



UFR Sciences de l'homme et de la société
Département des sciences de l'éducation

Master 2 INGENIERIE ET CONSEIL EN FORMATION

Mémoire

ACCOMPAGNEMENT DES APPRENTIS
INFIRMIERS DE BLOC OPERATOIRE DANS LE
PROCESSUS DE PROFESSIONNALISATION PAR
LES MAITRES D'APPRENTISSAGE

PIERRART Emilie

Numéro étudiant : 22413470

Directeur de mémoire : Mr Pierre CAJOT

Juin 2025

Attestation d'authenticité

Ce document rempli et signé par l'étudiant doit être inséré dans tous les mémoires après la page de garde.

Je, soussigné : (nom et prénom)PIERRART Emilie.....

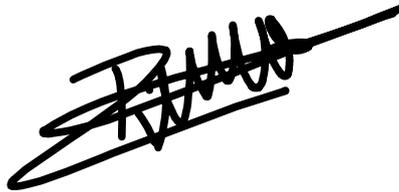
Etudiant(e) de : Master 2 INGENIERIE ET CONSEILS EN FORMATION 2024-2025

Etablissement : ...Université de Rouen Normandie.....

Certifie que le texte soumis ne comporte aucun passage ou schéma copié sans qu'il soit fait explicitement référence aux sources selon les normes de citation universitaires.

Fait à Lille le 15 mai 2025

Signature numérique de l'étudiant(e).



Tout plagiat réalisé par un étudiant constitue une fraude au sens du décret du 13 juillet 1992 relatif à la procédure disciplinaire dans les EPCSCP. La fraude par plagiat relève de la compétence de la section de discipline de l'Université. En général la sanction infligée aux étudiants qui fraudent par plagiat s'élève à un an d'exclusion de tout établissement d'enseignement supérieur.

Tout passage ou schéma copié sans qu'il soit fait explicitement référence aux sources, selon les normes de citation universitaires, sera considéré par le jury ou le correcteur comme plagié.

Remerciements

Tout d'abord, je tiens à remercier très sincèrement Monsieur Pierre Cajot, mon directeur de mémoire, pour son accompagnement, son écoute, sa disponibilité et la pertinence de ses remarques qui ont été d'une aide précieuse à chaque étape de mon travail. Votre expertise, votre rigueur méthodologique ainsi que vos encouragements constants ont grandement contribué à l'aboutissement de ce mémoire.

Ensuite je remercie Madame Savarieau, notre référente pédagogique, ainsi que toute l'équipe pédagogique du Master, pour leur accompagnement attentif tout au long de ce parcours.

Je tiens à remercier tous les maîtres d'apprentissage qui ont participé à cette recherche.

Je remercie également mes camarades de promotion et plus particulièrement Alice et Noémie, sans qui cette formation à distance n'aurait pas été la même. Merci à vous deux pour vos encouragements, votre bienveillance et vos sourires.

Puis je remercie ma directrice et tutrice de stage, Madame Laurence Meteyer, sans qui cette formation n'aurait pas été possible. Merci pour ta bienveillance, ton aide et la confiance que tu me portes chaque jour.

Merci à toute l'équipe de l'école d'IBODE de Lille : Chantal, Emeline, Marie Hélène, Hélène, Monsieur Christophe Debout, Monsieur Denis Cordonnier, Monsieur Raphael Coursier, ainsi qu'à Aurélie, responsable du CFA, pour leur aide et leur soutien.

Puis je tiens à remercier les petites fées qui m'ont soutenues tout au long de cette formation : Fanny, Julie, Patricia, Ségolène, Melissa, Martine. Merci d'être toujours là pour moi.

Je remercie bien évidemment mes sœurs, Sophie et Elise ainsi que Louis, Jeanne, Zélie et Jean, mes neveux et nièces, pour leur patience durant toute cette formation ainsi que pour leur aide. Vous êtes ce que j'ai de plus précieux.

Enfin je remercie ma maman de toujours croire en moi et de m'avoir transmis sa ténacité, ses valeurs et bien d'autres choses. Tu es un exemple pour moi.

Ce mémoire est dédié à mon étoile qui brille là-haut, mon papa, qui fut maître d'apprentissage pendant de longues années et qui me donne chaque jour la force d'entreprendre et d'aller plus loin. Merci pour tout.

Sommaire

Introduction.....	1
1. Cadre contextuel.....	2
1.1. Evolution de la formation d’infirmier de bloc opératoire.....	2
1.2. Une formation professionnelle universitaire.....	4
1.3. Les missions de l’IBODE.....	5
1.4. Le développement institutionnel de la formation par l’apprentissage en France.....	6
1.5. Les formations en santé par la voie de l’apprentissage : le cas de la formation IBODE.....	8
1.6. Les rôles, missions et compétences des maîtres d’apprentissage et tuteurs.....	11
1.7. Présentation de la mission et du terrain de stage.....	15
1.8. Synthèse du cadre contextuel.....	16
2. Cadre théorique.....	18
2.1. La professionnalisation.....	18
2.2. La compétence.....	26
2.3. L’accompagnement.....	33
3. De nos questionnements de départ à la question de recherche et aux hypothèses.....	45
4. La méthodologie de recherche.....	47
4.1. Définition de la population.....	48
4.2. Terrains de recherche.....	48
4.3. Captation de la population et déroulé de l’entretien.....	49
4.4. Traitement et analyse des données.....	51
5. Analyse thématique des résultats.....	57
5.1. La connaissance de la formation IBODE et du nouveau référentiel de compétences.....	59
5.2. Formations et compétences des maîtres d’apprentissage.....	63
5.3. L’analyse de pratique comme outil d’accompagnement dans le processus de professionnalisation.....	66
5.4. Pratiques des maîtres d’apprentissage pour favoriser l’autonomie des apprentis.....	67
5.5. Conditions d’accompagnements : Relation, adaptation et connaissance de l’apprenti.....	68
5.6. Les postures d’accompagnements des maîtres d’apprentissage.....	71
5.7. Collaboration entre formateurs, maître d’apprentissage et CFA.....	74
5.8. Ressenti des maîtres d’apprentissage sur la formation.....	75
6. Discussion et vérification des hypothèses.....	76
6.1. Vérification de la première hypothèse.....	76
6.2. Vérification de la deuxième hypothèse.....	77
6.3. Discussion des autres points de la recherche.....	79

7. Préconisations	82
8. Limites de la recherche	83
Conclusion	84
Bibliographie.....	86
Table des matières.....	91
Liste des acronymes	94
Liste des figures	95
Liste des annexes	96

Introduction

Les premières formes d'apprentissage apparaissent à la fin du Moyen Âge où les maîtres compagnons transmettent leur savoir-faire aux apprentis dans le cadre de corporations. En 1851, les contrats d'apprentissages sont créés et ce n'est qu'en 1919 que sont introduites des formations théoriques¹. Depuis, plusieurs réformes se sont succédées afin de développer et encadrer l'apprentissage. Dans le milieu de la santé, l'apprentissage apparaît en 1992 pour la formation infirmière mais reste encore trop peu développé à ce jour. Concernant la spécialité d'Infirmier de Bloc Opératoire (IBO), il est possible depuis 2022 de suivre cette formation par la voie de l'apprentissage. Cette spécialité a connu, depuis 1971, une évolution grandissante avec, en point d'orgue, une réingénierie de la formation en 2022². La formation est devenue universitaire, avec la délivrance d'un diplôme d'État et un grade Master. Nous dénombrons aujourd'hui, selon l'Ordre National des Infirmiers³, 6 338 Infirmiers de bloc opératoire diplômés d'Etat (IBODE).

IBODE de formation et œuvrant dans le domaine de la formation en tant que formatrice à l'Ecole d'Infirmier de Bloc Opératoire (EIBO) de Lille, nos missions consistent à développer des pédagogies propices aux apprenants mais aussi à accompagner des étudiants/apprentis en vue d'une meilleure intégration des connaissances théoriques et pratiques. Nous avons choisi d'axer ce mémoire de recherche sur la formation des IBODE par la voie de l'apprentissage et plus particulièrement sur l'accompagnement des apprentis par les maîtres d'apprentissage. En effet lors de cette rentrée, en 2024, l'école d'IBODE de Lille met en place la formation par la voie de l'apprentissage, et c'est dans ce lieu que s'effectuera notre mission de stage qui consistera, entre autres, à identifier les besoins et les attentes des maîtres d'apprentissage en matière d'accompagnement des apprentis IBODE.

Au départ de la recherche nous nous demandions comment les maîtres d'apprentissage accompagnaient les apprentis dans le processus de professionnalisation et d'acquisition de compétences puisque cette voie de formation était nouvelle. En étudiant le contexte de la recherche, grâce notamment à l'étude des textes législatifs de la formation IBODE et son universitarisation dans un contexte de réingénierie, de la voie de l'apprentissage au prisme des textes législatifs et de la fonction du maître d'apprentissage, nous avons constaté que nous avons des difficultés à faire la distinction entre la fonction de tuteur et celui de maître d'apprentissage et que nous avons peu d'éléments sur l'apprentissage dans la formation IBODE. Nous avons alors choisi d'explorer par la suite les concepts de professionnalisation, de compétence et d'accompagnement, qui nous ont permis

¹ Déjeans, J.-L. (s. d.). Il y a 1000 ans. AFDET 75. https://www.afdet75.org/il-y-a-1000-ans-_r_31.html

² Arrêté du 27 avril 2022 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'infirmier de bloc opératoire

³ Ordre National des Infirmiers. (2025, mars 10). <https://www.ordre-infirmiers.fr/l-ordre-national-des-infirmiers-publie-une-nouvelle-etude-sur-la-demographic-de-la-profession-et>

de définir notre problématique. Celle-ci nous amène alors à comprendre quelles sont les conditions développées par les maîtres d'apprentissage afin d'accompagner les apprentis IBODE dans leur processus de professionnalisation dans le cadre de la mise en place d'un nouveau référentiel.

Dans la première partie de ce mémoire, nous nous intéresserons au contexte de notre recherche. Puis, dans une deuxième partie, nous exposerons le cadre théorique qui nous permettra d'éclairer notre recherche du point de vue des auteurs. Nous avons décidé d'utiliser des synthèses concernant le cadre contextuel et les concepts qui nous permettront de ne pas perdre le fil de notre pensée tout au long de ces deux premières parties. Par la suite, nous présenteront notre problématique ainsi que nos hypothèses de travail. Nous détaillerons alors l'approche méthodologique que nous avons utilisé afin de mener à bien notre recherche sur le terrain. Pour finir, nous présenterons et analyserons les résultats de notre recherche grâce à une étude qualitative auprès des maîtres d'apprentissage. Nous en déduisons alors les préconisations et présenterons les limites de cette recherche.

1. Cadre contextuel

1.1. Evolution de la formation d'infirmier de bloc opératoire

La spécialité d'infirmier de bloc opératoire a commencé en 1971 avec une formation en 9 mois sanctionnée par un Certificat d'Aptitudes aux Fonctions d'Infirmiers de Salle d'Opération (CAFISO).

Les infirmières apprenaient les rôles de panseuse, de responsable de la gestion de la salle d'intervention et d'instrumentiste et assistaient le chirurgien directement sur le site opératoire. La formation comprenait, entre autres, des cours de bactériologie et d'hygiène hospitalière, des cours de techniques chirurgicales et des cours d'anesthésie.

Puis en 1992, la formation est passée à 10 mois avec l'obtention d'un diplôme d'Etat d'infirmier de bloc opératoire. La chirurgie et les technologies évoluant, la formation sera allongée en 2001 à 18 mois.

Depuis 10 ans, le métier a évolué considérablement. En 2014, il est possible d'obtenir le diplôme par la Validation des Acquis d'Expérience (VAE). En janvier 2015, un décret⁴ relatif aux actes infirmiers relevant de la compétence exclusive des infirmiers de bloc opératoire donne aux IBODE une exclusivité à effectuer certains actes au bloc opératoire sur protocole, en présence ou non du chirurgien, ce qui leur octroie des responsabilités et une reconnaissance de leurs pratiques.

⁴ Décret n° 2015-74 du 27 janvier 2015 relatif aux actes infirmiers relevant de la compétence exclusive des infirmiers de bloc opératoire

En janvier 2020, un arrêté⁵ modifie les conditions d'accès à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'infirmier de bloc. Il n'est désormais plus nécessaire de justifier de deux ans d'expérience en tant qu'infirmier pour accéder au concours d'entrée à l'école. Les infirmiers nouvellement diplômés peuvent donc poursuivre directement la spécialisation sans avoir d'expérience professionnelle.

Même si auparavant les niveaux d'expérience dans le milieu professionnel pouvaient varier, depuis quatre ans, le nombre d'années d'expérience professionnel avant l'entrée en formation, tout secteur confondu, a diminué.

Pour exemple, à l'école d'IBODE de Lille le nombre d'années était de 10 ans en moyenne en 2018, alors qu'il n'est plus que de 6 ans en 2024. De plus, la moyenne d'âge des étudiants a aussi diminué. A l'école d'IBODE de Lille la moyenne d'âge des élèves était de 34 ans en moyenne en 2018, alors qu'en 2024 elle baisse à 29 ans.

Enfin, l'arrêté⁶ du 27 avril 2022, concernant la réingénierie des études d'infirmier de bloc opératoire est promulgué délivrant un diplôme d'État sanctionné d'un Grade Master à l'issue de deux années de formation universitaire avec notamment l'ouverture de la formation par la voie de l'apprentissage. En effet la formation initiale d'Infirmier Diplômé d'Etat (IDE), dans le cadre du processus licence-master-doctorat (LMD), est devenue universitaire en 2009 et un grade Licence a été adossé au diplôme d'Etat en 2010. Il était donc dans l'ordre des choses que la spécialité IBODE soit universitarisée et qu'elle confère un grade Master.

Même si les compétences à acquérir sont sensiblement équivalentes à l'ancien référentiel, la formation passe d'une approche pédagogique par objectifs à une approche pédagogique par compétences. Nous avons, dès lors, une validation des compétences directes inscrites dans des blocs de compétences. Les premiers référentiels d'activités et de compétences ont fait leur apparition dans un arrêté en 2014 lors de l'instauration de la VAE et ont été modifiés en 2016 pour être enfin intégrés dans le texte de réingénierie de la formation en 2022.

La nouvelle formation comporte à ce jour un référentiel de 9 compétences, de 8 activités et d'une évaluation par compétences, le tout contenus dans 5 blocs de compétences. Elle intègre aujourd'hui, un stage d'assistance de chirurgie lié à la mise en œuvre des techniques complexes d'assistance de chirurgie, ainsi qu'un stage de recherche permettant aux étudiants IBODE de participer à une recherche principalement scientifique et d'en comprendre les différentes étapes.

La formation IBODE est une formation en alternance dans laquelle des périodes de formation théorique, dispensée au sein de l'école d'IBODE, alternent avec des périodes de formation pratique en stage. L'alternance se définit comme suit : 47 semaines de stages et 33 semaines de cours sur 2

⁵ Arrêté du 28 janvier 2020 modifiant l'arrêté du 22 octobre 2001 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'infirmier de bloc opératoire

⁶ Arrêté du 27 avril 2022 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'infirmier de bloc opératoire.

années universitaire. Concernant les stages, 26 semaines sont obligatoirement réalisées dans les secteurs suivants : « Hygiène, stérilisation, radiologie interventionnelle, Endoscopie, Chirurgie ostéo articulaire conventionnelle et ambulatoire, Chirurgie viscérale et vasculaire conventionnelle et ambulatoire (un minimum de 8 semaines est réalisé dans les deux derniers secteurs) », ainsi que 6 semaines d'assistance de chirurgie (stage sous la responsabilité d'un chirurgien), comme indiqué dans l'arrêté de formation de 2022⁷.

1.2. Une formation professionnelle universitaire

Comme nous l'avons vu auparavant, la formation IBODE est une formation professionnelle universitaire depuis 2022. Pour Lessard et Bourdoncle (2002), la formation professionnelle est « une formation qui prépare explicitement à l'exercice durable d'un travail organisé et reconnu » (p. 134).

Elle comporte trois dimensions :

- « le développement des compétences nécessaires à l'accomplissement de l'acte professionnel (savoir-faire) ;
- l'appropriation des connaissances qui fonde cet acte professionnel (savoirs) ;
- la socialisation, c'est-à-dire l'acquisition des valeurs et attitudes spécifiques au groupe professionnel (savoir-être) » (Lessard et Bourdoncle, 2002, p. 134).

Selon Bourdoncle (2007), « l'absorption d'institutions de formation professionnelle externe par l'université est un processus d'universitarisation de l'institution » et dans le même temps « un processus de professionnalisation de l'université » (p. 136). Lorsqu'il y a universitarisation d'une formation professionnelle, les établissements de formation qui existaient auparavant pour enseigner un métier ou un domaine spécifique disparaissent ou se transforment pour s'intégrer dans le système universitaire classique. Les connaissances et compétences professionnelles ne se contentent plus d'être transmises, elles sont également « créées et accumulées selon les règles particulières de l'université » (Bourdoncle, 2007, p. 138), ce qui inclut notamment l'activité de recherche. Enfin, les formateurs, qui étaient initialement des professionnels du secteur, sont maintenant considérés comme des enseignants-chercheurs, un statut qui demande l'obtention d'un doctorat pour y accéder. En résumé, l'universitarisation implique une intégration des savoirs professionnels dans l'université, une évolution des institutions de formation et une redéfinition du statut des formateurs, qui doivent désormais être à la fois enseignants et chercheurs.

Concernant l'intégration des enseignants-chercheurs dans les formations paramédicales, Le Bouler et al. (2024), nous apprennent qu'ils jouent un rôle clé dans l'universitarisation de ces formations,

⁷ Annexe III. Arrêté du 27 avril 2022 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'infirmier de bloc opératoire

« engendrant des changements significatifs en termes de contenus dans les contenus, les méthodes d'enseignement et d'évaluation » (p. 15). Ils apportent, de même, une expertise académique qui vient approfondir le contenu des enseignements, favorise l'apprentissage basé sur la recherche et développe chez les étudiants, des compétences théoriques et pratiques, les préparant ainsi aux défis professionnels. Ils apportent également des méthodes pédagogiques innovantes, comme la simulation et l'utilisation des outils numériques, et transmettent leur expertise en évaluation académique aux équipes pédagogiques.

L'universitarisation de la formation IBODE, amène à ce que les universités jouent un rôle actif dans la formation en donnant un cadre dans lequel cette formation doit s'effectuer, en contrôlant le contenu et le déroulement de certains enseignements. Selon l'arrêté du 27 avril 2022, une convention tripartite est signée entre école, université et conseil régional. La formation conduisant au diplôme est assurée par une école et non par l'université et le diplôme sera quant à lui délivré par l'université partenaire.

Les représentants de l'université sont présents lors des jurys d'admissibilité et d'admission à la formation, ainsi qu'aux jurys semestriels et au jury final pour la délivrance du diplôme d'État. Le sujet de mémoire de recherche est également validé par le référent universitaire de l'unité d'enseignement recherche.

L'universitarisation permet également, une mutualisation de certains enseignements avec d'autres formations en santé médicale ou paramédicale.

Elle propose aussi la possibilité pour les IBODE de s'engager par la suite dans un doctorat et notamment dans la recherche en sciences infirmières, qui actuellement est encore trop peu développée. Boissart et al. (2024) confirment que l'un des enjeux de l'universitarisation est « l'enrichissement de la pratique professionnelle grâce à la recherche, donc à l'utilisation, la production et la diffusion des données probantes » (p. 58). De plus, veiller à ce que la recherche en sciences infirmières soit menée au sein de l'université ou en collaboration avec celle-ci « constitue un levier d'adaptation des pratiques aux évolutions du système de santé » (Boissart et al., 2024, p. 59).

1.3. Les missions de l'IBODE

Comme nous avons pu le voir précédemment, la spécialisation a subi beaucoup de changements au fil des années. En 1971, les infirmiers de bloc opératoire avaient le rôle de panseurs. Ils étaient responsables de la gestion de la salle d'intervention et d'instrumentistes. Ils assistaient le chirurgien directement sur le site opératoire. Puis, les techniques chirurgicales et les technologies se développant, l'infirmier de bloc opératoire devient aussi aide-opératoire et ses compétences se voient

de même évoluer. Suite à une réingénierie de formation, l'IBODE, en 2001⁸, est capable d'assumer trois rôles : circulant, instrumentiste et aide-opérateur. Il prend en compte la gestion des risques liée à son activité et à son environnement et il possède un savoir-faire professionnel qui lui permet de définir clairement son identité professionnelle. En 2015 sont intégrées des compétences d'assistance de chirurgie avec des actes exclusifs réservés aux IBODE comme les sutures cutanées, l'installation chirurgicale des patients ou encore l'aide au chirurgien d'actes complexes comme les sutures de vaisseaux profonds ou encore les réductions de fractures.

Aujourd'hui, l'IBODE est indispensable au fonctionnement exigeant du bloc opératoire. Il peut exercer sa fonction au sein du bloc opératoire et dans d'autres secteurs associés (stérilisation, endoscopie, etc.).

Tout d'abord, en pré opératoire, il prépare l'environnement opératoire en tenant compte de la gestion des risques encourus par le patient qu'il accueille pour le début de prise en soin du patient.

En peropératoire il exerce trois rôles, celui de circulant, celui d'instrumentiste ou celui d'assistant de chirurgie et d'aide opératoire. En tant que circulant, il fait le lien entre la zone stérile et la zone non stérile pendant l'intervention garantissant la sécurité et la fluidité de l'intervention.

En tant qu'instrumentiste, il doit connaître, entre autres, les dispositifs médicaux, les temps opératoires et faire preuve d'anticipation. Puis en tant qu'assistant de chirurgie, il aide le chirurgien durant l'intervention chirurgicale, ce qui demande une excellente connaissance de l'anatomie et des techniques chirurgicales mais aussi une capacité à réagir rapidement en cas d'urgence.

Enfin en post opératoire, il assure la surveillance du patient et prévient les risques pouvant survenir après une intervention et s'assure de son transfert en salle de soins post interventionnelle.

Il travaille, en permanence, en étroite collaboration avec les chirurgiens mais aussi avec les anesthésistes, les infirmiers anesthésistes ou encore les aides-soignants, ce qui exige une aptitude avancée en communication, primordiale à la prise en soins de l'opéré.

Il est alors garant au sein du bloc de l'organisation de sa salle d'intervention, de la sécurité du patient et du respect des règles d'hygiène et d'asepsie, indispensables à la prise en soins efficiente du patient.

Après avoir présenté la fonction d'IBODE et son évolution, nous allons maintenant nous intéresser à la formation par l'apprentissage en commençant par son développement en France.

1.4. Le développement institutionnel de la formation par l'apprentissage en France

Selon le code du travail, l'apprentissage, « concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il contribue à l'insertion professionnelle ». De même :

⁸ Arrêté du 22 octobre 2001 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'infirmier de bloc opératoire

Il a pour objet de donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. ⁹

C'est une formation en alternance qui repose sur un temps de formation en organisme de formation et un temps de formation en entreprise.

Même si des formes d'apprentissage apparaissent dès le moyen âge, l'Institut National de la statistique et des études économiques (Insee) en 2009¹⁰, nous indique que l'apprentissage a été créé en France dans les années 20 et a connu régulièrement des aménagements législatifs. Nous pouvons noter, en premier lieu, la loi du 16 juillet 1971 qui va réglementer la formation professionnelle avec un contrat de travail et va fonder les Centres de Formation d'Apprentis (CFA).

En 1987, avec la loi Séguin, l'apprentissage est ouvert à tous les diplômés supérieurs au Certificat d'Aptitude Professionnel (CAP), et est reconnue comme une filière de formation professionnelle initiale. Puis en 1993, avec la loi quinquennale, les régions se voient attribuer les compétences en matière d'apprentissage et des incitations financières plus fortes vont être mises en place afin de favoriser l'embauche des apprentis. Plusieurs lois vont se succéder, notamment celle du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et améliorer le statut des apprentis ou encore les aides aux employeurs.

Selon l'opérateur de compétence (OPCO) inter-industriel (2023), la dernière réforme de l'apprentissage portant sur la liberté de choisir son avenir, en septembre 2018, comporte plusieurs changements avec notamment la limite d'âge, pour accéder à l'apprentissage, qui est aujourd'hui de 29 ans révolus alors qu'elle était de 25 ans auparavant. Nous y retrouvons aussi la durée minimale du contrat abaissée à 6 mois (contre 1 an précédemment), une rémunération qui est revalorisée ou encore des assouplissements dans la durée de temps de travail. Une aide unique est également prévue pour les entreprises qui embauchent des apprentis.

A ce jour, comme mentionné sur le portail de l'alternance du ministère du travail et de l'emploi¹¹, l'âge maximal de signature d'un contrat d'apprentissage ainsi que la durée minimale du contrat ne changent pas. Toute entreprise du secteur privé et du secteur public non industriel et commercial, peut conclure un contrat d'apprentissage. Le diplôme préparé doit être enregistré au Répertoire National des certifications professionnelles (RNCP). Le coût de la formation est pris en charge par l'OPCO pour les entreprises privées et par l'Association Nationale pour la Formation permanente du

⁹ Article L6211-1—Code du travail—Légifrance. (s. d.).

¹⁰ L'apprentissage, entre formation et insertion professionnelles – Formations et emploi | Insee. (2009).

¹¹ Je suis alternant. (s. d.). Portail de l'Alternance. <https://alternance.emploi.gouv.fr/je-suis-alternant>

personnel Hospitalier (ANFH) pour le public et est donc sans charge pour l'apprenti. En période de formation en entreprise, il est sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage qui veille à l'attribution des compétences pour l'obtention du diplôme visé. Il reçoit une rémunération en fonction de son âge et de l'année d'exécution du contrat qui s'élève au minimum à 27 % du Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic). Enfin, il peut rompre son contrat dans une période de 45 jours après le commencement de celui-ci, au-delà il peut être rompu selon les conditions fixées par le code du travail.

Le gouvernement, début 2024, met l'accent sur l'importance et le développement de l'apprentissage comme le déclare le Ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion :

Année après année, le développement de l'alternance fait ses preuves, légitimant plus que jamais l'objectif d'un million d'apprentis par an. L'apprentissage constitue une véritable voie d'excellence. Grâce au maintien de cette aide, nous permettons à de nombreux jeunes d'y accéder, et aux entreprises de les recruter et de participer à leurs formations (Dussopt, 2024).

Selon les derniers chiffres de la Direction de l'Animation de Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES)¹², concernant les contrats d'apprentissage, à la fin décembre 2024, 1 042 500 personnes bénéficiaient d'un contrat d'apprentissage, avec un effectif en hausse de 2,6 % par rapport à décembre 2023 (1 016 100 apprentis), et une hausse de 2,7 % pour les formations de l'enseignement supérieur. Cela montre un engouement pour la formation par la voie de l'apprentissage tous secteurs confondus. Il semble alors pertinent d'aller explorer plus particulièrement la voie de l'apprentissage dans les formations en santé et notamment dans la formation IBODE.

1.5. Les formations en santé par la voie de l'apprentissage : le cas de la formation IBODE

Il nous semble maintenant pertinent d'explorer plus particulièrement la voie de l'apprentissage dans les formations en santé et notamment dans la formation IBODE. En effet cela présente un intérêt majeur pour notre recherche et va nous permettre de mieux comprendre le fonctionnement de l'apprentissage pour les apprentis IBODE et de comprendre les différences qui peuvent exister avec les étudiants en formation continue.

¹² Contrats d'apprentissage | Politique de l'emploi. (2025). <https://poem.travail-emploi.gouv.fr/synthese/contrats-d-apprentissage>

1.5.1. L'apprentissage dans les métiers de la santé

Les métiers de la santé font bel et bien parti des métiers en tension. Pour preuve, selon la DARES en 2022¹³ le métier d'infirmier faisait partie des 10 métiers en tension (représentant 87 % de l'emploi). En effet depuis quelques années et surtout après la période de la Covid-19, nous notons une diminution des effectifs. Cela se confirme encore en 2024 puisque selon l'Enquête BMO (Besoins en Main-d'Œuvre)¹⁴ de France Travail, le métier d'infirmier figure parmi ceux qui recrutent le plus. Selon le rapport d'activité en 2019 de l'OPCO Santé¹⁵, le fait que les contrats d'apprentissage concernent les métiers en tension peut être une solution de réponse à ces tensions. Nous y apprenons également que cette voie est encore peu développée dans les métiers de la santé notamment parce que les référentiels de formations ne sont pas réellement adaptés à ce dispositif. En 2022, dans un nouveau rapport de l'OPCO Santé¹⁶, nous apprenons que 17523 contrats d'alternance ont été signés contre 3200 en 2019. La hausse est alors significative mais l'apprentissage reste encore trop peu développé au vu des tensions des métiers de la santé.

Dans son article portant sur les différentes voies de l'apprentissage, Blanchard (2016) confirme, que l'appareil de formation de santé n'a pas adopté « la culture de l'apprentissage ». En effet, il existe déjà plusieurs voies de formation : par la formation initiale, continue ou encore VAE et cela vient complexifier l'accès à la formation du point de vue du grand public.

Concernant l'accès à la formation, l'apprenti n'a pas d'épreuve d'admissibilité s'il a déjà été sélectionné après un entretien avec un employeur et a signé un contrat d'alternance. Il doit à la suite solliciter une inscription auprès d'une école, et le directeur de l'école concernée procèdera à son admission en fonction d'un dossier ¹⁷. Mais il est aussi possible d'accéder à la formation par les épreuves de sélection et de signer un contrat d'apprentissage en cours de formation.

Choucraallah et Souranonh (2021), concernant les principes de l'apprentissage en alternance chez les aides-soignants, nous précisent que lorsqu'une formation se déroule en apprentissage, le CFA coordonne la formation entre l'établissement employeur et l'établissement de formation. Il y a ici un contrat tripartite entre l'apprenti, le CFA et l'employeur. Les auteurs déclinent les obligations de chacun. D'abord, l'employeur doit s'engager à favoriser l'insertion dans l'entreprise de l'apprenti en lui donnant les moyens nécessaires de pouvoir exécuter des tâches afin d'acquérir des compétences. Il s'engage aussi à désigner un maître d'apprentissage, à qui il libère du temps afin d'exercer sa

¹³ Les tensions sur le marché du travail en 2022 | DARES. (s. d.)

¹⁴ France Travail BMO 2024. (2024).

¹⁵ Nous répondons aux tensions de recrutement du secteur grâce à l'alternance. (2019).

¹⁶ La progression de l'alternance dans notre périmètre. (2022).

¹⁷ Art. 16, Arrêté du 27 avril 2022 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'infirmier de bloc opératoire

mission d'accompagnement. Il doit enfin garantir le respect du code du travail (rémunération des heures supplémentaires, congés...).

Ensuite, l'apprenti, quant à lui, doit suivre la formation et respecter la durée du contrat de travail et les horaires fixés par l'employeur et l'établissement de formation. Il a un statut de salarié et lorsqu'il n'est pas à l'école ni en stage il doit se mettre à disposition de son employeur.

Enfin, le CFA (en lien avec l'institut de formation) doit, entre autres, assurer la gestion de tout ce qui touche à la réglementation du travail et ce qui touche à la rémunération de l'apprenti et des aides octroyées aux employeurs. Il organise de même la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage. Il évalue les compétences acquises par les apprentis et enfin il est garant du suivi pédagogique de l'apprenti en s'appuyant sur les équipes pédagogiques.

1.5.2. L'apprentissage dans le cas de la formation IBODE

Pour la formation IBODE, les apprentis peuvent effectuer, selon l'arrêté de 2022¹⁸, la formation sur une durée maximale de trois ans. Il est organisé une alternance entre plusieurs périodes d'activité professionnelle réalisées hors temps de formation chez l'employeur ayant conclu le contrat d'apprentissage, des périodes de formation à l'école ainsi qu'en milieu professionnel. L'apprenti peut être mis à disposition d'un autre employeur si les spécialités obligatoires présentées plus tôt n'y sont pas exercées.

Il est à noter que, pour qu'un lieu de stage soit agréé, la présence d'au moins un IBODE dans le bloc opératoire est requise. En effet les apprentis/étudiants, ne peuvent faire certains actes qu'en présence d'un IBODE.¹⁹

En somme, à la différence des étudiants en formation continue qui peuvent effectuer, au maximum, 23 semaines de stage chez leur employeur (en ne revenant pas dans le secteur interventionnel dans lequel ils travaillaient antérieurement), les apprentis effectuent tous leurs stages chez leur employeur si les conditions citées ci-dessus sont respectées. Ils bénéficieront, durant les stages, de l'accompagnement d'un maître d'apprentissage, appelé maître de stage pour les étudiants, pendant toute la formation qui pourra désigner un tuteur responsable de l'encadrement de l'apprenti.

La seule expérience publiée à ce jour concernant l'apprentissage pour les IBODE vient de l'école d'IBODE de Toulouse. Cames et ses co-auteurs (2023), effectuent un premier bilan du premier semestre effectué par des apprentis. Elle relate une réelle opportunité pour les apprentis qui vont bénéficier de la gratuité des frais de formation, d'une aide financière mensuelle et d'un accompagnement par un maître d'apprentissage tout au long de la formation leur permettant

¹⁸ Arrêté du 27 avril 2022 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'infirmier de bloc opératoire

¹⁹ Article R4311-11-2—Code de la santé publique—Légifrance. (s. d.).

d'acquérir les compétences requises pour devenir IBODE. Pour elle, cette voie permet aussi de favoriser une embauche à l'issue de la formation. Même si ce bilan est fait précocement, elle perçoit un lien renforcé entre les employeurs et l'école, mais aussi une réelle capacité d'adaptation chez les apprentis.

En interrogeant les différentes écoles d'IBODE, environ 75 apprentis sont recensés depuis 2022. (cf Annexe 1). Moins de la moitié des apprentis sortaient d'un Institut de Formation en Soins Infirmiers (IFSI) et étaient donc en continuité d'études. Les autres avaient une expérience de 1 à 9 ans au sein d'un bloc opératoire avant l'entrée en formation. Il y a un accompagnement d'apprentis sans et avec expérience de bloc opératoire par les maîtres d'apprentissage.

Nous notons aussi que depuis la mise en place de l'apprentissage, aucune étude d'impact sur l'embauche des apprentis à l'issue de la formation ou encore sur l'efficacité de cette voie concernant la professionnalisation des apprentis n'a été publiée.

De même, nous ne retrouvons que peu d'informations sur la formation par la voie d'apprentissage dans l'arrêté de formation notamment sur la formation et la qualification du maître d'apprentissage. Nous devons alors nous tourner vers le code du travail pour y trouver des réponses.

1.6. Les rôles, missions et compétences des maîtres d'apprentissage et tuteurs

Dans le code du travail, le maître d'apprentissage est « la personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur »²⁰.

Pour Olivier (2024), « exercer la fonction de maître d'apprentissage constitue un pas de côté par rapport à l'exercice du métier » (p.122). Il s'agit « d'exercer son activité professionnelle » tout en accompagnant un apprenti dans « l'apprentissage de son métier » (Olivier, 2024, p. 122).

Le ministère du travail et de l'emploi, sur le portail de l'alternance²¹ donne le cadre du statut et des missions du maître d'apprentissage. En relation avec le CFA et l'équipe pédagogique, il a pour mission de contribuer à l'acquisition des compétences nécessaires afin d'obtenir un diplôme.

Il peut être le chef d'entreprise ou un salarié de l'entreprise. Il est, de même, notifié qu'il doit avoir la compétence professionnelle requise pour former l'apprenti dont il est responsable. Il est aussi mentionné que les compétences professionnelles nécessaires sont fixées par convention ou accord collectif de branche. Si elles ne le sont pas, le maître d'apprentissage doit être titulaire d'un diplôme ou d'un titre qui relève du même domaine professionnel et d'un niveau au moins équivalent à celui visé par l'apprenti ou de deux ans d'activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée. Dans la situation des IBODE, il faut que ce soit un IBODE qui ait au moins une année d'expérience,

²⁰ Article L6223-5—Code du travail—Légifrance.

²¹ Choisir un tuteur ou un maître d'apprentissage. (s. d.). Portail de l'Alternance.

mais il pourrait aussi être un cadre de santé IBODE ayant travaillé dans un bloc opératoire. Il n'y a pas littéralement de précision sur le statut réel du maître d'apprentissage.

A l'école d'IBODE de Lille nous avons défini, en accord avec le CFA, qu'il était nécessaire que le maître d'apprentissage soit IBODE avec au moins 1 an d'expérience.

Concernant la formation du maître d'apprentissage, le code du travail précise²² que l'employeur doit veiller à ce qu'il bénéficie de formation pour lui permettre d'exercer sa mission et de suivre l'évolution du diplôme visé par l'apprenti. Mais de quelle formation s'agit-il ? une formation de tuteur ? ou une formation spécifique de maître d'apprentissage ?

Selon l'OPCO Santé²³, la formation du tuteur ou maître d'apprentissage est obligatoire pour les structures relevant du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif, sauf si le tuteur possède déjà les compétences requises. Cela inclut les situations suivantes : « exercice antérieur de la fonction de maître d'apprentissage ou de tuteur, exercice d'une fonction de formateur interne, être titulaire d'une certification de tuteur ou maître d'apprentissage inscrite au RNCP ou au répertoire spécifique ». La formation doit se réaliser dans le premier trimestre du contrat.

Depuis 2018, il existe une certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur. Les professionnels pouvant obtenir cette certification doivent justifier :

- D'avoir accompagné un apprenti ou un alternant sur la durée totale de son parcours, et dont la fin de l'accompagnement ne doit pas être antérieure à plus de cinq ans au jour du dépôt du dossier ;
- D'une formation de maître d'apprentissage/tuteur en lien avec un référentiel de compétences détaillé par le ministère du travail²⁴.

Ce référentiel comporte trois domaines de compétences qui sont les suivants et que nous retrouvons dans l'Article 3. Ils portent sur l'accueil et l'intégration de l'apprenti, l'accompagnement au développement des apprentissages et à l'autonomie professionnelle et à la participation de la transmission des savoir-faire ainsi que l'évaluation des apprentissages.

Dans chaque domaine de compétence se trouve des compétences professionnelles²⁵. Elles sont au nombre de neuf et sont répertoriées dans le tableau qui suit.

²² Article L6223-8—Code du travail—Légifrance.

²³ Le tutorat. (s. d.).<https://www.opco-sante.fr/le-tutorat>

²⁴ Arrêté du 7 décembre 2021 portant révision de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur

²⁵ Referentiel_de_competences_matu.pdf.

DC	Domaines de compétences	N° Fiche CP	Compétences professionnelles
1	Accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant	1	Préparer l'arrivée de l'apprenti/alternant dans l'entreprise
		2	Accueillir l'apprenti/alternant à son arrivée dans l'entreprise
		3	Faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant durant la période d'essai
2	Accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle	4	Suivre le parcours avec le centre de formation
		5	Organiser le parcours au sein de l'entreprise
		6	Accompagner l'apprenti/alternant dans son parcours d'apprentissage
3	Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages	7	S'appuyer sur des situations de travail pour développer l'apprentissage
		8	Guider la réflexion de l'apprenti/alternant sur ses activités professionnelles et d'apprentissages
		9	Evaluer les acquis des apprentissages en situation de travail

Figure 1 : Vue synoptique du référentiel de compétences pour la certification des maîtres d'apprentissage/tuteurs (Référentiel de compétences matu, 2021, p.5)

Dès lors que, d'après le code du travail²⁶, le maître d'apprentissage exerce la fonction de tuteur, il nous paraît important d'explorer la formation des tuteurs de stage. La seule formation légiférée est celle de tuteur de stage dans le milieu de la santé.

En effet, Menaut (2013) stipule que depuis 2009 et la réingénierie de la formation infirmière, il y a « une reconnaissance des lieux de stage comme espace de formation qualifiante et non plus comme de simples lieux d'application » (p.13). Il y a eu à cette occasion une mise en place d'un tutorat organisé, marque d'une reconnaissance des formateurs de terrain qui n'existait pas auparavant.

Suite à cette réforme, une instruction du ministère de la santé²⁷ présente un cahier des charges national pour la formation des tuteurs de stage paramédicaux. Les changements de modalités d'encadrement en stage, où « l'encadrement par des pairs est considéré comme essentiel » et afin de « garantir aux étudiants, un accompagnement en stage de qualité » (Légifrance, 2016, p. 2), il est nécessaire de professionnaliser les tuteurs de stage et de leur fournir une formation adéquate. Il y est désormais

²⁶ Article L6223-5—Code du travail—Légifrance.

²⁷ INSTRUCTION N° DGOS/RH1/2016/330 du 4 novembre 2016 relative à la formation des tuteurs de stages paramédicaux—Légifrance.

mentionné que les structures doivent s’inscrire dans une politique de formation pour les tuteurs, basée sur ce cahier des charges. Celui-ci concerne tous les participants à l’encadrement paramédical, « quels que soient leur profession et leur lieu d’exercice » (Légifrance, 2016, p. 3). Nous y retrouvons des rappels sur les critères d’un stage professionnalisant et qualifiant, les missions et rôles des différents acteurs, les prérequis nécessaires à la mission du tuteur de stage, avec quatre compétences requises. Il y est aussi notifié le contenu de la formation avec les objectifs visés de celle-ci, les éléments de contenu et de moyens pédagogiques. La formation a une durée minimale de quatre jours. Il nous semble pertinent de développer les capacités et les compétences requises pour exercer la fonction de tuteur de stage.

Concernant ses capacités, il est notamment demandé au maître de stage ou à l’établissement qui accueille des stagiaires de vérifier si le tuteur a une « aptitude à l’exercice d’une responsabilité tutorale transversale dans le cadre de sa pratique professionnelle », une « appétence à l’encadrement des étudiants en stage », une « connaissance des référentiels métiers » et enfin une « capacité d’évaluation » (Légifrance, 2016, p. 6).

En ce qui concerne les compétences requises pour le tuteur de stage, elles sont au nombre de 4 : les compétences sociales et relationnelles, les compétences pédagogiques, les compétences réflexives et les compétences organisationnelles. Elles sont détaillées dans le tableau ci-dessous.

C1 : Compétences sociales et relationnelles	Créer une relation pédagogique avec l’étudiant Développer le processus d’intégration en milieu professionnel en s’appuyant sur des situations de travail en collaboration avec les autres professionnels Accompagner l’étudiant dans un climat de confiance et bienveillant Impliquer les professionnels de proximité Aider à la construction d’une identité professionnelle
C2 : Compétences pédagogiques	S’inscrire dans une démarche pédagogique Adapter les méthodes pédagogiques aux situations de travail et d’apprentissage Adapter les méthodes pédagogiques au niveau d’apprentissage et aux objectifs de l’étudiant Co-élaborer avec l’étudiant un projet de stage Mobiliser les connaissances et l’expérience pour faciliter l’apprentissage et le transfert
C3 : compétences réflexives	Elaborer une réflexion sur le sens des activités professionnelles et dans un environnement en pluridisciplinarité Faire évoluer sa pratique professionnelle dans le cadre du tutorat Analyser et faire analyser les pratiques professionnelles et les situations de soins
C4 : Compétences organisationnelles	Coordonner les activités et ressources du lieu de stage en fonction des objectifs définis Collaborer avec les autres professionnels et les formateurs des centres de formation Planifier les étapes charnières du stage (entretien d’accueil, bilan de stage...)

Figure 2 : Pré-requis nécessaires à la mission de tuteur de stage (INSTRUCTION N° DGOS/RH1/2016/330 du 4 novembre 2016 relative à la formation des tuteurs de stages paramédicaux 2017, p.6)

En effectuant une comparaison entre les compétences nécessaires pour exercer une fonction tutorale et celles pour être maître d'apprentissage, nous notons qu'il y a en grande partie des similitudes. Les maîtres de stage doivent posséder des connaissances supplémentaires sur le fonctionnement de l'alternance, sur les règles et procédures d'accueil d'un salarié en entreprise ou encore, collaborer avec le CFA partenaire en plus du centre de formation. Ils doivent être capable de considérer l'apprenti comme un salarié à part entière.

1.7. Présentation de la mission et du terrain de stage

Notre mission de stage dans le cadre du Master 2 Ingénierie et conseil en formation, en collaboration avec la directrice de l'école d'IBODE de Lille, de l'équipe pédagogique et notre CFA partenaire, est de contribuer au développement et à l'amélioration de la formation par la voie de l'apprentissage. Plus précisément, nous sommes amenés à piloter et réguler la mise en place de la formation en apprentissage et notamment d'identifier les besoins et les attentes des maîtres d'apprentissage vis-à-vis de l'encadrement des apprentis IBODE. Notre mission de stage s'effectue sur notre lieu de travail, c'est-à-dire l'école d'IBODE de Lille. Notre école a été créée en 1991 sous une forme associative, loi 1901. Nous sommes sous tutelle pédagogique et réglementaire de l'Agence Régionale de la Santé (ARS), de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) des Hauts de France et du Ministère des Etudes supérieures. De plus, notre école a obtenu un agrément, depuis décembre 2020, par le Conseil Régional des Hauts de France, pour une capacité d'accueil de 55 places.

Nous y proposons de la formation post-initiale visant à obtenir le Diplôme d'Etat d'Infirmier de bloc Opérateur (DEIBO), de la formation continue pour les IBODE, les IDE et les aides-soignants exerçant au bloc opératoire et désirant perfectionner leur formation. Nous effectuons aussi l'accompagnement à la VAE.

Depuis la rentrée de septembre, l'école propose la formation par la voie de l'apprentissage. Nous avons déjà une apprentie mais avons aussi 2 étudiantes, financées actuellement par la région, qui sont en recherche pour trouver un employeur pour un contrat d'apprentissage.

Il existe 23 écoles en France métropolitaine et 2 dans les Départements et Régions d'Outre-Mer et Collectivités d'Outre-Mer (DROM-COM), elle est la seule école privée de France. Ces écoles sont nos terrains de recherche pour nos enquêtes.

1.8. Synthèse du cadre contextuel

Au tout début de ce travail, nous nous étions posé la question suivante : dans le cadre de la mise en place de la formation IBODE par la voie de l'apprentissage, comment accompagner les maîtres d'apprentissage dans le processus de professionnalisation des apprentis ? Ce questionnement était en lien avec notre mission de stage. Et puis nous nous sommes redirigés vers l'accompagnement des apprentis dans le processus de professionnalisation et d'acquisition de compétences par les maîtres d'apprentissage, qui nous semblait plus pertinent et qui nous aidera par la suite, pour notre mission de stage. En effet, nous pensons que pour accompagner les maîtres d'apprentissage nous avons besoin de savoir comment eux-mêmes accompagnent les apprentis et à terme analyser leurs besoins.

Nous avons alors entrepris de contextualiser la formation d'IBODE en apprentissage afin d'en comprendre les principes et les buts, ainsi que la définition de la fonction de maître d'apprentissage et les compétences nécessaires à cette fonction dans ce type de parcours de formation.

L'exploration de ce contexte autour de l'apprentissage et de la formation IBODE nous a permis de retracer l'évolution de la fonction de l'IBODE et de la formation conduisant aujourd'hui à proposer une formation professionnelle universitaire en alternance. Après la réingénierie de la formation le 27 avril 2022²⁸, plusieurs changements ou innovations ont été apportés à ce parcours de formation. D'abord, la formation est passée d'une approche par objectifs à une approche par compétences ce qui nécessite une appropriation de cette approche par les formateurs mais également par les accompagnants en milieu professionnel. Ensuite la formation étant devenue universitaire avec un diplôme d'Etat sanctionné d'un grade Master, amenant ainsi un enrichissement de la formation par la recherche, les instituts ont dû apprendre à collaborer avec les universités et à intégrer dans la formation des enseignants chercheurs (Bourdoncle, 2007). Enfin, la formation par la voie de l'apprentissage a été possible de par cette réingénierie.

Cette voie d'accès à la formation, certes nouvelle dans la formation IBODE, est présente depuis plusieurs années mais encore peu développée dans les métiers en santé en général (Blanchard, 2016), alors qu'elle est une des priorités pour le gouvernement depuis ces dernières années, qui met l'accent sur son importance et son développement (Dussopt, 2024). L'apprentissage, selon le code du travail, « concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il contribue à l'insertion professionnelle ».²⁹

C'est une formation en alternance qui repose sur un temps de formation en institut et un temps en entreprise. Dans cette voie, les apprentis, à la différence des étudiants en formation continue, sont considérés comme des apprenants mais aussi comme des salariés d'une structure, et seront

²⁸ Arrêté du 27 avril 2022 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'infirmier de bloc opératoire.

²⁹ Article L6211-1—Code du travail—Légifrance. (s. d.).

accompagnés, durant les périodes en milieu professionnel, par un maître d'apprentissage sur toute la durée de leur formation (Choucrallah et Souranoh,2021).

Nous nous sommes alors demandés si cela pouvait avoir des conséquences sur la professionnalisation et sur l'acquisition des compétences des apprentis par rapport aux autres étudiants. Ensuite, nous avons cherché à comprendre ce qu'était un maître d'apprentissage en interrogeant les textes législatifs et les différents organismes de formation. Nous savons maintenant qui peut exercer cette fonction dans les blocs opératoires³⁰ et qu'il est obligatoire pour les employeurs de s'assurer que l'accompagnant soit formé, mais ne savons pas quel type de formation il doit suivre³¹.

Nous avons alors cherché les différentes formations disponibles et mis en lumière celles-ci, ainsi que les différentes compétences nécessaires pour les tuteurs et maîtres d'apprentissage, grâce à une instruction de 2016³² et un référentiel de compétences en vue d'une certification pour les maîtres d'apprentissage³³. Même si les compétences sont sensiblement les mêmes aux deux fonctions, nous notons des compétences supplémentaires de type managériale pour les maîtres d'apprentissage. À ce stade nous ne savons si les maîtres d'apprentissage ont tous reçu une formation et si c'est le cas nous ignorons lesquelles. En effet les retours sur l'apprentissage dans la formation IBODE ne sont pas nombreux, voir même inexistant, certainement dû au fait que cela soit très récent.

Cependant nous rencontrons un problème de distinction entre la fonction de tuteur et celui de maître d'apprentissage en fonction des textes et des organismes. Olivier (2024) fait le même constat lors d'une enquête sur des maîtres d'apprentissage dans les collectivités territoriales. En effet, elle ne retrouve que quelques lignes sur l'apprentissage dans le code du travail et dans un guide pour les maîtres d'apprentissage de la fonction publique territoriale. Elle se demande pourquoi préférer le terme de tuteur à celui de maître d'apprentissage. De plus, elle précise que les textes qui encadrent l'apprentissage sont implicites et conduisent à un manque d'informations sur la fonction et les responsabilités chez les maîtres d'apprentissage.

A la suite de ces différents constats, nous allons chercher à comprendre l'activité des accompagnants, qu'ils soient nommés tuteurs ou maîtres d'apprentissage, auprès des apprenants dans la formation IBODE. Nous présenterons, dans notre cadre théorique, ces activités à travers la professionnalisation des apprenants en formation et notamment dans une formation en alternance. Cela nous amènera à développer le concept de compétence, lié à une approche par compétences de la formation. Nous

³⁰ Choisir un tuteur ou un maître d'apprentissage. (s. d.). Portail de l'Alternance.

³¹ Article L6223-8—Code du travail—Légifrance.

³² INSTRUCTION N° DGOS/RH1/2016/330 du 4 novembre 2016 relative à la formation des tuteurs de stages paramédicaux—Légifrance.

³³ Referentiel_de_compétences_matu.pdf.

pourrons alors analyser plus finement notre dernier concept, celui de l'accompagnement, permettant de faire le lien entre situations apprenantes et travail.

2. Cadre théorique

Suite à l'exploration du contexte de notre recherche, nous allons maintenant nous éloigner de notre posture de professionnel de la santé et nous inscrire dans une posture d'apprenti chercheur. Il nous semble avant tout important de définir les concepts de professionnalisation et de compétence puisque nous nous intéressons à cette finalité concernant les apprentis IBODE, puis nous développerons le concept d'accompagnement, qui est au cœur de notre questionnement.

