirmière des brûlés, »</p> <p>« ici sur la prise en charge des brûlés, »</p> <p>« alors que j'étais infirmière, »</p> <p>« et tout le temps où j'étais en psychiatrie j'ai fait partie du euh comment ça s'appelle, j'ai plus le terme... du comité qualité du pôle psychiatrie »</p> <p>« dans lequel on réfléchissait sur plusieurs thèmes, »</p> <p>« et ben moi en particulier j'ai fait un travail sur la</p>	<p>Expérience légitimante</p> <p>Expérience légitimante</p> <p>Expérience légitimante</p> <p>Expérience légitimante</p> <p>Curiosité</p> <p>Formation professionnelle</p> <p>Formation professionnelle</p> <p>Expérience légitimante</p> <p>Expérience légitimante</p> <p>Expérience légitimante</p> <p>Expérience légitimante</p> <p>Expérience légitimante</p> <p>Expérience légitimante</p> <p>Expérience légitimante</p> <p>Expérience légitimante</p>	<p>Statut</p> <p>Statut</p> <p>Statut</p> <p>Statut</p> <p>Représentation de soi</p> <p>Statut</p> <p>Statut</p> <p>Statut</p> <p>Statut</p> <p>Statut</p> <p>Statut</p> <p>Statut</p> <p>Statut</p> <p>Statut</p>

	de mes supérieurs pour faire ce genre de travail et du coup j'ai vu quand même des domaines de réflexions, des domaines de travail différents que mon travail en tant qu'infirmière. Dans le service auprès des patients. Et du coup avec tout ça, je me suis dit pourquoi pas, pourquoi pas postuler et sachant que la formation m'avait toujours intéressée mais j'étais bloquée par le cursus du public, pour en arriver là.	prise en charge de la douleur en psychiatrie » « avec initialement un audit pour voir où on en était sur la psychiatrie ici » « Et du coup ça me permettait de travailler avec des cadres, » « des médecins, » « j'ai été énormément encouragée par mes cadres, par l'ensemble de mes supérieurs » « pour faire ce genre de travail » « et du coup j'ai vu quand même des domaines de réflexions, » « des domaines de travail différents que mon travail en tant qu'infirmière. » « Dans le service auprès des patients » « Et du coup avec tout ça, je me suis dit pourquoi pas, pourquoi pas postuler » « la formation m'avait toujours intéressée » « j'étais bloquée par le cursus du public »	Expérience légitimante Expérience légitimante Hiérarchie Hiérarchie Hiérarchie Expérience légitimante Expérience légitimante Opportunité opportunité Projet Projet	Statut Statut Environnement pro Environnement pro Environnement pro Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel Parcours professionnel
L148 à L150	c26 : La légitimité vient du fait que vous avez des connaissances autres que les autres infirmières ? C26 : Oui ! j'ai d'autres connaissances que les autres infirmières !	« j'ai d'autres connaissances que les autres infirmières »	Légitimité/Connaissances	Statut
L151 à L153	c27 : Et l'encouragement des supérieurs aussi ? C27 : Oui ! Dans ces tâches annexes, dans ces tâches annexes, du coup qui sont transversales.	« c27 : Et l'encouragement des supérieurs aussi ? C27 : Oui ! » « Dans ces tâches annexes, dans ces tâches annexes, du coup qui sont transversales ».	Hiérarchie Expérience Professionnelle	Statut Statut
L154 à L158	c28 : Alors on se projette dans quelques années, dans 3 ou quatre ans et vous avez la possibilité matérielle de le passer ce concours. Je vous dis, au lieu de passer ce concours, vous me donnez 500 euros, et je vous donne le papier, vous le prenez ? C28 : Rha j'aimerais bien. (rires) Ce que j'aimerais beaucoup, on en entend parler mais bon, c'est qu'il y ait la VAE.	« c28 : vous me donnez 500 euros, et je vous donne le papier, vous le prenez ? C28 : j'aimerais bien. » « c'est qu'il y ait la VAE. »	Doute VAE	Achat diplôme Achat diplôme