2.1. La professionnalisation

2.1.1. La professionnalisation en question

Wittorski (2008), mentionne que le concept de professionnalisation apparaît dès le début du 20^e siècle dans les pays anglo-saxons et se trouve lié aux professions libérales. En France, il apparaît dans un contexte différent reposant sur des corps d'Etat dont la finalité est de trouver une meilleure place dans la société.

La professionnalisation peut être entendue comme une intention d'accompagner la flexibilité du travail en regard de l'évolution constante des situations de travail et donc de l'évolution et la modification des compétences propres à celles-ci.

Il donne alors trois sens différents de la professionnalisation dans les pratiques sociales (Wittorski 2021, 2012, 2008) :

- « La professionnalisation : constitution des professions » (Wittorski, 2008, p. 12-16) : qui permet la création d'un groupe social autonome. Une activité va devenir une profession ;
- « La professionnalisation : « mise en mouvement » des individus dans des contextes de travail flexibles et ... institutionnalisation de l'activité » (Wittorski, 2008, p. 12-16) : cela permet l'accompagnement de la flexibilité du travail pour une plus grande efficacité du salarié en développant notamment la polyvalence et l'adaptabilité ;
- « La professionnalisation : « Fabrication » d'un professionnel par la formation et dans le même temps, recherche d'une efficacité et d'une légitimité plus grande des pratiques de formation » (Wittorski, 2008, p. 12-16) : cela permet d'avoir des professionnels qui analysent leurs pratiques mais également de leur donner la possibilité d'expérimenter d'autres façons de

travailler afin d'être plus efficaces. Il existe ici une articulation étroite entre le travail et la formation.

C'est ce dernier sens qui nous intéresse pour ce travail de recherche.

Wittorski (2008) distingue des enjeux relatifs à la formation dans les environnements professionnels. Il s'agit de lier de manière plus étroite les activités professionnelles et la formation, en intégrant simultanément l'action au travail, l'analyse des pratiques professionnelles et l'expérimentation de nouvelles méthodes de travail.

Dans un de ses ouvrages, Wittorski (2007) définit la professionnalité « comme étant composée de compétences, de capacités, de savoirs, de connaissances et d'identités reconnus par une organisation ou un groupe professionnel comme étant les caractéristiques d'un « vrai » professionnel » (p. 91). Il est important de retenir que la formation IBODE s'appuie sur un référentiel de compétences qu'il est nécessaire de valider pour l'obtention du diplôme.

Le Boterf (2010a, 2010c), conçoit la professionnalisation comme un processus de « navigation » (2010c, p. 116). Celle-ci résulte de la recherche par les entreprises de professionnels capables de répondre aux exigences croissantes de compétitivité, de qualité, de sécurité et de réactivité. Pour réussir dans des situations complexes et souvent inédites, les entreprises doivent pouvoir compter sur des employés capables de savoir agir et de s'adapter. Cette professionnalisation est également liée à la montée en complexité des environnements de travail, en constante évolution.

De même, toujours selon Le Boterf (2010a, 2010c), être reconnu pour son professionnalisme devient une forme de protection dans la recherche d'un nouvel emploi. En France, la notion de professionnalisme a émergé dans un contexte de crise de l'emploi et de quête de compétitivité. Elle a gagné en importance grâce à la convergence d'intérêts entre salariés et employeurs. Les premiers prennent conscience de l'importance de valoriser leurs compétences dans un environnement professionnel marqué par une forte mobilité et une précarité accrue de l'emploi. Les seconds reconnaissent, quant à eux, la compétitivité que peuvent apporter des employés compétents.

Pour Le Boterf (2010a), la professionnalisation ne se limite pas à la formation, mais implique aussi la création de contextes favorables à des parcours individualisés. La professionnalisation ne se résume pas à l'apprentissage d'un métier, mais à son exercice avec intelligence, prises d'initiatives, capacité de transfert des compétences et relation de service. Elle inclut également un travail d'élaboration d'une identité professionnelle, donnant du sens et de la cohérence aux savoirs et compétences acquis tout au long de la vie.

L'auteur insiste sur le fait que (2010b), le professionnalisme n'est pas un état figé, mais un processus en constante construction progressive. Être un professionnel compétent c'est être capable d'agir et de réagir de manière pertinente, mobiliser et combiner des ressources selon le contexte, transposer ses

compétences et apprendre et apprendre à apprendre. Il est également capable de s'engager pleinement dans son travail.

Il distingue trois niveaux de professionnel : débutant, professionnel confirmé et expert

- Le débutant : qui n'aura pas de vision globale de la situation, il va se concentrer sur ce qu'il fait et ne prend pas en compte l'environnement qui l'entoure. Il sera moins autonome, n'agira pas toujours avec compétence et n'aura pas conscience de ses ressources. Il agit en fonction des règles et des procédures sans prendre en compte le contexte où il se trouve.
- Le professionnel confirmé : va être plus autonome et aura confiance en lui. Il va réussir à mobiliser ses ressources à bon escient et à agir de manière efficace. Il fonctionne en prenant en compte le contexte et en adaptant les protocoles et les procédures.
- L'expert : a une très grande capacité d'anticipation. Il sait improviser. Il a confiance en lui et fait preuve d'une très grande autonomie. Il n'utilisera les procédures ou les protocoles qu'en situation inhabituelle ou critique.

Enfin nous retenons que pour Le Boterf (2010c), un parcours de professionnalisation nécessite une coopération de qualité entre les différents acteurs, facilitée par des outils de liaison adaptés. Cependant, il souligne que ce lien de coopération reste fragile, car chaque acteur peut se concentrer sur son domaine de spécialité et que les personnes incarnant ces rôles peuvent changer (formateurs, tuteurs), bien que les fonctions restent les mêmes. Il est donc important de prévoir une instance dédiée à assurer le bon fonctionnement de cette coopération, capable de prendre des initiatives pour la maintenir. Nous pouvons donc retenir que l'apprentissage est un moyen efficace pour la professionnalisation puisque les maîtres d'apprentissages suivent les apprentis tout au long de leur formation et donc ne changent pas à chaque stage.

2.1.2. Difficultés de la professionnalisation en formation

La professionnalisation par la formation n'est pas toujours idéale pour Wittorski (2021). Il subsiste parfois des difficultés. Celles-ci peuvent être liées à l'offre de professionnalisation elle-même et/ou aux étudiants-stagiaires. Dans le premier cas il pourrait y avoir un manque d'articulation entre la formation et les activités réalisées en stage, mais aussi une absence de participation des lieux de stage à la définition du projet de formation, surtout dans le cadre de référentiels nationaux imposés ou encore un décalage entre les objectifs de la formation et le stage effectif ainsi qu'une faible information des professionnels en stage concernant le programme de formation. Par ailleurs, il existe

des difficultés pour les tuteurs à transmettre leurs compétences ou à expliciter leurs gestes, notamment dans des métiers de l'humain (ce qui est le cas pour le monde de la santé). Les compétences sont souvent « incorporées » (Wittorski, 2007, p. 2) et difficiles à expliciter, en particulier quand elles sont acquises sur le terrain. Et enfin, l'auteur note que le manque de formation au tutorat, qui nécessite des compétences spécifiques, différentes de celles requises pour exercer leur propre métier pourrait aussi être une difficulté.

Dans le deuxième cas, il note des difficultés pour l'étudiant-stagiaire à relier ses expériences en stage à sa formation et à synthétiser les deux. Cela peut être complexe en raison d'incertitudes sur son projet professionnel, sur ses motivations, et sur la manière dont il perçoit son identité professionnelle. L'étudiant-stagiaire peut se questionner sur la valeur sociale de la profession qu'il envisage et sur sa construction identitaire, ce qui peut influencer son développement professionnel.

Ainsi, nous pouvons mettre en lumière les freins à la professionnalisation notamment : le manque d'information concernant le programme de formation et le manque de formation au tutorat.

Dès lors, pour Wittorski (2021), il faut « ne plus opposer travail et formation, savoir et action, théorie et pratique » (p. 3) et que pour apprendre une profession il est nécessaire d'acquérir une base de connaissances ou de savoirs en formation et des gestes professionnels ou compétences en situation de travail mais aussi un positionnement professionnel.

2.1.3. La formation en situation de travail et optimisation des apprentissages

Barbier (2020) donne en premier lieu la définition du travail qu'il définit comme « une action ordonnée autour de la production d'utilité et soumise à une obligation de résultat. Son exercice s'accompagne de transformation des sujets qui l'accomplissent » (p. 2).

Quant à la formation, c'est « une action ordonnée autour de la production de nouvelles capacités susceptibles d'être transférées en situation de travail/de vie quotidienne. Elle appartient aux actions qui ont pour intention/résultat la transformation des sujets » (Barbier, 2020, p. 2).

Pour lui, la formation en situation de travail, c'est utiliser des catégories de pensée de la formation et du travail. Pour que cela se produise, il n'est pas nécessaire d'en avoir l'intention ou de mettre en place des dispositifs. Pour bien intégrer la formation dans le travail, il faut des outils comme du temps, de l'espace et des ressources pour rendre les apprentissages plus efficaces.

Ces outils permettent de mieux comprendre et discuter le travail, de repérer les compétences souvent cachées. Les travailleurs sont à la fois ceux qui font le travail, ceux qui réfléchissent à ce qu'ils font et ceux qui utilisent cette réflexion pour améliorer leurs pratiques. Les tuteurs ont une double expérience : celle de leur métier et celle de l'enseignement.

Il présente trois axes pour optimiser les apprentissages : par la mise en situation de travail, à partir de la situation de travail et dans la situation.

L'optimisation des apprentissages par la mise en situation de travail se concentre sur « l'expérience vécue du travail et sur le faire » (Barbier, 2020, p. 4). Nous apprenons directement sur le terrain, avec des outils comme le tutorat et l'observation.

L'optimisation des apprentissages dans la situation de travail repose sur des dispositifs qui visent à réfléchir et formaliser l'action en cours, tels que « les groupes d'analyse de pratiques », « les groupes-projets », et les « groupes de résolution de problèmes » (Barbier, 2020, p. 5). Les acteurs réfléchissent ensemble sur ce qu'ils font grâce à des groupes d'analyse de pratiques et des réunions pour résoudre des problèmes liés aux situations de travail.

Enfin, l'optimisation des apprentissages à partir de la situation de travail s'appuie sur des dispositifs tels les analyses de travail pour la conception de formations ou l'élaboration de référentiels de compétences. Cela permet de répondre aux besoins du métier et aide les professionnels à changer de fonction ou à obtenir des qualifications.

Les objectifs de l'optimisation des apprentissages se retrouvent, pour les individus, dans l'amélioration de leur façon de travailler, afin d'obtenir une reconnaissance sociale, comme des diplômes. Pour les organisations, les objectifs sont de changer et d'adapter les pratiques de travail.

Les différentes méthodes d'apprentissage peuvent être utilisées ensemble, combinant analyse de l'activité et autres stratégies pour améliorer l'efficacité du travail.

En résumé, Barbier (2020), propose de rendre le travail et la formation plus liés, en utilisant des outils qui aident à mieux comprendre et améliorer les pratiques professionnelles.

2.1.4. L'articulation travail/formation comme dispositif de professionnalisation

Wittorski (2007) énonce des dispositifs de professionnalisation dans l'espace de la formation reposant sur deux principes généraux que sont l'auto formation et la formation par alternance. Concernant cette dernière, qui nous intéresse pour notre recherche, c'est la quête d'une articulation entre le travail et la formation afin de faciliter le développement de compétences et pas seulement la transmission de savoir. Pastré (2000, cité par Wittorski, 2007) se demande comment aider au développement des compétences « pas en laissant les individus aux prises seuls avec l'action, mais en proposant des débriefings ou de l'analyse réflexive après coup ou encore des simulations. Donc favoriser l'apprentissage alterné (moment de débriefing et ou de simulation en alternance avec l'action) » (p. 27). Pour Wittorski (2021), dans l'articulation travail – formation, « la situation de travail devient autant une situation de formation que la situation de formation constitue aussi une situation de travail » (p. 4). Wittorski (2025), voit cela comme une conception itérative entre formation et travail.

Dans cette approche, il n'y a pas de hiérarchie entre l'acquisition des savoirs et leur application dans l'activité. La production de nouvelles connaissances découle souvent de la prise de recul par rapport à l'activité, permettant ainsi d'acquérir de nouveaux savoirs. L'apprentissage se construit par le travail et aussi à travers l'analyse des pratiques. C'est cette analyse qui permet de relier l'activité professionnelle à la formation, car elle transforme la pratique en une véritable source d'apprentissage, particulièrement lorsqu'elle est réfléchie par le professionnel lui-même. La professionnalisation n'est alors pas un processus linéaire (formation suivie du travail), mais un processus itératif où la formation et le travail se nourrissent mutuellement.

Lorsqu'il parle de l'articulation du travail et de la formation, Wittorski (2007) parle d'analyse de pratique professionnelle et / ou d'accompagnement. Pour lui, il est nécessaire d'encourager les individus à développer une réflexion sur leurs actions afin de les amener à se professionnaliser. Plusieurs dispositifs peuvent être utilisés, à savoir l'analyse des pratiques afin qu'ils deviennent des « praticiens réflexifs » (Wittorski, 2007, p. 28) permettant de développer un regard sur leurs pratiques. De cette manière, ils peuvent s'adapter plus rapidement à des contextes de travail pouvant évoluer rapidement. L'analyse de pratique fait partie intégrante de la formation infirmière mais aussi de la formation IBODE. Il est logique de trouver ce moyen capable de professionnaliser les actions. Elle peut être écrite ou orale et sert d'ailleurs souvent à pouvoir transposer les actions dans d'autres situations.

Il mentionne également le fait de demander à un individu de suivre les conseils d'un aîné afin d'atteindre une socialisation professionnelle plus rapidement. Ce sont les dispositifs d'accompagnement dans le cadre de l'alternance. Il s'agit du tutorat par exemple pour les formations en alternance.

Nous retrouvons les mêmes idées chez Geay (2023), pour qui, l'alternance est une voie privilégiée de la professionnalisation. Pour l'auteur, la formation théorique ne « permet plus d'acquérir le savoir-faire suffisant pour innover » (p. 155), il entend par innovation une façon de travailler et de résoudre les problèmes dans un contexte professionnel devenu plus complexe. En effet, ce savoir d'innovation s'acquière en contexte, sur le terrain et par des échanges d'expérience. « Il est constitutif de nouvelles compétences » (p. 155), et on apprend en alternance ce qui ne peut s'apprendre en formation. L'alternance met la pratique réflexive au cœur du projet de formation ; c'est-à-dire « adopter une posture réflexive », « créer un nouveau rapport aux savoirs » et « construire son identité professionnelle dans une double culture » (p. 160), c'est-à-dire celle de la profession et celle de la formation. Pour lui, l'alternance demande des démarches d'analyses de pratique en prenant en compte l'explicitation de pratiques et la « problématisation des situations professionnelles » (p. 161).

Geay (1998, cité par Menaut, 2013) propose une modélisation montrant quatre dimensions de l'alternance.

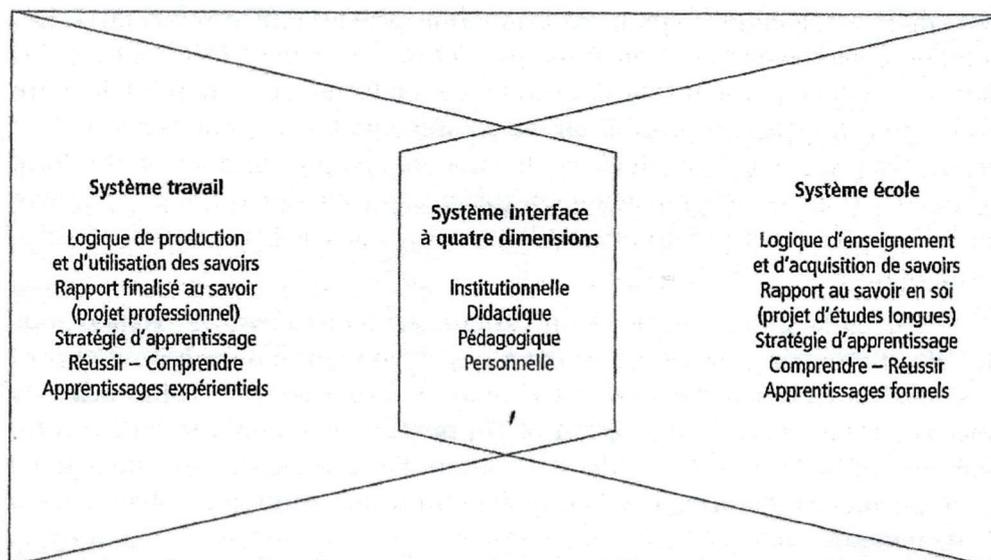


Figure 3 : Modélisation du système alternance (Geay, 1998, cité par Menaut, 2013, p.59)

La dimension institutionnelle correspond à la définition du rôle et des attendus de tous les acteurs (apprenant, institut de formation et lieu de stage) dans l'alternance. La dimension didactique cherche à mettre en lien la théorie et la pratique et leur exploitation. La dimension pédagogique concerne l'acquisition des savoirs à partir de l'expérience, en collaboration avec les différents acteurs. Enfin, la dimension personnelle prend en compte l'apprenant dans sa globalité (projet, expérience, représentations du métier...) et l'amène à être autonome et acteur de sa formation. Le tuteur doit s'inscrire dans ces quatre dimensions, en association avec les attendus du référentiel de formation, les centres de formations et les étudiants, afin que l'alternance puisse fonctionner.

2.1.5. Enjeux et fonctions de l'alternance comme dispositif de professionnalisation

Pour sa part, Wittorski (2007) recense plusieurs enjeux et fonctions de l'alternance dans les dispositifs de professionnalisation pour les organisations. Il mentionne des effets sur les entreprises d'accueil avec en premier lieu « une fonction d'accompagnement du changement » (Wittorski, 2007, p. 100), avec l'accueil de nouveaux arrivants, qui peut être perçu comme pouvant bousculer les routines des salariés. Puis « une fonction d'amélioration de l'image externe d'une entreprise » (Wittorski, 2007, p. 100), c'est-à-dire le développement d'une communication vers l'extérieur visant à montrer une bonne image de l'entreprise. Dans le contexte actuel de tension de personnel, cela pourrait peut-être favoriser l'image des blocs opératoire et attirer de potentiels nouveaux infirmiers. Enfin cela peut être aussi, pour l'entreprise, « une fonction de gestion de la main-d'œuvre » (Wittorski, 2007, p. 101), les alternants peuvent pourvoir des postes vacants et donc remplacer les salariés manquants.

Considérant la situation des IBODE, ce remplacement est pertinent, puisqu'il manque de professionnels de santé en général dans les blocs opératoires actuellement, mais également d'IBODE. En effet ils étaient environ 6338 au 1^{er} mars 2025 selon l'Ordre National des Infirmiers (ONI).³⁴

L'auteur évoque, de même, des effets au niveau du tutorat, avec un impact sur la résistance au changement de la part des tuteurs, ce qui favorise la mobilité du personnel. Le tutorat pourrait « préparer des salariés tuteurs à une évolution professionnelle interne » (Wittorski, 2007, p. 102), en amenant à favoriser la communication entre les équipes et le stagiaire, à organiser l'accueil, le parcours et l'évaluation des stagiaires. Cela inciterait le tuteur à développer des compétences d'encadrement de proximité. Ensuite, cela permettrait de « lever » les résistances des salariés par rapport au changement » (Wittorski, 2007, p.102), puisque le tuteur, en expliquant au nouvel arrivant le travail, peut porter un regard nouveau sur les pratiques. Et enfin le dernier permettrait d'« organiser une fonction formation au plus près des situations de travail » (Wittorski, 2007, p.102).

2.1.6. Synthèse du concept de professionnalisation

Parler de la professionnalisation, c'est parler du travail et de la formation (Wittorski, 2007). Dans une formation professionnelle en alternance, il est nécessaire de trouver un équilibre entre les activités professionnelles et la formation théorique (Wittorski, 2008). L'alternance est donc une voie privilégiée de la professionnalisation (Geay, 2023). Il ne s'agit plus d'appliquer uniquement ce que l'on apprend dans les instituts de formation en situation de travail, mais de transformer les apprentissages issus du travail en connaissances (Le Boterf, 2010a ; Geay, 2023).

La formation par la voie de l'apprentissage est donc pleinement professionnalisante dans le sens où « la situation de travail devient autant une situation de formation que la situation de formation constitue aussi une situation de travail » (Wittorski, 2021,2025). Pour cela, il est nécessaire de travailler l'analyse de pratique et d'être accompagné lors de son parcours (Wittorski, 2007, 2008 ; Geay,2023, Barbier, 2020).

Nous retenons également qu'un parcours de professionnalisation nécessite une collaboration entre l'apprenant et les différents acteurs qui gravitent autour de lui et qu'il est nécessaire qu'ils restent les mêmes tout au long de son parcours au risque de fragiliser cette collaboration (Le Boterf 2010c).

De plus, il existe des freins à la professionnalisation qui peuvent être liés à l'organisation au sein du stage, au manque de compétences ou un défaut de formation des accompagnants ; mais également à

³⁴ Ordre National des Infirmiers. (2025, mars 10). <https://www.ordre-infirmiers.fr/l-ordre-national-des-infirmiers-publie-une-nouvelle-etude-sur-la-demographie-de-la-profession-et>

l'apprenant s'il éprouve des difficultés à articuler la formation et le travail, s'il présente un manque de motivation ou encore que son projet professionnel ne soit pas abouti (Wittorski, 2021).

L'apprenant se développera progressivement dans le but de devenir un professionnel compétent, autonome, qui sera en mesure de savoir ce qu'il fait, pourquoi et comment il le fait et qui saura retranscrire son savoir et l'adapter aux différentes situations (Le Boterf, 2010b). Il va de même construire sa propre identité professionnelle, et acquérir des compétences, des savoirs, des connaissances, reconnus par le groupe professionnel auquel il appartient (Wittorski, 2007 ; Le Boterf, 2010a ; Geay,2023). Compétences que nous retrouvons dans des référentiels et notamment celui des IBODE. Nous allons alors, dans un second temps, présenter le concept de compétence qui nous semble nécessaire afin de comprendre comment les étudiants peuvent acquérir des compétences durant leur formation, elle-même basée sur une approche par compétence.

2.2. La compétence

2.2.1. Définitions de la compétence

A partir des années 1970, Le Boterf (2010a), montre que le concept de compétence prend de l'importance et se substitue progressivement à la notion de qualification. Ce changement est lié à la remise en question des relations de subordination hiérarchique et à la demande de reconnaissance accrue de l'individu dans le travail. Dans les années 1990, l'importance des compétences se renforce en raison des exigences de compétitivité et de la complexité croissante des situations professionnelles. L'expérience liée à l'ancienneté ne suffit plus, et il devient essentiel de développer continuellement de nouvelles compétences, souvent imprévues au départ.

Pour Le Boterf (2010a), la compétence n'est pas simplement associée à la capacité de tenir un poste ou à la possession d'un diplôme. « Être compétent, c'est de plus en plus être capable de gérer des situations complexes et instables » (Le Boterf, 2010a, p. 53). De plus, les compétences ne sont plus vues uniquement comme des ressources au service des équipements et installations de l'entreprise. Cependant, la compétence est souvent réduite à l'application de savoirs théoriques ou pratiques, ou à un ensemble d'aptitudes ou de traits de personnalité. Être compétent implique, selon Le Boterf (2010a), non seulement d'exécuter des tâches, mais aussi d'agir et de réagir face aux imprévus.

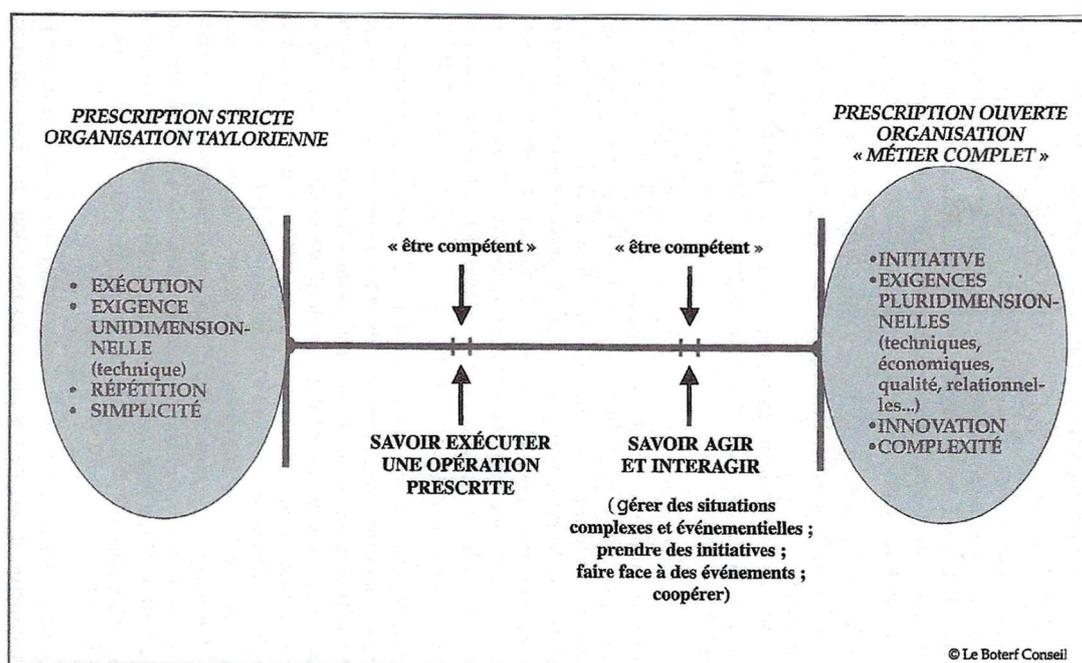


Figure 4 : « Être compétent » : le curseur d'une définition. (Le Boterf, 2010a, p.64)

Pour l'IBODE il se situera plutôt vers des situations de travail caractérisées par la complexité, la prise d'initiatives, l'exigence pluridimensionnel. Il faut savoir agir et réagir.

Le Boterf (2010a) souligne également que les compétences sont toujours liées à une personne, car il n'y a pas de compétences sans individu et sans situation. En fonction de la situation, la personne adopte sa propre manière d'agir, mais la compétence ne se limite pas à l'individu lui-même. Pour être compétent, une personne doit non seulement utiliser ses propres ressources, mais aussi celles disponibles dans son environnement. La compétence résulte d'une construction et d'un engagement personnel, mais cela ne signifie pas que l'individu est seul responsable de l'action compétente. Celle-ci dépend d'une responsabilité partagée entre la personne, le management, le contexte de travail et le dispositif de formation. L'engagement de l'individu et le contexte jouent un rôle aussi important que la capacité à savoir agir.

Pour Ardouin (2017), la compétence est un concept dynamique qui est défini comme un ensemble structuré « de savoirs (savoirs, savoir-faire, savoir-être, savoir-agir, savoirs sociaux et culturels, savoirs expérientiels) mobilisés de manière finalisée et opératoire dans un contexte spécifique » (p.1). Elle résulte de l'interaction entre l'individu et son environnement, et est socialement reconnue comme un produit de cette interaction. Cette définition conforte la pensée de Le Boterf (2010a). Ardouin (2017) insiste aussi sur le fait que la compétence résulte de l'interaction entre l'individu et son environnement, qui ne peut jamais être compétent seul, indépendamment du contexte et de

l'organisation. Elle découle de l'articulation entre l'organisation et l'individu, ainsi que de l'articulation entre technicité et action. La compétence implique également une représentation et une modélisation d'une réalité qui n'est jamais entièrement claire et qui nécessite un travail d'analyse.

2.2.2. Agir avec compétence

Pour Le Boterf (2010a), agir avec compétence peut être vu comme la résultante de 3 facteurs : savoir agir, pouvoir agir et vouloir agir. Afin de pouvoir agir avec compétences dans une situation de travail, il est nécessaire de réunir des conditions favorables. Pour cela, il propose des « leviers » qui concernent autant le savoir, le pouvoir et le vouloir agir (Le Boterf, 2010a, p. 95).

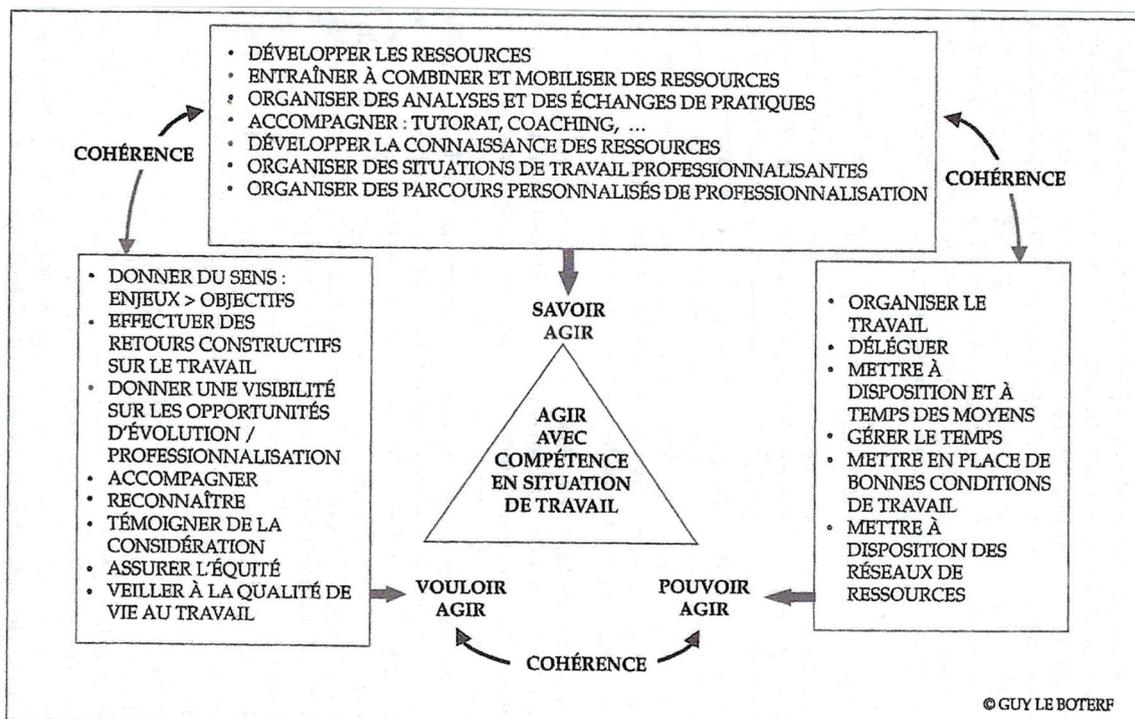


Figure 5 : Agir avec compétence : des conditions à réunir (Le Boterf, 2010a, p. 96)

Pour favoriser le savoir-agir, il est essentiel de développer et de mobiliser les ressources, d'encourager l'analyse des pratiques, de promouvoir le tutorat, de créer des situations de travail professionnalisantes et d'organiser des parcours personnalisés.

S'agissant du pouvoir-agir, il convient d'organiser le travail de manière à encourager la prise d'initiatives, de déléguer des responsabilités, de donner du temps pour prendre du recul (par exemple via des retours d'expérience et des formations), et de créer des conditions de travail optimales.

Quant au vouloir-agir, il sera stimulé par des enjeux clairs et partagés, donnant du sens aux objectifs de performance, des retours constructifs du management, une visibilité sur les évolutions

professionnelles possibles, ainsi que par des actes de reconnaissance, de confiance et de considération, facilitant la prise de risques et l'engagement. Il est également crucial de maintenir une vigilance sur la qualité de vie au travail.

Ensuite il est considéré qu'une personne agit avec compétence si elle est capable de combiner et de mobiliser un ensemble de ressources personnelles et externes afin de gérer diverses situations professionnelles et obtenir des résultats satisfaisants en fonction de critères de performance définis pour un destinataire. Il est alors intéressant de regarder le tableau ci-dessous qui concerne les infirmiers, mais qui est proche de celui des infirmiers de bloc opératoire.

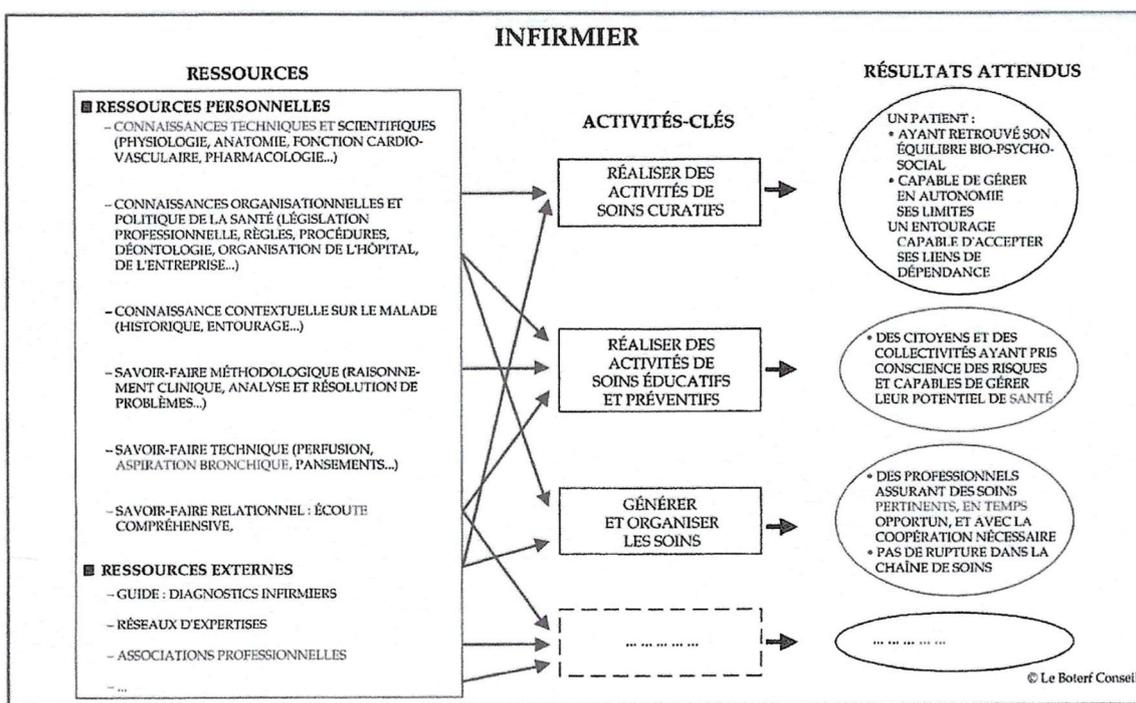


Figure 6 : Agir avec compétence : un infirmier. (Le Boterf, 2010a, p.107)

2.2.3. Caractéristiques et composantes de la compétence

Wittorski, lors d'une Journée scientifique du Centre Interdisciplinaire de Recherche Normand en Education et Formation (CIRNEF) Université de Rouen Normandie en mars 2024, intitulée *L'approche par les compétences en éducation et formation. Pratiques et enjeux*, propose de dire que les compétences sont des propriétés d'action faisant l'objet de 5 composantes, qui faisaient déjà l'objet d'une publication en 1998 :

- Composante cognitive : l'individu agit avec des savoirs ou des connaissances, une représentation qu'il se fait de la situation.

- Composante affective : l'image de soi favorise la compétence, il y a un aspect motivationnel, un investissement affectif. Est-ce qu'il vit la situation avec souffrance ou avec plaisir ? Ce qui va plus ou moins éteindre ou renforcer nos actions.
- Composante culturelle : concerne le poids de la culture de l'entreprise ou du métier. En fonction du métier, la façon de voir celui-ci n'est pas la même.
- Composante sociale : concerne tout ce qui est du domaine des attentes sociales : normes (tout ce qui est attendu par le métier), la reconnaissance effective ou non de nos actions : c'est l'évaluation et la reconnaissance des compétences (prime, promotion sociale...)
- Composante praxéologique : dimension visible de l'action, l'individu est capable de dire ce qu'il fait.

Pour Wittorki (2024), la compétence est une activité réussie que nous investissons dans des critères basés sur des conceptions professionnelles qui peuvent varier. Pour une même activité, mais des personnes différentes, une activité réussie va être qualifiée différemment. Le jugement ou l'appréciation par un tiers à propos d'une activité réussie renvoie à des conceptions de métier en débat.

Ardouin (2017) propose plusieurs caractéristiques de la compétence. Pour lui, la compétence se manifeste principalement par l'action et devient observable lorsqu'elle est mise en pratique dans des situations concrètes. Elle est influencée par les environnements de travail et les organisations et est façonnée par des facteurs internes (capacités, motivation) et externes. La compétence se compose d'éléments qui interagissent entre eux. Elle se décline en plusieurs dimensions : savoirs, savoir-faire, savoir-être, et savoir-apprendre. Ces éléments interagissent et se complètent pour constituer la compétence dans divers domaines. De plus, pour qu'une action soit considérée comme compétente, elle doit être validée et reconnue socialement, ce qui lui confère une légitimité et une valeur dans un cadre donné. La compétence se construit aussi à travers un processus d'apprentissage continu, fait de théories, de pratiques et d'expériences, et est influencée par l'identité de l'individu et son parcours. Enfin, la compétence est un concept abstrait qui se construit socialement, elle prend forme dans l'analyse des comportements et des performances.

2.2.4. L'approche par les compétences en formation

Loosli (2016) propose une définition de l'approche par compétences en sciences infirmières, après une analyse du concept par une revue de littérature sur le sujet. Pour elle, cette approche est :

Un système de formation dans lequel le curriculum est conçu à partir des habiletés, attitudes, et valeurs associées aux rôles professionnels de l'apprenant. L'apprenant construit et intègre ses savoirs à travers des situations authentiques d'instruction caractérisées par des déséquilibres cognitifs aboutissant à l'apprentissage après résolution du problème. L'enseignant ne transmet pas de connaissances mais valide les savoirs et joue le rôle de tuteur. La connaissance y est considérée comme un processus conformément au paradigme constructiviste. Cette définition n'est pas figée. Elle est supposée modifiable avec le temps, suivant l'évolution du langage et de la pratique. (p.50)

Par cette définition, nous remarquons que le système de formation est centré sur l'apprenant, qui apprend en résolvant des problèmes dans des situations d'apprentissage, tandis que l'enseignant valide ses acquis en tant que tuteur.

Quant à Hébrard (2013), il précise que l'approche par compétences n'a pas son origine dans le monde professionnel, mais dans le monde de l'éducation et de la formation. En effet, elle est apparue aux États-Unis dans les années 1960 et 1970 à la suite de la pédagogie par objectifs, bien avant de devenir populaire dans les entreprises à partir de la fin des années 1980.

Bourdoncle et Lessard (2003) décrivent l'approche par compétences qui se caractérise principalement par le fait qu'elle place la pratique professionnelle et ses exigences, plutôt que les connaissances théoriques, au cœur de l'organisation du programme de formation. L'approche par compétences a émergé en réponse à une insatisfaction croissante face aux formations professionnelles universitaires traditionnelles. Ces formations étaient perçues comme trop théoriques, trop axées sur l'acquisition de connaissances générales, et insuffisamment connectées aux réalités pratiques et aux défis des métiers en constante évolution.

Jacob (2024) évoque la mise en place de l'approche par compétences, lors de la Journée scientifique du CIRNEF Université de Rouen Normandie en mars 2024, et propose dans sa thèse, dont les ingénieurs sont la population cible, de voir le point de vue de l'institution et des étudiants sur l'approche par compétences avec un passage d'une approche par programme à une approche par compétences. Il a cherché à voir comment les acteurs s'appropriaient cette transition plus ou moins longue. Il faut alors que l'institution puis les enseignants comprennent l'approche par compétences pour pouvoir la faire comprendre aux étudiants et pouvoir ensuite comprendre comment évaluer ces compétences.

Dans le cadre d'un passage à une approche par compétences, Wittorski (2024), propose de faire travailler les acteurs ensemble (tuteur et formateur), dans une formation en alternance, autour du référentiel de compétences. Il suggère de décliner des compétences et leurs significations en termes

de formation et de travail. Cela obligerait les acteurs à travailler sur l'articulation entre le travail et la formation dans le but que l'outil soit utilisable par tous.

Le référentiel de compétences préconisé par Wittorski (2025, p.13), est un outil qui établit les normes de « bonnes pratiques » selon ceux qui l'ont conçu. Il reflète une vision de ce qui constitue un « travail bien fait », ce qui peut parfois voir naître des tensions entre la manière dont les employés perçoivent leur travail et celle définie par la direction, notamment lors de changements initiés par des réformes institutionnelles. Les référentiels sont utilisés pour définir les attendus vis-à-vis des professionnels et pour organiser leur formation. Enfin, ces référentiels servent également à évaluer les pratiques professionnelles, en comparant la manière dont le travail est réellement accompli à la manière demandée par le référentiel.

2.2.5. Synthèse du concept de compétence

Ce que nous retenons de la compétence c'est en premier lieu qu'elle n'est pas uniquement le reflet de savoirs théoriques ou pratiques, mais qu'elle est en capacité d'être mobilisée dans des situations complexes en utilisant des ressources internes et externes et qu'elle résulte, certes, d'une construction personnelle, mais qu'on ne peut être compétent seul (Le Boterf, 2010a ; Ardouin, 2017).

Nous savons également maintenant qu'agir avec compétences résulte de trois facteurs (savoir, agir, pouvoir agir et vouloir agir) et que pour y arriver, il est nécessaire de mobiliser des ressources personnelles et externes afin d'arriver aux résultats souhaités (Le Boterf, 2010a).

Il est nécessaire, de même, de réunir des conditions favorables, comme par exemple, encourager les analyses de pratique, promouvoir le tutorat, donner les moyens d'encourager la prise d'initiatives, de créer des conditions de travail optimales ou encore d'obtenir une reconnaissance du management et de maintenir une qualité de vie au travail suffisante (Le Boterf, 2010a).

Nous retiendrons aussi que les compétences sont liées à une activité, qu'elles sont mises en relation à travers les situations de travail, et qu'elles se déclinent en différentes dimensions (savoirs, savoir-faire, savoir-être, savoir apprendre) (Ardouin, 2017).

Ensuite, nous retrouvons les compétences liées à des référentiels. Ces référentiels de compétences sont des outils de référencement des bonnes façons de faire aux yeux de ceux qui les ont construits. Nous y retrouvons une liste ordonnée de compétences en chapitres ou en parties (Wittorski, 2025).

Nous sommes maintenant passés à des approches par compétences dans la formation IBODE, construites à partir d'activités professionnelles afin d'être au plus près des pratiques. Mais le passage de l'approche par objectifs à l'approche par compétences peut parfois présenter des difficultés d'abord au niveau de la formation en elle-même et des formateurs, mais aussi sur le terrain. Il est

donc essentiel que les acteurs de terrain connaissent le référentiel de compétences et le comprennent afin d'accompagner au mieux les apprenants (Jacob, 2024 ; Wittorski 2025).

Nous allons maintenant présenter notre dernier concept qui est celui de l'accompagnement, ce qui va nous permettre de faire le lien entre les situations de formation et le travail.

2.3. L'accompagnement

2.3.1. Quelques définitions de l'accompagnement

Polo (2024), rappelle l'étymologie du mot accompagnement. La racine latine du terme « accompagner » renvoie à l'idée de partager le pain, comme dans les mots « copain », « compagnie » ou « compagnonnage » (Polo, 2024, p. 1). Cela implique un partage entre personnes considérées égales, bien que l'une puisse être plus expérimentée ou plus savante. Celui qui est moins expérimenté apprend de l'autre et finit par acquérir les compétences nécessaires pour exercer le même métier. Cela évoque également une convivialité qui va au-delà du cadre formel de la formation ou de l'intervention, tissant des liens affectifs lors de moments informels. Ces relations nourrissent la confiance et peuvent créer une complicité entre l'accompagné et l'accompagnant, élément fondamental du processus d'accompagnement.

Beauvais (2004) définit l'accompagnement comme « une démarche visant à aider une personne à cheminer, à se construire, à atteindre ses buts » (p. 101). En effet, les accompagnés suivent un cheminement unique et personnel, qui ne peut être prédéterminé et qui se construit progressivement. La question de l'autonomie est centrale. Il est question de permettre à l'individu de déterminer lui-même la loi à laquelle il se soumet, plutôt que d'être déterminé par son environnement. Accompagner l'autre revient à créer des conditions qui favorisent la connaissance de son environnement, permettant ainsi une évolution et une autonomie accrue. L'accompagné doit aussi être capable de responsabilités, en anticipant et en assumant les conséquences de ses actes. Il doit, de même, être capable de se projeter en définissant des objectifs pour l'avenir.

Paul (2009a) parle des travaux sur l'accompagnement qui ont émergé à la fin des années 1990, mettant en lumière la montée en puissance de cette forme d'aide. Selon elle, plusieurs pratiques sont associées à l'accompagnement telles que le coaching, le tutorat, le *counselling*, le compagnonnage, et d'autres encore. Bien que ces pratiques soient toutes des formes d'accompagnement, le terme lui-même reste le moins défini. Selon l'auteure, l'accompagnement désigne un concept en constante réactualisation, englobant diverses formes. Cependant, il est important de noter que des actions comme conseiller, orienter ou former ne sont pas nécessairement synonymes d'accompagner, ce qui montre que

l'accompagnement ne peut être réduit à un seul concept et c'est pour cela que Paul (2009a) qualifie l'accompagnement de « nébuleuse » (p. 92).

Paul (2012), donne une définition commune du verbe « accompagner » qui repose sur trois éléments « se joindre à quelqu'un/pour aller où il va/en même temps que lui » (p. 14). Cela souligne que la relation est primordiale, qu'il s'agit d'un mouvement guidé par l'autre, et que les deux personnes avancent ensemble, au même rythme. Ainsi, nous pouvons donner une définition minimale de l'accompagnement : « être avec et aller vers » (Paul, 2012, p. 14). Elle détaille trois principes : la mise en relation précède le début du cheminement ; l'objectif n'est pas tant d'atteindre un résultat, mais de s'orienter vers une direction, de choisir une voie ; l'action (la marche, les pas, le cheminement) doit s'ajuster à l'autre, avancer là où il va et au même rythme que lui, ce qui implique de s'harmoniser avec la personne accompagnée

L'accompagnement a une « dimension relationnelle » qui exige disponibilité, présence, ouverture et attention (Paul, 2012, p. 14). « Être là, seulement là, mais aussi interpellant l'autre par le « je suis là, et vous ? ». Il s'agit moins de « mettre quelqu'un en mouvement » que de s'accorder au mouvement qui est le sien. Par extension, il s'agit moins de le « rendre autonome » que de solliciter son autonomie » (Paul, 2012, p. 14). Lorsque l'accompagnant et l'accompagné avancent ensemble, en coopération, la relation devient « coopérative » et est basée sur le partage des objectifs, de la parole et du questionnement (Paul, 2012, p. 15). Pour qu'il y ait coopération, les deux doivent se percevoir comme compétents. Elle nous apprend aussi que l'accompagnement n'est pas un métier en soi et ne nécessite pas une formation spécifique, mais des professionnels comme les soignants ou les enseignants doivent adopter une nouvelle posture relationnelle, remettant en question leur manière d'être et de faire.

Selon Gagnon et al. (2011), dans une étude sur plusieurs champs professionnels, l'accompagnement est une forme d'intervention idéale qui implique une présence constante, attentive et personnalisée envers la personne accompagnée. Il s'agit d'aider l'individu à sortir de l'isolement et à surmonter ses difficultés, tout en l'incitant à réfléchir sur lui-même, à se transformer et à reprendre confiance. L'accompagnant doit s'adapter à chaque situation de manière impliquée, créative et sans préjuger des résultats, tout en étant prêt à consacrer du temps et de l'énergie. C'est une démarche exigeante, tant pour l'accompagné que pour l'accompagnant. Dans cette étude, ils mettent en évidence quatre dimensions communes qui contribuent à la démarche d'accompagnement : « le souci de l'autre », « l'individualisation de la relation », « l'approche globale » qui tient compte de l'individu dans toute sa dimension et le « travail sur soi » que ce soit pour l'accompagné ou l'accompagnant (Gagnon et al., 2011p. 105). Ils énoncent deux autres dimensions spécifiques à l'enseignement et à l'insertion sociale qui sont : « l'intégration sociale pour l'épanouissement et le bien-être de la personne » et

« l'autonomie » dans le but de rendre l'individu autonome, pleinement intégré en tant que citoyen (Gagnon et al., 2011, p. 107).

Nous pouvons voir chez ces auteurs (Beauvais, 2004 ; Gagnon et al., 2011 ; Paul, 2012), l'importance de rendre l'accompagné autonome dans l'accompagnement.

Après avoir défini ce qu'était l'accompagnement, il semble nécessaire de définir les différentes formes d'accompagnement.

2.3.2. Les différentes formes d'accompagnement

Paul (2021, 2009a), distingue différentes formes d'accompagnement :

- **le *counselling*** : qui englobe l'idée de résolution, de planification, de projet, ainsi que des valeurs telles que la délibération, la réflexion, la décision, la prudence et l'habileté. Le verbe « conseiller » a évolué, passant de guider quelqu'un dans sa conduite à indiquer des solutions ou des recommandations. Elle distingue aujourd'hui les concepts de conseiller, demander conseil et tenir conseil, mettant en lumière l'importance de la délibération et de la réflexion partagées autour d'un projet. Le *counselling* est ainsi compris comme un processus structuré, où la personne progresse à travers différentes étapes, passant d'un état statique à un processus de transformation continue. Il représente un type d'accompagnement centré sur la personne, prenant en compte son développement face à une situation problématique, mobilisant ses ressources et intégrant l'interaction entre la personne et son environnement ;

- **le *sponsoring*** : aujourd'hui assimilé au parrainage, consiste à investir dans l'avenir de quelqu'un en pariant sur ses capacités et son sens de la communauté. Le parrain, en tant que guide, initie l'individu dans un nouveau monde, établissant ainsi un lien de réciprocité. Cette relation implique un engagement mutuel, une projection sur l'avenir et un sentiment d'appartenance ;

- **le *coaching*** : initialement lié au domaine sportif, vise à induire un changement ou un déplacement, en se concentrant sur la performance et l'efficacité. Le coach, en tant qu'entraîneur ou répétiteur, accompagne une personne en réponse à un défi de changement. Elle donne une définition de la Société Française de Coaching, « l'accompagnement d'une personne à partir de ses besoins professionnels pour le développement de son potentiel et de ses savoir-faire » (Queuniet, 2001, cité par Paul, 2021, p. 147). Le coaching s'adresse à des professionnels qui cherchent à résoudre un problème ou relever un défi, en modifiant leurs comportements et leurs modes de pensée. Ses objectifs

principaux sont l'efficacité, la performance et l'excellence, en mettant l'accent sur l'action et l'atteinte de résultats concrets ;

- **le mentoring** : trouve son origine dans le terme « Mentor », désignant « une personne sage et expérimentée servant de conseiller » (Paul, 2009a, p. 93). Aujourd'hui, il s'agit généralement d'accompagner un étudiant dans sa transition vers la vie professionnelle, notamment en lui transmettant les valeurs de l'entreprise qu'il rejoint. Le mentor joue un rôle clé en soutenant le développement d'un individu, en particulier par la relation avec des aînés et des mentors, plutôt qu'avec des pairs. Le mentorat se divise en trois phases : un début où la relation se construit, une phase de changement dans les attitudes et compétences, et un dénouement où la personne accompagnée gagne en autonomie. Cette relation est réciproque, solidaire, et intergénérationnelle, fondée sur une rencontre personnelle et évoluant vers une égalité. Elle est souvent asymétrique au début, mais tend à devenir plus égalitaire au fur et à mesure du processus. Le mentorat est interactif et temporaire, sa durée n'étant pas strictement liée à celle d'un stage ou d'une formation ;

- **le compagnonnage** : réunit des individus d'un même métier, souvent organisés en confréries ou fraternités, pour transmettre les savoir-faire techniques, favoriser l'entraide sociale et perpétuer une tradition sacrée. C'est un espace de formation où les personnes se confrontent aux réalités professionnelles et communautaires. Dans cette pratique, les compétences techniques et humaines sont indissociables. Lorsqu'un compagnon est formé, il prend l'engagement de transmettre à son tour. Les maîtres, en tant « qu'éducateurs de la vie » (Paul, 2021, p. 152), ont un véritable attrait pour la transmission de leurs connaissances et valeurs ;

- **le conseil et la consultance** : impliquent un consultant, souvent un expert, qui fournit des avis ou des conseils sans prendre de décisions. Le conseil consiste à « accompagner une personne dans une délibération préparant une conduite à tenir dans une situation-problème » (Lhôtellier, 2001, cité par Paul, 2021, p. 148). Il s'agit d'un accompagnement fondé sur une relation entre deux acteurs, prenant en compte le temps nécessaire à la maturation des idées et inscrite dans un contexte historique ;

- **le tutorat** : terme d'origine juridique et familiale, a évolué pour désigner un accompagnement dans le domaine de la formation, remplaçant des termes comme maître d'apprentissage. Historiquement basé sur une relation « maître-apprenti » (Paul, 2021, p. 47), le tutorat met l'accent sur la transmission de savoirs et des valeurs du métier. Nous pouvons, selon Baudrit (1999, cité par Paul, 2021), identifier deux sortes d'aide ou de soutien dans le tutorat : « une aide psychologique

(encourager, sécuriser, intéresser, mettre en confiance, accueillir, informer, conseiller...) et une aide pédagogique (guider, montrer ou démontrer, contrôler, évaluer, former...) » (Paul, 2021, p. 47). Ensuite, le tutorat se compose de deux fonctions principales : la socialisation, qui aide à construire l'identité professionnelle, et la formation, qui repose sur la transmission des pratiques professionnelles. Le tutorat inclut également une pédagogie de l'incident, où la résolution de problèmes en situation devient un moyen d'apprentissage. Le tutorat moderne se distingue du modèle hiérarchique traditionnel pour adopter une approche plus collaborative, avec le tuteur agissant comme facilitateur plutôt que comme modèle. Selon Vincent (1982, cité par Paul, 2021) : « l'essentiel, pour le tuteur, consiste à aider un jeune à se familiariser et à se former au travers d'une expérience que, grâce à lui, le jeune pourra réfléchir, analyser et comprendre. » (p. 48). Cette approche repose sur une relation de partenariat horizontale, où l'accent est mis sur la réflexion et l'implication active du stagiaire dans son apprentissage. Le tutorat inclut plusieurs dimensions : praxéologique (l'expérience pratique), relationnelle (l'entretien comme outil de réflexion), et temporelle (alternance de séquences d'apprentissage). Il est particulièrement important dans les formations en alternance et à distance, visant à l'intégration professionnelle et à la formation en situation de travail.

C'est le tutorat comme forme d'accompagnement que nous retiendrons dans notre recherche pour la suite de notre travail puisque c'est cette forme d'accompagnement qui semble nécessaire aux maîtres d'apprentissage.

Le Boterf (2010c) stipule que la maîtrise des métiers s'acquiert par le contact direct avec des professionnels expérimentés. Les écoles et centres de formation ne suffisent pas à eux seuls pour apprendre un métier : l'accompagnement entre les anciens et les nouveaux reste essentiel. Un environnement stable, composé de talents diversifiés ayant tiré les leçons de multiples expériences, représente un atout majeur pour progresser. Nous voyons alors ici l'importance de l'accompagnement, sous quelque forme que ce soit.

Notons que pour Paul (2020, p.43), toutes les formes d'accompagnements doivent aujourd'hui, quels que soient les contextes, aboutir à ce que l'accompagné devienne autonome et doivent avoir en commun :

- un dispositif relationnel de plus ou moins forte densité visant la parité, c'est-à-dire le rapport d'égalité dans l'échange et le dialogue (relativisant des modalités de fonctionnement hiérarchique au profit de modalités coopératives) ;
- des principes éthiques affichés (tel que celui de « ne pas se substituer à autrui », autrement dit de respecter ses choix et ses décisions) ;
- une démarche personnalisée (qui suppose de renoncer à des méthodes standardisées) ;

- une posture fluide susceptible de s'adapter à chaque personne accompagnée ;
- une perspective d'action adaptée à la situation de la personne et à son environnement ;
- l'étayage d'un questionnement réflexif amenant la personne accompagnée à se questionner sur ce qu'elle veut et peut dans une situation dans laquelle elle est toujours considérée comme prise et partie prenante ;
- un cadrage institutionnel qui fait référence. (Paul, 2020, p43).

Au vu des critères communs de l'accompagnement, il nous semble important de nous intéresser à la démarche et aux postures d'accompagnement.

2.3.3. L'accompagnement comme fonction, posture, relation et démarche

Paul (2020) conçoit la démarche d'accompagnement grâce à un cadre fonctionnel qui vise à définir le rôle et la posture du professionnel par rapport à la fonction qui lui est assignée. Il permet de décrire et de rendre compte de l'activité exercée.

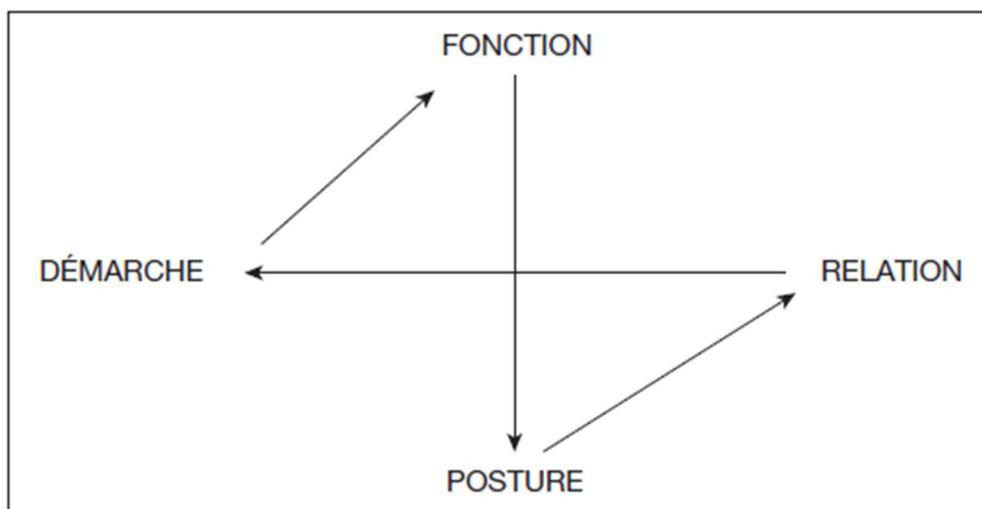


Figure 7 : Cadran fonctionnel de l'accompagnement. (Paul, 2020, p.78)

« La fonction est attribuée et reçue » (Paul, 2020, p. 79). L'accompagnement, qu'il soit bénévole ou professionnel, a évolué et se distingue désormais par une fonction clairement attribuée, contrairement à ce qui était une pratique informelle auparavant. Cette fonction donne légitimité au professionnel dans sa relation d'accompagnement, inscrivant celle-ci dans un cadre social. Elle montre également que toute activité professionnelle est influencée par des contextes spécifiques, tels que les dispositifs en place, l'institution, et les besoins des publics. Cependant, la fonction d'accompagnement ne détermine pas la posture du professionnel, le type de relation ou la démarche qu'il adoptera.

« La posture est prise et ajustée » (Paul, 2020, p. 79). Elle vient de l'accompagné et de l'accompagnant et traduit une relation au monde et à l'autre. Elle naît de la dynamique relationnelle et est validée par l'institution, en fonction du cadre spécifique dans lequel elle s'exprime, notamment à travers les valeurs communes. Ces valeurs doivent être en accord avec celles de l'accompagnant pour que son approche privilégie le lien humain, plutôt que l'efficacité.

« La relation met en lien deux personnes en tant que sujets à propos d'un objet de travail » (Paul, 2020, p. 79). La relation d'accompagnement repose sur « un lien d'influence réciproque », où l'on met en question la reconnaissance de l'autre dans sa différence. Ce lien est possible par la circulation de la parole.

Enfin, « la démarche est construite chemin faisant et cependant justifiable » (Paul, 2020, p. 79). Le professionnel doit s'auto-évaluer et modifier ses pratiques si cela est nécessaire. La démarche reposant sur un cheminement, elle doit être orientée par « un projet qui lui donne corps et sens » (Paul, 2020, p. 79).

Selon Paul (2020), la fonction désigne ce que doit faire le professionnel en fonction de ses compétences, ainsi que l'autorité qui lui permet d'exercer son rôle. En revanche, la posture est liée à sa manière « d'investir son rôle » et « de s'impliquer dans son activité » (Paul, 2020, p. 80). C'est en ayant clarifié sa posture qu'il peut établir une relation d'accompagnement, qui se traduira par une démarche prenant en compte les enjeux relationnels. Nous aurons alors compris que la posture est importante puisqu'elle va déterminer la relation et la démarche d'accompagnement. L'auteure précise que pour qu'il y ait relation, les deux parties doivent être d'accord, surtout si des personnes n'ont pas demandé à être accompagnées.

Barbier (1996), enjoint également cette idée. Pour lui, en parlant du tutorat, pour qu'il y ait un accompagnement, il est d'abord nécessaire que « l'agent tuteur se trouve effectivement impliqué dans une situation de travail, avec toutes les représentations et affects qui y sont liés tant sur le plan de l'action que sur le plan de l'identité engagée dans l'action » (Paul, 2020, p. 11).

Paul (2012) identifie 5 postures de l'accompagnement. La posture désignant « une manière d'être en relation à autrui dans un espace et à un moment donné. C'est une attitude « de corps et d'esprit » » (Paul, 2012, p.15).

1. **Posture éthique** : Questionner en permanence la légitimité et les limites de l'accompagnement, en soutenant l'autre avec bienveillance tout en respectant sa liberté, sans violence morale ou symbolique.
2. **Posture de non-savoir** : Suspendre son expertise pour éviter d'imposer des solutions préfabriquées et co-construire avec l'autre une réponse adaptée à sa situation.

3. **Posture de dialogue** : Favoriser un échange d'informations et de perspectives pour mieux comprendre le problème et explorer des solutions.
4. **Posture d'écoute** : Pratiquer une écoute attentive avant d'affirmer son propre avis, en reformulant, questionnant et cherchant à comprendre l'autre.
5. **Posture émancipatrice** : Permettre à chacun de « grandir en humanité », sans que la personne accompagnée ne soit soumise.

En 2020, Paul parle aussi d'une « posture tierce » (p.96). Le professionnel, tout en inscrivant sa démarche dans un cadre institutionnel et en étant à l'écoute de la demande, doit se tenir à distance des deux instances (la commande institutionnelle et la personne accompagnée). Son rôle est de soutenir la relation et de créer un espace de médiation entre la personne et sa situation.

Pour Beauvais (2004, p106-110), l'accompagnement implique une posture respectant des principes éthiques. Tout d'abord il y a le principe de responsabilité où il est considéré que l'accompagné est responsable de ses choix pour réussir son projet, tandis que l'accompagnant est responsable de ses actions pour soutenir l'accompagné, en veillant à ce que le cadre d'accompagnement soit bien compris et utilisé. Ensuite, nous retrouvons le principe de retenue où l'accompagnant doit maintenir une distance, éviter d'imposer ses idées et laisser l'accompagné faire ses propres choix, en respectant son autonomie. Enfin, il y a le principe de doute où la confiance entre l'accompagnant et l'accompagné se construit à travers le doute et l'hésitation, ce qui permet une remise en question constante et une réflexivité pour expliciter, questionner, évaluer ses actions en permanence afin de créer son avenir.

2.3.4. L'accompagnement dans l'éducation et la formation

Paul (2009 b) présente quatre espaces professionnels de l'accompagnement : le travail social, l'éducation et la formation, le secteur de la santé, le travail et la gestion des emplois et des compétences. Dans le domaine de l'éducation et de la formation, l'ancienne fonction de tutorat a évolué, notamment avec l'alternance, qui place la personne en formation au centre du processus. Cela modifie le rôle du formateur, qui doit désormais aider le stagiaire à construire le sens de son expérience, tant sur le plan de l'action que de la réflexion. Le formateur, dans une posture d'accompagnement, devient un interlocuteur impliqué dans une relation particulière, avec des fonctions de guidance méthodologique et d'évaluation. Ce passage du modèle traditionnel de transmission des savoirs à celui du développement des compétences implique que le formateur adopte le rôle de facilitateur, créant les conditions propices à l'apprentissage et à la réflexion, plutôt que de transmettre simplement des savoirs dans une relation verticale.

Ainsi, l'accompagnement met l'accent sur la construction du sens par l'apprenant lui-même, entre action et conceptualisation. Cette approche questionne la frontière entre éducation et formation, pédagogie et andragogie. Le formateur, en tant qu'accompagnant, doit assumer de ne pas chercher à agir ou penser à la place de l'autre. Elle décrit l'accompagnement dans le tableau ci-dessous, qui représente un résumé des quatre champs professionnels.

Champ du Travail social et médico-social	Champ de l'éducation et de la formation	Champ de la santé	Champ du travail, de la gestion des emplois et des compétences
Question des liens interpersonnels	Question de l'apprenant et de son rapport au savoir	Question de la reconnaissance de la personne humaine	Question de la valorisation des compétences et de l'action pertinente
Relationnel (être avec)	Opérationnel (cheminer à côté)	Relationnel (être là)	Opérationnel (aller vers)
La relation: distance / proximité équilibre / déséquilibre implication / neutralité	La démarche: retour réflexif sur l'expérience, explicitation, construction de la connaissance	La posture: comme attitude de retenue dans un projet de soins et dans un contexte de rationalisation de l'activité	La fonction: pesant sur la détermination <i>a priori</i> de résultats escomptés
Du paradigme de l'autonomie	...d'un sujet réflexif...	...faisant valoir ses droits en tant que personne	...délibérant pour agir
autonomie / dépendance	autonomie / coopération	autonomie / dépendance	autonomie / coopération
exigences d'autonomie	exigences d'émancipation	exigences de prévention, anticipation / sécurité, qualité	exigences de performance et d'efficacité
relation d'aide / relation d'accompagnement	démarche de formation / d'accompagnement	posture de soutien / accompagnement contrôle / accompagnement	fonction de management / accompagnement
accompagnement tutorat	accompagnement tutorat conseil	accompagnement tutorat coaching	coaching conseil (counselling, consultance) tutorat

Figure 8 : présentation synoptique des quatre champs professionnels de l'accompagnement. (Paul, 2009b, p.43)

En prenant le champ de l'éducation et de la formation qui nous intéresse, nous remarquons comme questionnement celui de l'apprenant et son rapport aux savoirs. L'accompagnement est opérationnel, l'accompagnant chemine à côté de l'apprenant. En développant une démarche sur un retour réflexif sur l'expérience, l'explicitation, la construction des connaissances, le mode d'entrée dans l'accompagnement se fait autour du sujet réflexif. Une autonomie et une coopération entre l'apprenant et l'accompagnant, accompagnées d'une exigence d'émancipation, apparaissent clairement. Il est question ici d'accompagnement, de tutorat et de conseils.

2.3.5. Accompagnement et formation des tuteurs

Menaut (2013) quant à lui, propose des pistes de réflexion sur la formation et l'accompagnement des tuteurs infirmiers en stage.

D'abord, il prône de renforcer d'une part l'information des tuteurs et des partenaires (maîtres de stage, professionnels de proximité, médecins ...), et d'autre part des partenariats. En effet il est nécessaire, et surtout dans le cadre de la mise en place d'un nouveau référentiel de formation, d'informer tous les acteurs qui accompagnent l'étudiant car il est, certes, pris en charge par le tuteur mais il travaillera et sera formé avec et par tous les autres professionnels de proximité. Il propose également de créer un partenariat personnalisé en rencontrant régulièrement les formateurs des écoles et de faire de l'école une ressource pour les tuteurs. Il faut que les tuteurs soient associés à « l'ensemble du dispositif de formation » (Menaut, 2013, p. 87), idée qui a été évoquée par Wittorski (2024) dans le cadre de la mise en place de l'approche par compétences. Ensuite, il propose de pouvoir « inscrire le tutorat dans la politique de l'établissement » (Menaut, 2013, p. 87). En cela, il entend la reconnaissance des professionnels exerçant le tutorat, d'écouter leurs besoins, de prendre en compte le volontariat et l'expérience dans la désignation des tuteurs. Le tutorat, dans le cadre du Développement Professionnel Continu (DPC), devra être reconnu comme activité de formation. De même, il serait nécessaire qu'il y ait une reconnaissance avec une « valorisation matérielle et immatérielle des tuteurs ».

Ce qui est le cas des maîtres d'apprentissage qui reçoivent une indemnité lorsqu'ils prennent en charge un apprenti.

Il suggère, enfin, de créer de collèges de tuteurs « qui pourraient fonctionner comme des comités de pilotage opérationnels » (Menaut, 2013, p. 89), afin de réfléchir sur des actions pour surmonter les obstacles imposés par des contraintes restrictives liées à l'accompagnement.

Concernant la formation des tuteurs, c'est une étape indispensable afin de pouvoir exercer leur mission. La formation doit, pour l'auteur, se centrer sur plusieurs objectifs :

- « Des paradigmes pédagogiques structurant la formation,
- De la place de l'alternance dans la formation,
- Du rôle prescrit des tuteurs,
- Du rôle du tuteur dans sa fonction d'assistance affective » (Menaut, 2013, p. 105).

De même, cela doit être une formation courte avec 15 personnes au maximum en plusieurs sessions, permettant dans un premier temps d'acquérir des connaissances sur le tutorat et de réfléchir aux démarches d'accompagnement. Puis dans un second temps de construire une posture d'accompagnement à travers les retours d'expérience.

Il préconise également des éléments de contenu comme le référentiel de formation, les paradigmes qui structurent le référentiel de formation et notamment l'approche par compétence ou encore l'explication des outils d'évaluation.

Il faut, de même, axer la formation autour de l'analyse de pratique et d'expérience. L'accompagnement doit aussi faire partie de la formation en permettant aux professionnels « de réfléchir leurs relations et leurs postures tutorales » (Menaut, 2013, p.108).

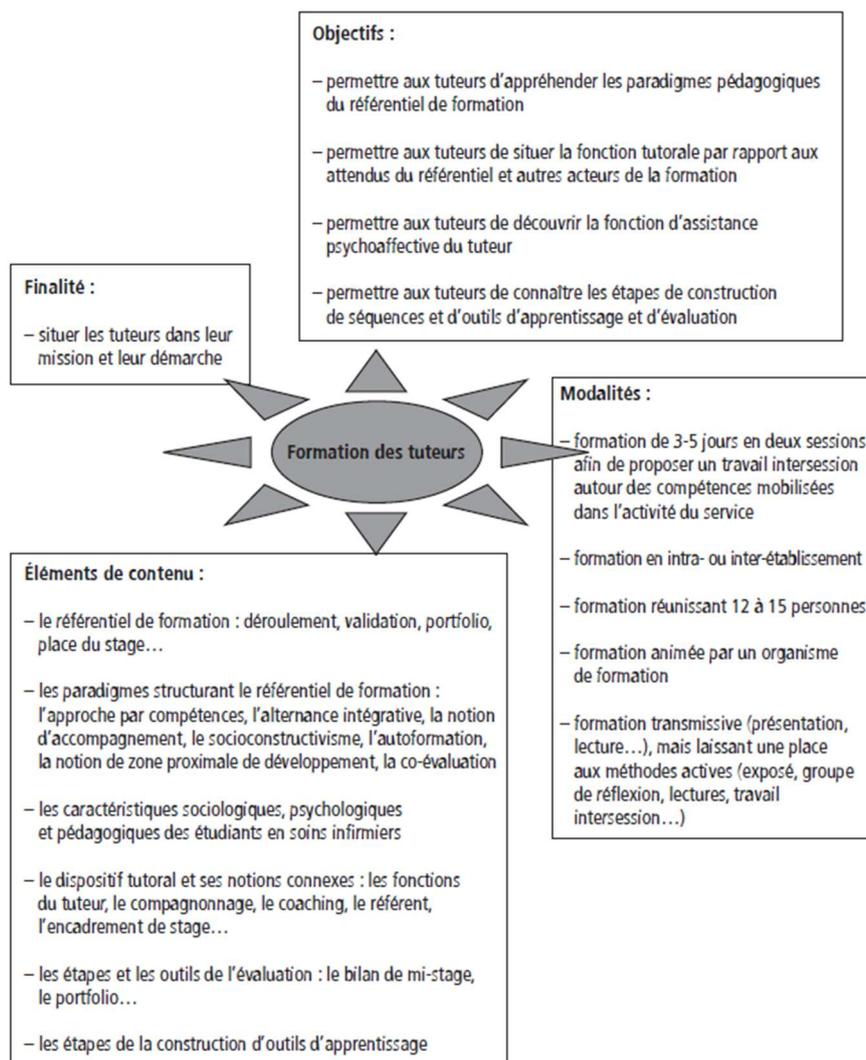


Figure 9 : Axes du projet de formation de tuteurs (Menaut, 2013, p.107).

2.3.6. Synthèse du concept d'accompagnement

L'accompagnement est un concept clé dans notre recherche. Nous pourrions le définir comme le fait de suivre le chemin à côté d'une personne, dans le but que celle-ci acquiert assez de compétences pour devenir un professionnel autonome, capable de réflexion et détenteur de sa propre identité

professionnelle (Beauvais, 2004 ; Paul, 2012 ; Polo, 2024). L'accompagnement est vu aussi comme une relation nourrissant la confiance et la complicité entre l'accompagné et l'accompagnant, qui sont des éléments fondamentaux au processus d'accompagnement (Polo, 2024 ; Paul, 2012). Ensuite, La démarche d'accompagnement nécessite une présence constante et personnalisée de la part de l'accompagnant, permettant d'aider l'accompagné à sortir de l'isolement, à se transformer et à retrouver confiance en lui. L'accompagnant doit être impliqué, créatif, et prêt à consacrer du temps et de l'énergie (Gagnon et al., 2011).

Toutes les formes d'accompagnements doivent reposer sur une relation égalitaire et coopérative, respectant les choix de l'accompagné, lui offrant une démarche personnalisée et en s'adaptant à eux. Ils doivent soutenir la réflexion personnelle, adapter les actions à la situation de chaque personne et à son environnement (Beauvais, 2004 ; Paul, 2020). Ce processus d'accompagnement s'inscrit, de même, dans un cadre institutionnel qui guide l'accompagnement (Paul, 2020). Même s'il existe différentes formes d'accompagnement (Paul, 2009a, 2021), celle qui nous intéresse le plus pour notre recherche est celle du tutorat, particulièrement importante dans les formations en alternance (Paul, 2021). Le tutorat permet, entre autres, d'encourager, de conseiller, d'accueillir ou encore permet de guider, d'évaluer et de former le tuteur (Baudrit, 1999, cité par Paul, 2021). Il permet à l'apprenant de construire son identité professionnelle tout en se formant sur les pratiques professionnelles (Paul, 2021). Le tuteur guide le tuteuré mais ne fait pas à sa place. L'analyse de pratique et l'autonomisation sont des éléments centraux du tutorat (Paul, 2020 ; Beauvais, 2004).

Le tutorat peut être perçu comme une fonction attribuée à l'accompagnant, qui adoptera une certaine posture, afin d'entrer en relation avec l'accompagné et de cheminer avec lui (Paul, 2020).

Nous retiendrons aussi 5 postures nécessaires à l'accompagnement : la posture éthique, la posture de non-savoir, la posture du dialogue, la posture d'écoute et la posture émancipatrice (Paul, 2012). L'accompagnant n'est pas seul responsable d'un accompagnement réussi ; l'accompagné doit lui-même s'investir et accepter d'être accompagné (Beauvais, 2004 ; Paul, 2012).

De même, afin d'accompagner au mieux l'apprenant, il est nécessaire de pouvoir l'évaluer. Pour cela, il est primordial que les tuteurs soient informés et connaissent les compétences à acquérir. Ils doivent nécessairement se former lors de création de nouveaux référentiels de formation (Menaut, 2013). Il peut donc être utile et nécessaire de créer un partenariat entre les centres de formation et les acteurs de l'accompagnement (Menaut, 2013).

3. De nos questionnements de départ à la question de recherche et aux hypothèses

À la fin de la contextualisation de notre recherche, nous souhaitons comprendre les activités du tuteur/maître d'apprentissage en les analysant au prisme de la professionnalisation des étudiants/apprentis IBODE.

Nous avons alors développé les concepts de professionnalisation, de compétence et d'accompagnement faisant le lien entre les situations apprenantes et le travail.

L'exploration du cadre théorique nous a permis de comprendre en premier lieu ce qu'était le processus de professionnalisation et quels en étaient les caractéristiques mais aussi les freins. Il nous a permis, de même, de comprendre ce qu'était la compétence, les moyens mis en œuvre pour acquérir ces compétences et ainsi comprendre en quoi consistait l'approche par compétences, qu'il n'est pas si facile de mettre en œuvre. Enfin nous avons pu mettre en lumière les différentes postures de l'accompagnement et leur importance dans le processus de professionnalisation et l'acquisition de compétences des apprentis.

Nous savons maintenant que ces trois concepts sont liés. En effet, la formation en alternance, qui est celle de la formation IBODE, facilite le développement des compétences et la professionnalisation, et que celle-ci, dans l'articulation travail-formation, implique une posture réflexive de la part des apprenants grâce à des analyses de pratique. Ces analyses de pratique permettant la réflexivité font parties intégrantes de l'accompagnement. De plus, la professionnalisation nécessite une coopération des différents acteurs de l'accompagnement. De même, nous savons que l'accompagnement, et surtout le tutorat, a une dimension relationnelle et pédagogique et que son but est de guider et d'encourager l'apprenant dans l'acquisition de compétences pour devenir un professionnel autonome et détenteur de sa propre identité professionnelle.

Du fait de la réingénierie datant de 2022, du passage à une approche par compétences avec un nouveau référentiel et, de plus, avec la mise en place de la formation par la voie de l'apprentissage, plusieurs questions se posent à nous : Qu'en est-il de l'accompagnement des apprentis dans la formation IBODE en milieu professionnel ? La professionnalisation des apprentis qui doit passer, notamment, par l'analyse de pratique, est-elle acquise pour les tuteurs ? Ont-ils assimilé le nouveau référentiel de compétences afin de pouvoir accompagner les apprenants dans l'acquisition de leurs compétences ? Quelles postures adoptent les maîtres d'apprentissage dans l'accompagnements des apprentis ?

Après ces questionnements, nous avons choisis de formuler notre question de recherche comme suit :

Dans le cadre de la mise en place d'un nouveau référentiel de compétences et de la formation IBODE par la voie de l'apprentissage, quelles sont les conditions développées par les maîtres d'apprentissage pour accompagner les apprentis dans leur processus de professionnalisation ?

Nous avons émis 2 hypothèses pouvant être retenues suite à cette question de recherche.

H1 : La connaissance de la formation d'IBODE et de celle de maître d'apprentissage sont des conditions mobilisées par les maîtres d'apprentissage afin d'accompagner les apprentis dans leur processus de professionnalisation.

En effet, selon Wittorski (2021), l'une des difficultés de la professionnalisation en formation peut être une faible information des accompagnants en stage concernant le programme de formation et les compétences à acquérir. De même, selon Menaut (2013), il est essentiel d'informer les tuteurs et les acteurs qui accompagnent les étudiants en passant, entre autres, par la formation au tutorat, surtout lors d'un changement de référentiel.

Or, depuis 2022, la formation a intégré l'approche par compétence avec un nouveau référentiel de compétences à évaluer et de même, des outils de liaison (rapports de stages, livrets d'acquisitions de compétences en milieu professionnel) qui sont nouveaux. Il existe des formations au tutorat ou pour les maîtres d'apprentissage, qui contiennent, entre autres, la présentation du référentiel de formation IBODE.

De plus, nous avons pu constater, lors de notre première rencontre avec un maître d'apprentissage, que celui-ci ne s'était pas approprié le nouveau référentiel de compétences, ni même les modalités d'évaluation et qu'il avait une méconnaissance de la formation IBODE en elle-même. De même, il n'avait pas toutes les connaissances concernant les compétences nécessaires au maître d'apprentissage.

H2 : Les maîtres d'apprentissage se positionnent dans des postures d'accompagnement qui privilégient l'autonomie et l'analyse de pratique afin d'accompagner les apprentis dans leur processus de professionnalisation.

Pour cette deuxième hypothèse, nous faisons références à certains auteurs comme Beauvais (2004), Gagnon et al. (2011), Geay (1998, cité par Menaut, 2013) et Paul (2012, 2020). En effet, selon eux, l'autonomie de l'apprenant est centrale dans l'accompagnement mais aussi dans la professionnalisation, qui a pour but de permettre à l'apprenant de devenir un professionnel compétent et autonome créant sa propre identité professionnelle. Amener l'apprenant à être autonome fait aussi

partie des compétences enseignées dans la formation tutorat et de celle de la certification des maîtres d'apprentissage.

De même, en nous appuyant sur plusieurs auteurs dont Geay (2023), Le Boterf (2010a), Menaut (2013), Paul (2009b) et Wittorski (2007, 2008, 2025), nous savons que l'analyse de pratiques est un élément essentiel à la professionnalisation des apprenants. En effet, il est nécessaire de réfléchir à ses pratiques professionnelles afin de prendre du recul sur celles-ci et de produire de nouvelles connaissances.

L'analyse de pratique est une des 9 compétences de l'IBODE ; ainsi, celle-ci est pratiquée durant la formation à l'école et devrait donc y être aussi lors des stages en milieu professionnel. Rappelons aussi qu'elle fait partie des compétences de la formation tutorat et de celle de la certification des maîtres d'apprentissages.

4. La méthodologie de recherche

Dans le cadre de notre recherche, une méthodologie qualitative nous semble la plus adaptée. En effet, celle-ci nous a permis de comprendre et d'analyser les différentes pratiques déclarées des maîtres d'apprentissage concernant l'accompagnement dans le processus de professionnalisation des apprentis, en allant directement les interroger sur leurs pratiques professionnelles. Paillé et Mucchielli (2021) définissent l'analyse qualitative « comme une démarche discursive de contextualisation, d'explicitation ou de théorisation d'expériences vécues ou de phénomènes observés. La logique à l'œuvre participe de la découverte et de la construction de sens » (p. 11).

Nous avons choisi, pour cette étude qualitative, d'effectuer des entretiens semi directifs. En effet, selon Paillé et Mucchielli (2021), l'enquête qualitative sur le terrain pour la recherche « implique un contact personnel avec les sujets de la recherche, principalement par des entretiens et par l'observation des pratiques dans les milieux mêmes où évoluent les acteurs » (p. 15). Pour eux, un entretien dans une enquête qualitative est une rencontre où le chercheur sollicite un témoignage authentique de la part du participant. Le chercheur tente de comprendre la problématique, mais les participants ne doivent pas fournir directement des réponses, ils partagent plutôt leur expérience. Le chercheur est responsable de l'interprétation des réponses et de l'analyse des données recueillies. Son rôle est de poser des questions ouvertes et de créer un environnement favorable au dialogue. Ces entretiens semi directifs « ni entièrement ouverts, ni canalisés par un grand nombre de questions précises » (Marquet et al., p. 204), nous ont permis de recueillir des données sur leurs pratiques et leurs postures d'accompagnement en respectant leur liberté d'expression. Cela a permis aussi de pouvoir répondre à notre question de recherche et à confirmer ou infirmer nos hypothèses. Selon

Paillé et Mucchielli (2021), une hypothèse peut être vue comme une réponse initiale à une problématique issue des premières observations du chercheur ou sur des éléments qui sont jugés importants mais qui ne se trouvent pas encore totalement vérifiés. Pour qu'une hypothèse soit validée, il est important de confronter l'hypothèse à la réalité. Cela signifie qu'elle doit être testée et validée par des données issues du terrain de recherche pour savoir si elle est correcte ou non.

4.1. Définition de la population

Nous souhaitons, pour cette recherche, interroger les maîtres d'apprentissage ayant pris en charge des apprentis IBODE depuis la rentrée de 2022. Nous n'avons pas de critères d'exclusions.

4.2. Terrains de recherche

Les apprentis IBODE sont formés dans quasiment toutes les écoles d'IBODE de France, et par conséquent les maîtres d'apprentissage exercent eux aussi dans différents hôpitaux ou cliniques sur tout le territoire français. Afin de savoir où se situaient les maîtres d'apprentissage, il nous a fallu, dans un premier temps, recenser les écoles ayant ouvert la formation par l'apprentissage. Pour ce faire, nous avons cherché les contacts des écoles d'IBODE en nous aidant du site de l'Association des Enseignants des Ecoles d'Infirmiers de Bloc Opératoire (AEEIBO). Nous avons alors recensé les mails des différentes écoles qui correspondaient à des secrétaires, des formateurs ou des directeurs des vingt-cinq écoles d'IBODE de la métropole et des DROM-COM. Nous avons ensuite envoyé un mail à tous ces contacts, en nous présentant en tant qu'étudiante de Master 2 en sciences de l'éducation et en présentant notre recherche axée sur la formation IBODE par la voie de l'apprentissage. Puis nous leur avons posé 3 questions afin de savoir : s'ils avaient ouvert la formation par la voie de l'apprentissage, si oui alors combien d'apprentis avaient-ils accueillis depuis septembre 2022, et enfin nous leur avons demandé quel était le profil de ces apprentis (post IFSI ou avec une expérience de bloc opératoire). Grâce aux retours de vingt-trois écoles, quinze écoles ont déclaré, à ce jour, avoir ouvert l'apprentissage. Il est à noter que l'une des écoles n'a pas ouvert la formation par l'apprentissage car l'université bloquait tout projet tant que la convention tripartite (entre la région, l'université et l'école) n'était pas signée. Sur les quinze écoles qui proposent la formation par l'apprentissage, nous en avons recensé douze que nous avons pu contacter. Deux écoles n'ont, pour l'instant, aucun apprenti et nous avons choisi d'exclure celle dans laquelle nous travaillons. En effet, nous avons choisi de ne pas interroger le maître d'apprentissage de l'apprenti que nous suivons car nous le connaissons et ne voulons pas que cela soit un biais dans notre recherche. Selon les données

qu'ils nous ont transmises, il est comptabilisé, à ce jour, 74 apprentis (Cf. Annexe 1) et potentiellement autant de maîtres d'apprentissage.

4.3. Captation de la population et déroulé de l'entretien

4.3.1. Captation et caractéristique de la population

Afin de récupérer les coordonnées des maîtres d'apprentissage, nous avons choisi de transmettre nos demandes d'enquêtes aux écoles d'IBODE concernées par notre recherche. Pour ce faire, nous avons envoyé des mails, en présentant notre recherche, aux directeurs et formateurs des écoles afin qu'ils puissent nous communiquer les contacts des maîtres d'apprentissage correspondants à nos critères définis ci-dessus. Nous avons eu au départ quelques réponses mais avons dû relancer les différentes écoles deux ou trois fois. Certaines écoles ont transmis directement notre demande au maître d'apprentissage, ne souhaitant pas donner leurs coordonnées. De même, certaines écoles ne savaient pas qui étaient les maîtres d'apprentissage des apprentis et nous ont redirigés vers les CFA avec lesquels ils travaillaient. Nous avons alors contacté les CFA, certains nous ont répondu ou ont transmis notre demande aux personnes concernées.

Lorsque nous avons eu en notre possession les coordonnées des maîtres d'apprentissage, nous les avons contactés par mail, afin de nous présenter et présenter notre recherche. Dans ce mail, nous leur avons fourni la lettre d'information de participation à l'étude (Cf. Annexe 3). Au total, nous avons été en contact avec 26 maîtres d'apprentissages, dont deux nous avaient contactés directement suite à la transmission de notre demande par un CFA ou par les écoles.

Après accord, pour participer à notre enquête, nous leur avons proposé d'effectuer les entretiens par visioconférence avec le logiciel Big Blue Button® et avons convenu, avec eux, d'une date et d'un créneau horaire. Nous sommes restés flexibles sur les créneaux au vu des horaires de travail contraignants et de leur localisation géographique. Nous leur avons envoyé, par la suite, un formulaire de consentement à la participation de la recherche ainsi qu'un consentement d'enregistrement de l'entretien (Cf. Annexe 4).

Au total, nous avons pu nous entretenir avec 12 maîtres d'apprentissage. Les entretiens se sont déroulés du 26 février 2025 au 26 mars 2025.

4.3.2. Déroulement des entretiens

Nos entretiens semi directifs ont été menés à l'aide d'un guide d'entretien (Cf. Annexe 5), basé sur notre cadre théorique, nous permettant de conduire méthodologiquement ces derniers dans le but de répondre à nos hypothèses et à notre problématique. Afin de construire notre guide d'entretien semi

directif, nous nous sommes basés sur les conseils de Rondeau et al. (2023). Celui-ci doit être conçu de manière évolutive, avec une première version complète qui sera ajustée au fur et à mesure de l'enquête. Ce processus suit six étapes : rédaction initiale des notes, organisation par thèmes, structuration des questions, approfondissement, ajout de relances, puis finalisation et test. Après chaque entretien, le guide est réajusté pour intégrer de nouveaux éléments et affiner la compréhension du phénomène. Cette approche améliore la rigueur scientifique de l'étude. En s'appuyant des repères théoriques, elle renforce la crédibilité de la recherche.

Ce guide (Cf. annexe 5) contenait, dans une première partie, les informations transmises au participant avec notre présentation personnelle, les objectifs de la recherche et de l'entretien ainsi que les règles éthiques et de confidentialité de l'entretien. Puis dans une deuxième partie, les questions et les relances en lien avec nos thématiques qui sont au nombre de quatre. Nous avons commencé l'entretien par une question ouverte qui concernait le rôle du maître d'apprentissage. Parfois, certains participants ont souhaité se présenter avant de commencer, nous leur avons donc laissé cette liberté. Puis, nous avons effectué des questions et des relances en lien avec nos thèmes ou pour tout simplement avoir plus de détails. Ces thématiques n'ont pas été abordées dans un ordre prédéfini, nous nous sommes adaptés aux propos du participant. Cependant nous avons veillé à ce qu'elles soient abordées en laissant la place à d'autres qui ont pu nous sembler pertinentes. Nous n'en avons ajouté qu'une qui correspondait aux liens entre le maître d'apprentissage et le CFA. Enfin, il se terminait par les questions concernant les données socio démographiques qui étaient posées, si nous n'avions pas eu les informations lors des questions sur les thèmes abordés ou dans la présentation du participant. Elles concernaient l'âge de la personne, sa fonction et son expérience en tant que maître d'apprentissage. Le but était de comprendre qui exerçait cette fonction et de voir si une expérience antérieure de cette fonction, avec d'autres corps de métier, pouvait influencer les réponses. Enfin, l'entretien se terminait par des remerciements auprès des participants.

4.3.3. Considérations éthiques

Lorsque notre guide d'entretien a été construit, nous avons procédé à une déclaration des traitements de données en ligne de notre projet au délégué à la protection des données (DPO) de Rouen afin que celui-ci soit conforme au règlement européen sur la protection des données (RGPD). Nous avons eu un retour environ 15 jours après notre envoi et avons pu commencer nos entretiens (CF. Annexe 6). Chaque participant a été informé, au début de l'entretien, du thème de la recherche, de l'objectif de la recherche et du fait que les données soient protégées. Nous avons insisté, auprès des participants, de la confidentialité et de l'anonymat encadrant leur participation. Nous leur avons expliqué que l'entretien était enregistré afin de récolter les données et leur avons demandé leur autorisation afin

d'effectuer cet enregistrement. Tous les consentements à l'enregistrement de l'entretien et à l'utilisation de leurs données nous ont été retournés signés par mail avant de débiter ces derniers. De même, nous leur avons donné la possibilité de pouvoir interrompre l'enregistrement à leur demande à tout moment.

Nous leur avons indiqué également qu'ils pouvaient, en toute liberté et à tout moment, se retirer de l'étude.

Tout au long des entretiens, nous avons gardé une attitude bienveillante et aucun jugement n'a été apporté quant aux déclarations des participants. Nous avons laissé parler les participants et avons laissé la place aux silences avant de faire nos relances.

Lors de la retranscription des données, nous avons associé la lettre « P » et un numéro choisi au hasard à chaque entretien, afin de les rendre anonymes ainsi que les données qu'ils contenaient.

4.4. Traitement et analyse des données

4.4.1. Traitement des données

Les entretiens, effectués en visioconférences, ont été enregistrés grâce à un dictaphone. Nous n'avons enregistré que la partie vocale de l'entretien. Ces entretiens ont ensuite été retranscrits grâce au logiciel Open AI – Whisper®, afin de garantir la protection des données. Nous avons ensuite écouté l'entretien audio afin d'être certains que la retranscription soit fidèle à celui-ci et avons dû parfois corriger certains mots ou rajouter quelques phrases manquantes à la retranscription. Tous les entretiens sont présentés dans l'annexe 7. Par souci de confidentialité et, de par le fait que les maîtres d'apprentissage soient encore peu nombreux, nous avons retiré des retranscriptions leur présentation parfois très exhaustives et avons changé les prénoms, noms ou villes par des étoiles. A la suite, nous avons relu encore une fois l'entretien en entier avant de commencer l'analyse afin d'avoir une lecture sans interruption et plus immersive.

4.4.2. Analyse des données

Pour analyser nos données, nous avons choisi l'analyse thématique. Selon Paillé et Mucchielli (2021), le chercheur utilise des thèmes ou sous-thèmes représentatifs pour résumer et traiter son corpus, afin de décomposer le contenu et en saisir l'essence, ceux-ci devant être en rapport avec la problématique. Cette démarche implique un repérage systématique, un regroupement et, si nécessaire, un examen raisonné des thèmes présents dans le corpus. L'analyse thématique consiste à repérer les thèmes importants en lien avec la recherche dans les entretiens et à étudier les liens entre ces thèmes, comme

les points communs, les différences, ou les éléments qui se complètent. Le but est de créer, à la fin de l'analyse, une vue d'ensemble des grandes tendances du sujet étudié.

Paillé et Mucchielli (2021) expliquent que deux types de thématization sont possibles : « la thématization en continu et la thématization séquenciée » (p. 275). Pour notre recherche, nous avons choisi d'utiliser la thématization continue afin d'avoir une analyse plus fine des différents discours et ne pas perdre de données qui pourraient s'avérer importantes. Cette analyse thématique est un processus continu où les thèmes sont ajoutés au fur et à mesure de la lecture du texte permettant de construire un « arbre thématique » (Paillé et Mucchielli, 2021, p. 275). Les thèmes sont identifiés, notés, puis regroupés, fusionnés et classés selon des thèmes centraux qui regroupent des thèmes qui sont liés, complémentaires ou opposés. L'arbre thématique, qui organise les différents thèmes, se construit au fur et à mesure pendant toute la recherche, et ne sera complet qu'à la fin de l'analyse de tous les entretiens.

En pratique, nous avons commencé à lire un entretien puis avons surligné les citations dans le texte correspondant à des thèmes, eux même reliés à nos hypothèses. D'autres thèmes ne correspondant pas directement aux hypothèses ont été rajoutés mais nous paraissaient pertinents dans le cadre de notre sujet de recherche. Nous avons alors construit une première grille d'analyse d'entretien avec les différents thèmes ou sous thèmes qui émergeaient de cet entretien. Dans cette grille, nous avons inséré notre analyse brute afin de transcrire avec nos propres mots les citations des participants. Ci-dessous, notre première grille d'analyse issue de l'entretien de P5.

Grille entretien P5

QDR : Dans le cadre de la mise en place d'un nouveau référentiel de compétences et de la formation IBODE par la voie de l'apprentissage, quelles sont les conditions développées par les maîtres d'apprentissage pour accompagner les apprentis dans leur processus de professionnalisation ?

H1 : La connaissance de la formation d'IBODE et de celle de maître d'apprentissage sont des conditions mobilisées par les maîtres d'apprentissage afin d'accompagner les apprentis dans le processus de professionnalisation

H2 : Les maîtres d'apprentissage se positionnent dans des postures d'accompagnement qui privilégient l'autonomie et l'analyse de pratique afin d'accompagner les apprentis dans leur processus de professionnalisation

Hypothèses	Thèmes	Sous Thèmes	Extraits
H1	Connaissance de la formation IBODE (Wittorki- Menaut)	Connaissance de la formation IBODE en général	"Et après, je ne sais pas... Je vous avoue, je ne sais pas vraiment ce qu'il y a de plus qui a changé, à part le mémoire aussi. Le mémoire qui est un mémoire de recherche."
		Connaissance du référentiel de compétences (Wittorski)	"Donc, moi, je l'ai abordé à la formation tutorat et je pense que c'était très bien parce que c'est vrai que quand on remplit les grilles de fin de stage, il y avait beaucoup d'items, on ne savait pas trop ce qui rentrait dedans."
		Connaissance des nouveaux stages	"je sais qu'ils ont un stage en plus d'assistantat de chirurgie"
		Connaissance des modalités d'évaluation et les supports (Menaut)	"prévoir les bilans à mi-stage et fin de stage" "il y a toujours un rapport et un porte folio"

H1	Connaissance de formation des maîtres d'apprentissage	Connaissance de la formation IBODE par l'apprentissage	"Par rapport à l'été, là où je vous disais tout à l'heure, où ils vont revenir et donc où ils restent apprentis et qu'il faut que leur formation continue pendant l'été". "Sinon, le reste de la formation, pour moi, c'est exactement pareil"
		Bénéficiaire d'une formation de MA (Menaut)	"récemment, en février, j'ai eu un entretien avec la personne du CFA" "c'était une heure avec... Je pense que c'était la dame du CFA, la directrice de l'école d'IBODE de *****, et l'apprenti, et moi."
		Contenu de la formation	"Il y avait beaucoup d'administratifs parce qu'ils ont droit pour l'ordinateur, pour les repas, le double logement."
		Connaissance des formations existantes	"Oui, il me semble que j'en ai vu une passer sur le programme du *****, c'est le centre de formation de l'école d'IBODE et j'en ai entendu parler d'une ancienne collègue de boulot qui travaille dans une autre clinique et qui m'a dit que ça existait effectivement."
		Autre formation en lien avec l'accompagnement (Menaut)	"j'ai pu faire la formation tutorale en septembre et en novembre."
H2	Postures d'accompagnements (Paul)	Dialogue	"j'ai fait en sorte de faire un retour avec elle toutes les semaines pour savoir comment elle se sentait dans le stage"
		Non savoir	"c'est des collègues de travail".

		Éthique	"je pense être une personne quand même assez bienveillante et pas trop prise de tête, si je peux dire."
		A l'écoute	"l'écoute...être à l'écoute de la personne que l'on a en face de nous"
H2	Conditions d'accompagnement	Relations avec l'apprenti (Paul)	"je pense avoir un contact amical, là avec les personnes qui sont mes apprenties" "elle a vraiment quelqu'un, une personne ressource toute l'année et pas un tuteur dans chaque stage"
		Adaptation à l'apprenti (Paul)	"savoir ce que la personne a fait avant pour pouvoir s'adapter"
		Connaissance de l'apprenti (Paul)	"Au premier contact, on aurait fait un état des lieux, voilà, d'où elles venaient, qu'est-ce qu'elles avaient fait dans leur cursus avant de rentrer à l'école".
		Analyses de pratiques et réajustement des pratiques (Paul -Menaut- Wittorski)	"non, honnêtement, on n'a pas le temps, à moins qu'il y ait vraiment une situation, qu'elle soit vraiment en difficulté "
		Autonomie de l'apprenti (Beauvais - Paul)	"on essaye de faire que l'étudiant, il soit quand même acteur de sa formation." "on essaye que ce soit l'étudiant qui choisisse quand même ce qu'il veut approfondir et ses objectifs de stage"

Autre	Compétences déclarées des MA	Compétences organisationnelles et managériales	"L'organisation aussi, parce qu'on va devoir... organiser les semaines de stage de l'apprenti, donc qu'elle puisse savoir avec quel tuteur elle va être, avec qui elle va pouvoir travailler"
		Compétences pédagogiques	"être une personne ressource, qu'elle soit en stage dans notre établissement ou pas, et qu'elle ait des questions, que ce soit pour les stages ou même pour les cours."
	Ressenti de la formation en apprentissage		"Ça va être plutôt d'un aspect, comment on va dire, financier. Mais je sais que ça a permis plus de financement "
	Impact de l'expérience de l'apprenti sur l'accompagnement		"on ne se comportera pas de la même façon si on a une personne premier stage, première année, et qui n'a jamais fait de bloc, que quelqu'un qui est en fin de parcours et qui a 10 ou 15 ans"
	Différence accompagnement entre étudiant et apprentis		"on fait comme avec les autres étudiants IBODE, alors qu'il faudrait peut-être faire autrement, je ne sais pas."
	Liens entre CFA, maître d'apprentissage et formateurs (Menaut-Wittorski)		"faire le lien entre l'école, elle, les lieux de stage, pour qu'elle puisse mener à bien leurs deux ans d'études."
	Impact de la connaissance de l'apprentis, avant l'entrée en apprentissage, sur l'accompagnement		"je sais que moi, personnellement, comme je disais tout à l'heure, du fait que ce soit des collègues de boulot, à la base, c'est plus facile."

Nous avons, par la suite, repris cette grille et l'avons fait évoluer à chaque entretien en fonction de l'émergence de nouveaux thèmes et de sous thèmes. Dans le même temps, nous avons construit un arbre thématique qui nous permettra à la fin d'avoir une vue schématique de l'ensemble des thèmes et des sous-thèmes issus des entretiens (CF. Annexe 8). Après avoir terminé l'analyse de tous les entretiens, nous avons regroupé toutes les grilles pour n'en faire qu'une seule, synthétique, ce qui nous a permis de regrouper toutes les données des participants par thèmes et de pouvoir visualiser les points communs ou les points de divergences des participants ainsi que la récurrence de certains thèmes et/ou de sous thèmes. Cette grille est présentée, avec quelques extraits par participants, en Annexe 9.

4.4.3. Présentation des données

Nous avons décidé de présenter notre analyse transversale thème par thème, en lien avec notre grille d'analyse dans la partie suivante. Nous avons présenté d'abord les thèmes en lien avec nos hypothèses puis les thèmes nouveaux qui ont émergé de nos entretiens. Certains sous thèmes ont pu être regroupés ensemble lorsqu'ils étaient en lien. Ensuite, nous avons présenté, dans la discussion, les résultats de cette analyse en regard de notre cadre théorique nous permettant de répondre à nos hypothèses de recherche mais aussi de discuter des autres thèmes issus de nos entretiens.

5. Analyse thématique des résultats

Tout d'abord, il nous est essentiel de présenter nos participants grâce aux données socio démographiques obtenues lors de nos entretiens afin de définir leur profil.

Les âges des participants allaient de 29 à 55 ans avec une moyenne d'âge de 43 ans. Une seule participante avait une expérience dans la formation de maître d'apprentissage puisqu'elle a elle-même été formatrice pour les maîtres d'apprentissage Aide-Soignant. Pour les autres, les apprentis IBODE étaient les premiers apprentis qu'ils accompagnaient.

Concernant les fonctions, elles étaient diverses allant de celle d'IBODE, à celle de cadre supérieur de santé Infirmier d'Anesthésie Diplômé d'État (IADE) ou encore à celle de Directeur des Ressources Humaines (DRH). La majorité des participants sont issus de la filière infirmière et de la spécialité IBODE.

Les données sont reprises dans le tableau qui suit.