L159 à L161	c29 : La VAE... C29 : Ben la validation des acquis par rapport à ce que je fais, pour obtenir mon diplôme. Ce serait juste une partie je pense.	« la validation des acquis par rapport à ce que je fais, » « pour obtenir mon diplôme. » Ce serait juste une partie je pense. »	VAE VAE VAE	Achat diplôme Achat diplôme Achat diplôme
L162 à L171	c30 : Est-ce que qu'on peut dire que pour le moment l'effort qu'il y a faire c'est quelque chose qui vous euh rebute ? C30 : Alors qui me rebute c'est un peu fort, qui me fait peur oui. Depuis que j'ai postulé ici, c'est quelque chose qui est dans la tête et qui est présent, c'est quelque chose qui se fera. Autant tout ce qui était travail supplémentaire, travail de réflexion, avant mon bébé et même un petit peu avant j'étais longtemps seule à m'investir dans tout ce qui était boulot recherche, tout ce que je pouvais faire à coté j'essayais de le faire, autant aujourd'hui ben voilà, j'ai des priorités, qui sont autres mais l'investissement dans mon travail. Les nouvelles choses j'aime le faire bien aussi. Et puis le diplôme je serais certainement très contente de l'avoir le jour où je l'aurais. (rires)	« Alors qui me rebute c'est un peu fort, » « qui me fait peur oui. » « Depuis que j'ai postulé ici, c'est quelque chose qui est dans la tête et qui est présent, » « c'est quelque chose qui se fera ». » « Autant tout ce qui était travail supplémentaire, » « travail de réflexion, » « avant mon bébé et même un petit peu avant j'étais longtemps seule à m'investir dans tout ce qui était boulot recherche, » « tout ce que je pouvais faire à coté j'essayais de le faire, » « autant aujourd'hui ben voilà, j'ai des priorités, qui sont autres » « mais l'investissement dans mon travail. » « Les nouvelles choses j'aime le faire bien aussi. » « Et puis le diplôme je serais certainement très contente de l'avoir le jour où je l'aurais »	Investissement Investissement Projet Projet Investissement Investissement Investissement Projet Enfants Investissement Investissement Diplôme	Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre Environnement perso Formation cadre Formation cadre Formation cadre
L172 à L180	c31 : Quand vous dites très contente, qu'est-ce que ça vous fera en plus ? C31 : Pour moi déjà, je serais très contente d'avoir réussi à faire ça en plus, d'avoir réussi à passer le concours, à avoir l'école et puis avoir le diplôme à la fin. Je serai certainement très intéressée par toutes les informations que j'aurais ce moment-là. Une compréhension peut être plus importante du boulot de mes supérieurs quand j'étais à l'hôpital, des outils supplémentaires pour faire ce que je fais aujourd'hui, des ouvertures pour poursuivre la carrière comme je vous disais tout à l'heure, que ce soit pour retourner sur l'hôpital ou	« Pour moi déjà, je serais très contente d'avoir réussi à faire ça en plus, » « d'avoir réussi à passer le concours, » « à avoir l'école » « et puis avoir le diplôme à la fin. » « Je serai certainement très intéressée par toutes les informations que j'aurais ce moment-là. » « Une compréhension peut être plus importante du boulot de mes supérieurs quand j'étais à l'hôpital des outils supplémentaires pour faire ce que je fais aujourd'hui, »	Travail/Effort Travail/Effort Travail/Effort Travail/Effort Apports pratiques Apports pratiques	Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre

	postuler dans d'autres villes au même poste ou faire cadre dans un service, mais pas pour le moment, je m'en sens pas du tout la carrure.	« des ouvertures pour poursuivre la carrière » « que ce soit pour retourner sur l'hôpital » « ou postuler dans d'autres villes au même poste ou faire cadre dans un service, » « mais pas pour le moment, je m'en sens pas du tout la carrure. »	Perspectives Perspectives Perspectives Projet	Formation cadre Formation cadre Formation cadre Formation cadre
L181 à L184	c32 : C'est intéressant ça, pourquoi pas la carrure, qu'est-ce que vous appelez « pas la carrure » ? C32 : Dans la gestion d'une équipe, aujourd'hui je ne me sens pas de gérer une équipe d'infirmière et d'aide-soignante dans un service.	« aujourd'hui je ne me sens pas de gérer une équipe d'infirmière et d'aide-soignante dans un service. »	Perspectives	Formation cadre
L185 à L188	c33 : Cadre de sante c'est forcément de la gestion d'une équipe ? C33 : Non puisque ça peut être formateur. En tout cas c'est cette partie-là qui a fait que... D'ailleurs à l'hôpital j'ai pas du tout essayé d'être formatrice puisqu'il fallait passer par cadre et faisant fonction cadre dans un service.			
L189 à L192	c34 : Et à l'hôpital, faisant fonction cadre c'est forcément la gestion d'une équipe ce que vous ne voulez pas faire ? C34 : Ce que je veux pas faire pour le moment, j'y viendrais peut être un jour mais pas pour le moment. Silence.	« Ce que je veux pas faire pour le moment, j'y viendrais peut être un jour mais pas pour le moment »	Perspectives	Formation cadre
L193 à L202	c35 : Qu'est-ce que vous mettez dans le mot cadre. C35 : Curieusement ce que je voyais principalement avant d'être formatrice c'était une euh – il me manque vraiment du vocabulaire (rires des deux) la personne qui gère une équipe et un service donc gestion d'une équipe, gestion des lits, euh puis je me suis rendue compte au fur et à mesure qu'il y avait beaucoup de choses annexes quant aux locaux, quant aux travaux de réflexion au sein du comité qualité, au sein de différents, de différentes instances finalement. Parce que c'est vrai que cadre de sante à l'hôpital et cadre de santé dans un institut de formation c'est deux métiers très différents même si en institut de formation finalement les	« la personne qui gère une équipe et un service » « donc gestion d'une équipe, » « gestion des lits, » « je me suis rendue compte au fur et à mesure qu'il y avait beaucoup de choses annexes » « quant aux locaux, » « quant aux travaux de réflexion au sein du comité qualité, » « au sein de différents, de différentes instances finalement ; » « cadre de sante à l'hôpital et cadre de santé dans un institut de formation c'est deux métiers très	Compétences Compétences Compétences Compétences Compétences Compétences Compétences Métier global	Statut Statut Statut Statut Statut Statut Statut Environnement pro

	coordinateurs peuvent gérer une équipe mais enfin c'est même pas gérer une équipe c'est gérer une année oui mais pas une équipe, même si on travaille avec eux...	différents » « en institut de formation finalement les coordinateurs peuvent gérer une équipe » « mais enfin c'est même pas gérer une équipe » « c'est gérer une année oui mais pas une équipe, »	Métier global Métier global Métier global	Environnement pro Environnement pro Environnement pro Environnement pro
L203 à L211	c36 : Donc là ce que vous voyez, les travaux de réflexion etc... c'est plus intéressant que la gestion d'une équipe ? C36 : Ah oui ! (Silence) Quoi que dans la gestion de l'équipe tout le côté humain pourrait m'intéresser aussi. Mais c'est justement à ce niveau-là ; parce que faire un planning je pense que j'en serais capable, c'est plus le cote, tout ce qui est gestion des ... et c'est très très intéressant d'ailleurs, tout ce qui est gestion des conflits au sein d'une équipe etc... ça je pense que c'est très intéressant mais ça je ne m'en vois pas du tout la ...ouais je me vois pas faire ça tout de suite, ou entre l'équipe et les médecins, ou... (Silence). A l'hôpital j'ai pas du tout essayé cette partie-là puisqu'il fallait passer par faisant fonction. Silence long.	« dans la gestion de l'équipe tout le côté humain pourrait m'intéresser aussi. » « parce que faire un planning je pense que j'en serais capable, » « et c'est très très intéressant d'ailleurs, tout ce qui est gestion des conflits au sein d'une équipe » « A l'hôpital j'ai pas du tout essayé cette partie-là puisqu'il fallait passer par faisant fonction »	Motivation Compétences Compétences Statut FF	Formation cadre Statut Statut Statut
L212 à L214	c37 : Est-ce que vous avez d'autres choses à rajouter sur tout ce qu'on a évoqué, sur la légitimité, la reconnaissance... C37 : Je réfléchis (sourire) silence. Là comme ça je vois pas.			
L215 à L217	c38 : Bon ben on va arrêter alors. Et bien je vous remercie beaucoup de votre collaboration. C38 : Mais je vous en prie. (Fin de l'entretien)			