Participant	Durée entretien	Age	Fonction	Experienc e en tant que maître d'apprentissage
P1	39 min 47	46	Cadre de Santé IBODE et Formatrice Ecole IBODE	1 EIBODE
P2	30 min 39	55	IBODE, responsable de bloc, Master 2 SHS	1 EIBODE et formatrice pour maître
P3	32 min 39	51	Cadre Supérieur de Santé IADE	1 EIBODE
P4	28 min 48	45	Cadre de Santé IDE	2 EIBODE
P5	22 min 19	32	IBODE	2 EIBODE
P6	27 min 17	34	Cadre de Santé IBODE	2 EIBODE
P7	23 min 37	49	Cadre Supérieur de Santé IBODE	1 EIBODE
P8	25 min 10	29	IBODE	1 EIBODE
P9	40 min 23	38	IBODE	2 EIBODE
P10	39 min 58	36	DRH	1 EIBODE
P11	34 min 43	51	IBODE	1 EIBODE
P12	28 min 53	51	IBODE Faisant Fonction Cadre	1 EIBODE

Par la suite, avant de présenter notre analyse des résultats, il est important de vous faire part de nos étonnements lors de cette recherche sur le terrain. Tout d'abord, nous avons été étonnés de retrouver dans notre population de maître d'apprentissage une formatrice de l'école d'IBODE et un DRH. En effet, les indications du code du travail, au sujet du statut du maître d'apprentissage, mentionnent que celui-ci doit avoir un diplôme du même domaine que celui préparé par l'apprenti et justifier d'un an de pratique professionnelle en rapport avec la qualification préparée par ce dernier. Concernant la formatrice, elle détient le même diplôme mais n'est pas sur le terrain avec l'apprenti et mentionne se partager la fonction de maître d'apprentissage avec deux cadres supérieurs de bloc opératoire de l'établissement où l'apprenti effectue son apprentissage : « *donc officiellement, c'est un peu bizarre d'ailleurs, j'ai du mal à comprendre au niveau administratif comment ça peut marcher, mais officiellement il y a eu aussi les deux cadres sup des blocs* » (P1). A propos de notre participant DRH, il est dans l'entreprise où l'apprenti est en fonction mais il n'a pas de diplôme en rapport avec le domaine professionnel de l'apprenti. Il explique ce choix d'être maître d'apprentissage de cette façon : « *Alors c'est un peu original certes parce que je ne suis pas IBODE de formation mais sur le papier j'ai fait le choix de le faire pour éviter de... d'encombrer le peu d'IBODE que l'on a de cette mission et de plus nous avons fait le choix avec l'IBODE et l'école d'IBODE que notre apprenti IBODE fasse le maximum de stages à l'extérieur de l'établissement.* Donc pour pouvoir garder un

lien avec cette dernière qui est dématérialisée très clairement j'ai pensé que c'était la meilleure manière, c'est moi qui le fasse. » (P10).

Notre second étonnement concerne la diversité des maîtres d'apprentissage en termes de fonctions. En effet nous retrouvons sur notre population seulement quatre IBODE qui officient au plus proche de l'apprenti, là où nous pensions que cela serait la norme. De plus, nous retrouvons cinq cadres de santé ou faisant fonction cadre IBODE ou non, un cadre supérieur de santé IADE, un formateur et un DRH. Il sera alors intéressant dans l'analyse qui va suivre de prendre en compte la fonction du participant pour voir si l'accompagnement diffère selon celle-ci.

Notre dernier étonnement concerne le fait que pour certains participants, l'apprenti effectue très peu de stages au sein de son entreprise, or l'un des avantages de l'apprentissage est que les stages puissent s'effectuer, si les conditions sont requises, dans leur totalité dans la structure employeur.

Nous allons maintenant présenter notre analyse transversale, thème par thème, qui nous permettra dans la partie discussion, de vérifier nos hypothèses.

Pour rappel, notre question de recherche était la suivante : **Dans le cadre de la mise en place d'un nouveau référentiel de compétences et de la formation IBODE par la voie de l'apprentissage, quelles sont les conditions développées par les maîtres d'apprentissage pour accompagner les apprentis dans leur processus de professionnalisation ?**

5.1. La connaissance de la formation IBODE et du nouveau référentiel de compétences.

Nous avons analysé, dans ce premier thème, la connaissance de la formation IBODE telle qu'elle se présente aujourd'hui puis la connaissance et la formation au nouveau référentiel de compétences. Nous avons abordé aussi la connaissance des modalités et des supports d'évaluation ainsi que les connaissances des spécificités de la formation IBODE par la voie de l'apprentissage.

5.1.1. Connaissance de la formation IBODE aujourd'hui.

La plupart des participants (P1, P2, P3, P4, P6, P7, P8, P9, P10, P11) soulignent l'universitarisation de la formation, désormais étalée sur deux années et sanctionnée par un Master 2 : « *Il s'est universitarisé, j'ai envie de dire puisque maintenant on est sur deux ans avec un Master 2 au terme de l'acquisition de ces compétences.* » (P2), avec un retour chez l'employeur l'été (P1, P3, P4, P5, P6, P8, P9, P10, P11).

L'introduction de la recherche, notamment à travers un mémoire modifié, est fréquemment évoquée (P5, P6, P9, P10, P11). P9 insiste sur l'élan donné à la discipline : *« ça ouvre quand même la voie avec aussi la chaire universitaire qui existe maintenant en sciences infirmières, tout ça c'est forcément, c'est enthousiasmant pour la profession et dans le cadre de la recherche »*.

La formation inclut désormais de nouvelles compétences comme le stage d'assistance en chirurgie (P4, P5, P7, P8, P11) et l'apprentissage de l'anglais (P9, P10, P11), bien que certains, comme P10, s'interrogent sur l'utilité de ce dernier au bloc : *« je ne suis pas spécialement convaincu que dans un bloc opératoire, l'anglais soit le plus adéquat »*.

Certains notent également une évolution des conditions d'accès à la formation, aujourd'hui sur lettre de motivation et sur un dossier (P7) ainsi que des contenus théoriques qui restent les mêmes (P8) ou pour P12 qui ont évolué.

En revanche, une participante ne peut pas dire ce qui a changé : *« je ne sais pas vraiment ce qu'il y a de plus qui a changé, à part le mémoire »* (P5).

Les participants constatent une évolution de la formation IBODE, notamment avec son universitarisation, son allongement à deux années, et l'introduction de nouvelles compétences et modalités d'enseignement. Nous allons nous intéresser, par la suite, à la connaissance du référentiel de compétences.

5.1.2. La connaissance du nouveau référentiel de compétences

Certains des participants ne peuvent énumérer en détail les compétences se trouvant dans le référentiel de compétences comme P4, P5, P7, P10, P11, P12 ou encore P2 : *« Après, vous récitez le compte d'une formation dont je...je l'ai pas en tête »*. D'autres, le connaissent déjà ou n'éprouvent pas de difficultés avec celui-ci, comme P2, P3, P6, P9, ou P8 *« déjà elle m'a montré le nouveau référentiel que je connaissais déjà. On n'a pas mal échangé dessus sur comment évaluer justement. »*

Certains parlent de modules pour parler des blocs de compétences : *« Voilà, donc il y a plusieurs modules, module 1, module 2, module 3, module 4, module 5, si mes souvenirs sont bons, avec des évaluations qui prennent dans chaque module des formes différentes. »* (P2). Ou encore du nombre de blocs de compétences du référentiel comme P7 : *« Donc, si ma mémoire est bonne, il y a dix blocs de connaissances, huit activités. »*

Un participant évoque une compétence du référentiel concernant les actes exclusifs : *« Je sais que dans les tâches, par exemple, refermer un patient, ça peut être de l'attribution de l'IBODE. »* (P10) et estime ne pas toujours percevoir ce qui est demandé car il n'est pas initié au métier de soignant. Quant à P1 et P3, ils estiment qu'il est nécessaire d'être à jour sur le nouveau référentiel pour accueillir un apprenti IBODE comme le dit P3 : *« On peut pas valider d'accueillir des étudiants qui*

bénéficient d'un nouveau référentiel de formation si derrière on ne met pas à jour les professionnels de terrain ».

La connaissance du nouveau référentiel reste partielle pour la moitié de nos participants, nous allons alors aborder la formation au nouveau référentiel.

5.1.3. Formation au nouveau référentiel de compétences

Une participante a été formée alors qu'elle était encore à l'école d'IBODE dans le cadre de son mémoire : *« J'ai une formation, j'ai assisté aux formations lors de l'élaboration de mon mémoire, parce qu'à ce moment-là, tous les maîtres de stage étaient conviés à des formations pour l'évaluation des compétences. Moi, j'ai assisté à ces réunions-là pour me permettre d'en parler lors de mon mémoire. »* (P8). Une autre, P5 l'a abordé quand elle a fait la formation tutorat : *« quand j'ai fait l'école, c'était l'ancien référentiel. Donc, moi, je l'ai abordé à la formation tutorat et je pense que c'était très bien parce que c'est vrai que quand on remplit les grilles de fin de stage, il y avait beaucoup d'items, on ne savait pas trop ce qui rentrait dedans »,* mais ne sait pas forcément ce qu'il y a de plus et ce qui a changé à part le mémoire de recherche.

Si certains n'ont pas eu de formation, ils estiment connaître le référentiel en collaborant et en s'informant auprès de l'école d'IBODE comme pour P3 : *« Formé non, je le connais parce que j'ai travaillé en étroite collaboration avec l'équipe pédagogique. »* ou encore pour P4, P10, P11 et P12. Cela peut aussi se faire par le biais des associations professionnelles ou des anciens contacts comme pour P6.

Une participante voyant que les enseignements restaient les mêmes ne s'est pas sentie en difficulté concernant le nouveau référentiel : *« J'ai pas eu de difficultés, c'est-à-dire que les intitulés des UE me parlent quand même tout à fait. »* (P9) et considère qu'il n'est pas nécessaire d'avoir une formation : *« C'est-à-dire que les critères d'évaluation sont tout à fait compréhensibles, même sans avoir eu une formation aux nouvelles modalités du diplôme IBODE. ».*

En revanche, P12 est, quant à elle, en train de préparer une formation pour elle et ses collègues afin de faire une mise à jour des référentiels.

Au total, peu de participants ont reçu une formation sur le nouveau référentiel mais se sont rapprochés des écoles d'IBODE pour avoir des renseignements. Une seule personne a estimé que ce n'était pas nécessaire d'être formé. Nous allons alors aborder les modalités et les supports d'évaluations des compétences de ce nouveau référentiel.

5.1.4. Connaissance des modalités et des supports d'évaluation pour les apprentis IBODE

Concernant les évaluations des apprentis, plusieurs participants donnent des caractéristiques générales comme P7 : *« Mais en tous les cas, il faut, au bout des deux années d'études, prétendre à avoir encoché les cas de ces dix blocs de compétences et de connaissances et huit activités qui regroupent un certain nombre de ces compétences. »*, ou encore P2 : *« On va être plus sur une évaluation des savoir-faire et des savoir-être, avec des entretiens réguliers quand même »*.

P8, quant à elle, a pris connaissance des différentes façons d'évaluer l'étudiant pendant son stage et pense que l'évaluation est aujourd'hui plus réelle. Elle en donne un exemple : *« là, on nous oblige à dire, elle a participé à la suture, donc elle a posé des agrafes, elle a fait des surjets. Là, ça nous pousse vraiment plus à justifier chaque compétence que l'on estime acquise. »*. Concernant les autres participants, ils n'ont pas détaillé précisément les modalités d'évaluations mais ont évoqué des validations de compétences ou concernant le mémoire comme P10.

Concernant les supports d'évaluations, plusieurs sont cités comme le bilan de mi-stage, le bilan de stage, le rapport de stage ou encore le porte folio de l'apprenti pour P8, P9, P10, P12 ou comme P5 le dit : *« il y a toujours un rapport et un porte folio. »*. Certains comme P7, P9, P10, P11 ou P12, peuvent également consulter les évaluations de l'apprenti sur une plateforme.

Il est à noter que pour certains, ce ne sont pas eux qui effectuent les évaluations mais les tuteurs de stage comme c'est le cas pour P6 : *« Non, parce que ce n'est pas moi qui le remplis, c'est les... c'est mes tuteurs, les tuteurs IBODE qui le remplissent. »* ou encore pour P7.

Après avoir analysé les connaissances de la formation IBODE et du référentiel de compétence, nous allons aborder les connaissances des spécificités de cette formation IBODE par la voie de l'apprentissage.

5.1.5. Connaissances des spécificités de la formation IBODE en apprentissage

Concernant les spécificités de l'apprentissage dans la formation IBODE, P6 mentionne le fait que les stages se passeront principalement chez leur employeur et nous parle des modalités d'accès à la formation : *« les modalités d'accès à l'apprentissage, sur les personnes de moins de 30 ans, sur les rémunérations auxquelles elles ont droit. Donc c'est autour de 1000€ sur la rémunération, que c'est l'employeur qui paye mais que l'employeur a aussi des aides pour pouvoir prendre des apprentis et développer ce mode de formation. »*. P8 parle aussi de la rémunération des apprentis et des avantages financiers et évoque également le fait que le quota annuel des écoles est augmenté : *« le quota annuel, il est augmenté parce que c'est un quota qui est à part et qui s'ajoute au quota de parcours initial, donc c'est bénéfique aussi »*.

P5 évoque le retour de l'apprenti l'été mais à part cela, pour elle, « *Sinon, le reste de la formation, pour moi, c'est exactement pareil* ».

Ce qui émerge surtout sur la formation par l'apprentissage c'est une nouveauté pour beaucoup, que ce soit pour les participants et les établissements (P1, P2, P4, P6, P7, P9, P11, P12). De même, cela n'est pas toujours clair ou même flou comme le mentionne P1 : « *c'est quelque chose qui est nouveau... C'est peut-être un petit peu plus compliqué, oui.* » Et elle ajoute : « *Et nous, on n'est pas toujours au clair, et les établissements le sont encore moins fort.* ».

Le statut de maître d'apprentissage est également nouveau et une participante dit manquer d'informations : « *Je pense qu'il n'y a pas assez d'informations. Parce que quand on m'a dit tu es maître d'apprentissage d'une IBO, je me suis demandé de quoi ils m'ont parlé. Parce que c'est très peu connu en fait, il me semble.* » (P4). P11 dit être en phase de réglage concernant son positionnement à savoir ce qu'elle doit faire ou ne pas faire et jusqu'où elle doit aller et intervenir vis-à-vis de l'apprenti.

Après avoir analysé la connaissance de la formation IBODE, nous allons maintenant nous intéresser à celle de maître d'apprentissage.

5.2. Formations et compétences des maîtres d'apprentissage

5.2.1. Formations des maîtres d'apprentissage et contenus

La moitié des participants à notre recherche déclare avoir reçu une formation concernant les maîtres d'apprentissage ou être déjà formé. Toutefois, ce mode de formation revêt des modalités différentes selon nos enquêtés. Certains mentionnent une formation comme P4, P6, P9 et P12, d'autres d'une réunion ou d'un point d'informations de la part du CFA et/ou de l'école d'IBODE comme P5. Pour P8, lorsqu'elle évoque sa formation à ce sujet, il s'agit avant tout de « *documents, des PowerPoint* », elle n'a, à ce jour, pas fait de formation plus approfondie pour des raisons financières propres à son établissement. Les contenus des formations portent, la plupart du temps, sur le côté réglementaire et administratif de la formation mais aussi sur l'accueil et le suivi de l'apprenti comme pour P5, P6, P9, P12 ou P4 : « *Il y avait un petit côté législatif quand même pour resituer le contrat d'apprentissage, c'est-à-dire que derrière, par exemple, il n'y a pas d'engagement à servir* », « *faire un point à l'accueil, faire des entretiens, faire des évaluations, tout ça c'était le contenu de la formation en fait.* ».

La formation pour les maîtres d'apprentissage, pourtant précisée dans les textes législatifs, et nécessaire selon P4, semble être laconique. Ainsi, certains, comme P9, estimaient qu'il y avait des éléments qui restaient sans réponse du fait de la présence de plusieurs corps de métiers dans la formation, ainsi que pour P5 pour qui il a manqué d'informations pour le retour de l'apprenti l'été.

Les autres participants déclarent n'avoir pas reçu de formation. Ils invoquent pour P7 et P10 leur expérience professionnelle antérieure ou leur parcours de formation comme socle de connaissance : « moi, je n'ai pas reçu parce que déjà, dans mon ancien travail, j'étais coordinatrice pédagogique de la formation des aides-soignants dans un institut de formation. Et j'ai été à l'origine de la formation d'apprentissage des aides-soignants. » (P2). P11 mentionne qu'elle n'a pas eu de formation car elle était malade le jour de celle-ci, mais en bénéficiera peut-être plus tard et d'autres comme P1 et P3 n'en évoquent pas la raison.

Tous les maîtres d'apprentissage n'ont pas bénéficié d'une formation spécifique mais certains ont participé à d'autres formations en lien avec l'accompagnement.

5.2.2. Autres formations en lien avec l'accompagnement

Certains participants ont eu d'autres formations en lien avec l'accompagnement des étudiants. P2 a également reçu la formation tutorat et le fait faire aux IBODE qui encadrent les apprentis : « Aujourd'hui, il y a des infirmiers IBODE qui sont formés en tant que maître d'apprentissage ou formés en tant que tuteurs de stages IBODE. ». P5 et P6 ont également eu une formation tutorat et P9 et P8 ont eu des apports sur le tutorat lors de leur formation à l'école d'IBODE : « moi, j'ai seulement fait la formation tutorat lors de mon école d'Ibode, il y a deux ans. Voilà, j'avais demandé de faire la formation tutorat, la vraie formation tutorat, mais bon, elle a été annulée plusieurs fois, donc je ne l'ai toujours pas faite, mais c'est quelque chose que j'envisage forcément. » (P8). P4 et P7 ont eu des apports sur l'accompagnement lors de leur formation à l'école des cadres ou en Master 2. Enfin, pour P10, l'accompagnement est le cœur de son métier de DRH : « après, par rapport au métier des ressources humaines, il y a une grosse partie d'accompagnement des équipes ou des cadres, en l'occurrence. »

5.2.3. Compétences déclarées des maîtres d'apprentissage

Les participants nous ont déclaré avoir des compétences ou devant avoir des compétences organisationnelles, de management ou pédagogiques pour exercer la fonction de maître d'apprentissage.

- Compétences organisationnelles et de management

L'une des premières compétences est celle de la construction du parcours de l'apprenti. En effet elle est mentionnée par P2, P3, P5, P6, P7, P8, ou encore P1 : "Et après, il y a tout ce qui est, pour moi,

le maître d'apprentissage qui est sur le terrain et tout ce qui est construction, construction du parcours, c'est-à-dire de s'appuyer sur ce qu'il va observer ou de ce qu'on va lui faire comme retour ou de ce que l'étudiant va lui faire aussi comme retour pour adapter la construction."

Ensuite, certains participants comme P3, P6, P7, P9 ou P12 nous mentionnent l'accueil des apprentis afin de leur présenter la structure : *« je rencontre les gens, je leur présente le bloc, je leur présente les attendus qu'on a au bloc." (P12).*

Il y a aussi un rôle d'intégration de l'apprenti au sein de la structure et de l'équipe comme le dit P7 ou encore P12 : *« Du coup, c'était l'accueil, l'intégration, un rôle de formation s'il y avait besoin et d'accompagnement, surtout au sein de l'équipe dans laquelle elle était. ».* Mais aussi de faciliter l'adaptation à l'environnement : *« C'était lui faciliter son adaptation au niveau de l'environnement dans lequel elle allait arriver. »*

Ensuite, nous retrouvons une organisation de l'encadrement en stage pour P3, P7 et P5 : *« L'organisation aussi, parce qu'on va devoir... organiser les semaines de stage de l'apprenti, donc qu'elle puisse savoir avec quel tuteur elle va être, avec qui elle va pouvoir travailler ».*

Enfin, il est évoqué le rôle administratif des maîtres d'apprentissage par P2, P7 et P10 concernant la gestion des contrats, des absences, les congés et les temps de repos : *« Il y a un rôle administratif vis-à-vis des absences, de la conformité, bien sûr, des périodes, des absences, des congés annuels, des temps de repos, tout ça, d'accord. »*

Nous constatons ici que les IBODE de terrain (P5, P8, P9 et P11) ne parlent pas du rôle administratif du maître d'apprentissage mais plutôt de l'accueil et de l'organisation du parcours de l'apprenti.

- Compétences pédagogiques

La moitié des participants a évoqué le suivi d'acquisition des compétences et des évaluations comme pour P3, P4, P6, P7, P9, ou encore P2 : *« je fais donc cet accompagnement un peu plus lointain de la montée en compétences, le suivi des compétences, l'acquisition des savoirs », « On va être plus sur une évaluation des savoir-faire et des savoir-être, avec des entretiens réguliers quand même ».* Nous retrouvons en lien avec l'évaluation des compétences, l'organisation des bilans de stage et de mi-stage pour P1, P2, P7, P8, P9, P10, P12 ou encore pour P5 : *« prévoir les bilans à mi-stage et fin de stage ».* Pour P3, il faut que ces évaluations se fassent régulièrement et que l'on donne des objectifs à l'apprenti : *« il faut évaluer ses compétences régulièrement, il faut lui fixer des objectifs, il faut le pousser dans l'auto-évaluation ».*

La transmission de savoir et d'expérience est également abordée pour P8, P9 ou P3 : *« il ne faut pas oublier que c'est notre devoir aussi, je pense, de soignant, de transmettre et puis de faire en sorte qu'on perpétue les choses »*, ainsi que pour P11 *« mais aussi l'accompagner sur le plan théorique s'il*

rencontre des problèmes au niveau de sa formation, dans la réalisation des démarches de soins, par exemple ». Pour P7 et P5 il est important que le maître d'apprentissage soit une personne ressource pour l'apprenti tant pour la pratique que la théorie : *« être une personne ressource, qu'elle soit en stage dans notre établissement ou pas, et qu'elle ait des questions, que ce soit pour les stages ou même pour les cours. »* (P5).

Enfin pour P11, il est nécessaire d'identifier les besoins de la personne pour l'aider à débloquer une situation : *« C'est de pouvoir dire les choses avec bienveillance et essayer d'apporter, de reformuler les choses pour apporter la ..., pour débloquer la situation. Après, peut-être amener un outil aussi, pas forcément. C'est ça, essayer d'identifier le besoin de la personne. »*

Si les compétences organisationnelles, managériales et pédagogiques sont au cœur de la fonction des maîtres d'apprentissage, leur application prend sens à travers des dispositifs d'accompagnement comme l'analyse de pratique, qui participe au processus de professionnalisation des apprentis.

5.3. L'analyse de pratique comme outil d'accompagnement dans le processus de professionnalisation

Concernant l'analyse de pratique en stage avec le maître d'apprentissage, trois participants (P2, P5 et P10) nous mentionnent ne pas faire d'analyse de pratique. Diverses raisons sont invoquées comme un manque de temps pour P5, où un manque de maturité pédagogique des équipes lorsque l'accompagnement est délégué aux tuteurs de terrain pour P2.

Deux participants, P1 et P3, nous disent faire de l'analyse de pratique. Pour P1, formatrice, cela se fait à l'école, donc pas sur le lieu de stage, ou alors elle n'en a pas connaissance. Quant à P3, il mentionne que cela est pratiqué mais moins que chez les infirmiers en anesthésie : *« Ça se fait au niveau IBODE, mais quand même, je dirais, de façon un peu moins importante que ce qu'on peut faire chez les IADE. »*

Pour le reste des participants (P2, P6, P7, P8, P9, P11, P12), ils ne parlent pas d'analyse de pratique formelle mais surtout de débriefing, d'interrogation de l'apprenti sur ses pratiques, ce qui peut le pousser à la réflexion. P6 nous donne un exemple d'interrogation des pratiques : *« dans ses objectifs, ce qui l'intéressait absolument, c'était de s'habiller par exemple. Et dans l'interrogation de ces pratiques-là, [...] Et sur, du coup, cette partie-là, ce qui m'a intéressé, c'était l'interroger sur le pourquoi. »*

Cela peut se faire après une intervention chirurgicale, à la fin du stage comme par exemple pour P9, P12 ou encore P8 : *« Mais après l'intervention, je lui demande ce qu'elle a ressenti, si elle aurait préféré que je m'habille, s'il y a des choses, des questions, [...] Soit après une intervention, soit avant*

une intervention, soit après une journée, et puis toujours à la fin du stage ou en bilan du stage, on redemande à chaque fois ».

Nous constatons que les maîtres d'apprentissage IBODE qui sont sur le terrain amènent les apprentis dans un processus réflexif plus régulièrement et elles vont consacrer du temps à cela comme le dit P9 : *« je vais consacrer du temps à ça pour essayer de l'amener vers l'acquisition de ses objectifs, mais effectivement par le raisonnement et la réflexion, voir s'il y a quelque chose qui n'arrive pas à être transmis dans la façon dont on encadre les étudiants, ou s'il y a quelque chose que la personne a appris de façon diamétralement opposée ailleurs, s'il y a un barrage, s'il y a quelque chose qui pose un problème. »*

Ce processus réflexif est un des éléments essentiels de la professionnalisation, de même que l'autonomie de l'apprentis que nous allons maintenant analyser.

5.4. Pratiques des maîtres d'apprentissage pour favoriser l'autonomie des apprentis

Plusieurs façons de laisser les apprentis être ou devenir autonomes sont évoqués par la plupart des participants. D'abord, P2 leur laisse de la liberté sur les choix des stages dans le but de s'ouvrir à ce qui se fait ailleurs et de voir d'autres pratiques : *« et je mets une plus-value sur le versant parcours de formation dans la période employeur et sur les stages réalisés en employeur avec la liberté pour cet apprenti », « Il peut aller ailleurs, parce que moi je les autorise à faire autant de stages qu'ils veulent extérieur ».*

D'autres comme P4 ou P3 essaie de trouver un juste milieu dans l'accompagnement afin de ne pas étouffer les apprentis et de les laisser les contacter s'ils en avaient besoin : *« En fait l'idée c'est d'arriver à trouver le juste équilibre, à être trop en proximité, on risque de les perdre parce que finalement on les étouffera un petit peu, à pas assez les voir finalement, manquer un peu de lien institutionnel. »*, P11 évoque aussi cette liberté pour ne pas leur donner plus de travail qu'ils n'ont déjà.

Ensuite, les maîtres d'apprentissage les laissent acteurs de leur formation, leur laissent le choix de ce qu'ils veulent faire en termes de pratiques en fonction de leurs objectifs et des compétences acquises comme P12 ou P5 : *« on les invite à nous dire ce qu'ils ont envie de faire, aussi en fonction de leurs objectifs de stage. »*, *« on essaye que ce soit l'étudiant qui choisisse quand même ce qu'il veut approfondir et ses objectifs de stage »*. P8 lui demande avant l'intervention si elle souhaite être accompagnée sur le champ opératoire : *« déjà avant l'intervention, je lui demande si elle souhaite que je m'habille avec elle pour soit l'aider, soit la mettre en confiance parce qu'elle ne connaît pas le chirurgien, etc... Des fois, elle me dit non, non, c'est bon je vais m'habiller toute seule. J'ai juste besoin que tu sois dans la salle à regarder s'il y a des choses à améliorer, pour qu'elle se sente quand*

même en confiance, même si je ne suis pas avec elle habillée en stérile ». Puis P11 les laisse s'habiller seul si elles en sont capables : « *La première semaine, c'est rare qu'ils s'habillent. Après, non, ça dépend comment ils évoluent et qu'elles se sentent. Si elle est confiante, qu'elle a bossé, qu'elle se le sent, moi, je ne leur mets pas d'interdit.* », mais ne souhaite pas les mettre en difficulté.

P9 nous fournit un exemple concret concernant les sutures cutanées : « *Si je peux, s'il est possible que l'apprenti fasse les sutures, je vais laisser faire les sutures, bien sûr, par exemple. J'estime que tout ce qui peut être pris est bon à prendre pour, justement apprendre* », même si elle souligne qu'il doit y avoir quelqu'un pour se porter garant de l'apprenti. P10 rejoint cette notion de contrôle, pour lui : « *les apprentis sont là pour observer, apprendre, être accompagnés. On peut leur donner de l'autonomie tout le temps les contrôlant derrière.* ».

Enfin, nous retrouvons la notion d'autonomie quand les apprentis reviennent sur la période estivale en fonction des acquisitions de compétences en stage : « *Quand ils sont en retour employeur sur l'été, ils ne sont toujours pas comptés dans le planning, donc ils sont toujours en plus, à la différence qu'on attend des choses un peu différentes. Donc moi je vais attendre une autonomie en tant que circulant sur des spécialités qu'ils ont appréhendées en stage.* » (P6).

Pour que l'autonomie des apprentis puisse se développer, elle doit s'appuyer sur des conditions d'accompagnement favorables, notamment relationnelles, d'adaptation et de connaissance de l'apprenti que nous allons à présent détailler.

5.5. Conditions d'accompagnements : Relation, adaptation et connaissance de l'apprenti

5.5.1. Relation avec l'apprenti

En premier lieu, l'investissement relationnel est mentionné comme pour P12 : « *Le maître d'apprentissage, ça implique un peu plus... d'investissement dans le relationnel, savoir être, voir si elle est bien, si...* ».

Ensuite, nous notons une relation de proximité comme pour P1, P2 ou encore P6. Mais aussi une relation avec des entretiens réguliers pour P1, P6, P7 ou encore P10 : « *Donc quand on fait ce bilan une fois par mois ou une fois tous les deux mois en fonction, ça dépend, je prends un petit temps pour refaire un peu le point de comment ça s'est passé.* ». Tandis que P11, plus distante, laisse l'apprenti plus autonome et ne la sollicite pas forcément pour faire des entretiens réguliers.

Une relation avec un suivi personnalisé est souvent évoquée comme pour P2 qui parle d'une relation avec un suivi de parcours personnalisé même si cela n'est pas au quotidien puisqu'elle délègue

l'accompagnement quotidien aux IBODE du terrain. De même est évoqué une relation personnalisée dans la temporalité plus longue qu'un étudiant en formation continue pour P6, P8 et P12.

Ces relations varient d'un apprenti à l'autre comme pour P5 qui connaît personnellement l'apprenti et pour qui le contact sera plus facile : *« c'est sûr que c'est plus simple parce que c'est des gens que je connais, mais je sais qu'il y en a qui ont des apprentis qui viennent de l'extérieur et donc qu'elles ne connaissent pas. C'est vrai que c'était plus facile pour elle et pour moi niveau contact. »*. C'est aussi le cas pour P8, P10 et P12 dont les apprentis travaillaient déjà dans la clinique ou alors étaient déjà venus en stage. Mais ce n'est pas pour ces raisons que le suivi a été différent des autres apprentis ou que cela a changé les relations entre eux.

Puis, il est également question d'une relation de confiance pour P8 et P7 : *« Et ce que je voulais en tout cas établir comme relation, c'est une relation de confiance »* (P7) et de disponibilité, notamment à travers des points réguliers, des entretiens et des suivis pour ajuster l'accompagnement (P7, P9, P12).

Nous constatons aussi une relation de soutien en faisant preuve de disponibilité comme pour P4, P6, P7 et y compris en dehors des heures de travail pour P9 : *« Et donc on a fait sur 15 jours, on échangeait bien sûr par mail, par téléphone, je me suis rendue à sa totale disposition, même en dehors des heures..., quand elle le voulait, parce qu'on n'est pas tous forcément. J'étais à sa disposition, même si ça devait être sur un téléphone perso, il n'y avait pas de souci. »*

Enfin, nous notons que la relation peut ne pas être différente entre un étudiant et un apprenti, alors que pour P6 la relation est différente car elle connaît l'apprenti ou pour P11 et P12 qui parlent d'une relation plus approfondie : *« Enfin, voilà. On va dire que c'est un peu plus approfondi qu'un stagiaire qui passera dans notre... dans notre bloc. »*

La qualité de la relation entre le maître d'apprentissage et l'apprenti, qu'elle soit fondée sur la confiance, la proximité ou la disponibilité, constitue une base essentielle pour instaurer un accompagnement efficace. Cette relation ouvre la voie à une autre condition tout aussi importante : celle de l'adaptation.

5.5.2. Adaptation à l'apprenti

Les maîtres d'apprentissage s'adaptent aux apprentis en individualisant les parcours de stage comme P2, P8 ou encore P3 : *« On essaie vraiment de faire du parcours individualisé en fonction du parcours de l'étudiante. »*

Ensuite, ils s'adaptent en fonction des projets de l'apprenti comme P2 : *« Je pense que ce rôle de maître d'apprentissage, c'est en fonction de l'évolution du projet de l'apprenti, et de l'évolution de ses compétences »* ou encore comme P8.

Certains maîtres d'apprentissage adaptent leur accompagnement en fonction de l'expérience professionnelle antérieure des apprentis. P5, par exemple, affirme : « *On ne se comportera pas de la même façon si on a une personne premier stage [...] que quelqu'un qui est en fin de parcours et qui a 10 ou 15 ans.* ». P11 partage cette approche, en tenant compte du parcours professionnel de l'apprenti.

À l'inverse, certains participants ajustent leur posture face au manque d'expérience. P1 explique qu'avec une jeune diplômée en poursuite de scolarité, l'accompagnement se fait progressivement : « *On y va pas à pas, mais on essaie d'ouvrir le champ.* ». P6 souligne, quant à elle, la nécessité d'un accompagnement complet pour un apprenti sans connaissance du bloc opératoire. De même, P8 estime que « *les personnes qui ont peu ou pas d'expérience [...] ont plus besoin d'un encadrement tout au long de l'apprentissage.* »

De plus, certains participants (P2, P8, P11 et P12) adapteront la formation pratique en fonction des compétences de l'apprenti.

Enfin, l'adaptation à la personnalité de l'apprenti est évoquée par P8 et P10 : « *Vous avez une théorie, certes, mais la théorie, quand vous devez l'appliquer dans votre entreprise, il faut l'adapter. On peut avoir des apprenants qui sont un peu plus longs, qui ont plus de difficultés, et d'autres qui sont plus rapide, il ne faut pas toujours confondre vitesse et précipitation. Chaque personne est différente et il faut adapter.* »

La capacité d'adaptation, présente chez la majorité des participants ne peut se construire sans une connaissance de l'apprenti, que nous allons analyser par la suite.

5.5.3. Connaissance de l'apprenti

Afin de pouvoir s'adapter à l'apprenti et offrir un suivi personnalisé il est nécessaire pour eux de connaître l'apprenti. Cela passe alors par la connaissance de la personne afin de pouvoir comprendre leur comportement comme le dit P5 : « *Tant qu'on ne connaît pas les gens, on peut difficilement comprendre leur comportement.* ». Cela se fait dès le moment de l'accueil pour P4, P5, P6, P7, P9 ou P3 : « *A ce moment-là, on debriefe un petit peu avec eux sur la scolarité, comment ça s'est passé, comment on peut les accompagner, puis les orienter sur tel ou tel stage en fonction de leur orientation.* ». Certains comme P5, P8 ou P12 connaissaient déjà l'apprenti avant d'être leur maître d'apprentissage.

Ensuite, nous retrouvons la connaissance du parcours théorique de l'apprenti concernant les évaluations et les acquisitions de compétences comme pour P1, P3, P7, P11 ou P9 : « *j'ai aussi les accès à une plateforme qui s'appelle Teams, si je me souviens bien, qui me permet d'avoir accès à*

ces résultats de partiel, je crois de commentaires de stage, tout ça, pour vraiment rester un petit peu en contact avec tout ce qui peut se passer pour elle au sein de sa formation. ».

P10 quant à lui connaît tout le parcours de stage de son apprenti : *« mais je sais par le biais des différents points que l'on fait, soit au mois, soit tous les deux mois, ces différents stages et les différents lieux de stages où elle va aller progressivement. ».*

Ces conditions d'accompagnement créent un cadre favorable à l'instauration de postures spécifiques de la part des maîtres d'apprentissage que nous analysons par la suite.

5.6. Les postures d'accompagnements des maîtres d'apprentissage

Les maîtres d'apprentissage adoptent plusieurs postures d'accompagnement, notamment celle du dialogue, d'écoute, de non-savoir ainsi que des postures éthiques.

5.6.1. Dialogue

Les échanges avec les apprentis sont nombreux pour tous les maîtres d'apprentissage comme le confirme P1 *« On a énormément échangé ».*

Ils le sont un peu moins comme pour P11 qui n'a pas forcément le temps et ne sollicite pas l'apprenti sauf si celui-ci la contacte : *« Mais c'est vrai que moi, étant pris également dans mon activité quotidienne, si elles ne me contactent pas ou si je ne vois pas un mail d'alerte ou comme quoi ça tombe, je ne vais pas forcément aller au renseignement toutes les semaines. ».*

Les échanges se font principalement lors d'entretiens réguliers comme pour P2 *« on se fait quand même des bilans réguliers et on communique »* et sont utilisés pour échanger autour des stages, des pratiques ou pour résoudre des problèmes comme pour P5 par exemple : *« j'ai fait en sorte de faire un retour avec elle toutes les semaines pour savoir comment elle se sentait dans le stage ».* Les échanges peuvent se faire en présentiel mais aussi se faire par mail ou par téléphone comme pour P7, qui estime par ailleurs, qu'il ne faut pas attendre qu'il y ait un problème pour échanger.

Des discussions peuvent aussi avoir lieu pendant la journée de stage ou en dehors comme pour P8 : *« C'est l'échange, soit... lors des stages, soit en dehors, par message, ou lors d'un entretien. Voilà, c'est pas... Je n'ai pas le rôle de maîtresse d'école à décider, à donner des ordres. C'est vraiment l'échange et surtout écouter l'étudiante. Voilà, et toujours réévaluer, réajuster ».* Elle mentionne aussi le fait que communiquer et parler de ce qu'elle ressent favorise sa montée en compétence.

Le dialogue est présent chez la majorité des participants mais ne peut se faire sans écoute.

5.6.2. Ecoute

Beaucoup de maîtres d'apprentissage font également preuve d'écoute envers les apprentis comme P5 qui mentionne : « *l'écoute...être à l'écoute de la personne que l'on a en face de nous* ». P6, quant à lui, parle de la capacité à entendre l'autre et de pouvoir adapter son discours : « *Et après c'est l'écoute. [...] Donc il faut que je sois en capacité d'entendre ce qu'elle me dit pour pouvoir aussi adapter mon discours et mon suivi.* ».

Les participants sont de même attentifs aux apprentis et se rendent disponibles pour les écouter s'ils en ont besoin comme P3, P4, P5, P7, P8, P9, P11 ou encore P12 : « *Et éventuellement, elle savait que s'il y avait quoi que ce soit comme problème, que ce soit des problèmes techniques ou d'apprentissage ou de problèmes relationnels, elle savait que j'étais quelqu'un sur qui elle pouvait compter et joignable à tout moment. Parce que des fois, on a envie de partager des choses qu'on n'a pas forcément envie de partager sur le lieu de stage et voilà.* ».

Ensuite, ils souhaitent aussi que les apprentis se sentent écoutés comme P8 : « *c'est être disponible, vraiment encadrer l'étudiante tout au long de sa formation, qu'elle se sente épaulée, à l'écoute, etc...* ».

P11 explique que l'écoute constitue le fondement de la communication, et que chercher uniquement à entendre ce que l'on souhaite risque de compromettre son bon fonctionnement.

Enfin, P9 utilise aussi la reformulation ce qui est une preuve d'écoute de l'autre : « *Et je pense que là, il faut avoir quand même des outils en communication parce qu'on ne sait pas non plus comment le message va être reçu. Donc c'est la reformulation, c'est la communication non-violente, la communication positive, voilà.* »

Ces postures de dialogue et d'écoute favorisent un climat de confiance, en laissant la parole à l'apprenti, qui permet aux maîtres d'apprentissage d'adopter une posture de non-savoir.

5.6.3. Non savoir

Certains participants adoptent une posture de non-savoir, c'est-à-dire qu'ils considèrent l'autre comme leur égal comme P5 qui estime l'apprenti comme son collègue de travail et non comme un stagiaire : « *c'est des collègues de travail.* ». P8 également considère qu'elle n'a pas « *le rôle de maîtresse d'école à décider, à donner des ordres* », elle n'impose pas son savoir et ne se met pas au-dessus de l'apprenti.

Certains mettent leur expertise de côté afin d'avancer ensemble et en même temps comme P1 : « *C'est soi-même faire ce pas de côté pour lui faire faire ce pas de côté et en même temps, qu'il soit demain source de proposition aussi, d'amélioration ou de compréhension dans une problématique qui se*

pose. ». P4 mentionne également le fait de prendre du recul et de ne pas attendre de l'apprenti ce que l'on attendrait de soi.

En considérant les apprentis comme des pairs et en laissant leur posture d'expert de côté, les maîtres d'apprentissage ouvrent la voie à une posture éthique, basée sur la remise en question, la bienveillance et le respect de l'apprenti.

5.6.4. Ethique

La dernière posture que nous évoquons concerne la posture éthique.

Il est d'abord question de prise de recul sur soi-même et de légitimité des pratiques d'accompagnement des maîtres d'apprentissage comme pour P4 ou encore P10 qui sort de sa zone de confort, ce qui lui permet d'avoir des connaissances et de se conforter dans son rôle de maître d'apprentissage. Puis d'amélioration et de questionnement des pratiques professionnelles qui sont évoqués par P3.

Puis, nous retrouvons la notion de laisser l'apprenti faire ses propres choix et d'être acteur de sa formation comme pour P5, P6 ou encore P11 : *« Après, comme je pense qu'ils sont quand même acteurs de leur formation »*.

La bienveillance est souvent mentionnée chez les participants et notamment chez les IBODE, comme pour P9, P11, P12 ou P5 : *« je pense être une personne quand même assez bienveillante et pas trop prise de tête, si je peux dire. »*. Certains ne veulent pas les mettre en difficulté comme pour P11 concernant le fait de s'habiller seul sur une intervention complexe.

Ensuite, un participant parle de valorisation et de réassurance sur la légitimité de l'apprenti comme pour P7 ou P4 : *« il faut le valoriser aussi quand il y a besoin. »*

Il est aussi question d'épanouissement et d'être soucieuse de l'évolution de l'apprenti pour P2 et de bien-être pour P12. Puis d'être alerte sur la considération de l'apprenti par ses collègues et les autres étudiants de sa promotion pour P7.

Enfin P8 parle d'accepter l'apprenti comme il est : *« Il faut accepter la personne comme elle est, selon ses compétences, selon son âge, selon son expérience. »*

A travers cette posture éthique, ainsi que de celles de dialogue, d'écoute et de non savoir, les maîtres d'apprentissage construisent une relation d'accompagnement fondée sur la confiance, le respect et la co-construction des savoirs, et qui favorise l'épanouissement et l'autonomisation de l'apprenti. Mais cette relation d'accompagnement se fait aussi en collaboration avec les écoles et les CFA.

5.7. Collaboration entre formateurs, maître d'apprentissage et CFA

Tous les participants, hormis P7, nous ont évoqué des liens plus ou moins forts que ce soit entre eux et l'école d'IBODE, entre eux et le CFA ou même un lien avec les deux pour diverses raisons.

Concernant P1, la formatrice, elle nous fait part en revanche du manque d'accompagnement par le CFA : « *Je trouve qu'on n'a pas été accompagné... On a eu une personne du CFA qui est venue une fois. Peut-être au tout début de la rentrée 2022. Et plus rien du tout. Aucun échange.* ». Il en est de même pour P8 ou encore P4.

En revanche, P6 qui relate avoir des contacts avec le CFA pour la signature des contrats et pour les aspects législatifs de la formation, collabore aussi avec eux et l'école d'IBODE. En effet, la collaboration avec le CFA et les écoles est principalement utilisée pour faire des bilans comme pour P2, P6, P9, P10, P11 ou encore P12 : « *Avec le CFA, on faisait une réunion, on va dire trimestrielle qui était provoqué par le CFA. Donc, il y avait le maître d'apprentissage, il y avait le service RH de la clinique, et puis la personne concernée. Et il y avait l'école d'IBODE également. Voilà, on faisait un point trimestriel. Aussi bien sur le vécu à l'école, sur le vécu en tant qu'employeur, et moi sur mon suivi d'apprentissage.* ». P2 estime, par ailleurs, qu'il est nécessaire de partager les bilans avec plusieurs personnes car chacun a une vision et des objectifs autres que celui du maître d'apprentissage.

Quant à la collaboration avec les écoles, elle est faite pour faire un bilan concernant les résultats pédagogiques comme pour P2 ou pour obtenir des réponses à propos d'une problématique ou un problème d'accompagnement avec l'apprenti P9. P12 enjoint le même point de vue, ajoutant que cela lui sert à être au clair avec ce qui se fait en formation et sur l'évolution des textes. L'organisation et la coordination des parcours des apprentis, qui sont faits en lien avec l'institut, sont également mentionnées par P3. De même, toujours pour lui, lors ce que les formateurs viennent sur les terrains de stage ils travaillent ensemble sur des debriefs.

On le voit ici, même si le lien avec le CFA est parfois fragile, les liens avec l'école ou alors avec l'école et le CFA, sont indispensables pour l'accompagnement et le suivi de l'apprenti.

Cette fragilité amène à réfléchir sur la formation en apprentissage, en mettant en lumière à la fois ses avantages et ses inconvénients. Les maîtres d'apprentissage expriment leur opinion sur ce système, en partageant leur expérience sur son effet dans les hôpitaux et sur la préparation des apprentis à leur métier, dans un cadre qui est encore en développement.

5.8. Ressenti des maîtres d'apprentissage sur la formation

D'une manière générale, le système de la formation IBODE par la voie de l'apprentissage est ressenti comme quelque chose de positif et les maîtres d'apprentissage en sont satisfaits.

Quelques points négatifs sont quand même abordés comme pour certains, où cela est encore un peu compliqué ou flou : *« c'est quelque chose qui est nouveau... C'est peut-être un petit peu plus compliqué »*. (P1). Il peut également manquer un cadre pour certains : *« Donc derrière moi je trouve que c'est plutôt bien après ça manque un peu encore de cadrage peut-être ou en tout cas de l'information »*. (P3). Pour d'autres, le fait que les apprentis aient la liberté de ne pas rester dans la structure au terme du contrat, peut être difficile pour les établissements : *« Par contre, pour les établissements, je trouve que c'est beaucoup de frais qui sont engagés pour en fait, il y a trop de liberté derrière. »* (P4). P9 évoque aussi le fait d'avoir besoin de plus de temps dédié à l'apprenti pour l'accompagnement.

Ensuite, nous retrouvons beaucoup de points positifs concernant la formation en apprentissage.

D'abord, cela permet pour certains établissements d'envoyer des infirmiers déjà en fonction au sein de leur bloc en formation, qui n'auraient peut-être pas été financés par ailleurs : *« Moi, je trouve que c'est plutôt favorable. Ça permet peut-être à des personnes qui n'auraient pas eu accès à l'école d'IBODE de pouvoir pressentir à aller à l'école. Là, c'était le cas de quelqu'un qui était dans le privé, qui n'était pas financé et du coup, là, elle a pu être financée grâce à l'organisme de formation. »* (P12). Il en est de même pour P4, P5 et P8.

Cela permet également d'augmenter le nombre d'IBODE dans les blocs opératoires pour P4, P8 et P10 : *« il faudrait maximiser l'apprentissage, l'alternance pour pouvoir permettre à ces jeunes, de s'orienter vers ce métier qui est une compétence rare, on va pas se le cacher, et pour laquelle tout le monde devrait investir dans la formation. »*

Ensuite, cela permet aux apprentis de rentrer dans le monde du travail comme le mentionne P6 ou encore P2 : *« c'est un idéal quand même, c'est un pied dans le monde du travail, dans la réalité du travail, tout en étant dans une dynamique de formation »*

Nous remarquons aussi la notion de liberté pour les apprentis de choisir où ils voudront travailler après pour P6, P8 et P7 : *« Ça permet aussi aux gens de se former, aux étudiants qui sortent d'avoir un salaire sans avoir l'épée de Damoclès de l'engagement derrière aussi.*

Et donc après, ils sont libres de leurs actions et c'est très bien. ». De même, cela leur permet d'avoir un petit salaire durant leur formation (P2, P6, P7, P8).

De plus, il est question de la valorisation de l'alternance dans la professionnalisation pour P1, P10 ou P6 : *« L'apprenti, il a mis le pied dans le monde professionnel, il a été traité comme tel pendant deux étés avec les retours professionnalisants chez l'employeur tout ça. »*

Enfin, P11 nous mentionne que l'apprentissage peut aussi valoriser le professionnel de terrain en tant que maître d'apprentissage : « *Je trouve que c'est une bonne chose pour les IBODE de terrain, c'est une autre façon d'apprendre le tutorat. C'est une autre fonction. Ça peut être valorisant aussi pour le professionnel de terrain cette fonction.* », ce qui peut poser question sur une certaine professionnalisation future des maîtres d'apprentissage IBODE.

6. Discussion et vérification des hypothèses

Dans cette avant dernière partie, nous allons répondre à nos hypothèses et allons discuter des autres résultats qui ont émergé des entretiens.

6.1. Vérification de la première hypothèse

Pour rappel, notre première hypothèse était la suivante :

La connaissance de la formation d'IBODE et de celle de maître d'apprentissage sont des conditions mobilisées par les maîtres d'apprentissage afin d'accompagner les apprentis dans leur processus de professionnalisation.

En effet pour Wittorski (2021), l'une des difficultés de la professionnalisation en formation pouvait être un manque d'informations sur les référentiels de compétences ou encore sur la formation en elle-même. De même, selon Menaut (2013), la formation au tutorat, surtout lors d'un changement de référentiel est essentielle pour les acteurs qui accompagnent les étudiants.

Concernant nos participants, nous avons remarqué que la plupart des interviewés (P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P11) ont connaissance des éléments récents à propos de la formation. Ils sont informés autant au sujet du processus d'universitarisation que des périodes des stages ou des nouvelles modalités de mémoire. Ils énoncent quelques changements concernant les stages, notamment avec celui d'assistance de chirurgie mais n'évoquent pas le stage recherche. A propos du référentiel de compétences, deux participants estiment qu'il est primordial d'être à jour avec le référentiel. Cependant, aucun participant n'a cité les compétences selon les intitulés présents dans le référentiel. Deux IBODE l'ont approché pendant leur scolarité à l'école d'IBODE ou lors d'une formation tutorat, mais aucun participant n'a eu de véritable formation sur ce nouveau référentiel. Leurs seules alternatives étaient de se tourner vers les écoles d'IBODE pour avoir des renseignements s'ils avaient des questions à propos de la formation. Les IBODE de terrain semblent, quant à elles, moins en difficultés que d'autres participants, notamment pour le DRH qui n'est pas initié au métier. De même, certains des cadres délèguent la partie évaluation des compétences aux IBODE tuteurs sur le terrain. Il y a ici un transfert de compétences aux tuteurs de terrain, concernant la participation à la

transmission des savoirs faire et l'évaluation des acquis d'apprentissage, mentionnée dans le référentiel de compétences des maîtres d'apprentissage.

Le suivi d'acquisition des compétences est fait et bien respecté, sauf pour quelques participants qui ne voient pas les apprentis régulièrement car ils viennent de commencer l'apprentissage cette année et n'ont pas encore tout à fait défini le rythme d'accompagnement.

Au sujet de la formation des maîtres d'apprentissage qui, pour Menaut (2013) (concernant la formation des tuteurs que nous avons repris dans le cadre de la formation des maîtres d'apprentissage) est indispensable, nous faisons le constat que la moitié seulement des maîtres d'apprentissage déclare avoir reçu une formation. Parmi ceux-là, certains n'ont reçu que quelques informations textuelles ou ont assisté à des réunions. Une IBODE nous évoque le fait de ne pas l'avoir fait pour des raisons financières de par la clinique où elle exerce. La formation des maîtres d'apprentissage préconisée par l'OPCO santé et par le code du travail semble ne pas être la norme.

Trois IBODE, quant à elles, ont reçu une formation au tutorat et une seule a eu une formation de maître d'apprentissage. Celles ne l'ayant pas reçue, estiment manquer d'informations. On peut donc affirmer que seule une formation au tutorat ne suffit pas, même s'il est précisé par l'OPCO santé que l'on entend par compétences requises pour exercer la fonction de maître d'apprentissage, cela peut être un exercice antérieur de la fonction de tuteur.

Nous notons que, même si les participants n'ont pas tous eu de formation à proprement dit, les compétences déclarées des maîtres d'apprentissage sont mentionnées et se retrouvent dans le référentiel de compétences MATU. En effet l'accueil et l'intégration de l'apprenti au sein de la structure est évoqué, de même que l'organisation et le suivi du parcours de stage. En somme, les participants présentent des compétences organisationnelles pour beaucoup, des compétences managériales, surtout pour les cadres, ainsi que des compétences pédagogiques nécessaires à la transmission et à l'évaluation des compétences, même si tous n'évaluent pas les compétences sur le terrain. Concernant les IBODE, elles ne mettent pas beaucoup en exergue le rôle administratif du maître d'apprentissage, cela peut être dû au fait qu'elles soient sur le terrain et éloignées de la fonction managériale qui est souvent réservée aux cadres des services.

En résumé, notre première hypothèse ne peut être validée au vu des résultats concernant la connaissance de la formation IBODE et du nouveau référentiel de compétences ainsi que pour la formation de maître d'apprentissage.

6.2. Vérification de la deuxième hypothèse

Notre deuxième hypothèse était la suivante :

Les maîtres d'apprentissage se positionnent dans des postures d'accompagnement qui privilégient l'autonomie et l'analyse de pratique afin d'accompagner les apprentis dans leur processus de professionnalisation.

En effet, pour Beauvais (2004), Gagnon et al. (2011), Geay (1998, cité par Menaut, 2013) ou Paul (2012, 2020), l'autonomie de l'apprenant est centrale dans l'accompagnement mais aussi dans la professionnalisation. De même, Geay (2023), Le Boterf (2010a), Menaut (2013), Paul (2009b) ou encore Wittorski (2007, 2008, 2025), mentionnent que l'analyse de pratiques est un élément essentiel à la professionnalisation des apprenants.

En ce qui concerne l'analyse de pratique, nous remarquons que les IBODE de terrain amènent les apprentis à réfléchir sur leurs pratiques beaucoup plus régulièrement aussi bien après une intervention qu'avant une intervention. Mais d'une manière générale, les maîtres d'apprentissage favorisent les debriefs, posent des questions aux apprentis pendant les entretiens, les bilans de stage ou de mi-stage. En effet, Pastré (2000, cité par Wittorski, 2007), énonce que les debriefs ou les analyses de pratique sont une aide au développement des compétences pour la professionnalisation dans une formation en alternance, tout comme Wittorski (2007, 2008, 2025) pour qui l'apprentissage se construit par le travail mais aussi par l'analyse des pratiques. De même, Paul (2020), mentionne qu'amener l'apprenant à la réflexion est un des éléments qui doit se retrouver dans la pratique de l'accompagnement. Il est important de noter que seule la formatrice procède à de l'analyse de pratique en groupe à l'école ; en effet, celle-ci est inscrite dans le référentiel de formation et il est donc parfaitement logique qu'il en soit ainsi. Mais faire de l'analyse de pratique en groupe sur le lieu de travail semble être difficile, par manque de temps, ou de maturité pédagogique, comme le précisent deux participantes. Menaut (2013), parle en effet d'accorder déjà du temps pour l'accueil, le bilan de stage et de mi-stage. Il estime que le remplissage du porte folio prend environ une heure et que pour accompagner l'étudiant à la réflexivité il faut au moins 6 à 7 heures. Or, comme certains participants le disent, il existe un manque de ressource et de temps pour faire cela. Mais quoi qu'il en soit, les maîtres d'apprentissage semblent conscients de cette nécessité et amènent les apprentis à la réflexion du mieux qu'ils peuvent. Cette démarche de réflexivité est présente dans les compétences nécessaires soit au maître d'apprentissage (Compétence 8 du référentiel MATU) soit au tuteur (Compétence 3 du référentiel de la formation tutorat).

A propos de l'autonomie de l'apprenant, plusieurs façons de rendre autonome l'apprenti émergent dans les entretiens. D'abord, l'autonomie dans la pratique au sein des blocs opératoires est de mise lorsque les apprenants ont acquis les compétences nécessaires et qu'un professionnel peut se porter garant des gestes techniques. Il faut, en ce sens, rappeler que selon le Code de la Santé Publique (CSP), les étudiants IBODE ne peuvent exercer certains actes en per opératoire, que sous la surveillance d'un autre IBODE, ou d'un chirurgien dans le cadre du stage d'assistance de chirurgie.

De même, il est question de laisser l'apprenti choisir ce qu'il veut faire en fonction de ses objectifs de stage et d'être acteur de sa formation, comme le suggère Menaut (2013) ou Beauvais (2004). En revanche nous ne pouvons généraliser cette autonomie des gestes à tous les participants car peu sont sur le terrain avec eux.

Ensuite, nous retrouvons l'autonomie sur le choix des parcours de stage en fonction des objectifs de l'apprenant et aussi sur le retour chez l'employeur l'été où ils retrouvent un statut salarié d'infirmier et où on leur demande d'être autonome sur le rôle de circulant.

En général, les postures d'accompagnement décrites par Paul (2020) et qui sont des conditions nécessaires afin de rendre autonomes les apprenants, sont retrouvées chez les participants comme des principes éthiques affichés, une personnalisation de l'accompagnement, une démarche réflexive et un dispositif relationnel qui est relativement fort. Accompagner l'apprenant vers une autonomie professionnelle est aussi une des compétences inscrites dans le référentiel MATU (Domaine de compétence 3).

En conclusion, et au vu des résultats, nous pouvons valider notre deuxième hypothèse concernant les postures d'accompagnement favorisant l'autonomie et l'analyse de pratique, en émettant une réserve sur le fait que, concernant l'analyse de pratique, les professionnels qui sont au plus proche du terrain sont plus à même d'amener l'apprenant dans un processus de réflexion plus régulièrement.

6.3. Discussion des autres points de la recherche

Nous avons choisi, pour répondre à notre problématique, de nous focaliser sur la connaissance de la formation IBODE et celle de maître d'apprentissage ainsi que sur les postures favorisant l'analyse de pratique et l'autonomie des apprentis. Or, il se trouve qu'au vu de nos résultats, nous pouvons également identifier d'autres postures d'accompagnement et notamment celles décrites par Paul (2012, 2020) ou encore Beauvais (2004).

En effet, nous retrouvons chez tous les participants des postures éthiques dans le sens de la bienveillance et du respect de l'apprenti tout en s'interrogeant sur leurs propres pratiques d'accompagnement. Nous notons également l'écoute et le dialogue, très présents dans l'accompagnement. Il est à notre sens cohérent de retrouver ces postures puisque les maîtres d'apprentissage exercent dans un milieu de travail au contact de l'humain. Ce que nous pouvons retenir de même, c'est qu'il existe un dispositif relationnel fort entre les maîtres d'apprentissage et les apprentis, en effet selon Paul (2012), l'accompagnement exige de la présence, de la disponibilité et de l'attention. De manière générale, même si certains manquent de temps, le suivi est régulier et personnalisé et les maîtres d'apprentissage se rendent disponibles pour les apprentis. Pour Gagnon

(2011), il est nécessaire que les maîtres d'apprentissage consacrent du temps et de l'énergie à l'accompagnement qui sont de surcroît, revalorisés par une indemnité pour le temps passé avec l'apprenti. Nous ne savons pas, par contre, combien de temps est réellement accordé à l'accompagnement et si ce temps se déroule pendant les horaires de travail du maître d'apprentissage ou sur son temps personnel comme pour une des participantes.

Ensuite nous avons retrouvé une collaboration assez forte avec les écoles d'IBODE pour beaucoup de participants, que ce soit pour réunir des informations sur le dispositif de l'apprentissage, pour des questions relatives au référentiel de compétences ou encore pour effectuer des bilans concernant l'apprenti. Ce lien est décrit par Le Boterf (2010c) ou encore par Menaut (2013). En effet sur un parcours de professionnalisation, il est primordial que tous les acteurs collaborent, à savoir l'apprenti, le maître d'apprentissage, le CFA, les établissements de soins et les instituts de formation. En revanche le lien concernant le CFA reste fragile, purement administratif pour certains, ou encore juste une rencontre au commencement de l'apprentissage pour d'autres. De même, nous nous posons la question de l'information apportée par le CFA aux écoles d'IBODE puisqu'une formatrice nous dit en manquer et n'avoir que très peu de contact avec le CFA. Il semble pourtant que les CFA doivent travailler en étroite collaboration avec les instituts de formation comme le mentionnent Choucraallah et Souranonh (2021). Ce lien reste encore à être amélioré mais nous pouvons aussi comprendre que le dispositif soit nouveau et que tous les acteurs aient besoin de prendre leurs marques et de s'organiser.

De même, il existe deux points que nous n'avions pas abordés dans notre cadre théorique qui sont celui de la différence d'accompagnement entre apprenti et étudiant et celui de l'impact de l'expérience dans l'accompagnement des apprentis.

Concernant le premier point, nous retrouvons parfois une relation plus approfondie et une attention plus particulière sur le suivi des apprentis car il se fait sur un long terme, à savoir les deux années universitaires. Cela montre alors une relation plus privilégiée par rapport à un étudiant et une implication du maître d'apprentissage dans le suivi de l'apprenti.

Au sujet du deuxième point, certains participants nous ont parlé d'accompagner plus ou moins les apprentis en fonction de leur expérience professionnelle avant l'entrée en formation. Comme nous l'avons évoqué dans notre contexte, l'apprentissage est possible jusqu'à l'âge de 29 ans révolus. Il y a alors la possibilité pour des infirmiers déjà en poste dans un bloc opératoire, de faire la formation et pour d'autres de l'effectuer à la sortie de l'IFSI. Nous pensions qu'il y aurait une majorité d'apprentis sortant de l'IFSI mais nos renseignements pris auprès des écoles d'IBODE montrent l'inverse (Annexe1). Notre représentation du profil de l'apprenti était donc erronée, tout comme celle

des participants qui, pour la plupart, pensent que ce dispositif est réservé aux personnes sans ou avec très peu d'expérience. Cette prise en compte de l'expérience de l'apprenti rejoint l'une des quatre dimensions d'un système en alternance évoquée par Geay (1998, cité par Menaut, 2013) qui est la dimension personnelle prenant en compte l'apprenant dans sa globalité. Le tuteur doit s'y inscrire pour que l'alternance, qui est une voie privilégiée de la professionnalisation, puisse fonctionner. Mais, si l'adaptation et la connaissance de la situation de l'apprenti, et donc de son parcours, font partie intégrante de l'accompagnement (Paul, 2020), nous nous posons la question du sur investissement dans l'accompagnement ou au contraire de ne pas offrir la même qualité d'accompagnement en fonction de l'expérience. En effet, une participante nous relate n'avoir quasiment pas été en contact avec un apprenti car il était arrivé en deuxième année de formation et avait déjà son expérience, or l'accompagnement doit s'effectuer jusqu'à la fin du parcours de l'apprenti afin de pouvoir juger de ses compétences pour l'obtention du diplôme.

Enfin le dernier point que nous souhaitons discuter est celui du ressenti de l'apprentissage par les maîtres d'apprentissage. Certains participants estiment que c'est un premier pas dans le monde du travail mais cela ne concernera alors que les apprentis en continuité d'étude et pas les autres, avec de l'expérience, qui pourtant sont majoritaires. En revanche, cela permet à des structures n'envoyant pas d'infirmiers en formation IBODE de leur faire grâce aux aides financières. De plus, il est question du manque d'information par rapport à l'apprentissage, mais n'est-il pas nécessaire pour les maîtres d'apprentissage d'être aussi acteurs de leur fonction en prenant contact eux même avec le CFA ?

Il est également intéressant de revenir sur les propos d'une IBODE concernant la valorisation du professionnel sur sa fonction de maître d'apprentissage, comme une composante sociale dans la reconnaissance des compétences (Wittorski, 2024). En effet, être maître d'apprentissage nécessite des compétences nouvelles pour les IBODE comme la partie plus managériale de l'accompagnement. Pour Jorro et Wittorski (2013), la reconnaissance professionnelle est un élément central dans le processus d'attribution et d'évaluation des compétences. Elle participe à la valorisation de l'individu et renforce son identité professionnelle et implique une considération pour la personne dans son engagement et sa manière d'agir. Cette reconnaissance joue également un rôle crucial dans le développement professionnel, en particulier dans les contextes de formation ou d'accompagnement. Cette reconnaissance est aussi abordée par Menaut (2013), en parlant du tutorat infirmier, et doit être reconnue dans la politique d'établissement. De Oliveira Pinho (2023), aborde également l'importance de la reconnaissance par les organisations des soins qui doivent reconnaître l'importance de professionnaliser les tuteurs de stage, afin de développer à la fois leurs compétences pédagogiques et professionnelles, notamment en les incitant à remettre en question leurs pratiques.

7. Préconisations

Suite aux résultats de la recherche, nous pouvons émettre plusieurs préconisations.

La première préconisation porte sur la formation de maître d'apprentissage. En effet, selon le code du travail, les employeurs doivent s'assurer que les maîtres d'apprentissage qui accompagnent les apprentis, aient les compétences nécessaires et soient formés pour cela. De même, il est préconisé que cette formation se fasse dans les six mois suivant le début de l'accompagnement. Comme nous avons pu le voir lors de nos entretiens, la moitié des participants n'avait pas reçu de formation de maître d'apprentissage. Il est donc préconisé pour les futurs maîtres d'apprentissage, d'effectuer cette formation afin de comprendre quel est le rôle du maître d'apprentissage et les compétences qui lui sont nécessaires. Il est également important de communiquer auprès des employeurs sur cette nécessité.

La deuxième préconisation porte sur la nécessité, pour le maître d'apprentissage, de connaître le référentiel de compétences IBODE afin de pouvoir évaluer, construire le parcours de l'étudiant, et pouvoir le guider sur ses acquisitions de compétences. Même si la plupart des participants a saisi le fait que la formation s'est universitarisée, que certains stages ont été intégrés comme celui d'assistance de chirurgie, le nouveau référentiel de compétences n'est pas connu de tous, ou ne l'est que partiellement. Il serait alors pertinent que les maîtres d'apprentissage puissent travailler en lien avec les écoles d'IBODE sur le référentiel de formation ainsi que celui de compétences. Une formation pourrait être donnée au sein de l'école d'IBODE, voire même incluse dans la formation des maîtres d'apprentissage. À Lille, par exemple suite à ce mémoire de recherche et à notre mission de stage, nous avons créé une formation pour les maîtres d'apprentissage et nous y avons inclus une partie où nous travaillerons sur le référentiel de compétences ainsi que sur l'analyse de pratique, essentielle à la professionnalisation des apprentis et des étudiants en général.

La préconisation suivante porte sur la communication des résultats de cette recherche. En effet, durant nos entretiens, beaucoup de maîtres d'apprentissage nous ont demandé de leur faire parvenir ce mémoire, afin de les aider à s'améliorer dans leurs pratiques et dans leur accompagnement. Nous enverrons donc notre travail aux maîtres d'apprentissage qui ont participé à cette recherche. Mais nous souhaitons aussi communiquer ces résultats, auprès des écoles d'IBODE, afin qu'elles puissent travailler avec les maîtres d'apprentissage sur l'accompagnement des apprentis. De plus, lorsque nous avons contacté certaines écoles afin de récupérer les coordonnées des participants, certains formateurs nous ont répondu qu'ils ne connaissaient pas les maîtres d'apprentissage qui suivaient les apprentis

IBODE. Or, comme nous l'avons vu, il est important et même essentiel dans l'alternance, d'avoir un lien fort entre les écoles et les maîtres d'apprentissage ainsi qu'avec le CFA. Il est alors préconisé de diffuser ces résultats à tous les acteurs de l'apprentissage dans la formation IBODE, à savoir les maîtres d'apprentissage, les écoles d'IBODE, les CFA mais aussi les établissements de santé. De même, il serait intéressant de les diffuser auprès des associations professionnelles IBODE comme l'Association Nationale des Infirmiers de Bloc Opératoire (UNAIBODE) ainsi qu'au Conseil National Professionnel (CNP) IBODE. Cela permettra de faire un premier retour de la mise en place récente de l'apprentissage et, in fine, d'améliorer l'accompagnement des apprentis.

Notre dernière préconisation concerne l'analyse de pratique. Même si la plupart des participants amène les apprentis à réfléchir sur leurs pratiques, que ce soit par des debriefs, pendant les bilans de stage ou lors d'entretiens, certains me disent ne pas avoir assez de temps. Or, l'employeur se doit de dégager du temps aux maîtres d'apprentissage afin de pouvoir accompagner l'apprenti. Il serait alors pertinent de rappeler aux maîtres d'apprentissage, l'importance de l'analyse de pratique dans le processus de professionnalisation et de rappeler aux employeurs la nécessité de leur libérer du temps pour mener à bien leur fonction.

8. Limites de la recherche

La première limite de ce travail a concerné notre difficulté à quitter notre posture professionnelle pour entrer dans une posture de chercheur. En effet, nous avons choisi de travailler sur le thème de l'accompagnement des apprentis dans la formation IBODE par la voie de l'apprentissage qui était nouveau pour nous professionnellement et qui concernait notre spécialité IBODE. Il a alors fallu mettre de côté notre expérience d'IBODE et de formateur.

La deuxième limite a concerné la conduite des entretiens. Lors d'un entretien nous avons interrogé un formateur de l'école d'IBODE et nous nous sommes trouvés un peu décontenancés sur le fait de lui poser des questions concernant la connaissance de la formation IBODE. Nous n'avons alors pas posé la question alors qu'il aurait fallu le faire. De plus, en nous présentant dans les entretiens en tant qu'étudiant en Master deux, mais surtout en tant que formatrice de l'école d'IBODE, certains participants se sont parfois adressés à la formatrice plutôt qu'à l'étudiant en Master 2 ce qui a peut-être biaisé certaines réponses. De même, nous avons parfois demandé des comparaisons entre les apprentis et les étudiants en formation continue, nous avons alors peut être orienté ou perdu des données.

La dernière limite a concerné notre population. En effet, cette étude porte sur une population très restreinte puisque la formation par la voie de l'apprentissage n'a été mise en place qu'en 2022. Nous aurions peut-être pu avoir beaucoup plus d'entretiens si la population avait été plus importante et si nous l'avions effectuée dans deux ou trois ans.

Conclusion

Ce mémoire de recherche explore l'accompagnement des apprentis IBODE dans leur processus de professionnalisation par les maîtres d'apprentissage, dans le cadre de la mise en place d'un nouveau référentiel de compétences et de la formation par la voie de l'apprentissage. Cette recherche s'inscrit, en effet, dans un contexte de réingénierie de la formation IBODE en 2022, qui s'est universitarisée et qui est désormais possible par la voie de l'apprentissage. L'objectif était de comprendre comment les maîtres d'apprentissage accompagnent les apprentis dans leur professionnalisation, tout en identifiant les conditions nécessaires à cet accompagnement.

Les résultats mettent en lumière plusieurs points essentiels. Tout d'abord, bien que les maîtres d'apprentissage soient pour la plupart investis dans leur rôle, des lacunes subsistent concernant leur formation de maître d'apprentissage et leur connaissance du nouveau référentiel de compétences. Si certains participants ont bénéficié de formations au tutorat ou à la fonction de maître d'apprentissage, une majeure partie n'a pas reçu de formation adaptée, ce qui peut, parfois, limiter leur capacité à accompagner les apprentis. Cette situation est d'autant plus difficile que le référentiel de compétences IBODE, essentiel pour guider et évaluer les apprentis, reste mal connu ou partiellement maîtrisé par plusieurs maîtres d'apprentissage même si certains maîtres d'apprentissage délèguent la partie évaluation aux tuteurs IBODE de terrain.

En ce qui concerne les pratiques d'accompagnement, les maîtres d'apprentissage adoptent des postures favorisant l'autonomie et la réflexion des apprentis. Ils encouragent les apprentis à être acteurs de leur formation, à choisir leurs objectifs de stage et à prendre des initiatives dans leur pratique professionnelle. L'analyse de pratique, bien qu'identifiée comme un outil majeur de la professionnalisation, reste cependant parfois limitée par le manque de temps et de ressources pour certains. Les maîtres d'apprentissage sur le terrain, notamment les IBODE, semblent plus à même d'amener les apprentis à réfléchir sur leurs pratiques, grâce à des échanges réguliers et des débriefings après les interventions. Ces démarches réflexives sont essentielles pour permettre aux apprentis de développer une posture professionnelle et de construire leur identité professionnelle.

Par ailleurs, la collaboration entre les différents acteurs de l'apprentissage : écoles d'IBODE, CFA, maîtres d'apprentissage et établissements de soins, apparaît comme un levier indispensable pour

garantir un accompagnement de qualité. Si le lien avec les écoles IBODE est souvent cité, celui avec les CFA reste parfois fragile et limité à des aspects administratifs.

Ensuite, ce mémoire met en évidence l'impact de l'expérience professionnelle des apprentis sur leur accompagnement. Les maîtres d'apprentissage adaptent leurs pratiques en fonction du parcours et des compétences préalables des apprentis, qu'ils soient en continuité d'études ou déjà en poste dans un bloc opératoire. Cette prise en compte de l'expérience est essentielle pour offrir un accompagnement personnalisé et répondre aux besoins spécifiques de chaque apprenti.

La réalisation de ce mémoire, en lien avec notre mission de stage, nous a permis d'adopter une véritable posture réflexive sur nos pratiques professionnelles, en prenant du recul sur notre rôle de formatrice IBODE. Nous avons approfondi notre compréhension des enjeux liés à l'alternance et à la professionnalisation des apprentis. Cette recherche nous a également permis de renforcer nos compétences méthodologiques, notamment dans la conduite d'entretiens et l'analyse qualitative. Nous avons aussi pris conscience de l'importance d'un accompagnement structuré et formé des maîtres d'apprentissage. Enfin, cette recherche nous a donné envie de nous impliquer davantage dans l'évolution de la formation IBODE et dans la valorisation des acteurs de l'apprentissage.

En raison de la nouveauté de cette formation, il serait intéressant de pouvoir refaire cette recherche ultérieurement, dans le but d'observer l'évolution de l'accompagnement des apprentis IBODE. Elle pourrait aussi être effectuée auprès des apprentis eux même ou des formateurs des écoles d'IBODE. Il serait important également d'aller explorer une possible professionnalisation des maîtres d'apprentissage.

De même, il serait pertinent d'étudier la place de l'université dans la formation par la voie de l'apprentissage. En effet, toutes les écoles n'ont pas ouvert la formation par cette voie et l'une d'elle donne pour raison le fait que l'université n'ait pas validé ce projet. Nous nous demandons alors quel est l'impact de l'universitarisation de la formation IBODE sur la voie de l'apprentissage, mais plus généralement sur la formation IBODE.

Bibliographie

- Amavi, R., Jacob, E., Piot, T., Saillot, E., & Wittorski, R. (2024, mars 12). *Journée scientifique du thème 2 du CIRNEF Université de Rouen Normandie. L'approche par les compétences en éducation et formation. Pratiques et enjeux*. <https://webtv.univ-rouen.fr/channels/#journee-scientifique-du-theme-2-du-cirnef-universite-de-rouen-normandie-lapproche-par-les-competences-en-education-et-formation-pratiques-et-enjeux>
- Ardouin, T. (2017, novembre 14). *La compétence : Quelques éléments de compréhension* [Text]. EPALE - Plateforme électronique pour l'éducation et la formation des adultes en Europe. <https://epale.ec.europa.eu/fr/blog/la-competence-quelques-elements-de-comprehension>
- Arrêté du 7 décembre 2021 portant révision de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur. Consulté 12 décembre 2024, à l'adresse <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044488118>
- Arrêté du 22 octobre 2001 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'infirmier de bloc opératoire. Consulté 10 décembre 2024, à l'adresse <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000404732>
- Arrêté du 27 avril 2022 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'infirmier de bloc opératoire. Consulté 12 mars 2024, à l'adresse <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045696964>
- Arrêté du 28 janvier 2020 modifiant l'arrêté du 22 octobre 2001 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'infirmier de bloc opératoire. Consulté 12 mars 2024, à l'adresse <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041497094>
- Article L6223-5 - Code du travail - Légifrance. Consulté 10 décembre 2024, à l'adresse https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033024684
- Article L6223-8 - Code du travail - Légifrance. Consulté 10 décembre 2024, à l'adresse https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000028698450
- Article R4311-11-2 - Code de la santé publique - Légifrance. Consulté 5 décembre 2024, à l'adresse https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000030158626
- Barbier, J.-M. (1996). Tutorat et fonction tutorale : Quelques entrées d'analyse. *Recherche & Formation*, 22(1), 7-19. <https://doi.org/10.3406/refor.1996.1341>
- Barbier, J.-M. (2020). *Apprendre « par », apprendre « dans », apprendre « à partir de » la situation de travail*. <https://cnam.hal.science/hal-02502573>
- Beauvais, M. (2004). Des principes éthiques pour une philosophie de l'accompagnement. *Savoirs*, 6(3), 99-113. <https://doi.org/10.3917/savo.006.0099>

- Blanchard, N. (2016). Les différentes voies de l'apprentissage. *Soins Cadres*, 25(100), S15-S17.
<https://doi.org/10.1016/j.scad.2016.10.006>
- Boissart, M., Bayle, I., & Appelshaeuser, M. (2024). La réingénierie de la formation infirmière, une transition identitaire pour les formateurs ? *Éducation Permanente*, 241(4), 58-69.
<https://doi.org/10.3917/edpe.241.0058>
- Bouler, S. L., Lenesley, P., & Perrochon, A. (2024). L'intégration universitaire des formations en santé: Quelles transformations pour quels enjeux ? *Éducation Permanente*, 241(4), 11-21.
<https://doi.org/10.3917/edpe.241.0011>
- Bourdoncle, R. (2007). « Universitarisation ». *Recherche et formation*, 54, Article 54.
<https://doi.org/10.4000/rechercheformation.945>
- Bourdoncle, R., & Lessard, C. (2003). Note de synthèse : Qu'est-ce qu'une formation professionnelle universitaire ? Les caractéristiques spécifiques : programmes, modalités et méthodes de formation. *Revue française de pédagogie*, 142(1), 131-181.
<https://doi.org/10.3406/rfp.2003.2940>
- Cames, É., Rigal, R., Breitwieser, F., Margaix, Y., & Chamarro, C. (2023). Se former au métier d'IBODE par l'apprentissage. *Interbloc*, 42(2), 58-60.
<https://doi.org/10.1016/j.bloc.2023.05.003>
- Choisir un tuteur ou un maître d'apprentissage*. (s. d.). Portail de l'Alternance. Consulté 12 novembre 2024, à l'adresse <https://www.alternance.emploi.gouv.fr/choisir-un-tuteur-ou-un-maitre-dapprentissage>
- Choucraallah, I., & Souranonh, B. (2021). Principes de l'apprentissage en alternance. *Soins Aides-Soignantes*, 18(101), 24-26. <https://doi.org/10.1016/j.sasoi.2021.05.009>
- Contrats d'apprentissage | Politique de l'emploi*. (2025). <https://poem.travail-emploi.gouv.fr/synthese/contrats-d-apprentissage>
- Décret n° 2015-74 du 27 janvier 2015 relatif aux actes infirmiers relevant de la compétence exclusive des infirmiers de bloc opératoire, 2015-74 (2015).
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000030158146>
- Déjeans, J.-L. (s. d.). *Il y a 1000 ans*. AFDET 75. Consulté 11 janvier 2025, à l'adresse https://www.afdet75.org/il-y-a-1000-ans-_r_31.html
- De Oliveira Pinho, M. (2023). La reconnaissance de la fonction tutorale dans les organisations de soins. *Soins Cadres*, 32(147), 32-34. <https://doi.org/10.1016/j.scad.2023.09.009>
- Développement de l'apprentissage : Le Gouvernement maintient en 2024 l'aide au recrutement d'un alternant | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail et de l'Emploi*. (2024, janvier 2). <https://travail-emploi.gouv.fr/developpement-de-lapprentissage-le-gouvernement-maintient-en-2024-laide-au-recrutement-dun-alternant>

- France Travail BMO 2024*. (s. d.). Consulté 11 novembre 2024, à l'adresse <https://statistiques.francetravail.org/bmo/>
- Gagnon, É., Moulin, P., & Eysermann, B. (2011). Ce qu'accompagner veut dire. *Reflets : revue d'intervention sociale et communautaire*, 17(1), 90-111. <https://doi.org/10.7202/1005234ar>
- Geay, A. (2023). L'alternance comme processus de professionnalisation : Implications didactiques. *Éducation Permanente*, 236(3), 153-164. <https://doi.org/10.3917/edpe.236.0153>
- Hébrard, P. (2013). Quelle « approche par les compétences » et quels référentiels pour la formation professionnelle aux métiers de la relation humaine ? *Les dossiers des sciences de l'éducation*, 30, Article 30. <https://doi.org/10.4000/dse.189>
- INSTRUCTION N° DGOS/RH1/2016/330 du 4 novembre 2016 relative à la formation des tuteurs de stages paramédicaux - Légifrance. Consulté 26 novembre 2024, à l'adresse <https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/41479>
- Je suis alternant*. (s. d.). Portail de l'Alternance. Consulté 5 novembre 2024, à l'adresse <https://alternance.emploi.gouv.fr/je-suis-alternant>
- Jorro, A., & Wittorski, R. (2013). De la professionnalisation à la reconnaissance professionnelle. *Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle*, 46(4), 11-22. <https://doi.org/10.3917/lsdle.464.0011>
- La progression de l'alternance dans notre périmètre*. (s. d.). Consulté 27 janvier 2025, à l'adresse <https://www.opco-sante.fr/rapport-dactivite-2022/la-progression-de-lalternance-dans-notre-perimetre>
- L'apprentissage, entre formation et insertion professionnelles – Formations et emploi | Insee*. (s. d.). Consulté 5 novembre 2024, à l'adresse <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1373281?sommaire=1373286>
- Le Boterf, G. (2010a). *Construire les compétences individuelles et collectives : Agir et réussir avec compétence* (5e éd. mise à jour et enrichie). Eyrolles-Éd. d'Organisation.
- Le Boterf, G. (2010b). *Ingénierie et évaluation des compétences* (6e éd). Eyrolles-Éd. d'Organisation.
- Le Boterf, G. (2010c). *Professionaliser : Construire des parcours personnalisés de professionnalisation* (6e éd). Eyrolles-Éd. d'Organisation.
- Le tutorat*. (s. d.). Consulté 26 novembre 2024, à l'adresse <https://www.opco-sante.fr/le-tutorat>
- Légifrance (2023). Article L6211-1 - Code du travail - Légifrance. Consulté 19 mars 2024, à l'adresse https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000047926230
- Les tensions sur le marché du travail en 2022 | DARES*. (s. d.). Consulté 23 octobre 2024, à l'adresse <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-tensions-sur-le-marche-du-travail-en-2022>

- Lessard, C., & Bourdoncle, R. (2002). Note de synthèse : Qu'est-ce qu'une formation professionnelle universitaire ? Conceptions de l'université et formation professionnelle. *Revue française de pédagogie*, 139(1), 131-153. <https://doi.org/10.3406/rfp.2002.2889>
- Loosli, C. (2016). Analyse du concept « approche par compétences ». *Recherche en soins infirmiers*, 124(1), 39-52. <https://doi.org/10.3917/rsi.124.0039>
- Marquet, J., Van Campenhoudt, L., & Quivy, R. (2022). *Manuel de recherche en sciences sociales* (6e éd). Armand Colin.
- Menaut, H. (2013). *Tutorat et formations paramédicales : Penser l'accompagnement tutoral*. De Boeck.
- Nous répondons aux tensions de recrutement du secteur grâce à l'alternance*. (s. d.). Consulté 11 novembre 2024, à l'adresse <https://www.opco-sante.fr/rapport-dactivite-2019-et-vision-davenir/nous-repondons-aux-tensions-de-recrutement-du-secteur-grace-lalternance>
- Olivier, A. (2024). Se construire comme maître d'apprentissage. *Éducation Permanente*, 238(1), 121-128. <https://doi.org/10.3917/edpe.238.0121>
- Ordre National des Infirmiers. (2025, mars 10). *L'Ordre National des Infirmiers publie une nouvelle étude sur la démographie de la profession, et appelle à une valorisation de la profession pour répondre aux besoins futurs en soins infirmiers*. Ordre national des infirmiers. <https://www.ordre-infirmiers.fr/l-ordre-national-des-infirmiers-publie-une-nouvelle-etude-sur-la-demographie-de-la-profession-et>
- Paillé, P., & Mucchielli, A. (2021). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (5e éd). Armand Colin.
- Paul, M. (2009a). Accompagnement. *Recherche & formation*, 62, 91-108. <https://doi.org/10.4000/rechercheformation.435>
- Paul, M. (2009b). L'accompagnement dans le champ professionnel. *Savoirs*, 20(2), 11-63. <https://doi.org/10.3917/savo.020.0011>
- Paul, M. (2012). L'accompagnement comme posture professionnelle spécifique. L'exemple de l'éducation thérapeutique du patient. *Recherche en soins infirmiers*, 110(3), 13-20. <https://doi.org/10.3917/rsi.110.0013>
- Paul, M. (2020). *La démarche d'accompagnement. Repères méthodologiques et ressources théoriques*. De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.paul.2020.01>
- Paul, M. (2021). L'accompagnement : Une nébuleuse. *Éducation Permanente*, 226(1), 146-159. <https://doi.org/10.3917/edpe.226.0146>
- Polo, C. (2024, octobre 18). *Espace de formation—Cours : L'accompagnement d'adultes : Traits définitionnels* | CNED | Espace de formation. <https://eformation.cned.fr/mod/book/view.php?id=1078963>

- Referentiel_de_competences_matu.pdf*. (s. d.). Consulté 14 décembre 2024, à l'adresse https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/files-spip/pdf/referentiel_de_competences_matu.pdf
- Réforme formation professionnelle en 7 points. (s. d.). *OPCO 2i*. Consulté 5 novembre 2024, à l'adresse <https://www.opco2i.fr/services-solutions/la-reforme-de-la-formation-professionnelle-en-7-points-cles/>
- Rondeau, K., Paillé, P., & Bédard, E. (2023). La confection d'un guide d'entretien pas à pas dans l'enquête qualitative. *Recherches qualitatives*, 42(1), 5-29.
<https://doi.org/10.7202/1100242ar>
- Wittorski, R. (1998). De la fabrication des compétences. *Éducation permanente*, 135, 57-69.
<https://hal.science/hal-00172696>
- Wittorski, R. (2007). *Professionnalisation et développement professionnel*. l'Harmattan.
- Wittorski, R. (2008). La professionnalisation. *Savoirs*, 17(2), 9-36.
<https://doi.org/10.3917/savo.017.0009>
- Wittorski, R. (2012). La professionnalisation de l'offre de formation universitaire : Quelques spécificités. *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur*, 28(1), Article 1. <https://doi.org/10.4000/ripes.580>
- Wittorski, R. (2021). Éditorial -. *Phronesis*. <https://revue-phronesis.com/editorial-2021>
- Wittorski, R. (2025, janvier 21). *Espace de formation—Cours : Les mots pour parler de la professionnalisation et du développement des compétences | CNED | Espace de formation*. <https://eformation.cned.fr/mod/book/view.php?id=1083389>

Table des matières

Introduction.....	1
1. Cadre contextuel.....	2
1.1. Evolution de la formation d’infirmier de bloc opératoire	2
1.2. Une formation professionnelle universitaire	4
1.3. Les missions de l’IBODE.....	5
1.4. Le développement institutionnel de la formation par l’apprentissage en France.....	6
1.5. Les formations en santé par la voie de l’apprentissage : le cas de la formation IBODE	8
1.5.1. L’apprentissage dans les métiers de la santé.....	9
1.5.2. L’apprentissage dans le cas de la formation IBODE	10
1.6. Les rôles, missions et compétences des maîtres d’apprentissage et tuteurs.....	11
1.7. Présentation de la mission et du terrain de stage.....	15
1.8. Synthèse du cadre contextuel	16
2. Cadre théorique.....	18
2.1. La professionnalisation.....	18
2.1.1. La professionnalisation en question.....	18
2.1.2. Difficultés de la professionnalisation en formation	20
2.1.3. La formation en situation de travail et optimisation des apprentissages.....	21
2.1.4. L’articulation travail/formation comme dispositif de professionnalisation.....	22
2.1.5. Enjeux et fonctions de l’alternance comme dispositif de professionnalisation	24
2.1.6. Synthèse du concept de professionnalisation.....	25
2.2. La compétence.....	26
2.2.1. Définitions de la compétence.....	26
2.2.2. Agir avec compétence.....	28
2.2.3. Caractéristiques et composantes de la compétence.....	29
2.2.4. L’approche par les compétences en formation	30
2.2.5. Synthèse du concept de compétence.....	32
2.3. L’accompagnement	33
2.3.1. Quelques définitions de l’accompagnement	33
2.3.2. Les différentes formes d’accompagnement	35
2.3.3. L’accompagnement comme fonction, posture, relation et démarche	38
2.3.4. L’accompagnement dans l’éducation et la formation.....	40
2.3.5. Accompagnement et formation des tuteurs.....	42
2.3.6. Synthèse du concept d’accompagnement	43

3.	De nos questionnements de départ à la question de recherche et aux hypothèses	45
4.	La méthodologie de recherche.....	47
4.1.	Définition de la population.....	48
4.2.	Terrains de recherche	48
4.3.	Captation de la population et déroulé de l'entretien.....	49
4.3.1.	Captation et caractéristique de la population	49
4.3.2.	Déroulement des entretiens	49
4.3.3.	Considérations éthiques	50
4.4.	Traitement et analyse des données	51
4.4.1.	Traitement des données.....	51
4.4.2.	Analyse des données	51
4.4.3.	Présentation des données	57
5.	Analyse thématique des résultats.....	57
5.1.	La connaissance de la formation IBODE et du nouveau référentiel de compétences.....	59
5.1.1.	Connaissance de la formation IBODE aujourd'hui.	59
5.1.2.	La connaissance du nouveau référentiel de compétences.....	60
5.1.3.	Formation au nouveau référentiel de compétences.....	61
5.1.4.	Connaissance des modalités et des supports d'évaluation pour les apprentis IBODE	62
5.1.5.	Connaissances des spécificités de la formation IBODE en apprentissage.....	62
5.2.	Formations et compétences des maîtres d'apprentissage.....	63
5.2.1.	Formations des maîtres d'apprentissage et contenus	63
5.2.2.	Autres formations en lien avec l'accompagnement	64
5.2.3.	Compétences déclarées des maîtres d'apprentissage.....	64
5.3.	L'analyse de pratique comme outil d'accompagnement dans le processus de professionnalisation.....	66
5.4.	Pratiques des maîtres d'apprentissage pour favoriser l'autonomie des apprentis.....	67
5.5.	Conditions d'accompagnements : Relation, adaptation et connaissance de l'apprenti.....	68
5.5.1.	Relation avec l'apprenti	68
5.5.2.	Adaptation à l'apprenti.....	69
5.5.3.	Connaissance de l'apprenti	70
5.6.	Les postures d'accompagnements des maîtres d'apprentissage.....	71
5.6.1.	Dialogue	71
5.6.2.	Ecoute.....	72
5.6.3.	Non savoir	72
5.6.4.	Ethique	73

5.7. Collaboration entre formateurs, maître d'apprentissage et CFA.....	74
5.8. Ressenti des maîtres d'apprentissage sur la formation.....	75
6. Discussion et vérification des hypothèses	76
6.1. Vérification de la première hypothèse.....	76
6.2. Vérification de la deuxième hypothèse	77
6.3. Discussion des autres points de la recherche.....	79
7. Préconisations	82
8. Limites de la recherche	83
Conclusion	84
Bibliographie.....	86
Table des matières.....	91
Liste des acronymes	94
Liste des figures	95
Liste des annexes	96
Annexe 1 : Tableau récapitulatif du nombre d'apprentis IBODE en France depuis 2022 sur les 15 écoles proposant l'apprentissage (données personnelles, 2024).....	97
Annexe 2 : Les axes du renforcement des partenariats (Menaut, 2013, p.89).....	98
Annexe 3 : Lettre d'information à la participation à l'étude.....	99
Annexe 4 : Formulaire de consentements	100
Annexe 5 : Guide d'entretien	102

Liste des acronymes

AEEIBO : Association des enseignants des écoles d'infirmiers de bloc opératoire

ANFH : Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier

ARS : Agence régionale de la santé

BMO : Besoins en main d'œuvre

CAFISO : Certificat d'aptitudes aux fonctions d'infirmier de salle opération

CAP : Certificat d'aptitude professionnel

CFA : Centre de formation d'apprentis

DARES : Direction de l'animation de recherche des études et des statistiques

DEIBO : Diplôme d'Etat d'infirmier de bloc opératoire

DPC : Développement professionnel continu

DREETS : Direction régionale de l'économie de l'emploi du travail et des solidarités

DROM CROM : Départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer

EIBO : École d'infirmier de bloc opératoire

EIBODE : Étudiant infirmier de bloc opératoire diplômé d'État

IADE : Infirmier anesthésiste diplômé d'État

IBO : Infirmier de bloc opératoire

IBODE : Infirmier de bloc opératoire diplômé d'État

IDE : Infirmier diplômé d'État

IFSI : Institut de formation en soins infirmiers

LMD : Licence master doctorat

ONI : Ordre national des infirmiers

OPCO : Opérateur de compétence

RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles

SMIC : Salaire minimum interprofessionnel de croissance

VAE : Validation des acquis de l'expérience

Liste des figures

Figure 1 : Vue synoptique du référentiel de compétences pour la certification des maîtres d'apprentissage/tuteurs (Référentiel de compétences matu, 2021, p.5).....	13
Figure 2 : Pré-requis nécessaires à la mission de tuteur de stage (INSTRUCTION N° DGOS/RH1/2016/330 du 4 novembre 2016 relative à la formation des tuteurs de stages paramédicaux 2017, p.6).....	14
Figure 3 : Modélisation du système alternance (Geay, 1998, cité par Menaut, 2013, p.59)	24
Figure 4 : « Être compétent » : le curseur d'une définition. (Le Boterf, 2010a, p.64)	27
Figure 5 : Agir avec compétence : des conditions à réunir (Le Boterf, 2010a, p. 96)	28
Figure 6 : Agir avec compétence : un infirmier. (Le Boterf, 2010a, p.107)	29
Figure 7 : Cadran fonctionnel de l'accompagnement. (Paul, 2020, p.78)	38
Figure 8 : présentation synoptique des quatre champs professionnels de l'accompagnement. (Paul, 2009b, p.43)	41
Figure 9 : Axes du projet de formation de tuteurs (Menaut, 2013, p.107).	43

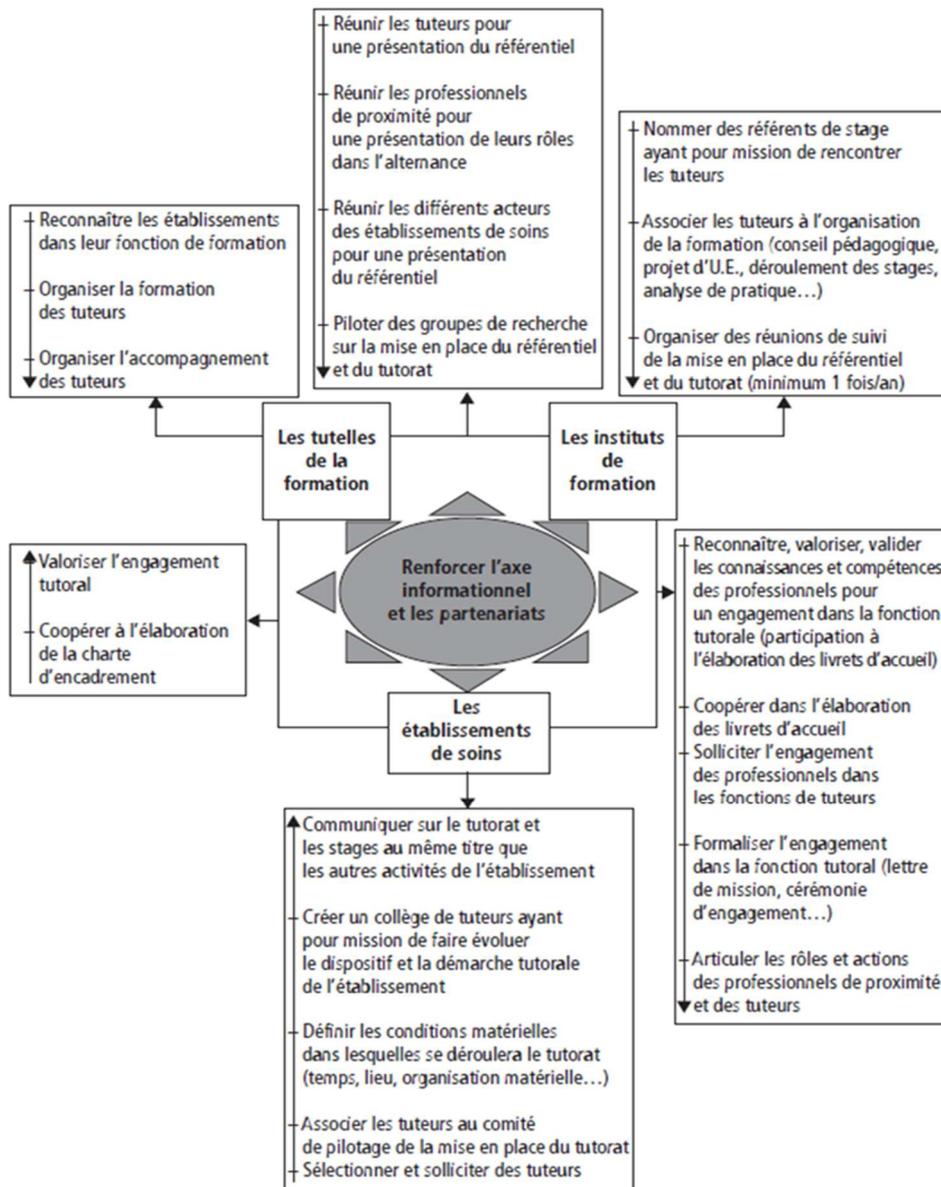
Liste des annexes

Annexe 1 : Tableau récapitulatif du nombre d'apprentis IBODE en France depuis 2022 sur les 15 écoles proposant l'apprentissage (données personnelles, 2024).....	97
Annexe 2 : Les axes du renforcement des partenariats (Menaut, 2013, p.89).....	98
Annexe 3 : Lettre d'information à la participation à l'étude.....	99
Annexe 4 : Formulaire de consentements	100
Annexe 5 : Guide d'entretien.....	102
Annexe 6 : Déclaration DPO de l'université de Rouen et mail de validation de la fiche de traitement	103
Annexe 7 : Retranscription des entretiens.....	110
Annexe 8 : Arbre thématique	192
Annexe 9 : Grille d'analyse thématique transversale	193

Annexe 1 : Tableau récapitulatif du nombre d'apprentis IBODE en France depuis 2022 sur les 15 écoles proposant l'apprentissage (données personnelles, 2024)

Ecole	Combien d'apprentis avez-vous accueilli depuis septembre 2022 ?	Entrée 2022	Entrée 2023	Entrée 2024	Quels sont les profils de ces apprentis ?		Nombre d'années d'expérience avant l'entrée en formation
					Post-IFSI	Déjà en poste	
1	1			1	1		
2	1			1	1		
3	0						
4	2			2	2		
5	5		5		2	3	2 à 6 ans
6	1				1		
7	4			4	4		
8	3		2	1	1	2	3 à 5 ans
9	7	1	2	4	1	6	Pas de données
10	0						
11	27	3	10	14	17	10	Pas de données
12	4	2		2		4	1 à 4 ans
13	15	4	7	4	2	13	1 à 9 ans
14	2			2	1	1	6 mois
15	3	2	1			3	3 à 4 ans
Total	75	12	27	35	33	42	

Annexe 2 : Les axes du renforcement des partenariats (Menaut, 2013, p.89).



Annexe 3 : Lettre d'information à la participation à l'étude

Emilie PIERRART
220 bis rue du buisson
59700 Marcq En Baroeul
Courriel : emilie.pierrart@univ-rouen.fr

Objet : Participation à une étude portant sur les maîtres d'apprentissage dans la formation IBODE

Madame, Monsieur,

Étudiant en Master 2, sciences de l'éducation, ingénierie et conseils en formation à l'Université de Rouen, je réalise mon mémoire sur l'accompagnement des apprentis Infirmiers de Bloc Opératoire, dans leur processus de professionnalisation, par les maîtres d'apprentissage. À ce titre, je me permets de vous solliciter après avoir obtenu vos coordonnées par les directeurs ou formateurs des écoles d'IBODE, afin de :

- Convenir d'un rendez-vous pour un entretien me permettant d'obtenir votre avis sur vos pratiques dans le cadre de ce sujet de recherche

Si vous acceptez de participer à cette étude, je tiens à vous apporter les informations suivantes :

- L'ensemble des informations recueillies seront détruites/anonymisées dans un délai de trois mois suivant la soutenance de mon projet,
- Conformément au Règlement Général sur la Protection des Données EU-2016/679, vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, de suppression, de limitation et de rétractation sur le traitement des données, droit que vous pouvez exercer en contactant **emilie.pierrart@univ-rouen.fr**

En cas de difficulté, vous pouvez saisir le Délégué à la Protection des Données de l'Université de Rouen par téléphone au 02-35-14-61-33, par courriel à l'adresse dpo@univ-rouen.fr ou par voie postale à l'adresse :

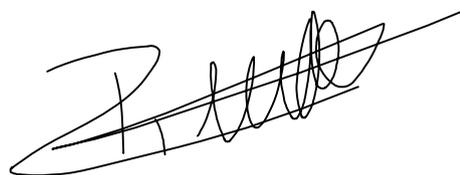
Monsieur le Délégué à la Protection de Données
Bâtiment 26A
Université de Rouen Normandie
1 rue Thomas Becket
76821 Mont Saint Aignan Cedex

Si après nous avoir contacté, vous estimez que vos droits relatifs à la protection de vos données personnelles n'ont pas été respectés, vous avez la possibilité d'introduire une réclamation auprès de l'autorité de contrôle locale via le site <http://www.cnil.fr>.

Soyez assuré que je reste disposition pour répondre à vos éventuelles questions concernant ma requête.

Très sincèrement,

Emilie PIERRART



FORMULAIRE DE CONSENTEMENT AU TRAITEMENT DES DONNEES PERSONNELLES

Je soussigné·e,

(Nom et prénom) _____

(Fonction et établissement) _____

Consens au traitement de mes données à caractère personnel par Mme Pierrart Emilie, étudiante en Master 2, Sciences de l'éducation, Ingénierie et conseil en formation, à l'Université de Rouen Normandie, pour la réalisation d'une étude réalisée dans le cadre d'un mémoire de Master 2 et portant sur l'accompagnement des apprentis Infirmiers de Bloc Opératoire, dans leur processus de professionnalisation, par les maîtres d'apprentissage.

Cette recherche est réalisée sous la supervision de Monsieur Cajot Pierre, ATER en Sciences de l'éducation et de la formation, Département des Sciences de l'éducation UFR SHS, Université de Rouen Normandie.

Je reconnais avoir pris connaissance et m'être vu remettre une copie du document « Informations relatives à la participation à une étude à destination des personnels » décrivant les conditions dans lesquelles sera mis en œuvre le traitement.