Bibliographie

Dictionnaires

Alcaud, D., & Bouvet, L. (2010). *Dictionnaire de sciences politiques* (Dictionnai.). SIREY.

Le petit Robert. (2012). Paris: Dictionnaire le Robert.

Ethique

Beauvais, M. (2004). Des principes éthiques pour une philosophie de l'accompagnement. *Savoirs*, 6(3), 99.

Questionnement

Boutang, P.-A. (1988). Q comme question- L'abécédaire de Deleuze. France: Arte.

Diplôme

Duru-Bellat, M., & Tenret, É. (2009, July 8). L'emprise de la méritocratie scolaire : quelle légitimité ? *Revue Française de Sociologie*. Presses de Sciences Po.

Tenret, É. (2008, December 31). Chapitre 8. L'impact du diplôme sur la croyance en la méritocratie : l'apport des enquêtes internationales. *Pédagogies En Développement*. De Boeck Supérieur.

Tenret, É. (2010). Un diplôme récompensé à sa juste valeur ? La représentation des diplômes et de leur rendement dans une perspective comparative internationale. *Les Sciences de L'éducation - Pour l'Ère Nouvelle*, 43(2), 23

Zaffran, J. (2012). La confiance, le diplôme et l'employabilité. *Agora Débats/jeunesses*, 60(1), 35

Légitimité

Cannone, B. (2005). *Le sentiment d'imposture*. Paris: Calman-Lévy.

Planiol, M. (1908). Distinction du droit positif et du droit naturel. In *Traité élémentaire de droit civil* (1957th ed.). Paris: Librairie générale de droit et de jurisprudence.

Thomas, D. Saint. (1860). Somme théologique. *J. Carmagnolle. Draguignan*.

Tricot, J. (1959). LIVRE V. In *Aristote Ethique à Nicomaque*.

Troper, M. (2011). *La philosophie du droit* (Que sais-j.). Paris: Presses universitaires de France.

Weber, M. (2002). *Le savant et le politique*. Paris: Bibliothèques 10-18.

Hamon, S. (s, d.). » Droit et morale. Comment concevoir les rapports du droit et de la morale ? - PhiloLog. Récupéré le 09 mai 2014, from <http://www.philolog.fr/droit-et-morale/>

Reconnaissance

Dubet, F. (2007, September 30). 1. Injustices et reconnaissance. *TAP/Bibliothèque Du MAUSS*. La Découverte.

Haber, S. (2004). Hegel vu depuis la reconnaissance. *Revue Du MAUSS*, 23(1), 70.
doi:10.3917/rdm.023.0070

Honneth, A. (2004). La théorie de la reconnaissance: une esquisse. *Revue Du MAUSS*, 23(1), 133.

Pharo, P. (2007, September 30). 6. La valeur d'un homme. *TAP/Bibliothèque Du MAUSS*. La Découverte.

Renault, E. (2007). Reconnaissance et travail. *Travailler*, 18(2), 119

Ricoeur, P. (1990). *Soi-même comme un autre* (pp. 199–200). Paris: Editions du seuil.

Thévenot, L. (2007, September 30). 14. Reconnaissances : avec Paul Ricœur et Axel Honneth. *TAP/Bibliothèque Du MAUSS*. La Découverte.

Méthodologie

Dewey, J. (2004). Analyse d'un acte complet de pensée. In *Comment nous pensons (O. Decroly trad.)* (Edition or., pp. 165–185). Paris: Les empêcheurs de penser en rond.

Bardin, L. (1977). *L'analyse de contenu* (2013th ed.). Paris: Presses universitaires de France.