J'ai également été informé·e du fait qu'aucune donnée directement identifiante me concernant ne figurera dans les documents produits par l'INSPE de Normandie Rouen-Le Havre.

Je consens au traitement de mes données à caractère personnel pour cette étude

Je ne consens pas au traitement de mes données à caractère personnel pour cette étude

Fait à :

Le :

Signature :

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT A L'ENREGISTREMENT AUDIO

Je soussigné·e,

(Nom et prénom) _____

(Fonction et établissement) _____

Autorise Mme Pierrart Emilie, étudiante en Master 2, Sciences de l'éducation, Ingénierie et conseil en formation, à l'Université de Rouen Normandie à effectuer un enregistrement audio de l'entretien organisé pour les besoins de son étude.

Je reconnais avoir été informé·e que cet enregistrement sera détruit après retranscription automatique écrite de l'entretien et ne fera l'objet d'aucune communication au public.

Je consens à l'enregistrement de ma voix lors de l'entretien

Je ne consens pas à l'enregistrement de ma voix lors de l'entretien

Fait à :

Le :

Signature :

Guide d'entretien		
<u>Présentation de la recherche et rappel du déroulement</u>		
<ul style="list-style-type: none"> • Remerciements. • Présentation du chercheur : Etudiante en Master 2 Ingénierie et Conseil en Formation à l'Université de Rouen Normandie. • Présentation de la recherche, des objectifs : Accompagnement des apprentis Infirmiers de Bloc Opératoire, dans leur processus de professionnalisation, par les maîtres d'apprentissage. Comprendre comment les MA accompagnent les apprentis dans leur processus de professionnalisation, dans le cadre d'un nouveau référentiel de compétence et de la mise en place de la formation par la voie de l'apprentissage. • Conduite de l'entretien : enregistrement, transcription, traitement des données. • Rappeler que l'entretien est anonyme. • Demander l'autorisation d'enregistrement, prévenir que l'entretien peut être arrêté s'il le souhaite et vérifier que le consentement soit signé (envoi par mail). 		
Thèmes	Questions	Relances
Accompagnement (Consigne de départ)	Pourriez-vous me décrire comment vous accompagnez un apprenti tout au long de son parcours ?	<ul style="list-style-type: none"> • Comment considérez-vous la relation avec l'apprenti ? • Comment amenez-vous l'apprenti à réfléchir sur ces pratiques ? • Que laissez-vous faire ou ne pas faire à l'apprenti ?
Connaissance de la formation des maîtres d'apprentissage	Pourriez-vous me parler des formations que vous avez eu afin d'être maître d'apprentissage ?	<ul style="list-style-type: none"> • En quoi consistaient elles ? • Quand les avez-vous eus ? • Connaissez-vous les différentes formations existantes pour la fonction de maîtres d'apprentissage ? • Quelles sont pour vous les compétences nécessaires pour être maîtres d'apprentissage ?
Connaissance de la formation IBODE	Pourriez-vous me parler de la formation IBODE aujourd'hui ?	<ul style="list-style-type: none"> • Comment avez-vous abordé le nouveau référentiel de compétences ? • Pourriez-vous me dire ce qui a changé dans la nouvelle formation depuis 2022 ? stages ? porte folio ? etc.
Ressenti des maîtres d'apprentissage sur les apprentis et la formation par la voie de l'apprentissage	Pourriez-vous me parler de votre ressenti sur les apprentis en formation ? Que pensez-vous de la formation par la voie de l'apprentissage ?	<ul style="list-style-type: none"> • Y'a-t-il une différence d'accompagnement avec les autres étudiants ?
<u>Question de clôture d'entretien</u> : Auriez-vous des choses à ajouter sur ce sujet dont vous aimeriez me faire part ?		
<u>Fin de l'entretien</u>		
<ul style="list-style-type: none"> • Données socio démographiques : âge, fonction (IBODE, cadre IBODE, autre), expérience en tant que maître d'apprentissage. • Remerciements. • Indiquer que nous restons à disposition pour des compléments d'informations. 		

ADEQUACY

Accompagnement des apprentis Infirmiers de Bloc Opérateur, dans leur processus de professionnalisation, par les maîtres d'apprentissage

Entité : CMP_UFR-SHS : Sciences de l'Homme et de la Société

Domaine : Thèse ou mémoire

Description générale			
Nom du traitement	Référence	Envisagé	Archivé
accompagnement des apprentis Infirmiers de Bloc Opérateur, dans leur processus de professionnalisation, par les maîtres d'apprentissage	CMP_UFR-SHS_LS_2025-02 -11#374_#5305	Non	Non
Date de création	Date de modification	Date de revue	
11/02/2025	11/02/2025	11/02/2025	
Description			
<p>Nous avons choisi d'axer cette recherche sur la formation des Infirmiers de bloc opératoire (IBODE) par la voie de l'apprentissage, possible suite à une réingénierie depuis 2022, et plus particulièrement sur l'accompagnement des apprentis par les maîtres d'apprentissage. En effet lors de cette rentrée, en 2024, dans notre lieu de stage, nous avons mis en place la formation par la voie de l'apprentissage, et notre mission est d'identifier les besoins et les attentes des maîtres d'apprentissage en matière d'accompagnement des apprentis IBODE. Les résultats de cette recherche nous aideront alors à comprendre comment les maîtres d'apprentissages accompagnent les apprentis, notamment dans le cadre d'un nouveau référentiel et nous permettra d'identifier ce dont ils ont besoin et s'il y a lieu d'instaurer une formation. Cette étude sera menée auprès de maîtres d'apprentissage exerçant dans toute la France. Nous effectuerons des entretiens semi directifs par visioconférence de par la distance avec les maîtres d'apprentissage.</p>			
Structure opérationnelle		Volumétrie	
CMP_UFR-SHS : Sciences de l'Homme et de la Société		12	
Origine de la collecte des données		Description de la source	
Collecte directe		<p>Afin de contacter les maîtres d'apprentissage, nous allons contacter par mail par les différentes écoles d'IBODE, en nous présentant et en expliquant notre recherche, de par les directeurs, afin qu'ils puissent nous transmettre les coordonnées des maîtres d'apprentissage ou qu'ils nous mettent en relation avec eux. Lorsque nous aurons leurs coordonnées, nous les contacterons par mail ou par téléphone, afin de nous présenter et présenter notre recherche. S'ils sont d'accord pour participer à notre enquête nous leur proposerons un créneau afin de faire la visioconférence grâce au logiciel Zoom® puis nous leur enverrons un formulaire d'informations relatives à la participation à une étude à destination des personnels et un consentement à la participation de la recherche. Nos entretiens seront menés à l'aide d'un guide d'entretien, nous permettant de conduire méthodologiquement. Ce guide contiendra les informations transmises au participant avant le début de l'entretien avec notre présentation personnelle, les objectifs de la recherche et de l'entretien ainsi que les règles éthiques et de confidentialité de l'entretien. Il contiendra, de même, les questions que nous poserons au participant.</p>	
Supports			
Référence	Support		

CHAN-17	Courrier électronique
CAM	Enregistreur Audio/Vidéo
HARD-11	Ordinateur portable personnel
CHAN-13	Réseau internet
HARD-14	Smartphone personnel

Politiques

Référence	Politique
POL_RGPD	Politique RGPD

Acteurs

Type d'acteur	Nom	Adresse	Code postal	Ville	Pays	Coordonnées contact
Responsable du traitement	Président de Université de Rouen	1 rue Thomas Becket	76821	MONT-SAINTE-AIGNAN	France	33 2 35 14 60 09
Délégué à la protection des données	Délégué à la Protection des données	1 rue Thomas Becket	76821	MONT-SAINTE-AIGNAN	France	33 2 35 16 61 33 / 33 6 16 07 04 29
Demandeur	Pierrart Emilie	-	-	-	France	emilie.pierrart@univrouen.fr
Référent opérationnel	Cajot Pierre	1, rue Thomans Becket	-	-	France	pierre.cajot1@univrouen.fr
Rédacteur de la fiche traitement	Import automatique LimeSurvey	1 rue Thomas Becket	76821	MONT-SAINTE-AIGNAN	France	francois.girault@univrouen.fr

Finalités

Finalité principale	
Description	Objectif principal: Comprendre comment les maîtres d'apprentissage accompagnent les apprentis
Fondement juridique	Exécution d'une mission d'intérêt public
Commentaire	
Sous-finalité	
Description	Objectif 2: Mener des entretiens pour récolter des données à analyser
Fondement juridique	Exécution d'une mission d'intérêt public
Commentaire	
Sous-finalité	
Description	Objectif 3: Identifier les besoins en formation des maîtres d'apprentissage pour l'accompagnement des apprentis
Fondement juridique	Exécution d'une mission d'intérêt public

Commentaire	
Sous-finalité	
Description	Objectif 4: Grâce aux résultats, voir ce que l'on peut améliorer dans l'accompagnement des maîtres d'apprentissage.
Fondement juridique	Exécution d'une mission d'intérêt public
Commentaire	
Sous-finalité	
Description	Objectif 5: Déterminer si une formation spécifique pour les maîtres d'apprentissage est nécessaire et ce qu'il serait nécessaire de transmettre dans cette formation.
Fondement juridique	Exécution d'une mission d'intérêt public
Commentaire	

ersonnes concernées

Catégorie de personnes concernées	Commentaires
Maîtres d'apprentissages prenant en charge des apprentis Infirmiers de bloc opératoire.	

Destinataires

Service interne qui traite les données

Destinataire	Emilie Pierrart Université de Rouen Normandie
Commentaire	-

Service interne qui traite les données

Destinataire	Service interne
Commentaire	-

Données à caractère personnel

Etat-civil, identité, données d'identification

DCP	Contact : Adresse mail personnelle
Destinataire des DCP	Emilie Pierrart Université de Rouen Normandie
Finalité	Objectif principal: Comprendre comment les maîtres d'apprentissage accompagnent les apprentis
Durée de conservation	Fin de cursus + 3 mois

Etat-civil, identité, données d'identification

DCP	Contact : Adresse mail professionnelle (ou institutionnelle)
Destinataire des DCP	Emilie Pierrart Université de Rouen Normandie
Finalité	Objectif principal: Comprendre comment les maîtres d'apprentissage accompagnent les apprentis
Durée de conservation	Fin de cursus + 3 mois

Etat-civil, identité, données d'identification

DCP	Contact : Numéro de téléphone personnel
Destinataire des DCP	Emilie Pierrart Université de Rouen Normandie
Finalité	Objectif principal: Comprendre comment les maîtres d'apprentissage accompagnent les apprentis
Durée de conservation	Fin de cursus + 3 mois
Etat-civil, identité, données d'identification	
DCP	Naissance : Age
Destinataire des DCP	Emilie Pierrart Université de Rouen Normandie
Finalité	Objectif principal: Comprendre comment les maîtres d'apprentissage accompagnent les apprentis
Durée de conservation	Fin de cursus + 3 mois
Etat-civil, identité, données d'identification	
DCP	Non répertorié : Signature
Destinataire des DCP	Emilie Pierrart Université de Rouen Normandie
Finalité	Objectif principal: Comprendre comment les maîtres d'apprentissage accompagnent les apprentis
Durée de conservation	Fin de cursus + 3 mois
Vie professionnelle (CV, scolarité formation professionnelle, distinctions...)	

Données à caractère personnel

DCP	Activité professionnelle / Emploi : Métier, CSP, Fonction, Spécialité
Destinataire des DCP	Emilie Pierrart Université de Rouen Normandie
Finalité	Objectif principal: Comprendre comment les maîtres d'apprentissage accompagnent les apprentis
Durée de conservation	Fin de cursus + 3 mois
Vie professionnelle (CV, scolarité formation professionnelle, distinctions...)	
DCP	Carrière : Ancienneté, Expérience professionnelle
Destinataire des DCP	Emilie Pierrart Université de Rouen Normandie
Finalité	Objectif principal: Comprendre comment les maîtres d'apprentissage accompagnent les apprentis
Durée de conservation	Fin de cursus + 3 mois

Mesures de nature juridique

Finalité : finalité déterminée, explicite et légitime

Périmètre	Spécifique
Description et justification	

Minimisation : réduction des données à celles strictement nécessaires

Périmètre	Spécifique
Description et justification	

Information : respect du droit à l'information des personnes concernées	
Périmètre	Spécifique
Description et justification	
Fondement : Modalités de recueil du consentement ou justification d'un autre fondement assurant la licéité de ce traitement	
Périmètre	Spécifique
Description et justification	
Droit d'accès : respect du droit des personnes concernées d'accéder à leurs données	
Périmètre	Spécifique
Description et justification	
Droit de rectification : respect du droit des personnes concernées de corriger leurs données et de les effacer	
Périmètre	Spécifique
Description et justification	
Durées de conservation : durée nécessaire à l'accomplissement des finalités, à défaut d'une autre obligation légale imposant une conservation plus longue	
Périmètre	Politique RGPD
Description et justification	La durée de conservation est déterminée pour chaque catégorie de données en accord avec le bureau des archives avec éventuellement un référentiel de conservation.
Droit d'opposition : respect du droit d'opposition des personnes concernées	
Périmètre	Politique RGPD
Description et justification	Il existe une procédure permettant de prendre en compte l'opposition de la personne concernée (Joindre le document d'information)
Droit à la limitation : respect du droit à la limitation des traitements des données à caractère personnel	
Périmètre	Politique RGPD
Description et justification	Il existe une procédure permettant de limiter le traitement

Mesures organisationnelles

Organisation	
Périmètre	Spécifique
Description et justification	
Gestion des projets	
Périmètre	Spécifique
Description et justification	
Gestion des personnels	
Périmètre	Spécifique
Description et justification	

Mesures de sécurité logique

Anonymisation

Périmètre	Spécifique
Description et justification	
Contrôle d'accès logique	
Périmètre	Spécifique
Description et justification	
Lutte contre les codes malveillants (virus, logiciels espions, bombes logicielles...)	
Périmètre	Spécifique
Description et justification	
Mesures de sécurité physique	
Contrôle d'accès physique	
Périmètre	Spécifique
Description et justification	
Protection contre les sources de risques non humaines (feu, eau...)	
Périmètre	Spécifique
Description et justification	
Transferts vers des pays tiers	
Service interne	
Pays	France
Conformité	Union Européenne
Type de garantie	-
Justification	
Facteurs de risque	
Facteurs de risque	
Sensibilité	
Traitement sensible :	Non
Traitement exonéré :	Non
Facteurs de risque	
Justification :	Null

[Support DPO URN #5305] Traitement Pédago/Recherche : Nouvelle déclaration LS :CMP_UFR-SHS_LS_2025-02-11#374

Jeudi, Mars 06, 2025 11:01 CET



Girault Francois depuis Support-DPO

support.dpo@univ-rouen.fr

Destinataire

dpo@univ-rouen.fr

emilie.pierrart@univ-rouen.fr

Bonjour,

Je vous remercie pour votre retour.

Votre fiche traitement est maintenant validée. Vous pouvez commencer votre collecte de données.

Très sincèrement,

--

François Girault

Délégué à la Protection des Données

Porte 134

Courriel : francois.girault@univ-rouen.fr / dpo@univ-rouen.fr / support.dpo@univ-rouen.fr

Visio : <https://webconf.univ-rouen.fr/greenlight/gir-hwd-nqe-gzz>

Entretien P1 (Formatrice école IBODE)

[Chercheur]

Alors, d'abord, je voulais vous poser une première question qui est un petit peu général et j'aimerais que vous me décriviez votre... comment vous avez accompagné l'apprenti tout au long de son parcours.

[P1]

D'accord, ok. Donc, moi, j'ai... alors la question, c'est comment je l'ai accompagné tout au long de son parcours on est d'accord ?

[Chercheur]

Ouai.

[P1]

Donc moi j'ai accompagné une apprentie qui était en poursuite de scolarité, qui avait eu une expérience de stage préprofessionnel en bloc opératoire et qui avait 22 ans. C'était la première personne que j'accompagnais, il n'y en a pas eu d'autres, il n'y en a eu qu'une seule. C'était une promotion dont je suis référente, une promotion de 27 étudiants dans laquelle il y a trois apprentis. Donc l'étudiante que j'ai accompagnée est aussi une étudiante que j'ai en suivi pédagogique parce qu'en fait l'organisation qu'on a, c'est qu'on a avec les responsables pédagogiques et moi et ** qui sommes formatrices et on a chacune une promotion en tant que référente. Donc, moi, je suis référente de cette promotion-là avec l'étudiante dont je vous parle, qui est actuellement donc en deuxième année. Mais pour autant, en fait, au sein de chaque promotion, on a sur les suivis pédagogiques qu'on se divise en trois groupes. Donc, voilà. Même si je ne suis pas référente, j'accompagne aussi d'autres étudiants dans le suivi pédagogique, par exemple, des premières années, et ** également. Et là, c'est une étudiante que j'ai en suivi pédagogique parallèlement. Donc, j'ai les deux casquettes on va dire. Et donc cette étudiante est arrivée en formation avec son expérience en bloc opératoire mais en même temps son expérience aussi en tant qu'étudiante infirmière puisqu'elle avait fait ce stage-là. On avait fait un premier entretien bien sûr au tout début de la formation comme on fait habituellement pour tout étudiant, en fait. Donc, c'est un temps où, en général, je me dis une demi-heure et qu'il est plutôt une heure d'entretien. Et après, j'ai fait au moins trois entretiens officiels, mais en réalité, j'en fais beaucoup plus. Mon défaut, c'est que je ne fasse pas toujours ce que je fais. Mais voilà, c'est une étudiante que je vois régulièrement de manière aussi moins officielle. Après, c'est une étudiante que j'ai été voir aussi en stage, sur un de ses terrains de stage. Les retours de ses bilans de stages, de sa formation se passent vraiment très très bien. Sa difficulté en première année était son anxiété vis-à-vis du rôle d'instrumentation de par son inexpérience. Parce qu'elle est arrivée en fait, on avait fait un parcours, elle était très inquiète au début de formation, des stages, malgré de très bonnes expériences dans sa formation infirmière, mais elle était très inquiète. Et puis, on l'avait mise dans un terrain de stage qui était extrêmement bien réputé dans l'accompagnement des étudiants, sur le tutorat, sur la progressivité, sur la prise en compte singulière des personnes, etc. Donc là, elle a fait son premier stage là-dedans. Après là, voilà, on a eu un... On a vraiment... Enfin, ce ne sont pas des attentions pour tout le monde, mais voilà, il y a eu une attention particulière qui a été...sur son parcours, mais du coup, en fin de première année, elle était assez inquiète sur sa pratique dans le rôle d'instrumentation. C'est sûr qu'en première année, du coup, il y a moins de stages. Il y avait quatre semaines, puis une période de huit, des stages transversaux, et après, une période de quatre. Et donc,

elle était inquiète parce qu'elle allait retourner chez son employeur, qui est au CHU. Et en fait, elle est revenue, alors ils avaient eu une courte présence d'une semaine en septembre, et après ils étaient repartis en stage, donc c'était à ce moment-là que je suis venue la voir. Et quand on s'était vu en septembre, on avait fait une analyse de pratique professionnelle en groupe. Et bien sûr, moi j'aime bien aussi commencer par le mois neuf, surtout quand c'était l'été, je voulais savoir un peu comment ça s'était passé. Et vraiment elle avait vraiment évolué d'une manière assez intéressante justement au niveau de sa confiance. Puisque là, elle avait un autre statut durant cette période estivale qui a été considérée comme professionnelle pour la première fois finalement, parce qu'elle était en poursuite de scolarité. Et en même temps, l'équipe dans laquelle elle a été, était vraiment dans une volonté justement de la faire continuer à monter en compétence. Donc ça a été un moment très intéressant pour elle, où elle a pu instrumenter, en plus ils l'ont doublé au début, vraiment la période l'a permis, parce qu'ils ne l'avaient pas compté au début dans l'effectif. Donc là elle avait franchi un cap, et quand j'ai été la voir sur le terrain de stage, ça s'était vraiment très bien passé dans les observations en salle, mais ce qui a toujours été intéressant chez elle, c'était ses capacités d'observation et d'analyse, avec un regard critique, pas dans le sens négatif du terme, mais un regard très réfléchi sur les enjeux, sur le contexte, sur le contexte de l'activité, sur le contexte aussi de la manière dont elle avait été accompagnée. Elle a rencontré notamment une difficulté qui est connue d'un certain professionnel de l'équipe et qu'elle avait bien cerné, bien analysé. Elle avait mis en place des stratégies qui étaient intéressantes au vu de son manque d'expérience ou de sa jeunesse, on va dire. Mais voilà, un grand degré de maturité finalement. Donc voilà, et après... Donc on s'était vus à ce moment-là. Après, c'est vrai qu'il y a eu une longue période aussi de stages où on les a moins vus. Et puis après, on les a revus en janvier. C'est vrai que c'est une période où on les a beaucoup vus, là, pour pouvoir repartir en stage début mars. Et ils étaient là tout janvier et tout février. Donc on a... On a énormément échangé. Alors après, elle a eu... Donc ça, c'était le stage qu'on avait visité. Et après, elle a eu un... un stage qui était en cardio thoracique. C'est quelqu'un qui partage aisément les situations auxquelles on rencontre. Et... Et comment ça s'était passé ? J'avais lu sa feuille de stage et... Ouais, c'était pas négatif, mais j'étais un peu interpellé dans la manière dont ça était rédigé. Et donc, j'avais été la voir et puis... de dire comment s'était passé le stage. Et en fait, elle avait été extrêmement frustrée sur la manière dont s'était fait la feuille de stage parce qu'elle avait couru un peu après son tuteur. Et puis après, elle avait été assez rabrouée par la cadre du secteur qui, en fait, la tutrice, une des tutrices était là pour faire tamponner la feuille de stage. Et puis, il y avait du monde dans le bureau. Et puis, elle lui avait fait la réflexion : mais qui c'est, celle-là ? Qu'est-ce qu'elle... Alors que c'était... Elle avait fait quand même une longue période de stage, au moins 6 semaines, si ce n'est pas plus. Et sa tutrice lui avait répondu à la cadre : mais c'est l'étudiante que tu as refusé de recevoir. Et la cadre a répondu... : Ah, mais j'ai cru que c'était encore une de ces connasses d'interne. Bref, tout ça pour dire que c'est quelqu'un qu'on... on s'est vu en entretien et on a pu en discuter. C'est quelqu'un qui a une faculté vraiment de pouvoir partager les choses. Ça s'est passé sur son dernier jour, donc elle ne m'a pas interpellée sur ça. Par contre, ce qu'on a un peu évoqué ensemble, c'est justement qu'elle a eu quand même des difficultés pour avoir des bons interlocuteurs durant son stage, pour avoir un tuteur. Donc voilà, je ne dis pas que c'est la cour des miracles quand ils nous contactent, mais il y a quand même des choses qu'on peut mettre en place, pas forcément avec cette cadre, mais avec les équipes en tout cas, c'est un peu compliqué. Mais voilà, on aurait pu en tout cas au moins échanger pour voir comment l'aider, ou si elle a à se positionner sur ça, parce que finalement, elle a été très frustrée parce qu'en plus elle avait vraiment des objectifs qui étaient vraiment bien ciblés, on avait bien préparé tout son parcours de stage et elle avait déjà une expérience en bascule derrière sur un CH de proximité qui s'était

extrêmement bien passé, stage sur lequel elle a pu instrumenter les chirurgies de la carotide. Et donc en fait, là, elle voulait vraiment avoir quelque chose qui soit progressif pour aller sur le cardio thoracique. Et puis finalement, elle n'a rien pu instrumenter. Rien. Et même en tant que circulante, en fait, on l'a beaucoup mis du côté de la tête à observer. Donc, finalement, elle a passé un stage qui ne lui a servi à rien, ce qui est un peu dommage voilà.

[Chercheur]

OK. Alors j'avais quelques questions par rapport à ce que vous venez de me dire. Donc, si je comprends bien, c'est une personne qui est donc en apprentissage et c'est vous le maître d'apprentissage ?

[P1]

Oui, alors quand... du coup ça s'est mis en place, oui, je suis maître d'apprentissage, mais en même temps sur tout ce qui est en plus temps de travail, etc., nous on n'avait aucune main et on ne la voulait pas tout de façon non plus sur la période estivale. Donc officiellement, c'est un peu bizarre d'ailleurs, j'ai du mal à comprendre au niveau administratif comment ça peut marcher. Mais officiellement il y a eu aussi les deux cadres sup des blocs, parce qu'à ** (Ville) c'est des sites un peu... éclaté, on va dire géographiquement. Donc, il y a un cadre sup de bloc qui est sur deux hôpitaux, **et **, et un cadre sup du bloc ** (Hôpital). Et donc, elle, elle était rattachée au bloc dans lequel elle a été l'été aussi avec le cadre sup du bloc ** (Hôpital). Donc, officiellement, on était deux.

[Chercheur]

D'accord, ok.

[P1]

Elle n'a pas eu de suivi pédagogique avec le maître de stage du terrain. Mais pour autant, on a eu l'occasion, je la connais bien, la cadre sup de là-bas. Et comme j'ai été pour une autre situation, j'avais été voir des étudiants en stage, mais j'avais été aussi pour une autre situation qui avait posé souci et on avait échangé avec les équipes de là-bas. J'y étais restée longtemps, j'y étais restée deux bonnes heures, et en fait, ils étaient vraiment très contents. On est revenus un peu sur la période estivale, justement, ils étaient vraiment très contents de cette étudiante sur son retour d'été, ils espéraient vraiment la récupérer après, etc. Donc on a beaucoup discuté de... Voilà, ils la connaissent bien, ils l'ont tout à fait bien cerné, et l'image qu'ils s'en font et la réalité de l'étudiante. Je ne sais pas, en fait, on n'a pas eu d'échange sur un potentiel suivi. D'ailleurs, ce serait quelque chose qui serait à penser, mais officiel en tout cas. Mais par contre, on en a discuté facilement quoi. J'en ai discuté aussi d'elle parce que je me suis retrouvée au salon de l'enseignement il n'y a pas très longtemps avec l'équipe pédagogique aussi de l'IFSI et voilà, dont la responsable pédagogique des troisièmes années de l'année dernière. Donc du coup, on a plusieurs étudiants qui sont en poursuite de scolarité de cette promotion-là, ils sont trois. Dont deux qui sont apprentis. Elle m'a demandé comment ça se passait pour elle. C'est une personnalité qui est très attachante aussi, c'est vrai. Et voilà. Et donc, les formateurs de l'IFSI, ils avaient de très bons retours.

[Chercheur]

Ok. Vous m'avez parlé d'analyse de pratique. De ce faite en plus comme vous êtes formatrice, pour vous je pense que c'est beaucoup plus facile qu'un maître d'apprentissage cadre dans un bloc voilà ou... Donc vous en faite en groupe, est-ce que vous en faites un peu plus avec l'apprenti ? Ou est-ce que vous en fait exactement, en termes de nombre de fois, pareil qu'avec les autres étudiants ?

[P1]

Alors, les APP, on les fait en groupe de suivi pédagogique. Donc là, j'en ai un petit peu plus. Moi, j'en ai 11. J'en ai 11 parce que j'ai récupéré une étudiante qui avait fait un arrêt de scolarité sur conseil.

J'en ai 11 en groupe d'ADP. Donc, on suit le même groupe de suivi pédagogique depuis la première année. Et c'est un groupe qui a fonctionné d'emblée sur la confiance et d'emblée sur... Vraiment, il n'y a pas eu de barrière. Vraiment, ça a été d'emblée... C'est normalement des moments très... Très intéressants, et donc... Donc voilà. En fait, là, on se voit au fur et à mesure de l'année. Je pourrais le dire avec précision en regardant le tableau. Là, sur ce semestre-là, on en a fait deux par semestre. Après, sur les suivis individuels pédagogiques, il y en a au moins trois sur la formation, de manière générale, et plus à la demande ou plus en fonction des situations...

[Chercheur]

D'accord, et alors...

[P1]

Par contre...

[Chercheur]

Allez-y, allez-y.

[P1]

Par contre, je trouve que ce qui manque en termes de retour d'expérience, c'est... Je trouve qu'on n'a pas été accompagné... On a eu une personne du CFA qui est venue une fois. Peut-être au tout début de la rentrée 2022. Et plus rien du tout, rien du tout, vraiment rien du tout. Aucun échange. Et résultat, je trouve qu'on est un peu laissé au bon vouloir de chacun. Même entre maîtres d'apprentissage, finalement, on pourrait, au niveau régional, au moins, voire au niveau national, échanger entre nous. Il ne se passe rien. Donc il n'y a pas vraiment un... Ou alors ça m'a échappé, ou alors on me l'a expliqué, ou alors je n'ai pas été le chercher. Mais il n'y a pas vraiment non plus un guide qui dit comment il faudrait procéder. Il n'y a pas d'utile, il n'y a pas de support, il n'y a pas d'échange. Voilà

[Chercheur]

Ok, je vois, alors vous m'avez devancé, ça allait être ma question suivante, c'est à dire quelle est votre relation avec le CFA. De ce fait vous venez un peu de m'en parler, parce que je voulais savoir aussi, est-ce que vous aviez eu une formation particulière pour avoir le titre de maître d'apprentissage ?

[P1]

Non, on n'a eu aucune formation. On a eu une personne qui est venue une fois, voilà. Je n'ai jamais utilisé même une gourde, ok, ça me fait une belle jambe. Mais voilà, donc non, on n'a pas eu de véritable échange. Elle est venue une fois, elle est venue une fois présenter aussi aux étudiants. Et puis en plus, je trouve ça vraiment dommageable parce qu'on sait bien qu'au moment de l'IBODE et donc le statut apprenti il y a une possibilité quand même intéressante pour les étudiants en poursuite de scolarité de pouvoir faire la formation Ibode tout en ayant... Mais finalement, rien n'est fait pour inciter l'établissement. Alors, par contre, ce qui m'a étonnée, c'est quand j'ai vu, justement, la cadre sup et l'équipe pédagogique, dans le cadre d'autres situations, comme je vous ai évoquées, elle m'a partagé quelque chose qui m'a étonnée. J'en ai fait part à **, et après, je ne sais pas plus, mais elle m'a dit de toute façon, on n'en prendra plus des apprentis, on n'en fera plus au CHU, parce qu'elle est sur une ligne d'effectif. Et donc moi, ça m'enlève, elle est dans mes plannings, et donc ça m'enlève quelqu'un dans mes plannings, donc je ne peux pas faire un recrutement. De toute façon, ils n'arrivent pas à recruter, ils sont à moins 9. Mais voilà, donc ça a été vraiment un élément de surprise pour moi. Déjà, d'une, je ne savais pas, parce que du coup on n'avait pas cette information-là. Et puis, c'est vrai que je peux comprendre, pour le coup, bon là, il en manque tellement que ça ne change pas grand-chose en soi, mais je peux comprendre que si l'équipe était à effectif complet, ça puisse être un frein. Donc ça, c'est quelque chose qui m'a un peu surpris, j'avoue. Après, moi, parallèlement, durant l'année

2024, bénévolement, j'ai pris la casquette aussi, au-delà du volet professionnel de maître d'apprentissage, parce que j'ai une association et que j'ai pris quelqu'un en apprentissage master. J'ai accompagné, je ne suis pas là le mercredi, j'ai accompagné tous les mercredis jusqu'à septembre. Et puis l'été, j'étais contente durant l'été, je vous dis l'expérience, parce que du coup, il y a peut-être des liens à faire, mais il y aura des liens, je pense, à faire. Parce que du coup, c'est quelque chose que je maîtrise un peu plus sur le relais financier. Et donc, j'étais assez contente de la personne jusqu'au mois de juin. Je me suis dit, c'est super, je vais en prendre deux autres parce que j'aime du coup la pédagogie et qu'en même temps je trouve ça intéressant de pouvoir travailler donc je vais en prendre deux sur le volet communication. Grand mal m'en a pris. C'était la période estivale, en plus en télétravail, et des personnes qui ont mené la belle vie. Et donc, résultat, ça m'a même donné envie à celles que j'avais pris le mois de janvier de ne plus rien faire. Donc, les autres étant en période d'essai, je les ai arrêtés. Et même, du coup, j'ai dû me séparer de la personne que j'avais pris le mois de janvier, puisqu'elle avait vraiment totalement arrêté de travailler. Donc voilà. Et tout ça pour dire que j'étais bien au fait de moins de 25 ans, telle rémunération. Deuxième année, telle rémunération. Plus de 25 ans, etc. Donc j'étais bien au courant des salaires. Et c'est quelque chose que j'avais évoqué une fois parce que le concours... Ouais, il y avait le... Ce n'était pas le conseiller scientifique, mais le référent universitaire, un des médecins. On était sur une réunion de jury, de concours avec des résultats qui étaient quand même assez mitigés parce qu'on était à 40, notre effectif est à 40 possiblement, mais 40 avec toute la liste, il n'y a plus de liste complémentaire. On savait bien qu'il y en a plein qui passent d'autres concours, des problèmes de financement, etc. Et d'ailleurs, on a fini à 23 pour la rentrée. Et moi, j'avais dit oui, mais je trouve qu'on ne communique pas assez nous-même, sur ces possibilités-là. Moi, chaque fois que je m'installe dans le secteur privé, j'en parle, mais les gens ne savent pas, ou quand j'ai un cadre au téléphone, vu que je connais le tarif, enfin, pas le tarif, les salaires ou ce que peuvent avoir les aides, OPCO, tout ça, c'est des choses que j'ai bien manipulées, on va dire. Et donc, je sais l'intérêt qu'on peut y trouver chacun, sauf que nous, je m'englobe, du coup, nous, Ecole d'IBODE, on n'est pas bien informés, Le CFA ne va pas faire les démarches non plus, parce que quand je lui ai demandé aux établissements, notamment privés, il n'y a jamais personne qui les a contactés. Nous-même, on n'a pas fait les démarches. Nous-même, on n'est pas au clair. Nous-même, on n'a pas fait les démarches. Je sais qu'à l'école de ** (Ville), ils ont eu une toute autre démarche. Je sais qu'*** a mis son bâton de terrain et qu'elle a été toquée un peu à tout le monde, quoi, et qu'ils en ont beaucoup, je crois. Ils en ont 20, si je ne me trompe pas. Et moi j'ai trouvé ça assez énervant ou assez frustrant de me dire mais mince on pourra en avoir beaucoup plus parce que c'est vrai que c'est une voie possible intéressante notamment pour les cours de scolarité parce qu'ils sont dans leur études et donc potentiellement ils sont chez leurs parents ou pas mais bon voilà du coup ça peut être quand même un complément de salaire c'est quelque chose que je n'ai pas arrêté de vendre au salon de l'enseignement du coup. J'ai donné toutes les informations parce qu'il y avait beaucoup qui venaient avec leurs parents aussi et qu'il y avait un projet pas mal réfléchi. C'est quelque chose que j'ai partagé, partagé, partagé. Je leur ai donné l'orientation du stand du CFA. J'avais gardé quand même le téléphone de la dame qui ne m'a jamais rappelé du CFA. Donc, j'avais donné les coordonnées, etc. Mais bon, après, je ne peux pas faire plus, quoi. Enfin, si. Si, on pourrait faire plus. Mais il faut arriver à le faire collégialement, quoi.

[Chercheur]

Oui...

[P1]

La marche à suivre une procédure. C'est une procédure. Voilà, on est le roi des procédures, on est incapable de faire une procédure. Si on avait des procédures des marche à sui. Après, c'est sûr que ça reste des discussions avec les maîtres de stage, les cadres qu'on connaît bien, il y a ça, mais eux-mêmes, ils n'ont pas de procédures, ils n'ont pas de fiches. Donc, en fait, ça reste des discussions qui sèment une potentielle graine, mais qui ne vont pas aboutir parce que la preuve sur les premières années, il y en a zéro. Je ne sais pas comment c'est dans les autres écoles, mais nous, on n'en a aucun cette année, en première année. Et on a un exemple qui est intéressant parce qu'en deuxième année, on en a trois. On en a trois, on a un autre qui est au CHU, rattaché au CHU, et un qui avait... en attachement au CHU et en poursuite de scolarité, et un qui avait... Alors il est un peu plus âgé, il a 27 ans, mais il avait déjà du coup travaillé dans la clinique, dans une clinique, et en fait il avait négocié avec sa clinique la possibilité de maintenir son salaire. C'est-à-dire qu'il y avait..., la clinique mettait plus que pour pouvoir, lui, se faire un salaire égal. Donc il y a des choses qui sont possibles, il y a des combinaisons qui sont possibles, Et nous, on n'est pas toujours au clair, et les établissements le sont encore moins quoi. Et le CFA...

[Chercheur]

Et le CFA... il serait peut-être un peu absent, tout à fait....

[P1]

Il y en a qui viennent, d'ailleurs, dans les IFSI. On a fait des journées portes ouvertes. Il y a eu une journée portes ouvertes, il y a eu plus de 40 personnes, dernièrement, dans toutes les écoles, c'était le jour des portes ouvertes de toutes les écoles. Moi, au salon de l'enseignement, j'étais deux jours complets. Il y avait au moins une cinquantaine de personnes qui étaient intéressées par le projet IBODE qui sont venues, donc c'est plutôt encourageant en tout cas. Mais voilà, ça reste un peu... Je ne suis même pas sûre que les filles soient très au clair là-dessus. On en a parlé d'ailleurs du coup lors du salon d'enseignement avec les formateurs qui étaient présents et la responsable pédagogique de l'IFSI qui était là. Mais comme c'est quelque chose qui est nouveau...

[Chercheur]

C'est peut-être un petit peu plus compliqué, oui. OK. Sur le... puisqu'on parlait un peu de formation de maître d'apprentissage, alors vous n'en avait pas eu vous me disiez que vous n'en aviez pas, mais est-ce que vous savez s'il en existe ou pas ?

[P1]

Je ne sais même pas.

[Chercheur]

D'accord. Et selon vous, quelles seraient les compétences nécessaires aux maîtres d'apprentissage ?

[P1]

Tout ce qui est volet pédagogique, bien sûr... euh...

[Chercheur]

Si on prenait un maître d'apprentissage qui était au bloc, le cadre, ou un IBODE, puisque ça pourrait être un IBODE qui serait maître d'apprentissage, à votre avis, quelles compétences lui seraient nécessaires ?

[P1]

Au-delà de tout ce qui est pédagogique, c'est d'être au clair sur le contenu de la formation IBODE, précis dans les UE, dans le fonctionnement des ECTS, dans l'évolution de la profession, des rôles et des missions qui évoluent aussi, d'être au clair sur tous les aspects réglementaires, bien sûr, et du coup, de contenu de formation. Après, c'est tout ce qui est aussi, pour moi, mise en lien travail en réseau, en systémie. C'est-à-dire qu'à un moment donné, il faut aller faire réfléchir l'apprenti sur les

liens qu'ils peuvent faire quand ils rencontrent une situation, d'aller plus loin que la partie bloc opératoire. Parce que c'est vrai que forcément, c'était une jeune professionnelle aussi, une poursuite de scolarité, mais tous ces liens-là se font au fur et à mesure des stages, on y va pas à pas, mais on essaie d'ouvrir le champ, et là, en deuxième année, on y est. Franchement, il y a des choses très intéressantes qui s'ouvrent et leur regard s'ouvre. Et à ce moment-là, il faut aller plus loin dans leur analyse, d'aller en stérilisation pour aller comprendre les tenants et les aboutissants de cette problématique, d'aller regarder au niveau logistique, au niveau de la régulation, tout ce qui est en lien avec le volet organisationnel et ouverture pour comprendre les tenants et les interactions des uns des autres. Et ça, le maître d'apprentissage doit avoir cette expérience-là pour ne pas être focus sur l'opérationnel. C'est soi-même faire ce pas de côté pour lui faire faire ce pas de côté et en même temps, du coup, d'aller chercher dans toutes ces interstices les tenants et les aboutissants, qu'ils soient demain source de proposition aussi, d'amélioration ou de compréhension dans une problématique qui se pose. On est vraiment là-dedans. Et là-dedans, et puis après, bien sûr, ça rejoint le volet progressivité, mais il y a l'aspect pédagogique qu'on peut entendre par tout ce qui est tutorat, méthode pédagogique, etc. Et après, il y a tout ce qui est, pour moi, le maître d'apprentissage qui est sur le terrain et tout ce qui est construction, construction du parcours, c'est-à-dire de s'appuyer sur ce qu'il va observer ou de ce qu'on va lui faire comme retour ou de ce que l'étudiant va lui faire aussi comme retour pour adapter la construction. Nous, on fait un parcours de stage, mais dans ce stage-là, qu'est-ce que l'étudiant va pouvoir en faire pour monter en compétence sur des zones un peu plus fragiles quoi.

[Chercheur]

Ok..., et qu'est-ce que vous... alors j'aimerais avoir votre ressenti sur la formation par la voie de l'apprentissage, un peu versus la formation on va dire standard c'est-à-dire sur la formation continue. Qu'est-ce que vous trouvez de peut-être mieux ou de moins bien sur une formation par la voie de l'apprentissage par rapport aux autres ?

[P1]

Alors moi par rapport à l'étudiante que j'ai accompagnée, la particularité c'est qu'elle a eu un parcours vraisemblablement similaire à quelqu'un qui est inexpérimenté en bloc opératoire. On ne l'a pas mis qu'au CHU, c'est pas parce qu'elle a été embauchée au CHU qu'elle est au CHU, elle a ouvert aussi un domaine privé, bien sûr, un CHU de proximité pour qu'elle ait une vue. Mais par contre, par rapport par exemple à l'étudiant qui lui venait du privé, qui avait eu son maintien de salaire, lui il avait des revenus. En suivi pédagogique et aussi avec sa clinique, que la première année, il allait regarder comment ça fonctionnait ailleurs, aller enrichir son expérience pour être davantage en deuxième année sur son établissement. Il y a des choses qui vont se jouer en fonction du profil. Forcément, ça va avoir une plus-value pour l'apprenti qui est moins dans la configuration de mon étudiante parce qu'il va pouvoir avoir ces allers-retours entre les enseignements, ce que j'ai vu ailleurs et mon retour chez mon employeur en étant dedans-dehors, en étant moins dans le mimétisme parce que forcément déjà à l'école on se décale, etc. Mais le fait de s'ouvrir à d'autres établissements, d'autres services, va faire qu'il va lui-même avoir un autre regard sur ses propres organisations. Et là, ça devient intéressant, très intéressant, parce que du coup, il peut y avoir des interactions qui se jouent entre lui, apprenti, et les équipes. Il va enrichir aussi l'équipe de ce qu'il apprend et continuer de s'enrichir lui-même dans sa montée en compétences. Il y a des choses qui sont vraiment intéressantes, un peu comme on arrive parfois à le faire sur des parcours VAE. À un moment donné, la personne a compris ce qu'elle peut apprendre pour elle, mais aussi ce qu'elle peut partager aux autres. Et là, en fait, il y a des choses qui se jouent, qui sont particulièrement intéressantes. Et là, forcément, un étudiant qui ait assez de bagages pour pouvoir être dans un établissement sans être dans le mimétisme, mais en

continuant à monter en compétence, c'est super gagnant parce que derrière après on sait que sa prise de poste sera un peu plus efficace, plus compétente sur les fonctions qu'il va occuper, mais tout en ayant cette prise de recul et cette analyse en dehors de l'opérationnel. Donc pour moi, il y a vraiment des choses intéressantes qui se jouent, mais qui forcément, dont les interactions vont être différentes en fonction du profil et de la structure à laquelle il est rattaché. Après aussi, ce qui fait peur aux employeurs, alors là, ce n'est pas le cas de mon étudiante et ce n'est pas le cas de cet étudiant-là, mais le fait qu'en fait, il n'y a pas d'engagement derrière. Et là, d'ailleurs, sur un des deux qui est en poursuite de scolarité, ils ne sont pas tout à fait certains, quand même, qu'ils viennent travailler au CHU. Si c'est le cas, ça va carrément les décourager. Bon, déjà, de toute façon, ils l'ont envoyé pendant la première année. Mais voilà, c'est quelque chose qui peut aisément décourager un employeur. Contrairement à quand ils financent. Après, ce n'est pas les mêmes tarifs, ils n'ont pas les mêmes aides. C'est un peu un pari. C'est ça, exactement. Il faut mettre en place aussi ce qu'il faut. Nous, c'est ce qu'on leur dit. D'ailleurs, même au-delà des apprentis, quand un terrain de stage est accueillant, il y a un bon accompagnement sur le tutorat, etc. On laisse vraiment la place à... il y a plein de professionnels qui sont prêts à vouloir bouger pour aller dans ce service-là. Et d'autres, on le sait bien, comme partout. Ce n'est pas qu'à ** (Ville) où on n'a pas envie d'y aller. Donc voilà, c'est un moyen d'attractivité ou au contraire, de fuite. Donc à eux de construire aussi ce parcours-là, pour le coup, un maître de stage, quand ils sont sur le terrain, il y a un enjeu qui est complètement différent aussi en termes d'attractivité quoi.

[Chercheur]

Tout à fait. Vous me parliez tout à l'heure, quand vous me parliez de la relation avec le CFA, vous me disiez... En fait, on n'a pas de documents, on n'a pas... Voilà, on n'a rien. Est-ce que sur la formation..., vous en tant que maître d'apprentissage, puisque normalement ils ont un livret d'acquisition de compétences, est-ce que les étudiants, enfin les apprentis, ont les mêmes documents ou est-ce qu'ils ont un document qui diffère parce qu'ils sont en apprentissage ?

[P1]

Alors, je sais qu'elle les avait, mais c'est un jour où je n'étais pas là. Elle avait vu l'ensemble de la promotion, d'ailleurs. Et après, elle avait vu les apprentis de toutes les spé. Donc c'était un document commun pour toutes les spés aussi. Enfin, toutes les spés et pas spés. Enfin, tous les apprentis de l'** (Lieu de formation), on va dire. Est-ce que c'était le même document que nous ? Je ne sais pas.

[Chercheur]

Mais donc, il n'y a pas de... Enfin, je veux dire, l'apprenti et les autres étudiants ont tous les mêmes portfolios, ont tous les mêmes... Voilà, il n'y a rien à remplir en plus en fonction de... parce qu'ils sont apprentis ?

[P1]

Non.

[Chercheur]

Et vous me disiez, de même tout à l'heure, que vous faisiez du suivi pédagogique et que de ce fait vous voyez un peu plus l'apprenti par rapport aux autres étudiants. Et du coup, j'aimerais savoir un peu, du coup, en termes de relation avec l'apprenti, est-ce qu'il est différent que celui d'un étudiant normal ?

[P1]

Je crois pas. En tout cas, pas pour cette étudiante. Mais après, je n'en ai eu qu'une. Mais je ne crois pas.

[Chercheur]

Très bien. Écoutez, je pense que je n'ai plus vraiment de questions sur le sujet, donc j'aimerais juste savoir si vous auriez des choses à rajouter par rapport à ça, au maître d'apprentissage, à la formation IBODE par la voie de l'apprentissage.

[P1]

En tout cas, oui, ce que j'ai à rajouter, c'est que je pense qu'on est des très mauvais communicant. Déjà sur notre métier, mais aussi sur la formation. Et quand on voit les difficultés qu'on a de remplir les écoles, de susciter l'envie de se spécialiser, je pense qu'il va falloir vraiment qu'on s'interroge nous-mêmes et qu'on balaye devant notre porte et de voir comment on peut mieux communiquer sur le métier et sur les possibilités de la voie de l'apprentissage et dans les établissements et auprès des étudiants. Vraiment, on est mauvais. Et si on pouvait être davantage en un retour d'expérience sur l'ensemble des écoles, ce serait super.

[Chercheur]

Très bien

[P1]

Avec ce travail ça sera l'occasion, faudra le présenter...

[Chercheur]

Peut-être, ok très bien, alors j'avais juste deux ou trois petites questions avant de clôturer, avant d'arrêter l'enregistrement.

[Réponses aux données socio démographiques]

[Chercheur]

Très bien. Écoutez, je vous remercie beaucoup. Je vais arrêter l'enregistrement, si c'est bon pour vous.

[P1]

C'est parfait.

[Chercheur]

Super. Alors, j'arrête l'enregistrement.

Entretien P2 (IBODE, faisant fonction cadre)

[P2]

Je pense que là, on va pas être mal. Vous m'entendez toujours ?

[Chercheur]

Oui, je vous entends parfaitement. Super. Alors, on commence. Donc, comme première question, j'aimerais que vous me décriviez tout simplement en quoi consiste votre fonction de maître d'apprentissage.

[P2]

Oui. Aujourd'hui je suis maître d'apprentissage des élèves IBO en contrat d'apprentissage dans notre établissement au sein de notre bloc opératoire et ma mission c'est d'une part, identifier quel serait le candidat potentiel à répondre pour nos salariés à cette formule de formation, ce parcours de formation d'apprentissage. Je participe aussi aux commissions, à ce titre-là, aux commissions institutionnelles qui valident les projets de formation IBODE soit en formation professionnelle, soit en contrat d'apprentissage, soit en VAE. Là on accorde aux salariés le parcours demandé et en fonction du profil on oriente si c'est plutôt un profil contrat d'apprentissage ou un profil de formation professionnelle ou profil VAE. Une fois qu'on a identifié et contractualisé ce contrat, je suis donc maître d'apprentissage pour deux raisons. C'est qu'aujourd'hui, je suis la seule IBODE formée en pédagogie

qui permet quand même de répondre aux attentes d'un maître d'apprentissage et en attente puisque c'est quand même nouveau comme dispositif et pour notre établissement et pour les salariés de l'établissement donc jusqu'à aujourd'hui on n'avait aucun salarié formé maître d'apprentissage, moi je l'étais. Alors c'est vrai que je suis responsable de pôle des blocs et donc c'est assez paradoxal parce que normalement c'est un accompagnement de pair à pair au plus près de la personne moi je suis un petit peu éloignée de ces personnes-là et dans mes missions principales c'est donc je fais ce travail d'accompagnement alors pas au quotidien c'est ce qui est un peu modifié dans ma fonction puisque cet accompagnement quotidien est délégué aux infirmiers IBODE, uniquement IBODE du secteur d'affectation en stage ou en période d'employeur, du salarié en contrat d'apprentissage, de l'élève, de l'apprenti. Et moi, je fais donc cet accompagnement un peu plus lointain de la montée en compétences, le suivi des compétences, l'acquisition des savoirs. Là aussi, je participe bien sûr à la visite d'installation. Je fais un point avec les formateurs sur l'apprenti en termes de résultats pédagogiques à l'Institut de formation et la montée en compétences vis-à-vis d'acquisitions sur des bilans réguliers de l'évolution de cet apprenti. Et ce que je fais aussi, et pour moi, c'est fondamental, c'est l'élaboration de son parcours de formation en termes de stage et aussi de son parcours sur les périodes d'employeur. Je pense que ce rôle de maître d'apprentissage, en fonction de l'évolution du projet de l'apprenti, et de l'évolution de ses compétences. Je n'ai pas de parcours standardisé où il va aller dans tel secteur à telle période, puis dans tel secteur à une autre période, etc. Non, c'est vraiment une construction de parcours individuel et personnalisé qui se fait avec l'apprenti et qui diffère d'un apprenti à l'autre. Parce que l'idée quand même, in fine, c'est la fidélisation de l'apprenti dans la structure, il faut être honnête, et donc qu'il puisse s'épanouir dans son parcours de formation et qu'il découvre tous les secteurs, nous on a plusieurs blocs, plusieurs secteurs, plusieurs spécialités, donc de trouver ce qui lui correspond le mieux pour mobiliser sa motivation intrinsèque. Et que du coup, il ait plaisir à venir, plaisir à être sur les périodes d'employeur, au-delà des stages et qu'il ait envie de rester avec nous parce qu'il y a un attachement à la spécialité, etc. Il y a un rôle pédagogique et de suivi de compétences aussi n'importe quel maître d'apprentissage lambda. Il y a un rôle administratif vis-à-vis des absences, de la conformité, bien sûr, des périodes, des absences, des congés annuels, des temps de repos, tout ça, d'accord. C'est le versant administratif. Et je mets une plus-value sur le versant parcours de formation dans la période employeur et sur les stages réalisés en employeur avec la liberté pour cet apprenti, en mon sens pédagogique c'est un point d'honneur que je mets, c'est la possibilité de lui faire faire des stages extérieurs qui va venir nourrir ses expériences et ses motivations. C'est savoir lâcher aussi l'apprenti pour mieux le retrouver voilà.

[Chercheur]

Très bien. Oui, très bien, merci. Donc vous...effectivement, comme vous n'êtes pas dans les blocs avec l'apprenti, est-ce que vous savez si les tuteurs qui, du coup, les prennent en charge travaillent sur l'analyse de pratique ?

[P2]

Pour être honnête, non. Voilà. C'est pas quelque chose qui est développé ni institutionnellement ni dans la culture. Ça va l'être puisque je travaille avec les psychologues de l'établissement, parce que j'aime bien l'idée quand même d'un binôme d'animation sur l'analyse des pratiques professionnelles, mais plus au sens des pratiques professionnelles de bloc opératoire, mais pas à viser que sur les élèves ou les apprentis. En tout cas, aujourd'hui, y'a pas cette culture dans les blocs, de travailler sur l'analyse des pratiques professionnelles. On va être plus être sur une évaluation des savoir-faire et des savoir-être, avec des entretiens réguliers quand même. Aujourd'hui, il y a des infirmiers IBODE qui sont formés en tant que maître d'apprentissage ou formés en tant que tuteurs de stages IBODE. J'ai les

deux formations parallèles et par contre les apprentis sont suivis uniquement par ces personnes qui ont suivi ces formations-là. Donc j'ai envie de dire qu'il y a quand même quelques approches pédagogiques, mais je ne pense pas qu'elles sont encore assez matures dans l'accompagnement pour aller dans l'analyse des pratiques professionnelles sur des entretiens dédiés par exemple. Non. Elles vont être plus sur du débrief, ça c'est bien, ça c'est mon bien, ça c'est à améliorer, ça il faudrait mieux que tu fasses comme ça. Enfin voilà, on est encore sur des schémas de formation qui ne font pas appel aux méthodes de socioconstructivisme, au sens large du terme. Je crois pas qu'elles en sont là, elles ont pas encore cette maturité pédagogique.

[Chercheur]

Très bien. Alors, de ce fait, on parlait de formation. Vous me parliez des formations des maîtres d'apprentissage. Et donc, vous me disiez que certaines IBODES dans votre bloc avaient eu des formations de maîtres d'apprentissage.

[P2]

Oui, on l'a lancé cette année en 2024

[Chercheur]

Ok. Est-ce que vous pouvez m'en dire plus là-dessus, sur cette formation ?

[P2]

C'est un programme de formation, je crois que c'est 72 heures. Notre organisme de formation rattaché à **** (hôpital), où il y a, je n'ai pas assisté à cette formation, mais on leur donne dans un premier jour tout le contexte réglementaire, administratif, du fonctionnement d'apprentissage. Après, elles ont des approches pédagogiques sur leur rôle, les missions du maître d'apprentissage sur la deuxième journée. Et je crois que sur le troisième jour, c'était sur l'évaluation des compétences, puis du livret d'apprentissage, tous les temps vous voyez ... calendaires sur la visite d'installation, le suivi régulier, les entretiens de la CFA, voilà.

[Chercheur]

Très bien. Vous avez reçu aussi cette formation là, de maître d'apprentissage ?

[P2]

Alors moi, je n'ai pas reçu parce que déjà, dans mon ancien travail, j'étais coordinatrice pédagogique de la formation des aides-soignants dans un institut de formation. Et j'ai été à l'origine de la formation d'apprentissage des aides-soignants en ** (Région). Donc, c'est moi qui ai lancé le projet, etc. Je donnais la formation de maître d'apprentissage aux futurs maîtres d'apprentissage. Donc vu mon parcours, je n'ai pas eu besoin de faire cette formation. Je l'avais déjà... Voilà.

[Chercheur]

Effectivement. On parlait aussi, vous parliez aussi du CFA. Quelles sont vos relations avec le CFA ?

[P2]

Oui, c'est des relations... Alors on échange pas mal déjà sur les contrats, on partage toutes les visites d'installation et les bilans annuels avec le CFA et l'apprenti, l'école d'IBODE et moi-même. Voilà, on a des réunions programmées, plusieurs temps de réunions programmés en présence de l'apprenti et en présence d'une personne en charge de cette mission sur le CFA.

[Chercheur]

Très bien.

[P2]

C'est très important. En fait, il ne faut jamais être... Enfin, dans ces projets, il faut toujours partager à plusieurs les bilans puisqu'on a des visions autres, des objectifs autres et les rassembler, c'est important parce que le CFA, par exemple, vous voyez, il accompagne l'apprentissage sur tous ses

droits, ses possibilités, ses primes, voilà, sur ses équipements, la prime d'équipement, etc... Chose que nous, on pourrait le faire, mais c'est un guide précieux pour l'apprenti, de se savoir soutenu sur ces axes-là par quelqu'un d'autre que son employeur, je trouve. Voilà

[Chercheur]

Ok. Vous parliez dans la formation de maître d'apprentissage... Là, vous me disiez qu'il y avait aussi un apport sur tout ce qui est compétences pour l'étudiant, référentiel de compétences. Est-ce que vous pouvez me parler de la formation IBODE d'aujourd'hui ?

[P2]

Il s'est universitarisé, j'ai envie de dire, puisque maintenant on est sur deux ans avec un Master 2 au terme de l'acquisition de ces compétences. Alors, bien sûr, ça marche en ECTS, c'est une formule universitaire, avec des... Je ne sais plus le terme, mais ce n'est pas des modules de formation par compétences. Je ne sais plus comment ça s'appelle maintenant. Voilà, donc il y a plusieurs modules, module 1, module 2, module 3, module 4, module 5, si mes souvenirs sont bons, avec des évaluations qui prennent dans chaque module des formes différentes. Ça peut être des analyses de situation justement. Et parallèlement, il y a des évaluations de stages, ils vont valider aussi des compétences, des acquis, du théorique, de la technique, par module de formation. Et c'est l'addition de tous ces modules qui donnent l'obtention du DE, sur une soutenance, puisqu'il y a une mémoire à réaliser avec un axe de recherche sur une thématique. Je sais qu'à ** (Ville), ce mémoire, il se fait de manière partagée. C'est-à-dire qu'il y a plusieurs élèves qui travaillent sur le mémoire avec une soutenance.

[Excusez-moi. Je vous rappelle, **. Oui.]

Vous m'entendez toujours ?

[Chercheur]

Oui, tout à fait.

[P2]

Je ne sais pas si c'est ça que vous attendiez comme réponse ?

[Chercheur]

Pas de souci. Non, mais c'est très bien.

[P2]

Avec les actes exclusifs, je pourrais développer ...Allez, après j'arrive. Enfin on peut y aller sur tous les domaines. Après, vous récitez le compte d'une formation non je...je l'ai pas en tête

[Chercheur]

Pas de souci. Je voulais savoir si... Parce qu'on parlait aussi des évaluations des apprentis. Est-ce que par rapport aux autres étudiants, il y a une différence sur les évaluations et sur les supports qui sont donnés aux apprentis ou est ce qu'ils soient apprentis ou étudiants on va dire en formation continue on a les mêmes outils ?

[P2]

Est-ce que c'est les mêmes sous-outils ? Non, je pense que c'est les mêmes outils puisque je contresigne les évaluations et on les partage avec l'apprenti au terme de son stage ou de sa période d'employeur et je pense que c'est les mêmes outils. Si ce n'est bien sûr que les émargements diffèrent puisque le maître d'apprentissage doit émarger, mais non, il n'y a aucune raison de toute façon que sur un même diplôme, les grilles d'évaluation diffèrent.

[Chercheur]

Très bien. Et est-ce que vous pourriez me parler de votre relation avec l'apprenti ? Est-ce que votre relation avec les apprentis diffère de ceux d'un étudiant normal on va dire en formation continue ?

[P2]

Oui... Pour être honnête, oui. Je suis plus attentive au déroulement déjà du stage, de l'évaluation des praticiens aussi, du ressenti de l'équipe vis-à-vis de ce futur collègue, aussi voir l'évolution. Je suis davantage attentive à l'évolution professionnelle entre anciens collègues et futurs collègues... Je n'ai pas été confrontée à un apprenti qu'on ne connaissait pas. Aujourd'hui, tous les apprentis qu'on a eus, c'est des personnes qui étaient déjà salariées de l'établissement, qui rentraient dans les critères de la formation d'apprentissage, donc à qui on a permis de contractualiser ce contrat. Mais moi, je suis soucieuse de cette évolution. Est-ce qu'il est figé dans ses anciennes habitudes, ses anciennes compétences ? ou est-ce qu'il y a une vraie transformation de cette personne grâce à la formation ? Mais ça, je le suis aussi pour nos anciens salariés qui sont en formation professionnelle. Mais j'ai moins de regard sur les stages extérieurs. Je suis moins regardante, et je n'ai pas à l'être, sur leurs stages extérieurs et leurs évaluations et leurs résultats. Mais on se fait quand même des bilans réguliers et on communique. Voilà. Elles me donnent des nouvelles, me disent que si ça passe bien, je ne vois pas leurs notes, je ne vois pas leurs résultats, vous voyez. J'ai moins quand même d'approche pédagogique avec ces personnes-là. Mais avec les apprentis, oui, je suis attentive à leur évolution puisqu'en plus, la majorité quand même des stages et des périodes se font chez nous. J'ai un regard plus régulier voilà. Ça ne veut pas dire que je lâche les autres. Vous l'avez bien compris.

[Chercheur]

J'ai bien compris. Parfait. Alors j'aimerais juste que vous me parliez de votre ressenti sur ces apprentis qui sont en formation aujourd'hui.

[P2]

Pour moi, c'est un excellent levier de la formation. L'apprentissage, alors attention à ce qu'on en fait, c'est un excellent levier pour des sorties IFSI qui rentrent dans les critères de l'âge, qui veulent enchaîner. Pourquoi pas, moi, je trouve que quelqu'un qui est dans une dynamique de formation, ça lui permet quand même de répondre à une demande des jeunes d'aujourd'hui, c'est-à-dire avoir des salaires qui arrivent rapidement parce que la société fait qu'il faut vivre, avoir un appartement, manger, se déplacer, etc. Donc pour ces jeunes, post IFSI, c'est un idéal quand même, c'est un pied dans le monde du travail, dans la réalité du travail, tout en étant dans une dynamique de formation. Donc ça, ça coche pour moi toutes les cases. Pour un salarié dans les critères de l'âge, l'employeur, c'est pour nous, en tout cas en tant qu'employeur, si je me mets de ce côté-là, c'est un excellent levier pour motiver les jeunes à rentrer dans une formation et obtenir un diplôme d'IBODE plutôt que de s'arrêter à un niveau de mesures transitoires qui pour moi, en tout cas ce que je leur dis, n'est qu'une autorisation d'exercer mais qui ne leur donne pas ni de savoir théorique ni de savoir professionnels. On peut être autorisé à exercer sans avoir les compétences à exercer, donc t'es autorisé mais tu fais pas puisque tu sais pas faire. Donc pour moi ça ne leur donne pas un niveau d'expertise, ça leur donne juste d'être conforme à une loi. Mais être conforme à une loi ça ne veut pas dire que vous savez travailler, ça vous donne l'autorisation de travailler sans rien avoir. Et donc si on veut dynamiser et avoir des IBODE qui continuent à se former et on le voit très bien. Pour les moins de 31 ans aujourd'hui, chez nous, ils veulent l'apprentissage parce qu'il y a quand même une stabilité, ça leur offre une stabilité, moins de mobilité dans les stages. Ils veulent en faire un peu dehors mais pas trop parce que c'est une génération qui aime du confort, je trouve. C'est-à-dire qu'ils disent, moi je suis mobile, j'aime changer, etc. Et quand tu leur dis tu vas aller faire un stage à 100 km, ils ne veulent plus être mobiles. Ils sont contents de rester chez leur employeur faire des stages, ils veulent bien faire un petit peu à l'extérieur mais pas trop loin. Ils ne sont pas si mobiles que ça, cette génération. Ils aiment quand même le confort, ils aiment le maintien de salaire. Alors il faut dire que nous, dans notre établissement, ce que j'ai négocié, et ça, je pense que c'est un levier aussi, je vous le sers parce

que je pense que je suis convaincue de ça, c'est qu'on a fait un maintien de salaire pour les apprentis. C'est-à-dire qu'on n'applique pas la grille de l'apprentissage, et donc ça, c'est énorme dans la motivation. C'est-à-dire que vous cochez aussi toutes les cases. Pour nos formations professionnelles ou apprentissages, il y a maintien de salaire. C'est le même, donc il n'y a pas de perte de salaire. Parce que moi je pars du principe que c'est des gens qui sont déjà diplômés IDE, donc ils ont un niveau de diplôme, donc ils ont des compétences acquises quand ils viennent sur le terrain. Et là je ne peux pas les considérer comme des novices puisqu'ils sont déjà diplômés. Donc je ne peux pas mettre de différence entre une sortie d'IFSI qui viendrait travailler chez nous en tant qu'IBO dans nos blocs à un tel salaire et quelqu'un en apprentissage qui fait la même chose, un stage, ou en période employeur, et lui baisser le salaire considérablement sous prétexte qu'on finance une formation, qu'on ne finance pas puisque on connaît tous les critères de l'apprentissage, ce n'est pas l'employeur qui finance la formation. Donc, ce serait malhonnête. Donc, quand on joue l'honnêteté et qu'on maintient le salaire, là, je peux vous dire que c'est gagnant-gagnant. Et du coup, le jeune, il fait son stage, il se forme pour l'entreprise, sur des périodes indéfinies. Il peut aller ailleurs, parce que moi je les autorise à faire autant de stages qu'ils veulent extérieur, parce que déjà il y a des stages réglementaires, on ne fait pas toutes les spécialités chez nous, et puis on se nourrit de ce que les autres font. Je trouve ça c'est un levier dans l'apprentissage. Il faut permettre aux gens un apprentissage et il faut accepter, oui, ce mois-ci je paie mon apprenti, mais il n'est ni chez moi, ni à l'école, et il est chez quelqu'un d'autre. Mais merci à ce quelqu'un d'autre de vouloir me le former, au même titre que moi, je prends des apprentis d'ailleurs. C'est toute une mentalité, l'apprentissage, par contre, c'est dur à faire accepter dans les établissements, cette mentalité-là. Et après, on a le retour sur investissement que la personne qui réalise son diplôme d'Ibode, elle est déjà formée pour nous et on est gagnant sur toute la ligne. Et là, on gagne tout ce temps d'apprentissage d'un Ibode de formation professionnelle qui n'aurait pas fait les stages chez nous. La différence, elle est là. Par rapport à une formation classique hors apprentissage, la variabilité des stages et de la formation qu'offre l'école d'Ibode, qui dépend du parcours qui est fait avec l'école d'Ibode, qui ne répond pas forcément à nos attentes, nos habitudes, etc. Donc il y a un temps quand même d'intégration, même si on est IBODE, dans un nouvel emploi. Peut-être là, on va dire qu'il peut aller d'un mois à six mois, suivant le parcours intérieur, suivant la maturité du nouvel arrivant, suivant le parcours de stage, enfin suivant plein de choses. Et donc on peut avoir des parcours où on recrute des IBODE et l'intégration est longue. Et donc alors que lorsqu'on intègre l'apprenti, c'est du direct pour nous. Je vais vous dire que les six mois d'intégration, les stages, on les a rattrapés amplement. Donc c'est gagnant-gagnant, en fait.

[Chercheur]

OK, merci.

[P2]

Donc moi, j'y suis très, très favorable. J'ai qu'un seul regret dans l'apprentissage, c'est que... on puisse pas faire de l'apprentissage et du contrat de professionnalisation sur le même axe. Et que les gens qui ont dépassé la limite du contrat d'apprentissage, on ne propose pas aujourd'hui le contrat de professionnalisation pour ces personnes-là, qui sont un parcours identique au contrat d'apprentissage, et qui nous permettrait d'avoir les mêmes modalités, et pour des personnes qui ont 32, 33 ans, qui disent, mince, moi j'aurais aimé faire ça, et je peux pas. On laisse sur la touche du monde, c'est un peu dommage, voilà. Mais peut-être que les contrats de professionnalisation vont arriver. Sur *** (région), pour le moment, on n'y est pas. Je ne sais pas si dans votre région, c'est fait.

[Chercheur]

Non, pas chez nous non plus.

[P2]

Ça, pour moi, c'est un futur levier. Pour former davantage d'Ibode sans se démunir. Parce que le problème, c'est se démunir sur deux ans de personne et la remplacer. Et on sait combien c'est difficile de remplacer. Donc le frein, il est là aujourd'hui, c'est le remplacement de la personne en formation, c'est pas le fait du coup de laisser partir des gens en formation. C'est les laisser partir et les remplacer on cumule.

[Chercheur]

Ouai

[P2]

Je sais pas si j'ai répondu à votre question parce que je me suis peut-être un peu... éloignée

[Chercheur]

Si si c'est très bien. Ecoutez je n'ai plus vraiment de questions à vous poser. Juste, j'aimerais, avant de terminer, savoir si vous avez des choses à rajouter, ne serait-ce que sur la formation en elle-même, la formation en apprentissage, votre accompagnement ou tout ce qui tourne autour du maître d'apprentissage et de l'apprentissage.

[P2]

Le seul truc que j'aimerais rajouter, c'est qu'un des leviers les plus importants, c'est la relation maître d'apprentissage-école d'IBODE. Ça, c'est un lien essentiel, je ne l'ai peut-être pas assez dit, dans la réussite de ces contrats d'apprentissage. Il faut que le maître d'apprentissage et l'école d'IBODE soient en relation permanente, qu'il y ait des... des liens privilégiés, qu'ils soient identifiés sur les lieux de stage, que l'école d'IBODE soit bien représentée sur les structures employeurs. Ce lien, ce binôme, trinôme avec le CFA est essentiel dans la réussite des contrats d'apprentissage. Vous devez le voir vous en tant que formatrice, vous avez des contrats d'apprentissage dans votre institut ?

[Chercheur]

Oui on a commencé cette année... on en a que 2, enfin 1 et potentiellement 2 là en deuxième année mais pour l'année prochaine on a déjà 6 dossiers en apprentissage donc là on va monter un peu en puissance

[P2]

Et vous travaillez avec des employeurs privés et publiques ou... ?

[Chercheur]

Alors là actuellement c'est que du privé, dans le publique c'est plus compliqué, même si on a un CH qui est plus... on va dire un CH... pas un CHU quoi en tout cas, on va dire les petits CH, les petits établissements, là où on va pouvoir peut-être faire un contrat d'apprentissage avec eux, pour le reste c'est surtout du privé.

[P2]

D'accord et si je peux me permettre, il y a un maintien de salaire aussi des apprentis ou ils appliquent la grille ?

[Chercheur]

Alors nous ceux qui sont en apprentissage là cette année c'est des sorties d'IFSI, donc eux ils appliquent la grille. Pour le reste, pour ceux qu'on a déjà rencontré là pour l'année prochaine effectivement ils vont faire un maintien de salaire, après c'est la condition pour qu'ils envoient leurs professionnels sinon ils n'iront jamais en fait. Si on leur dit vous passez de 2000€ à 1200€, forcément ils ne vont pas pouvoir, ils ont aussi un loyer à payer.

[P2]

Mais c'est ça et c'est dénigrer un peu ce parcours de formation de faire ça, voilà, ça je le conseillerais pas.

[Chercheur]

Très bien. J'avais juste quelques questions pour mes données sociodémographiques. Alors, vous m'avez dit que vous étiez IBODE.

[Réponses aux données socio démographiques]

[Chercheur]

Très bien. Écoutez, est-ce que si ça vous va et si vous n'avez rien à rajouter, est-ce que je peux arrêter juste l'enregistrement ?

[P2]

Oui je vous en prie.

[Chercheur]

Très bien, alors j'arrête l'enregistrement.

Entretien P3 (Cadre supérieur de santé IADE)

[Chercheur]

Je vous écoute.

[P3]

[Présentation du participant]

J'en dis pas plus parce que je pense qu'on sera venu après à parler de l'apprentissage, mais voilà. Donc c'est en gros mon parcours en quelques minutes, mon petit parcours professionnel.

[Chercheur]

Très bien, je vous remercie pour ce beau parcours. Alors pour commencer, j'aimerais que vous me décriviez votre fonction en tant que maître d'apprentissage.

[P3]

Ok. Alors ma fonction en tant que maître d'apprentissage aujourd'hui, c'est déjà dans un premier temps de travailler en étroite collaboration avec les différentes écoles. Puisque là, quand on est maître d'apprentissage, on ne sectorise pas écoles IADE, IFSI, IFCS ou écoles IBODE. Donc, c'est déjà faire le lien avec les différents instituts pour déjà déterminer, on va dire, les besoins en stage et puis les objectifs pour qu'on puisse, nous, en tant que en tant que terrain de stage, au mieux répondre aux besoins et puis se coller au niveau du référentiel. Puis derrière, déterminer avec les instituts aussi les situations apprenantes, les situations emblématiques sur lesquelles on peut vraiment travailler avec eux pour accompagner au mieux les étudiants. Ça, c'est mon rôle. Ensuite, en tant que maître de stage, c'est de coordonner au niveau de l'encadrement du bloc parce que sur un bloc pluridisciplinaire comme le mien, on a plusieurs cadres qui travaillent, avec des cadres spécialisés ou non. Et l'idée, c'est d'arriver à coordonner les parcours, notamment quand on accueille des étudiants infirmiers. L'idée, c'est de les faire travailler sur un parcours et pas seulement sur une spécialité. En tant que maître de stage, on travaille sur le parcours, ce parcours-là. On travaille aussi sur les debriefs quand les formateurs viennent sur le terrain pour avoir des retours, même si aujourd'hui c'est quelque chose que je délègue quand même pas mal au cadre. L'idée c'est d'avoir des retours et de participer au bilan semestriel ou annuel des différentes écoles pour qu'on sache un petit peu se situer. Et après, en tant que maître de stage, c'est aussi à notre niveau faire les retours pour qu'on peut avoir à faire, quant aux difficultés qu'on peut rencontrer sur le terrain, puisque quand même, dans un contexte assez restreint

ou de métiers en tension, que sont les métiers, les professionnels du bloc, on est quand même de plus en plus sollicité, et c'est une bonne chose, mais on est de plus en plus sollicité sur les places de stage, en fait. Donc, c'est aussi quelque chose qu'il faut qu'on arrive à équilibrer. Et par exemple, l'année dernière, on a eu une grosse discussion avec l'école IBODE parce que, on accueillait des étudiants supplémentaires. Et à un moment donné, on était contraints de les positionner sur des plannings d'après-midi. Ce qui a été un peu compliqué parce qu'il y a eu une remontée des étudiants qui ont mis en œuvre que ce n'était pas forcément évident aussi pour eux. Pour autant, à un moment donné, on fait aussi avec les possibilités qu'on a. Il suffit juste de réaxer les objectifs en fonction de l'activité qu'on peut rencontrer l'après-midi. Voilà en gros comment on s'organise en tant que maître de stage.

[Chercheur]

D'accord. Et si on fait un petit focus sur l'accompagnement de l'apprenti, comment vous faites pour l'accompagner sur tout son parcours ?

[P3]

Alors, si on parle vraiment que de l'apprenti, comme on a pu se dire au téléphone, c'est quelque chose qui est nouveau pour nous, puisque finalement on a mis ça en place l'année dernière pour deux professionnels. Et j'ai presque envie de vous dire, non c'est pas presque, je vous le dis, finalement, avec ma collègue, je ne parlais que pour moi, mais on les a considérés comme des étudiants classiques. Pour moi, qu'ils soient étudiants IBODE dans le cadre d'un apprentissage, finalement, on n'a pas en tout cas mis quelque chose de très spécifique en place. Pour nous, c'est des étudiants à IBODE et on essaye d'être vraiment sur un... C'est des étudiants on ne va pas spécifier IBODE, mais c'est des étudiants qu'on ne va pas forcément accompagner plus que les autres professionnels puisqu'on essaye d'être déjà sur des parcours assez individualisés. C'est une des raisons pour lesquelles on essaie de prendre beaucoup de temps, on essaie vraiment de faire du parcours individualisé en fonction du parcours de l'étudiante, le parcours pro avant la formation parce que tout le monde a un parcours qui peut être... qui est spécifique. Et derrière, après, en fonction aussi de ses objectifs. Je m'explique. On est sur un parcours, sur un étudiant qui finalement a envie de devenir IBODE d'emblée à l'issue de l'IFSI, ce qui se fait de plus en plus. L'idée-là, par contre, c'est un étudiant, au-delà du fait qu'il soit apprenti, on va essayer de construire quelque chose pour qu'il ait le plus de chances de réussite au niveau du concours. Donc, il y a un accompagnement qui est vraiment personnalisé. Mais c'est vrai qu'on n'a pas, sur les apprentissages, on n'a pas de parcours plus spécifique, puisqu'aujourd'hui, comme on les intègre, par exemple, comme nos promos pros, sur les vacances d'été, ils réintègrent les services sur lesquels ils sont rattachés, sur nos effectifs, puisqu'en fait, ils font partie de nos effectifs. Donc, à ce moment-là, on débriefe un petit peu avec eux sur la scolarité, comment ça s'est passé, comment on peut les accompagner, puis les orienter sur tel ou tel stage en fonction de leur orientation future.

[Chercheur]

D'accord, donc est-ce que vous pourriez dire, de ce fait, que vous voyez peut-être un peu plus ou pas du tout les apprentis par rapport aux autres étudiants ? est-ce que vous avez du coup une relation, apparemment une relation qui est exactement la même qu'avec les autres étudiants ? Est-ce que vous les voyez un petit peu plus quand même, ne serait-ce que quand vous les accueillez, par exemple, par rapport aux autres ?

[P3]

On les voit à l'accueil, puisque derrière, c'est vrai qu'il y a une filière qui est un petit peu... On les voit à l'accueil, on fait un petit point avec eux, on sait que de toute façon on sera amené à les voir à nouveau. L'idée aussi c'est de ne pas être trop pressurant parce qu'en fait comme ils sont dans le

cadre d'un apprentissage, il n'y a rien qui les engage à signer chez nous après. En fait l'idée c'est d'arriver à trouver le juste équilibre, à être trop en proximité, on risque de les perdre parce que finalement on les étouffera un petit peu, à pas assez les voir finalement, manquer un peu de lien institutionnel. Le choix en tout cas que moi j'ai fait, je vais pas parler de ma collègue, mais le choix que j'ai fait c'est pour moi, je les intègre à la promo complète, ils font partie de la promo, pour moi c'est comme une promotion professionnelle qui n'a pas d'engagement à la sortie. Et après, par contre, on est disponible à l'image des autres étudiants, des autres professionnels, on se rend disponible pour les accueillir si ils ont besoin. Alors j'ai pas une très grosse expérience de l'apprentissage, mais là pour l'instant ça se passe plutôt bien sur les professionnels qu'on a et je dirais ils nous sollicitent pas plus que les autres étudiants.

[Chercheur]

D'accord, OK. Est-ce que... Parce que vous me parliez tout à l'heure, quand vous communiquez avec les écoles, de voir un petit peu les situations emblématiques qui puissent se faire sur le terrain et tout ça. Est-ce que... Alors vous, ou en tout cas peut-être les professionnels aussi qui les accompagnent sur le terrain, est-ce que vous les faites réfléchir à leurs pratiques, est ce que vous les amenez à réfléchir à leurs pratiques ?

[P3]

Alors au niveau IADE, c'est quelque chose qui est développé depuis plusieurs années. J'ai fait partie des groupes d'APP, l'analyse pratique professionnelle. C'est quelque chose qu'on a pas mal mis en place. On a eu pendant très longtemps un contexte en termes de RH qui était plus favorable au niveau IADE que IBODE, donc je vais pas dire que les IADE avaient un peu plus de temps, mais on avait un peu plus de monde à envoyer en formation et un peu plus de suivi. Ça se fait au niveau IBODE, mais quand même, je dirais, de façon un peu moins importante que ce qu'on peut faire chez les IADE. Chez les IADE, c'est quelque chose qu'on fait beaucoup.

[Chercheur]

D'accord. Et est-ce que vous savez un peu sur le... sur le terrain, quand ils sont avec les IBODE, ou est-ce que vous avez des retours en tout cas concernant... Enfin, je veux dire, est-ce qu'ils laissent faire les apprentis comme ils laissent faire les étudiants normaux, je parle sur la pratique dans un bloc ?

[P3]

Oui. C'est pour ça que votre sujet est super intéressant. Mais c'est vrai que le choix qui a été fait, puis la manière dont c'est accompagné... je dirais que je ne suis même pas sûr que de temps en temps, que les équipes se rendent compte que le professionnel est en apprentissage plutôt qu'en promotion professionnelle ou en formation professionnelle. Ce n'est pas forcément quelque chose qui est crié sur les toits. Et je ne suis même pas sûr que la personne en elle-même, le professionnel en lui-même, soit une info qu'il donne en fait. Après, je ne sais pas quels sont les retours que vous avez pu avoir de part et d'autre, je ne vais pas dire que c'est quelque chose qui est secret, mais moi, je pense que, en tout cas, mon ressenti, c'est que l'étudiant, il s'est fondu, en fait, dans la masse. Et du coup, il ne s'identifie pas comme quelqu'un qui a un parcours qui est différent. En tout cas, sur le contrat d'apprentissage qu'on a, nous, c'est l'infirmier de bloc actuellement, je pense que **, il est dans cette dynamique-là. En sachant qu'après, c'est là où ça a été un peu compliqué. Le contrat d'apprentissage, on nous a beaucoup parlé l'année dernière ou il y a deux ans, et c'est vrai qu'on a eu quelques écueils parce qu'il y a beaucoup de candidats à un moment donné qu'on a voulu faire rentrer dans les contrats d'apprentissage, sauf qu'en fait, c'est très normé, notamment la limite d'âge. Donc pour des professionnels de bloc, quand vous avez quelqu'un qui a 35 ans ou 36 ans, il ne rentre pas dans les critères. Là, on a eu quelques petits soucis, il a failli trouver d'autres biais. Mais généralement, sur le

candidat qu'on a, ** non, je pense qu'il n'y a pas de... Je ne suis pas sûr qu'il y ait des distinctions sur le terrain. En tout cas, je ne le perçois pas comme ça. Je n'ai pas eu de retour de l'équipe. Quand on en parle, on ne parle pas de ** qui est plutôt un apprenti. Il est élève IBODE.

[Chercheur]

OK. Alors, concernant, de fait, comme vous êtes maître d'apprentissage, je voulais savoir si vous aviez une formation spécifique pour être maître d'apprentissage ?

[P3]

Alors, de mémoire, je ne pense pas. Je ne pense pas. J'ai fait beaucoup de formations en lien avec la formation et la pédagogie. Je n'ai pas souvenir d'avoir une formation spécifique maître d'apprentissage. Après, j'ai peut-être oublié, mais je ne suis pas sûr, je suis pas sûr.

[Chercheur]

D'accord. Et est-ce que... Ou alors peut-être avez-vous eu d'autres formations en lien un peu avec ça, avec l'accompagnement, parce que vous m'aviez dit sur la pédagogie. Est-ce que vous avez eu d'autres formations ?

[P3]

Sur la pédagogie, donc Master 1 en sciences de l'éducation, accompagnement des professionnels de santé, formation par alternance. Voilà, quelques formations là-dessus, des formations très spécifiques après avec le tutorat. Ça, c'est quand j'étais IDE ou étudiant IADE. Enfin, IADE, je veux dire. Et après, sur des formations un peu spécifiques, de temps en temps, sur l'IFCS, sur tout ce qui va être... Voilà. Plutôt en lien, quand même, avec le mémoire, avec la conduite du mémoire. Mais sur l'accueil sur le terrain, là, je pense que ça fait quelques années que je n'en ai pas fait de très spécifique.

[Chercheur]

D'accord. OK. Et donc, à votre avis, quelles seraient les compétences qui seraient demandées à un maître d'apprentissage ?

[P3]

Oh là, vaste question... Je dirais que c'est organiser et coordonner le parcours des étudiants sur le terrain avec les instituts de formation. Je pense qu'il y a un pilotage qui doit se faire en étroite collaboration avec les instituts. C'est aussi, je dirais, c'est évaluer les besoins en compétence et en formation des professionnels de terrain pour sans cesse se remettre à un niveau par rapport à la réingénierie des différentes formations. On le voit sur les AS où ça va très vite, sur l'école IBODE qui depuis deux ans est passé dans le cadre de l'universitarisation et finalement ça va très très vite, ça marche même très bien. C'est l'évaluation et la gestion des besoins en formation, en compétence pour les professionnels de terrain, c'est important. Et au-delà de ça, je dirais pour le maître de stage, c'est plutôt le faisant en fonction DS qui parle, c'est faire l'évaluation aussi au niveau du territoire, parce qu'on dépend au niveau du territoire, parce que je prends l'exemple qu'on a sur ** et de ** (Villes), finalement on a eu deux écoles, enfin on avait déjà une école qui était implantée, une deuxième école qui s'est ouverte, qui a un peu semé la zizanie en termes de terrain de stage, d'accueil des étudiants, et finalement on ne peut pas se le cacher, je pense que ça a eu un impact aussi sur les modalités de sélection au niveau du concours, en fonction de la profession. Donc c'est aussi, je pense, en tant que maître de stage, c'est quelque chose qu'il faut quand même avoir aussi en liaison avec les instituts de formation, donc avec les directeurs des instituts, et puis du coup les autres maîtres de stage aussi pour savoir un petit peu si on est raccord. Je prends l'exemple des blocs de ** (Ville), il y a 5 blocs, l'idée c'est de faire le point avec les autres maîtres de stage pour savoir si on a tous la même dynamique. Donc c'est pour ça qu'il y a quand même un pilotage et une coordination qui sont pour moi importantes. Donc ça nécessite à un moment donné d'avoir soit quelqu'un qui se fait le relais, si ce

n'est pas le coordo des soins, mais sans ça, finalement, chaque terrain de stage a un peu sa modalité de pratique et c'est pas forcément très bon pour les étudiants. Donc ça, ça fait partie, oui, de ces compétences-là, donc la gestion des prévisions. Et puis, à un moment donné, ça va être aussi la discussion avec les places. C'est arriver à se projeter, se quantifier sur les nombres de places parce qu'il y a un ratio à avoir en lien avec les terrains qui, aujourd'hui, c'est ce qu'on disait tout à l'heure, on n'est pas riches en professionnels sur le terrain. On leur demande systématiquement plus et ce qui s'accepte sur l'accompagnement des professionnels de demain, mais du coup, ça veut dire repenser les modalités d'organisation, je dirais, sur l'offre de soins et la permanence qu'on peut avoir. C'est-à-dire qu'à un moment donné, il faut arrêter de penser que les étudiants, ils ne peuvent faire que des matins. Quand ils seront professionnels, ils vont être amenés à faire des matins, des après-midi, des week-ends, des nuits, et j'en passe et des meilleurs. Voilà. Donc, les compétences, aujourd'hui, ça va être ça. Il y a une forme aussi de gestion RH mais très spécifique avec les étudiants pour que ça puisse fonctionner. Et puis un truc tout con dans les compétences, je ne sais pas si vous avez déjà vu des remontées aussi, mais des fois c'est les accès, c'est les droits d'accès parce qu'on se retrouve avec des petites difficultés entre les instituts et puis les DRH de sites pour déverrouiller les accès. Le matin, on a des étudiants qui sont devant les portes avec leurs badges qui ne marchent pas. Je n'ai pas la prétention de faire le tour des compétences, mais je pense que quand même, piloter, coordonner et organiser le parcours des étudiants derrière la GPNEC par rapport aux professionnels, c'est quelque chose qui est aussi important. On peut pas valider d'accueillir des étudiants qui bénéficient d'un nouveau référentiel de formation si derrière on ne met pas à jour les professionnels de terrain. On l'a vécu pendant quelques années que ce soit avec IFSI ou avec les étudiants IADE quand le référentiel a changé en 2012. Si on ne parle pas le même langage, à un moment donné, ça ne peut pas fonctionner. Si les attentes ne sont pas les mêmes, ce n'est pas simple.

[Chercheur]

Vous me parliez de ce fait, dans le cadre de l'apprentissage, de votre relation avec l'Institut de formation. Est-ce que vous avez des relations, des contacts avec d'autres partenaires qui se jouent justement dans l'apprentissage ?

[P3]

La DRH version formation, puisque finalement, le rôle du maître de stage, c'est vrai que souvent on le rattache au rôle du cadre sup. Il y a un amalgame, le cadre sup qui est à la fois maître de stage, suivant comment on travaille, notamment dans le cadre des promotions professionnelles, est-ce que c'est le cadre sup qui parle ou le maître de stage ? Il y a quelque chose qui n'est pas forcément très bien ciblé, en tout cas dans l'établissement où je travaille, à ce niveau-là. Mais pour autant, oui, la DRH versant formation pour le nombre de promotions professionnelles et du coup les possibilités qu'on pourrait avoir, les nouvelles modalités de prise en charge et de financement sur lesquelles, en tant que maître de stage, on n'est pas forcément bien informé. On parle de l'apprentissage, j'en ai entendu parler par la DRH à l'instant T qui nous a vendu du rêve. Finalement, on est revenu en arrière parce que les candidats ne rentraient pas dans les critères. Aujourd'hui, on a le versant DRH formation et puis on a le versant gestionnaire de la formation aussi. C'est-à-dire que tous les collègues qui travaillent à la formation, pas en tant que formateur, mais en version... Je pense que c'est DRH aussi. C'est le versant RH et responsable de formation.

[Chercheur]

D'accord.

[P3]

Les référents pédagogiques, après, ça peut être aussi avec les référents pédagogiques.

[Chercheur]

Et de ce fait, quand on vous a parlé de l'apprentissage, est-ce que vous avez eu contact avec les CFA ?

[P3]

Pas du tout. C'est pas moi, en fait, qui ai géré ça. En fait, dans mon établissement, on a traité, on a la chance d'avoir un collègue qui est cadre sup aujourd'hui, qui est rattaché à la Direction des soins et qui s'occupait du recrutement, tous les recrutements, avec qui on travaillait quand même pas mal sur l'attractivité et la finalisation des métiers en pension, qui est IADE Manip. Et donc c'est lui qui faisait le lien notamment, c'est avec lui qu'on travaillait sur les promos pros et du coup en fonction du nombre où on était limité, lui les candidatures qui qu'il voyait, puisqu'en plus il fait le lien avec les différents instituts, IADE IBODE et IFSI. Donc il dit voilà, là on a potentiellement des candidats qui rentreraient dans un autre dispositif. Donc c'est plutôt lui qui faisait le lien entre nous, les CFA et le reste. Ce n'étaient pas des relations directes qu'on a eues. C'est pour ça que je ne suis pas un cador de l'apprentissage. Il y a quelques éléments que je ne connais pas. Ce n'est pas un élément que je maîtrise bien.

[Chercheur]

D'accord. Vous me parliez aussi tout à l'heure de la nouvelle formation IBODE et donc d'un nouveau référentiel de compétences. Et je voulais savoir si vous, vous avez été formé à ce nouveau référentiel ? Est-ce que vous le connaissez ?

[P3]

Formé non, je le connais parce que j'ai travaillé en étroite collaboration avec l'équipe pédagogique. D'autant plus qu'il y avait quand même des choses, on a beaucoup travaillé avec notre institut de formation d'école IBODE, puisque depuis 2015, il y avait tout ce qui était actes exclusifs, les mesures transitoires, donc on a quand même pas mal développé avec eux les programmes de formation, donc on avait vraiment cette proximité. On a réactivé à l'issue, pas à l'issue du Covid, mais en 2021, j'ai réactivé avec ** (Formateur) ce qu'on appelait les formations d'adaptation à l'emploi bloc opératoire, de nouveaux professionnels qui arrivent. C'est quelque chose qui s'était estompé pendant pas mal de temps et qu'on a réactivé. Donc oui, on a beaucoup travaillé avec l'école, donc à la fois moi et des référents des IBODE, qui étaient sous l'ancien référentiel, qui ont fait la formation spécifique des actes exclusifs, qui étaient vraiment dans la pédagogie. Donc on a suivi ça de très près pour pouvoir adapter au mieux, en tout cas, l'accueil des étudiants sur le terrain. Là, par exemple, une de nos IBODE a fait les ateliers du coup sur la formation adaptation à l'emploi en bloc opératoire et puis du coup qui s'installe pas mal dans la pédagogie, là qui va prendre un poste de formateur à l'IFSI pour à terme intégrer l'école IBODE. C'est quelque chose qu'on a beaucoup développé pour faire du lien et puis donner du sens Aujourd'hui, ça questionne beaucoup, je pense que si je vous dis 23 octobre 2024, ça va vous parler un petit peu. On travaille beaucoup là-dessus pour donner du sens depuis 2018-2019, on travaille sur la fidélisation et l'attractivité, notamment le parcours professionnalisant avec les IBODE et non pas les mesures transitoires. Les T10, là, on va arrêter les bêtises. Tout ça, ça nécessite de faire le lien avec l'école. On essaie d'être assez proche d'eux. Pour autant, il y a encore des choses qu'on ne maîtrise pas trop parce que... enfin, pas qu'on ne maîtrise pas, mais ça évolue très vite. C'est ce que je disais tout à l'heure. Le lien avec l'université se fait pas mal. Et moi, ** me disait, donc le référent pédagogique de l'école IBOD, je ne sais pas si vous le connaissez **. ** me disait bon, mais là, dans pas longtemps, on va parler aussi de pratiques avancées. Là, ça va super vite. Donc, ce n'est pas évident d'être sur tous les fronts non plus. J'essaie, mais ce n'est pas simple. Mais on fait au mieux.

[Chercheur]

Très bien. Et est-ce que vous savez, ou en tout cas, je pense que vous êtes au courant, est-ce qu'en termes de tout ce qui est portfolio, documents de stage, est-ce qu'il y a des différences entre ceux de l'apprenti et ceux d'un étudiant en formation continue ?

[P3]

Alors, je pense qu'il y a des différences parce que j'en ai entendu parler à l'instant T, mais je vous avoue que là, je ne serais pas capable de vous le dire. Mais il me semble qu'il y a des différences. Est-ce que c'est sur le format lui-même ou est-ce que c'est le lien que l'apprenti fait avec son référent pédagogique au niveau de l'Institut, je ne pourrais rien certifier. Je pense que c'est plutôt dans ce sens-là. Il y a un retour, en tout cas il y a peut-être plus de proximité avec les apprentis que peut être un élève qui est en promotion professionnelle classique, je pense.

[Chercheur]

D'accord, merci. Alors, j'aimerais juste que vous me donniez votre ressenti sur cette formation en apprentissage.

[P3]

Alors, je pense que c'est quelque chose sur lequel il fallait qu'on aille, parce que beaucoup d'établissements, pas d'établissements, mais beaucoup de structures le faisaient. On voit, par exemple, tout ce qui est l'alternance spécifique apprentissage, ça existe dans le cadre des BTS, des IUT, qui sont quand même aujourd'hui des formations qui sont assez reconnues, avec à la clé quand même pas mal d'embauches, donc ça porte pas mal ses fruits. Et je pense qu'à un moment donné, le devoir de nos institutions, c'est aussi de s'adapter à ce qui peut exister sur le marché, pour à un moment donné, on va dire, recruter plus large, proposer plus large, et derrière, se mettre au goût du jour. En fait, on constate aujourd'hui, si on prend l'exemple de la promotion professionnelle, c'est très enfermant. Parce qu'en fonction de la formation que vous choisissez, c'est 5 ans de contrat d'engagement de service. Il y a des biais, on les connaît. Mais pour les professionnels qu'on peut rencontrer aujourd'hui, c'est peut-être quelque chose qui est enfermant et qu'ils n'ont pas forcément besoin, en tout cas envie. Le contrat d'apprentissage, ça ne les engage pas. Il n'y a pas d'engagement derrière. C'est bénéficiaire d'un système de formation avec un niveau de formation qui peut être très élevé et c'est le cas des établissements publics. Vous savez que sur les CHU ou autres, on a quand même des niveaux de qualité de formation qui est excellent. Donc c'est aussi faire bénéficier à ces étudiants-là de ce niveau de formation et à nous après de les convaincre pour qu'ils restent. C'est à un moment donné aussi quelque part un challenge pour nos institutions à être capables de garder ces professionnels-là. Finalement si on leur donne un haut niveau de formation et que derrière on leur montre avoir que c'est très bien de travailler chez nous, c'est tout bénéf. Donc c'est aussi une nouvelle voie, on va dire, d'amélioration de nos pratiques et de re questionnement de notre pratique. Donc ça permet à un moment donné, là on n'en a pas assez, en tout cas dans mon périmètre on n'en a pas assez, mais ça permet de comparer aussi à un moment donné deux cursus différents, voir un petit peu lequel mène. C'est sûr que, vous voyez tout à l'heure j'étais encore en entretien de recrute, la question qu'on pose au candidat, qui était une IBODE, qui m'a fait une super impression d'ailleurs, on pose des questions sur le service public, l'accès aux soins pour tous, mais souvent on oublie un peu l'accès formation, pour autant c'est quelqu'un qui bénéficie de la formation professionnelle. Donc il y a aussi ce versant-là, la formation professionnelle, elle est intéressante, mais pour autant, ce n'est pas un dû, c'est souvent ce qu'on a tendance à oublier, il n'y a pas forcément un dû, c'est en lien avec l'ascenseur promotionnel, donc c'est en lien avec des compétences dégagées par le candidat et ses capacités à évoluer vers. Donc derrière moi je trouve que c'est plutôt bien après ça manque un peu encore de cadrage peut-être ou en tout cas de l'information mais c'est un nouveau dispositif qu'il ne faut pas rater parce que c'est se

couper un peu l'herbe sous le pied si on ne va pas là-dessus. Et puis il faut un peu dépoussiérer nos modèles de dispositifs de formation, on ne va pas se mentir, je pense qu'il y a des choses à faire. Je dis ça, ça n'engage que moi mais en tout cas je suis quelqu'un qui essaye d'être dans l'innovation aussi et donc voilà moi je pense que c'est bien c'est pas l'encadrer l'accompagner les expliquer pourquoi et puis faudra faire des bilans peut-être à 5 ans faire un bilan bien voilà qu'est ce que ça a donné c'est quelque chose à développer Je vois, sur les autres formations, ça marche très bien. Ça permet d'amener un certain niveau de rémunération qui est aussi différent par rapport aux autres, au niveau de l'apprenti. Donc, c'est aussi attractif pour les étudiants qui sont dans ce dispositif-là. Et puis, il n'y a pas cette pression de dire « bon ben, demain, je vais sortir ». Je vais vous donner un truc tout bête. Là, c'est sur une filière différente qui est filière cadre. Là, aujourd'hui, on est en train de dire à nos postulants cadre que quand ils sortiront de l'IFCS, ils iront tous de nuit. Oui, c'est super. Je pense qu'il faut qu'on arrive à sortir de ça. Et le fait que derrière, il n'y a pas d'engagement sur un contrat d'apprentissage, ça lui met aussi la pression pour nous dire qu'il faut qu'on soit à la hauteur pour garder les professionnels. Cet aspect-là, je le trouve assez intéressant quand même.

[Chercheur]

Très bien. Écoutez, je n'ai plus vraiment de questions. Alors, je vais juste vous demander si vous avez des choses à rajouter, que ce soit le maître d'apprentissage, la fonction du maître d'apprentissage ou l'apprentissage en général.

[P3]

Non, je pense que je ne suis pas le meilleur interlocuteur pour parler de l'apprentissage parce que je ne suis pas à fond dans les textes. Pour autant, je suis Je suis partisan de ce dispositif là et j'espère qu'à terme dans ma nouvelle fonction, j'aurai l'occasion de travailler et de développer ces parcours. Je pense que c'est super intéressant. Non, je pense que sur mon établissement, ça démarre. Donc pour l'instant, on n'a pas forcément encore assez de recul, mais ça fait partie des voies qu'il faut exploiter pour se moderniser et attirer nos professionnels à venir travailler dans les établissements publics. Je pense que c'est ça qui est intéressant. J'aurais l'occasion d'avoir un retour de votre travail ou pas ?

[Chercheur]

J'allais vous le dire après. Alors, je vais juste vous poser deux dernières questions, surtout pour avoir des données sociodémographiques, puisque vous vous êtes très bien présenté au début. J'ai juste besoin de votre âge, si ça ne vous dérange pas.

[Réponses aux données socio démographiques]

[Chercheur]

OK. Alors écoutez, si vous n'avez plus rien à me dire, je vais juste arrêter l'enregistrement vocal. C'est OK pour vous ? Oui, oui. Super, merci.

Entretien P4 (Cadre de santé IDE)

[P4]

[Présentation du participant]

Et donc, c'était l'année dernière, je crois, 2023, on m'a proposé d'être maître d'apprentissage sur le bloc opératoire, donc avec deux étudiants IBO, deux étudiantes d'ailleurs.

J'ai accepté la mission, je suis partie faire la formation de maître d'apprentissage sur ** (Ville), là, qui c'est qui nous a fait la formation ? la *** (organisme de formation) je crois. Après, c'est particulier de faire de l'apprentissage avec des IBO. J'en ai eu deux., j'en ai eu une que j'ai réussi à suivre du début

parce qu'elle était en première année. Ça, c'est plutôt bien goupillé. Mais l'autre étant déjà en deuxième année, c'est trop tard. Voilà un petit peu.

[Chercheur]

OK, merci beaucoup pour votre présentation. Alors, j'aimerais d'abord que vous me décriviez votre fonction en tant que maître d'apprentissage, qu'est ce que vous faites exactement avec l'apprenti ?

[P4]

Alors, sur les deux, il y en a une que j'ai pu prendre dès le départ, c'est-à-dire lui proposer un entretien déjà quand elle est venue sur le lieu de stage. On a fait venir le centre de formation, le CFA duquel elle dépendait, avec son référent sur le lieu de formation là-bas. C'est un peu différent parce que si on est dans de la professionnalisation, c'est des personnes qui sont déjà professionnelles, donc voilà. Après, finalement, les grilles de l'école d'IBO sont presque plus importantes que la notion d'apprentissage en elle-même, pour ce qui est évaluation, etc. Après, je lui ai toujours dit que j'étais disponible, qu'elle pouvait me joindre en cas de soucis, ce qui relevait vraiment d'un maître d'apprentissage. Après, pour l'autre, elle était déjà en seconde année, donc déjà avec ses repères de tutorat, déjà avec ses repères de référence. Donc en fait, l'autre, ça n'a pas servi à grand-chose. Je l'avais comme étudiante, comme apprentie sur mon contrat, mais je ne l'ai quasiment pas vue. La seule chose, c'est qu'elle venait à un stage sur son école d'IBO chez nous. Donc oui, ça me permettait de la voir un petit peu, mais voilà.

[Chercheur]

D'accord. Et de ce fait, en termes d'accompagnement, est-ce que vous me disiez que vous avez vu, alors surtout pour l'étudiant de première année, vous l'avez vu en entretien, est-ce qu'il y a d'autres moments d'accompagnement ?

[P4]

Ah ben moi je lui avais dit, déjà on avait essayé de faire un groupe commun entre la formatrice, moi et cette étudiante pour essayer d'avoir du lien et d'être dans l'accompagnement.

Après, elle le prenait ou elle le prenait pas. En tout cas, l'opportunité lui était donnée de s'en servir si elle en avait besoin. C'est vrai qu'après, elle revenait sur les vacances, donc je la voyais quand même, même si c'était... En fait, c'était une double casquette, et futur employeur et cadre, et maître d'apprentissage, mais bon... Ça permettait de faire un point sur sa progression aussi.