Imbert, G. (2010, August 31). L'entretien semi-directif : à la frontière de la santé publique et de l'anthropologie. *Recherche En Soins Infirmiers*. A.R.S.I.

Quivy, J Van Campenhoudt, V. (1997). L'entretien exploratoire. In *Manuel de recherche en sciences sociales* (p. 287). Paris: Dunod.

De Ketélé, J., & Roegiers, X. (2009). *Méthodologie du recueil d'informations*. De Boeck Université, Bruxelles. Bruxelles, Paris: De Boeck Editions.

Compétences

Bellier, S. (1999). La compétence. In P. Carré & P. Caspar (Eds.), *Traité des sciences et techniques de la formation*. Paris: Dunod.

Le Boterf, G. (1995). *De la compétence, essai sur un attracteur étrange*. Paris: Editions d'organisations.

Statut

Apec : définition

<http://www.legisocial.fr/definition-apec-association-pour-emploi-cadres.html>, Récupéré le 09 mai 2014

Faisant fonction d'interne définition

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=8814DFBB3890BFA0C67430499F7>
Récupéré le 4 juin 2014

Catégorie socioprofessionnelle cadre

http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=nomenclatures/pcs2003/n2_36.htm
Récupéré le 27 mai 2014

Varia

Albric, J. (1994). *Pratiques sociales et représentations*. Paris: Presses universitaires de France.

Dewey, J. (2003). I. La recherche du public. In *Le public et ses problèmes* (Edition or., pp. pp58–71). Pau/Tours/Paris: Publications de l'Université de Pau/Farrago/Léo Scheer.

Hadji, C. (1989). Conclusion générale : en réponse à quelques questions. In *L'évaluation, règles du jeu.. Des intentions aux outils* (pp. 177–184). Paris: ESF.

Maisonneuve, J. (2011). *La dynamique des groupes* (Que sais-j.). Paris: Presses universitaires de France.

Mialaret, G. (2011). *Les sciences de l'éducation* (Que sais-j.). Paris: Presses universitaires de France.

Rogers, C., & Richon, H. (2001). *L'approche centrée sur la personne*.

Vermersh, P. (1992). Formation expérientielle et formation organisée. In *La formation expérientielle des adultes* (pp. p.271–284). Paris: La documentation Française.

Table des matières

Remerciements	3
Introduction	5
I. La situation problématique	5
I.1. Le malaise initial	5
I.1.1. Contexte	5
I.1.2. Malaise	8
I.1.3. Nature de la relation	10
I.1.4. Questionnement de Deleuze	13
I.2. Approfondissement du sujet	14
I.2.1. Texte de Beauvais	15
I.2.2. Entretien exploratoire.....	16
I.2.3. Questionnement	19
II. Définition du problème.....	20
II.1. Termes et concepts	20
II.1.1. Légitimité.....	20
II.1.2. Reconnaissance.....	27
II.2. Problématique finale.....	34
III. Hypothèses	35
III.1. Deux hypothèses	35
III.1.1. Le diplôme permet de se sentir légitime ?.....	35
III.1.2. Quelle alternative à cette obtention de diplôme?	35
III.2. Méthodologie	35

III.2.1. Le choix du terrain (Annabelle, Beatrice, Caroline)	35
III.2.2. Choix du type d'enquête, le questionnaire.....	37
III.2.3. Choix des variables	40
IV. Expérimentation	41
IV.1. Déroulement de l'enquête.....	41
IV.1.1. Les problèmes pratiques du terrain : le lieu de travail, le téléphone.....	42
IV.1.2. Déroulement	42
IV.2. L'analyse de contenu	44
IV.2.1. Les règles, la méthode.....	44
IV.2.2. Analyse.....	48
IV.3. Interprétation	61
V. Discussion	65
V.1. Reconnu par qui ?.....	65
V.2. Quid du salaire ?.....	68
V.3. Les biais.....	70
V.4. La réponse aux « saines interrogations » et d'autres questionnements	71
Conclusion.....	72
Annexes	73
Bibliographie	133
Table des matières	136