[Chercheur]

OK. Est-ce que, alors de ce fait, si vous ne l'avez pas vu beaucoup, peut-être que vous n'en avez pas trop fait, mais peut-être que les équipes en font avec les apprentis. Est-ce que vous savez si il y a de l'analyse de pratique de fait avec l'apprenti ?

[P4]

En fait, elle est faite, mais on la considère plus comme une étudiante IBODE à part entière que comme une apprentie en fait. Au final, ça se glisse, ça se superpose de toute façon. Mais oui, l'accompagnement il était fait lors des sessions où elle passait chez nous de toute façon. Après, aller au-delà, c'est assez compliqué quand même.

[Chercheur]

Ok, alors vous me disiez que vous aviez une formation de maître d'apprentissage. Elle consistait en quoi, cette formation ?

[P4]

Alors c'était sur 2 jours à ** (Ville), justement, où on énonçait... Il y avait un petit côté législatif quand même pour resituer le contrat d'apprentissage, c'est-à-dire que derrière, par exemple, il n'y a pas d'engagement à servir ou... Donc il y avait ce côté-là et puis justement faire un point à l'accueil,

faire des entretiens, faire des évaluations, tout ça c'était le contenu de la formation en fait. Concentrer, fixer des objectifs, voir s'ils les avaient atteints, réajuster, voilà ça faisait partie de la formation mais bon au final c'est... vous verrez quand vous allez passer sur le master et sur l'école des cadres, c'est déjà un peu ce qu'on nous apprend de toute façon à l'école des cadres, mais là, c'était centré sur le maître d'apprentissage, en fait. Voilà. Qui a les mêmes missions, au final, que nous, on pourrait avoir avec nos personnels. Un entretien, voilà. Faire les suivis, c'est comme les évaluations professionnelles. C'est un peu dans la même mouvance, de toute façon. Les faire s'évaluer, s'auto-évaluer, ce qui est très important. Voilà.

[Chercheur]

OK. Est-ce que vous pourriez me donner un peu, selon vous, les compétences qui sont nécessaires pour être maître d'apprentissage ?

[P4]

Déjà, avoir la formation, je pense, et avoir fait le tutorat. Je pense que le minimum, c'est d'avoir au moins fait la formation, le tutorat, tutorat IBO, peu importe, parce que pour un soignant... Moi j'ai fait un master à ** (Ville), pédagogie, donc j'étais déjà là-dedans, je sais ce que c'est un maître d'apprentissage, je sais ce que c'est l'accompagnement, donc ça je l'avais évoqué, c'est pas une chose essentielle, mais déjà quand on fait une formation de tutorat minimale, on nous l'apprend ça. Il faut que l'étudiant soit acteur, c'est valable pour l'apprenti, il faut évaluer ses compétences régulièrement, il faut lui fixer des objectifs, il faut le pousser dans l'auto-évaluation, il faut le stimuler, il faut le valoriser aussi quand il y a besoin. Comment il se fait un entretien d'accueil ? dans de bonnes conditions, je pense que ça au niveau formation tutorat on le touche quand même du doigt et donc ça, ça fait partie des prérequis selon moi d'avoir au moins une formation tutorat et puis surtout être... être volontaire pour être pour être maître d'apprentissage ou voilà c'est ça c'est sûr que c'est le béaba. Il faut accepter de donner du temps il faut accepter et ben oui ça prend de l'énergie parce que c'est sûr que des fois on a trois tonnes de trucs à faire, les plannings... Après, il ne faut pas oublier que c'est notre devoir aussi, je pense, de soignant, de transmettre et puis de faire en sorte qu'on perpétue les choses, l'enseignement de toute façon. Mais oui, dans les prérequis c'est ça, c'est être déjà volontaire, c'est être en capacité de prendre du recul sur les situations et puis sur soi-même. Parce que l'étudiant ne va pas renvoyer forcément ce que nous on attend de lui donc il faut voilà ça aussi faut être en capacité de se dire bah là il va falloir que je réajuste, va falloir que je prenne les choses différemment, ou que je les amène différemment, que je reformule, voilà tout ça c'est de l'énergie donc pour moi voilà déjà être volontaire, avoir envie d'accueillir les gens et d'accompagner les gens, avoir une formation tutorat même la plus basique qui est mais au moins une petite formation de tutorat et puis avoir la compétence de... Voilà, si on forme un IBO, il faut être IBO, il faut avoir le même niveau de compétence.

[Chercheur]

Très bien. Là, on a parlé un petit peu des formations et je voulais savoir, à part lors de l'entretien d'accueil, est-ce que vous avez d'autres relations avec le CFA sur le parcours de l'apprenti ?

[P4]

Aucune, parce que... je ne sais pas... Je ne sais pas dans quelle mesure il... En fait, c'est parce que nous, on a développé du contrat d'apprentissage IBODE, il ne faut pas se le cacher, parce qu'on avait un besoin d'IBO à ce moment-là, et qu'on s'est dit c'est une façon de fidéliser. Mais je ne suis pas sûre qu'ils aient forcément l'habitude d'avoir des formations IBO à gérer. Donc après non, j'en ai pas. Et même je vais vous dire, on en a eu au début de cette jeune femme, c'était une étudiante, au début de sa formation, parce que moi je revenais justement de la formation de maître d'apprentissage et

que... Et qu'en fait, je ne savais même pas que j'avais cette étudiante-là. Il a fallu que j'aille quémander quelques dossiers. Après, je ne les ai plus revus, je les ai vus deux fois et ça a été fini. Alors moi, je suis allé parce que forcément, elle va faire partie de l'équipe, puisqu'elle est censée rester chez nous, je dis bien censée. Et donc oui, j'ai eu des relations avec elle pour la pose des congés. Donc forcément, il y a un lien qui se fait, mais avec le CFA, non.

[Chercheur]

OK. Vous parliez aussi tout à l'heure, vous disiez qu'effectivement, pour être maître d'apprentissage, il faut être IBODE. Parce que là on est sur un nouveau référentiel maintenant, donc, est-ce que vous, en tant que maître d'apprentissage, vous avez une formation sur le nouveau référentiel ?

[P4]

Le nouveau référentiel IBO ?

[Chercheur]

Oui.

[P4]

Moi, je suis..., bon, là, j'ai quitté le bloc, mais j'étais en contact régulier avec l'école d'IBO, avec qui je peux parler sans un souci. Donc, si j'ai eu un questionnement, je pouvais les appeler. Donc, oui, je restais en lien et en niveau par rapport à ce nouveau... Alors, je ne le connais pas par cœur, c'est pas ça, surtout que là, ça fait 3 ou 4 mois que je suis partie, mais oui, oui, j'étais bien au fait de tout ça.

[Chercheur]

D'accord. Est-ce que vous pourriez me dire un petit peu, selon ce que vous savez, ce qui a changé par rapport à avant 2022 ?

[P4]

Par rapport à quoi ? Vous voulez que je vous dise des actes exclusifs, des choses comme ça ?

[Chercheur]

Sur la formation en elle-même ?

[P4]

La formation en elle-même. Déjà, on est parti à une universitarisation. On passe de septembre à juillet et puis de septembre à juillet, on est maintenant sur deux années complètes avec voilà un retour sur les lieux de stage, sur les lieux de... de travail d'institution chaque été, alors ça c'est assez compliqué à organiser d'ailleurs, mais bon voilà, c'est pour aller sur un niveau de master, donc c'est très bien. Oui, l'intégration de la nouvelle compétence avec les actes exclusifs aussi, les assistants opératoires, ils viennent faire un stage chez nous, chez nous ou ailleurs d'ailleurs, mais pour faire l'assistantat chirurgical, donc voilà, dans les grandes lignes, c'est ce qui a changé quoi.

[Chercheur]

Et est-ce que vous savez s'il y a des nouveaux documents pour les apprentis par rapport aux étudiants qui sont en formation continue ou en formation professionnelle ?

[P4]

Honnêtement, je ne sais pas. Parce que la dernière fois que je l'ai vu, c'était quand ? Je ne sais plus, c'était en 2023... C'était peut-être en 2023. Moi, je n'ai jamais vu autre chose que le portfolio de l'école. Je pourrais pas vous répondre, honnêtement.

[Chercheur]

D'accord. OK. Et j'aimerais juste que vous me parliez de votre ressenti par rapport à cette formation par la voie de l'apprentissage.

[P4]

Alors... Moi je trouve ça plutôt très bien, on est une profession qui a une difficulté, ça permet... alors, on est une profession en difficulté et ça permet quelque part aux étudiants... , parce qu'en fait les deux contrats d'apprentissage qu'on avait, c'était des étudiantes qui étaient venues en stage, et qui lors d'un entretien, à chaque fois, je les accueille et je fais un petit entretien pour voir où elles en sont entre leur établissement de rattachement, des choses comme ça. Et en fait, les deux n'étaient pas sous contrat, ce qui veut dire qu'ils avaient les frais attenants à une formation sans avoir le salaire qui tombait. Donc ça a un double intérêt, en fait. Pour elle, je voyais ça comme une opportunité super de se faire financer une partie des études ou tout, parce qu'il y en a une qu'on a pris en seconde année, donc on a pris le train en route, mais bon. Et puis pour l'établissement, même si derrière, il n'y a aucun engagement, c'est juste un engagement moral, ça permettait d'avoir peut-être une part d'attractivité et puis une chance de les faire rester chez nous. Donc ça, c'est le côté positif. Après, moi, je trouve que c'est très bien pour l'étudiant, je trouve. Par contre, pour les établissements, je trouve que c'est beaucoup de frais qui sont engagés pour en fait, il y a trop de liberté derrière.

C'est-à-dire que je pense que sur les deux, il y en a une qui est déjà partie et je pense que l'autre ne restera pas. En fait, elles profitent du système, ce qui est un peu malhonnête, je trouve. Elle devrait, même si... Même si elles n'ont pas envie de rester, je pense qu'il y a un minimum d'une année qui devrait être rendue à l'hôpital, qui a permis qu'elles soient à l'aise tous les mois et qu'elles soient plus sereines pour être dans leurs études. Parce qu'en fait c'est ça aussi, c'est leur enlever un poids, une contrariété, un souci financier énorme. Donc oui, je trouve ça très bien, ma foi, à la limite, c'est sûr que l'institution, elle s'engage, elle sait à quoi elle s'engage. Et puis tant pis pour elle si ça ne marche pas. Mais j'ai peur qu'en fait, le fait que les étudiantes derrière ne continuent pas, pour les prochaines arrivées, c'est grillé. On ne prendra plus de contrat d'apprentissage en fait. Les deux qu'on a financées, elles ne sont pas restées. Après, il faut se remettre en question, je ne dis pas ça du tout, parce que peut-être qu'il y a des raisons qui font qu'elles ne restent pas, mais il y en a plein qui restent aussi. Je me dis que ça ne peut pas être 100% de la faute de l'établissement non plus. Mais ça enlève des chances pour les prochaines qui seront en difficulté, je pense, à qui l'hôpital dira non, on ne finance pas de contrats d'apprentissage. Mais après, voilà, je trouve ça très bien pour elles, si elles arrivent à en avoir un. Parce que là, clairement, ça les a soulagées d'un certain poids, et puis, ça permet d'entrevoir quand même des études un peu plus sereinement. Parce que 24 mois, maintenant, c'est long quand même, c'est long. Après, il n'y a aucun souci pour qu'elles trouvent un job en sortant, ça on le sait, parce qu'il en manque cruellement. Mais en attendant, les deux ans, il faut les faire.

Après elles ont aussi raison parce que je me dis les établissements privés qu'ils les laissent partir parce qu'on ne leur paie pas les formations alors qu'on a un besoin cruel d'IBO et qui arrivent à détourner le système et les décrets et bien elles ont raison de partir quand même et d'essayer par leurs propres moyens, ça c'est sûr, je ne leur jette pas la pierre, je ne suis pas dans le jugement du tout, ça n'a rien à voir. Mais il devrait, je ne veux pas essayer à voir, alors je ne dis pas qu'elles remboursent 5 ans comme dans la fonction publique on peut rembourser, mais un minimum de retour peut-être.

[Chercheur]

Très bien. Donc, j'aimerais juste encore savoir, est-ce qu'en termes d'accompagnement, vous voyez une différence entre l'accompagnement des apprentis et l'accompagnement des étudiants qui sont dans un cursus plutôt classique ?

[P4]

Moi, honnêtement, je n'en vois pas. Franchement à part la première, alors non seulement j'en vois pas et en plus... je me dis que c'est des professionnels, quoi. Ce n'est pas des étudiants qui ont 18 ans ou... Voilà. C'est déjà des professionnels qui ont une vie, qui ont la tête sur les épaules, qui savent où

ils vont. Et s'ils se sont engagés dans cette formation-là, c'est qu'ils le souhaitent et qu'ils le veulent, qu'ils sont prêts à aller au bout. Si la seule chose, c'est que quand ils n'ont pas de... d'établissement de rattachement et de... parce que l'école d'IBO ça peut être des périodes quand même relativement difficiles parce que on tombe sur un mauvais stage, parce qu'on est un peu maltraité à stage, parce que parce qu'il y a tout qui arrive en même temps c'est à dire le travail écrit de fin d'étude, les évaluations et tout ce que vous voulez donc c'est vrai que si là ils ont pas soit... soit des collègues de travail, soit un cadre qui les a, comment dire..., protégé, accompagné, et qui sont avec personne. C'est vrai que là, il peut y avoir un intérêt si elles sont en difficulté. Il y en a une des deux qui, à un moment donné, se sentait submergée, je pense que ça lui a fait du bien de pouvoir échanger avec moi. J'ai fait ce que j'ai pu, mais bon... parce que c'est vrai que quand ils sont quand même dans un cursus, une formation professionnelle, bon ils sont soutenus, ils sont soutenus quand même par l'établissement qui financièrement assume derrière, ils sont soutenus par des collègues de travail, ils sont soutenus par... ils sont stimulés aussi une pause de congé, on sait aussi le travail qu'on va retrouver en rentrant, à la fin de nos études, alors que là, quand ils n'ont pas tout ça, je me dis que peut-être c'est un soutien de plus quand même, d'avoir un accompagnement par l'apprentissage. Pour quelqu'un de fragile, je pense que ça peut être intéressant. Après, celui qui a un fort tempérament, qui sait où il va, voilà. Bon là, ça ne fera pas grande différence. Puis le fait d'être maître d'apprentissage, ça responsabilise un peu, on se dit on est la seule..., un des seuls interlocuteurs. Elle savait que, elle ne l'a pas fait, bon elle ne l'a pas fait mais elle savait qu'elle pouvait, je lui avais dit qu'elle pouvait m'appeler ou me contacter si elle avait un souci particulier. Après c'est dangereux parce que comme moi je suis maître d'apprentissage mais qu'elle revenait dans mon équipe d'encadrement, je pense que là aussi il y a un biais quand même. C'est-à-dire que se confier, oui, mais ça a des limites parce que le maître d'apprentissage sera mon futur cadre en fait. Donc il peut y avoir aussi un biais à ce niveau-là, ça dépend comment on amène les choses. Je ne sais pas.

[Chercheur]

Très bien, merci. Écoutez, je vais juste vous demander si vous avez des choses à rajouter sur les maîtres d'apprentissage, les apprentis, l'accompagnement ?

[P4]

Je pense qu'il n'y a pas assez d'informations. Parce que quand on m'a dit tu es maître d'apprentissage d'une IBO, je me suis demandé de quoi ils m'ont parlé. Parce que c'est très peu connu en fait, il me semble. Après, si je devais en reprendre, j'en reprendrais avec plaisir mais je le ferais peut-être différemment. En fait, j'avais déjà les apprentis avant d'avoir fait la formation maître d'apprentissage, donc en fait quand j'ai découvert ce que c'était, elles avaient déjà commencé un petit peu, enfin il y en a une qu'on a pris en deuxième année, donc c'était pire, c'était fini, c'était foutu, je n'ai plus vu. Mais celle de première année, j'ai pu faire quelques actions, mais je ne sais pas si je l'aurais eu en amont, j'aurais fait encore différemment.

[Chercheur]

Et à votre avis, vous l'auriez fait comment ?

[P4]

Déjà je l'aurais rencontré avant qu'elle commence peut-être, j'aurais pris quelques renseignements avant. Là je l'ai eu en entretien de maître d'apprentissage, elle avait déjà commencé. Enfin je veux dire, je n'avais pas pris la mesure de ce qu'était le maître d'apprentissage en fait. J'avais pas pris la mesure de ce qu'était le maître d'apprentissage en fait, c'est ça. Pour moi c'était une étudiante IBO et puis voilà. Alors que dans le maître d'apprentissage, j'ai une dimension qui est un peu supérieure. C'est oui, je t'accompagne. Oui, je suis ton interlocuteur entre l'école et le CFA finalement. Oui, s'il

y a des difficultés, c'est à nous à trouver comment t'aider, faire un point de formation. Alors que l'autre, elle était déjà en deuxième année, je me suis dit, maintenant elle est en milieu de deuxième année, qu'est-ce que tu veux que je fasse de plus ? Elle a été suivie par l'école et elle va finir sa formation suivie par l'école. Donc un peu plus d'informations. Après, la formation à ** (Ville), elle était très bien faite. Ça a été bref, c'était sur deux jours, mais on avait une bonne petite promotion de formation. Elle nous a démontré aussi que le « aller plus vite pour moi », ce n'était pas le même que « aller plus vite pour le voisin ». Moi aller plus vite c'est 140, l'autre ça sera 100. Prendre du recul sur ça et puis ne pas attendre de l'élève forcément ce que l'on attendrait de soi, chacun a sa progression. Après moi je sortais de l'école des cadres donc ça n'a pas révolutionné ma pratique. Juste prendre conscience de ça, que le maître d'apprentissage ça existe pour la professionnalisation en fait, adulte on va dire, et des gens qui sont déjà dans le métier finalement. Et voilà, et quels sont nos leviers pour les aider. Voilà

[Chercheur]

Très bien, merci. Alors, je vais juste vous poser deux ou trois questions plutôt pour mes données socio-démographiques. Je vais vous demander si ça ne vous dérange pas votre âge.

[Réponses aux données socio démographiques]

[Chercheur]

Très bien, écoutez, je vais juste arrêter l'enregistrement si vous n'avez plus rien à me dire.

[P4]

OK, merci.

Entretien P5 (IBODE)

[P5]

[Présentation du participant]

[Chercheur]

Très bien, parfait. Alors, tout d'abord, j'aimerais que vous me décriviez votre fonction de maître d'apprentissage.

[P5]

Alors, déjà, moi, ça m'est un peu tombé dessus par hasard. C'est mon ancien cadre qui m'a... qui m'a même pas vraiment dit que j'avais été choisie pour être maître d'apprentissage, pas d'une collègue à nous, mais de deux. Donc je vous avoue qu'au début, je ne savais pas du tout en quoi ça consistait. En plus de ça, j'ai pas pu participer à la réunion où ils présentaient justement ce qu'on allait devoir faire en tant que maître d'apprentissage. Et là, récemment, en février, j'ai eu un entretien du coup avec la personne du CFA qui s'occupe de ça et mes deux collègues l'une à la suite de l'autre.

Du coup, j'ai pu un peu plus comprendre qu'elle allait être ma mission. Donc c'est de les accompagner tout au long de leurs deux ans d'études. Être une personne ressource, qu'elles soient en stage dans notre établissement ou pas, et qu'elles aient des questions, que ce soit pour les stages ou même pour les cours. Donc voilà, c'est surtout pour moi être la personne ressource et faire le lien entre l'école, elle, les lieux de stage, pour qu'elle puisse mener à bien leurs deux ans d'études.

[Chercheur]

Très bien. Est-ce que vous pourriez me parler justement, puisque vous parliez d'accompagnement, de votre accompagnement auprès de l'apprenti, tout ce que vous faites avec l'apprenti ?

[P5]

Alors là, du coup, elles sont venues à un stage, c'était leur premier stage, elles l'ont fait dans notre établissement. Donc, c'est sûr que c'est plus simple parce que c'est des gens que je connais, mais je sais qu'il y en a qui ont des apprentis qui viennent de l'extérieur et donc qu'elles ne connaissent pas. C'est vrai que c'était plus facile pour elle et pour moi niveau contact. Après moi je n'ai pas été leur tutrice pendant le stage, mais j'ai fait en sorte de faire un retour avec elles toutes les semaines pour savoir comment elles se sentaient dans le stage, si on répondait à leurs attentes aussi et voir ce qu'on pouvait mettre en place s'il y avait des difficultés. Mais c'est sûr que si ça avait été des personnes que je ne connaissais pas, déjà, j'aurais... Au premier contact, on aurait fait un état des lieux, voilà, d'où elles venaient, qu'est-ce qu'elles avaient fait dans leur cursus avant de rentrer à l'école, on aurait commencé par ça.

[Chercheur]

OK. Est-ce que, alors vous, ou en tout cas les tuteurs qui s'occupent des apprentis sur le terrain, est-ce que vous faites de l'analyse de pratique avec les apprentis ?

[P5]

Alors vraiment, non, honnêtement, on n'a pas le temps, à moins qu'il y ait vraiment une situation..., qu'elles soient vraiment en difficulté et qu'il y ait... Il y a vraiment une situation qui les a mis en difficulté, mais pour l'instant, moi, ça ne m'est pas arrivé, donc je vais plutôt vous répondre non. Mais je sais qu'après, elles en font à l'école, donc ça peut les aider, mais c'est vrai que nous, sur le lieu de travail, on n'a pas vraiment le temps.

[Chercheur]

OK. Et alors, de ce fait, pour les tuteurs qui les prennent en charge, est-ce que vous savez, pendant le stage, ce qu'ils leur laissent faire ou ne pas faire en termes de pratique ?

[P5]

Oui, parce qu'on est quand même une équipe assez soudée, donc on essaye de travailler là-dessus sur le tutorat, que ce soit pour les étudiants IBODE ou pour les nouveaux arrivants, parce que c'est vrai qu'il y a... Il y a pu y avoir des difficultés, des gens qui arrivent qui n'étaient pas attendus. Nous, on ne sait pas qu'ils arrivent. Ils n'ont pas forcément de tuteurs. Donc, on a essayé de travailler là-dessus. Et du coup, voilà, on a essayé de mettre en place, justement, quand ils arrivent, de faire, comme j'ai dit tout à l'heure, le tour de ce qu'ils savent, d'où ils viennent. Et on ne se comportera pas de la même façon si on a une personne premier stage, première année, et qui n'a jamais fait de bloc, que quelqu'un qui est en fin de parcours et qui a 10 ou 15 ans ... 15 ans de bloc. Après, on essaye de faire que l'étudiant, il soit quand même acteur de sa formation, donc voilà, on les invite à nous dire ce qu'ils ont envie de faire, aussi en fonction de leurs objectifs de stage. Donc voilà, on essaye que ce soit l'étudiant qui choisisse quand même ce qu'il veut approfondir et ses objectifs de stage.

[Chercheur]

D'accord. Est-ce que vous pourriez me parler de votre relation avec les apprentis ?

[P5]

Alors moi personnellement, ça va dépendre de la personne que j'ai en face de moi aussi. Il y a des gens avec qui on a plus de facilité à parler que d'autres, donc ça va beaucoup dépendre de ça. Après, je pense être une personne quand même assez bienveillante et pas trop prise de tête, si je peux dire. Mais c'est vrai que ça m'est arrivé d'avoir une personne qui n'évoluait pas et du coup, quand il faut recadrer je sais le faire aussi toujours de manière bienveillante, mais il faut arriver à dire les choses qu'elles soient bonnes ou moins bonnes. Et donc voilà, mais je pense avoir un contact amical, là avec les personnes qui sont mes apprenties un petit peu parce que c'est des collègues de travail. Mais si c'était des personnes extérieures, voilà, je me répète, mais de manière bienveillante pour pas... Je sais

que c'est difficile, je suis passée par là. Pour ne pas que ça se passe mal ou que les gens ne se sentent pas bien, on essaye de faire comme ça.

[Chercheur]

Très bien. Vous me parliez tout à l'heure de formation, ou de réunions que vous aviez eues concernant l'apprentissage. Est-ce que vous pouvez me parler de cette « formation » que vous avez eue pour être maître d'apprentissage ?

[P5]

Oui. Alors, c'était... Alors, moi, j'ai pas eu la première, comme je vous ai dit. Je sais pas... J'ai pas eu de retour, donc je sais pas ce qui s'est dit sur cette réunion. Mais du coup, là, j'en ai eu une, donc, c'était une heure avec... Je pense que c'était la dame du CFA, la directrice de l'école d'IBODE de ** (Ville) et l'apprenti et moi. Alors, on l'a fait en visio parce que je n'ai pas pu me libérer pour le faire en présentiel, mais c'est vrai que... Il y en aura une autre l'année prochaine, donc là cette fois-ci j'irai en présentiel. Et donc la dame du CFA a d'abord demandé à mon apprenti si elle avait des questions, si elle avait bien compris ses droits. Il y avait beaucoup d'administratifs parce qu'ils ont droit pour l'ordinateur, pour les repas, le double logement, donc il y a eu une partie là-dessus. Après, elles m'ont montré ses notes des examens et des stages. On a débriefé un peu de comment s'étaient passés les stages jusqu'à présent. On a parlé des prochains stages et on a aussi beaucoup parlé du retour pendant l'été où ils restent apprenti. Donc on a parlé de ça, qu'ils allaient avoir des objectifs aussi pour cette période d'été que je pourrais voir sur Teams et que je pourrais remplir aussi. Et voilà, donc de l'organisation de l'été et de comment ça allait se passer.

[Chercheur]

Ok. Est-ce que vous avez eu d'autres formations par rapport à.... alors ça peut être tout ce qui est autour de l'apprentissage ?

[P5]

Alors, j'ai pu faire la formation tutorat en septembre et en novembre. Je fais deux jours en septembre et deux jours en novembre de l'année 2024. Donc, j'ai fait ça, et après, pendant l'école d'IBODE, on a des cours qui s'apparentent au tutorat, la communication et tout ça.

[Chercheur]

D'accord. Et est-ce que vous savez s'il existe des formations spécifiques pour les maîtres d'apprentissage ?

[P5]

Oui, il me semble que j'en ai vu une passer sur le programme du **** c'est le centre de formation de l'école d'IBO de ** (Ville), juste passé par les autres écoles. Et j'en ai entendu parler d'une ancienne collègue de boulot qui travaille dans une autre clinique et qui m'a dit que ça existait effectivement.

[Chercheur]

Ok. Est-ce que vous pourriez me donner, selon vous, toutes les compétences qui seraient vraiment nécessaires à un maître d'apprentissage pour accompagner l'apprenti ?

[P5]

Déjà, l'écoute...être à l'écoute de la personne que l'on a en face de nous. Tant qu'on ne connaît pas les gens, on peut difficilement comprendre leur comportement que ce soit... Il y en a qui peuvent avoir des problèmes familiaux qui se répercutent sur le travail ou, comme je disais tout à l'heure, savoir ce que la personne a fait avant pour pouvoir s'adapter. Je pense vraiment à l'écoute, la bienveillance. On est tous des êtres humains, donc je pense qu'il faut rester bienveillants les uns envers les autres. L'organisation aussi, parce qu'on va devoir... organiser les semaines de stage de l'apprenti, donc qu'elle puisse savoir avec quel tuteur elle va être, avec qui elle va pouvoir travailler, que ça

corresponde avec ses objectifs de stage, prévoir les bilans à mi- stage et fin de stage. Donc déjà, ces trois choses, je pense. Voilà, c'est ce qui me vient.

[Chercheur]

D'accord, est ce que vous savez ce que vos collègues font en plus du coup en tant que tuteur avec les apprentis ?

[P5]

Euh pas grand-chose en plus je pense. On essaye de tous faire la même chose, d'avoir, comment dire, quelque chose de commun, de commun pour tout le monde.

[Chercheur]

Très bien. Vous me parliez aussi du CFA. Est-ce que vous pourriez m'expliquer la relation que vous avez avec le CFA dans le cadre de l'apprentissage ?

[P5]

Alors, moi, je sais que j'ai reçu des mails au début pour ces réunions d'information. Et après, sinon j'ai pas... J'ai signé des contrats pour les deux pour mes deux apprentis, mais sinon, je n'ai pas eu de contact. Après, je suppose que si j'ai des questions concernant tout ça, je peux me référer à eux, mais j'ai pas... Mais pour l'instant, je n'ai pas eu besoin de plus d'informations.

[Chercheur]

Ok. Alors si on parle de la formation IBODE en tant que telle, est-ce que vous pourriez me dire comment vous avez abordé le nouveau référentiel de compétences ?

[P5]

Alors c'est vrai que moi, quand j'ai fait l'école, c'était l'ancien référentiel. Donc, moi, je l'ai abordé à la formation tutorat et je pense que c'était très bien parce que c'est vrai que quand on remplit les bilans de fin de stage, il y avait beaucoup d'items, on ne savait pas trop ce qui rentrait dedans. Après, est-ce qu'en tant que tuteur, on a changé nos pratiques par rapport aux référentiels ? Je n'ai pas trop l'impression.

[Chercheur]

OK. Et est-ce que vous pourriez, de ce fait, me parler de la formation IBODE aujourd'hui ?

[P5]

C'est-à-dire ?

[Chercheur]

C'est-à-dire qu'est-ce qui a changé par rapport à ce que vous aviez vu, ou vous, en formation ?

[P5]

Alors, je sais qu'ils ont un stage en plus d'assistantat de chirurgie, déjà. Euh... et après, je ne sais pas... Je vous avoue, je ne sais pas vraiment ce qu'il y a de plus qui a changé, à part le mémoire aussi. Le mémoire qui est un mémoire de recherche. Mais sinon... Sinon, je ne sais pas trop non.

[Chercheur]

OK. Est-ce que de ce fait, comme on a un nouveau référentiel, les études ont un peu changé, et pour les apprentis, est ce que selon vous, en tant que maître d'apprentissage, il y a des choses qui diffèrent des autres étudiants, qui sont en formation classiques surtout en termes de livret d'accompagnement de compétences, de portfolio, de rapport de stage ?

[P5]

Non il y a toujours un rapport et un portfolio. Non, pour moi, entre les deux ils font exactement la même chose que ceux qui sont en formation classique. Par rapport à l'été, là où je vous disais tout à l'heure, où ils vont revenir et donc où ils restent apprentis et qu'il faut que leur formation continue

pendant l'été. Sinon, le reste de la formation, pour moi, c'est exactement pareil que ceux qui ne sont pas en contrat d'apprentissage.

[Chercheur]

Ils ont les mêmes documents que les autres ?

[P5]

Oui.

[Chercheur]

OK. Très bien. J'aimerais que vous me parliez de votre ressenti sur la formation par la voie de l'apprentissage. Qu'est-ce que vous en pensez ?

[P5]

Alors, je pense que... Ça va être plutôt d'un aspect, comment on va dire, financier, mais je sais que ça a permis plus de financement. Voilà, mes deux collègues qui y sont, si elles n'avaient pas pu faire l'apprentissage, elles n'auraient certainement pas été financées. Donc, je pense que c'est une bonne chose par rapport à ça. Après, comme elles font la même formation, je ne sais pas trop ce que ça apporte en plus. À part qu'elles ont vraiment une personne ressource toute l'année à laquelle elles peuvent se référer. Mais sinon, comme la formation est la même, je ne sais pas trop.

[Chercheur]

Donc pour vous, il n'y aurait pas de différence entre un apprenti et un étudiant IBODE ?

[P5]

Non, je ne vois pas trop. Comme je vous dis, à part qu'elle a une personne référente toute l'année, quelqu'un qui peut la suivre vraiment du début à la fin. Mais sinon, je ne vois pas trop de différence.

[Chercheur]

Donc que ce soit sur l'accompagnement ou sur ce que fait l'étudiant ou l'apprenti en stage.

[P5]

Alors, sur ce que fait l'étudiant et l'apprenti en stage, non. Après, sur l'accompagnement, voilà, comme je disais, elle a vraiment quelqu'un, une personne ressource toute l'année et pas un tuteur dans chaque stage, même si elle va avoir un tuteur dans chaque stage, parce que moi, je ne suis pas dans tous les établissements dans lesquels elles veulent aller. Mais voilà, oui, sur l'accompagnement, il y a vraiment une personne sur qui elles peuvent compter toute l'année. Mais sur le reste, sur le reste de la formation, pour moi, elles font exactement la même chose que les étudiants IBODE.

[Chercheur]

Très bien, merci. Je voulais juste, de ce fait, savoir si vous aviez des choses à rajouter sur le fait d'être maître d'apprentissage, l'accompagnement des apprentis ou la formation par la voie de l'apprentissage.

[P5]

C'est vrai que c'est tout nouveau. J'ai une collègue dont je vous ai donné les coordonnées qui a commencé l'année dernière. Et déjà, entre elle les informations qu'elle avait eues et moi, les informations que j'ai eues, il y a eu des changements parce que je sais que quand elle avait fait la première réunion que j'ai eue en février, ils n'avaient pas du tout parlé de ce qui se passait l'été quand l'apprenti revenait dans son établissement. Donc, parce que moi, quand je l'ai raconté, elle m'a dit, moi, on ne m'avait pas du tout parlé de ça. Donc, je pense que ça a déjà un petit peu évolué. Après, moi, je manque peut-être d'informations du fait de ne pas avoir eu la première, de ne pas avoir pu participer à la première réunion. Mais voilà, après, c'est vrai que c'est tout nouveau et du coup on fait comme avec les autres étudiants IBODE, alors qu'il faudrait peut-être faire autrement, je ne sais pas. Après, je sais que moi, personnellement, comme je disais tout à l'heure, du fait que ce soit des collègues de boulot, à la base, c'est plus facile. Et pour elles de venir vers moi et pour moi d'aller vers

elles. Donc si j'avais quelqu'un d'extérieur à mon établissement, j'essayerais de me comporter de la même façon.

[Chercheur]

Très bien. Écoutez, si vous n'avez rien à rajouter, je vais juste vous poser deux ou trois questions pour mes données sociodémographiques. Oui. Donc je vais vous demander votre âge, si ça ne vous dérange pas.

[P5]

[Réponses aux questions socio démographiques]

[Chercheur]

Ok. Parfait. Alors, si vous n'avez rien à rajouter, je vais juste arrêter l'enregistrement vocal, si ça vous va. D'accord.

[P5]

Ok, pas de souci.

Entretien P6 (Cadre de santé IBODE)

[Chercheur]

Donc ma première question, elle est un peu générale. J'aimerais que vous me parliez de votre fonction de maître d'apprentissage.

[P6]

Alors, fonction de même d'apprentissage sur l'hôpital de ** (Ville), c'est un peu général. Ça part du choix des apprentis et du recrutement des apprentis avant de les envoyer à l'école d'IBODE. Donc, pour l'instant, on n'en envoyait que deux parce que c'est récent aussi pour nous. Une qui était passée en stage pré-pro chez nous en tant qu'étudiante infirmière et une qui n'avait pas eu l'occasion de passer en stage pré-pro et qui est venue, qui s'est proposée, qui a envoyé sa candidature d'une manière spontanée. Donc, le démarrage, il est celui-là. Donc, je rencontre les gens, je leur présente le bloc, je leur présente les attendus qu'on a au bloc. Et si, je vois d'une part que ça leur plaît et que leur profil est intéressant pour nous, et souvent, avec les jeunes étudiants, ils ne sont pas ancrés dans des idées reçues. Donc, souvent, ça le fait de manière générale. Quand on sent la personne motivée, hormis la motivation, il n'y a pas d'autre contrainte. Une fois qu'elles sont envoyées dans les écoles d'IBODE, donc là nous c'est plutôt en lien avec ** (Ville) et avec ** (Référénte Pédagogique), on reste en contact de différentes manières. Déjà au niveau de l'institution c'est bien acquis qu'on est le lieu de stage potentiellement privilégié pour les étudiants, même si moi je leur ai dit que je souhaitais qu'ils aillent faire un parcours de stage aussi ailleurs, parce que ça m'intéresse qu'ils connaissent aussi autre chose, quitte à prendre le risque de les perdre, c'est pas grave, peu importe, mais je préfère avoir un étudiant et prendre le risque d'en perdre un, ce qui est le cas pour notre première qui reste au CHU de ** (Ville), mais elle a vu plein de choses, et que quelqu'un qui a vu qu'un autre bloc, qui connaît qu'une autre façon de faire, ça m'intéresse un peu, moi je préfère que le parcours soit riche et qu'elle développe des compétences partout. En termes de contact avec l'apprenti, je leur laisse mes coordonnées professionnelles, mail et téléphone donc je suis disponible pour toutes leurs questions au fur et à mesure de la formation, pour leurs demandes d'accompagnement. Je ne participe pas, par contre, à leurs révisions de travaux, à leur mémoire et tout ça, parce que c'est pour l'école. Mais je suis plutôt dans le suivi des compétences, des stages et de l'évolution de l'apprenti. À l'école de ** (Ville), ils font une visio en la fin de la première... Là, on l'a fait la semaine dernière, une visio en

milieu de première année, milieu de deuxième année pour faire le point. Avec le CFA, avec ** (Référénte Pédagogique) et avec le lieu de l'entreprise. Voilà.

[Chercheur]

OK. Vous me parliez d'accompagnement. Est-ce que vous pourriez m'en dire plus là-dessus sur l'accompagnement de l'apprenti tout au long de son parcours ?

[P6]

On a ...Moi ce qui m'intéresse c'est les conseils en parcours de stage, les explications sur les compétences qu'on atteint et l'évolution. Donc c'est des gens qui ne connaissent pas ou très peu le bloc, qui connaissent pas ou très peu les fonctions qu'il y a dans un bloc opératoire et qui en général sont focalisés sur la salle d'intervention, le patient et les fonctions d'instrumentiste ou d'opérateur. Dans la construction de leur parcours, ce qui m'intéresse à moi c'est qu'ils soient en capacité de comprendre l'importance du travail hors salle, l'importance de l'accueil patient, l'importance de tout ce temps de préparation qui fera que l'intervention se passe bien. Donc déjà j'essaie de leur faire intégrer ça et qu'ils n'aillent pas directement dans des stages neurochir, cardio, quoi, c'est super, ça fait rêver, qu'on fait de belles interventions. Donc du coup, on est plutôt... Moi, quand j'accompagne les étudiants, je suis plutôt dans le conseil. Après, ils font ce qu'ils veulent. Moi, je dis... Je dis ce qui me semble intéressant et je vois avec eux quels sont leurs objectifs précis. Si ce n'est pas le cas pour eux ou qu'ils ont d'autres idées, ils ont besoin de les évoquer, de faire différemment. Ce n'est pas grave. Mais voilà, on part plutôt sur ça.

[Chercheur]

OK. Est-ce que vous pourriez me parler un peu de votre relation avec l'apprenti ? Est ce qu'il est un peu différent des autres étudiants ?

[P6]

Il est complètement différent des autres parce que du coup, l'apprenti, je le connais. Du coup, je l'ai recruté. Et on est plus sur une... L'étudiant, on va le voir pendant un moment spontané de son parcours, on va le voir un mois ou deux mois en fonction de ses stages. Et le but, ça sera sa progression, vraiment ses objectifs de stage sur cette courte période. Sur l'apprentissage tout le long des deux années, c'est vraiment l'évolution. On récupère quelqu'un qui a un statut étudiant pour en faire un professionnel. Et cette évolution-là, elle est bien plus complète, bien plus suivie. Et c'est bien plus agréable aussi pour en suivant l'étudiant au fur et à mesure. Franchement, moi, je préfère.

[Chercheur]

Très bien. Et est-ce que, enfin..., je voudrais savoir comment vous amenez les apprentis à réfléchir sur leurs pratiques ?

[P6]

Alors, différentes choses. Je vais vous prendre l'exemple de notre apprentie en première année, là actuellement, à l'école de ** (Ville). Elle est venue faire son stage en orthopédie chez nous, donc, en fin d'année dernière, donc, c'est le début de sa formation. Et elle, dans ses objectifs, ce qui l'intéressait absolument, c'était de s'habiller par exemple. Et dans l'interrogation de ces pratiques-là, donc nous, pendant le stage, j'ai participé à son accueil, et puis en mi- stage, après, j'ai laissé les tuteurs faire leur travail. Et sur, du coup, cette partie-là, ce qui m'a intéressé, c'était... l'interroger sur le pourquoi pour elle, c'était une fin en soi de s'habiller. Et du coup, elle a découlé que, ben oui, ses collègues de stage qui avaient, eux, un peu plus d'expérience, ils s'habillaient après leur stage, lors de leur premier stage, que finalement, elle avait l'impression d'être en retard et tout ça. Mais en fait, tout le monde n'est pas au même niveau de connaissance de départ, le but c'est d'arriver à la fin, avoir un diplôme assez homogène. Mais dans tous les cas, même en sortant de l'école d'IBODE, j'ai essayé de lui faire

inculquer qu'elle ne saurait pas tout faire et qu'il faudrait encore qu'elle progresse dans le bloc ou dans l'endroit où elle sera affectée. Donc, voilà. Donc on était plus dans la réflexion de ce n'est pas une fin en soi d'être habillé, il faut d'abord maîtriser d'autres étapes avant, ce que sa tutrice lui a très bien expliqué aussi. Et que du coup, si elle s'habille, tant mieux pour elle, mais si elle ne s'habille pas, ce sera la prochaine fois. Il n'y a rien de grave à ça. Et ce n'est pas un concours de qui s'habille en premier, de qui va faire cette intervention en premier. Il ne faut pas brûler les étapes et il faut respecter ça.

[Chercheur]

OK. Alors, qu'est-ce que vous laissez faire aux apprentis ? Dans le sens, est-ce que vous les laissez faire seuls des choses et pas seuls d'autres choses ? Comment vous les laissez pratiquer ?

[P6]

Quand ils reviennent en période de stage, ils sont comme les autres stagiaires, c'est-à-dire qu'ils sont pas seuls, ils sont avec leurs tuteurs, ils sont accompagnés. Ça c'est en stagiaire. Quand ils sont en retour employeur sur l'été, ils ne sont toujours pas comptés dans le planning, donc ils sont toujours en plus, à la différence qu'on attend des choses un peu différentes. Donc moi je vais attendre une autonomie en tant que circulant sur des spécialités qu'ils ont appréhendés en stage. Ça ne m'intéresse pas qu'ils soient doublés sur un poste de circulante si ça a été maîtrisé en stage. Par contre, il est évident que s'ils veulent progresser dans l'instrumentation comme ça, là ils vont être en doublure avec quelqu'un d'habillé derrière mais les attendus ne seront pas les mêmes. Et sur la période de retour à l'employeur, j'attends d'avoir un professionnel qui débute dans la profession et pas un stagiaire. Voilà, donc c'est un peu différent sur les attentes.

[Chercheur]

D'accord, donc on est vraiment sur la partie retour à l'employeur, vous les laissez plus autonomes, et après, pendant leurs périodes de stage, ils sont, entre guillemets... Stagiaires et donc moins autonomes que...

[P6]

Oui en général, c'est ça. On a eu un peu de mal sur le premier retour employeur l'an dernier. C'est pour ça qu'on va progresser, qu'on va être meilleur. Parce que c'était la première fois et les équipes ne savaient pas trop comment appréhender, ce qu'il fallait s'y faire, ne pas s'y faire. Donc on a eu une période des premiers 15 jours où il a fallu se caler, même avec l'apprenti. Du coup, ça s'est bien passé, mais il a fallu un petit temps d'adaptation.

[Chercheur]

D'accord. On va parler un peu de la fonction de maître d'apprentissage, et j'aurais aimé savoir si... que vous me parliez des formations que vous avez eues pour être maître d'apprentissage.

[P6]

Alors... Dans mon parcours, je suis IDE... Au CHU, je suis IDE, puis IBODE, puis faisant fonction de cadre, dans le service de ** (Référénte Pédagogique), à la base. J'ai fait la formation tutorat des élèves IBODE quand j'étais IBODE, j'étais référent pour les étudiants dans mon service, dans mon bloc. Derrière ça moi... c'est quelque chose sur lequel j'ai toujours eu une appétence, les étudiants, l'accompagnement, la progression, les compétences, l'interrelation, la pluridisciplinarité, dans une salle de bloc. Et donc moi j'ai continué à y travailler dessus sur mon mémoire cadre aussi. Et donc j'avais fait mon stage à l'école des cadres, vous savez le stage où on fait la formation. Et donc j'avais fait à l'école d'IBODE et j'avais fait un cours que je continue à faire à l'école d'IBODE. Et donc c'est quelque chose qui m'a toujours attiré. Et après quand je me suis positionné comme maître d'apprentissage pour être là, on a eu une petite formation faite par le CFA à ** (Ville) explicative de quelle est la différence entre un tuteur d'un stage spontané et l'accompagnement d'un maître

d'apprentissage au long cours. Des différents attendus, des contacts qu'on devait avoir avec les apprentis et qui peut être en fait pendant toute la période de formation. Contrairement au stage où on a le stagiaire que pendant la période de stage, là on peut l'avoir à n'importe quel moment de sa formation.

[Chercheur]

OK, donc cette formation, elle durait combien de temps ? Vous m'avez dit une journée ?

[P6]

Je crois que c'était une journée ou deux, je ne me rappelle plus exactement. Je l'ai fait un petit moment maintenant, je l'ai fait plus d'un an et demi. OK. Mais je l'ai fait avant d'avoir mon premier apprenti.

[Chercheur]

D'accord.

[P6]

Je l'ai fait en 2023. C'était intéressant, ça avait remis dans le contexte certaines choses aussi pour moi et ça m'avait apporté aussi des apports législatifs sur l'apprentissage que je n'avais pas forcément.

[Chercheur]

Ok. Vous pourriez me décrire un peu ce que vous avez appris du coup au côté législatif ?

[P6]

Bien sûr. Par exemple, sur les modalités d'accès à l'apprentissage, sur les personnes de moins de 30 ans, sur les rémunérations auxquelles elles ont droit. Donc c'est autour de 1000€ sur la rémunération, que c'est l'employeur qui paye mais que l'employeur a aussi des aides pour pouvoir prendre des apprentis et développer ce mode de formation. Au CH de ** (Ville), il peut être aussi accompagné des frais annexes d'appartement et tout, ça pour aussi faire les interventions à l'IFSI, leur vendre le fait qu'apprentis c'est super, ça aide aussi. Et expliquer aussi aux personnes qui ne peuvent pas accéder à l'apprentissage, pourquoi ils ne peuvent pas y accéder. Parce que j'ai des IDE ici qui ont une mesure transitoire qui voudraient faire formation IBODE, mais où le nombre de stages est limité dans la structure alors que les apprentis peuvent faire la totalité de leurs stages ici. Enfin, voilà, toutes ces choses-là. Et donc, voilà.

[Chercheur]

OK. Donc, vous avez vu ce point-là législatif. Et après, vous me disiez la différence entre la prise en charge d'un étudiant, on va dire, dans une formation classique et puis...

[P6]

L'étudiant qui est là spontanément pour un stage et l'apprenti qu'on suit au long cours. Donc, ça m'a permis de recontextualiser aussi que ce n'était pas un stagiaire de deux ans. C'était un apprenti qu'on fait progresser et qu'on amène au statut de je-sais-rien à je-suis-professionnel-de-santé. Je résume, mais vous avez compris le principe.

[Chercheur]

OK. Est-ce que vous pourriez me parler des compétences qui sont nécessaires pour être maître d'apprentissage ?

[P6]

Mes compétences qui sont nécessaires ?

[Chercheur]

Enfin, les compétences en général, pour être maître d'apprentissage ?

[P6]

Alors, la première et la plus importante pour moi, c'est aimer ça, aimer ce qu'on fait, dans le sens où si on fait ça reculons, ça ne sert à rien de le faire, il vaut mieux le déléguer à quelqu'un qui a envie,

parce que ça s'en ressent sur le suivi du stagiaire et de l'apprenti, clairement. La deuxième chose, c'est savoir se rendre disponible. Occupé, on l'est tous, peu importe la fonction, le lieu, voilà. Et si on n'est pas capable d'accorder du temps à la personne qui en a besoin, ça sert à rien de le faire. Donc l'envie, la disponibilité. Et après c'est l'écoute. Par exemple, je suis quelqu'un qui a pas mal de convictions, de valeurs, tout ça par exemple. Mais la personne qui est en face de moi, elle n'a pas forcément les mêmes. Donc il faut que je sois en capacité d'entendre ce qu'elle me dit pour pouvoir aussi adapter mon discours et mon suivi. Si je lui dis, c'est mieux de faire ça et il faut que tu fasses ça, mais je ne suis pas capable d'entendre : ah non mais mon parce que j'aime pas, j'ai peut-être besoin de plus de temps pour progresser... Il faut que je sois capable d'adapter aussi le discours. Ah, même s'il n'y a pas plus besoin de plus de temps. Voilà, donc l'écoute et l'adaptation. Et voilà, c'est déjà pas mal.

[Chercheur]

OK. Vous me parliez tout à l'heure du CFA et du fait que vous fassiez une visio avec le CFA. Est-ce que vous pourriez me parler de vos relations avec le CFA ? Est-ce que c'est juste pour les visios ou il y a autre chose ?

[P6]

Le CFA, il est en relation avec nous pour faire signer des contrats d'apprentissage avant que l'apprenti démarre. On a la visio qui arrive après derrière, on a... S'il y a des questions sur les rémunérations et tout ça, on peut aussi se retourner vers eux pour un aspect législatif. Moi, je sais que j'ai le contact, je n'ai pas eu besoin de faire appel à eux souvent, mais deux, trois précisions, même pour les personnes référentes au niveau de la DRH de ** (Ville) tout ça. Ils sont disponibles, on n'a pas besoin de les contacter régulièrement, mais quand on a besoin, le retour est rapide et c'est agréable. Donc, on a plutôt de bonnes relations. Et puis, la dame que j'ai vue en visio, mais je ne me rappelle pas le nom, était dans l'accompagnement et tout ça et on sentait qu'elle avait plus aussi l'habitude d'avoir à faire des apprentis dans le discours, dans l'adaptation des mots, dans le choix de la direction de l'entretien et tout et donc c'est aussi riche d'apprentissage pour moi qui est moins l'habitude donc c'était bien.

[Chercheur]

OK. On va parler un peu de la formation IBODE. Est-ce que vous pourriez me parler de la formation IBODE aujourd'hui ?

[P6]

Oui. Sur quoi ? Sur les modules ? Comment c'est fait ? Mon avis sur la formation ?

[Chercheur]

Comme vous voulez, en général, est-ce que la formation qui a changé, qui est maintenant depuis 2022 un petit peu différente... Est-ce que vous pouvez m'en parler ? Qu'est-ce que vous en connaissez ?

[P6]

Je trouve que c'est très bien que la formation a évolué, qu'elle soit passée sur deux années. Je trouve que les stages qui sont maintenant, le panel qui est proposé de stages notamment avec de l'interventionnel ou comme ça, c'est bien dans l'évolution de l'ère du temps. Moi je suis pour que le métier progresse et qu'il y ait une revalorisation salariale derrière, mais ça c'est un autre sujet. Mais je trouve que c'est bien que ça évolue et qu'on soit dans l'air du temps, qu'on passe sur des partenariats avec les universités, qu'il y ait ces projets de recherche, que dès l'école IBODE un projet de recherche ça puisse être mené en groupe, qu'il ne soit pas forcément individuel parce que le travail il sera au quotidien collectif, donc apprendre à travailler avec l'autre. Et je trouve qu'il y a plein de choses qui ont évolué dans le bon sens à mon goût, outre la législation qui a une évolution peut-être un peu différente ou qui n'est pas aussi bien comprise. Mais si à terme on arrive à avoir l'exclusivité des actes, que ce soit l'IDE, les mesures transitoires ou l'IBODE et qu'il n'y a qu'eux qui seront en bloc, au final

ça sera très bien et tout le monde sera content. Et voilà. Donc moi je trouve qu'il y a une vraie plus-value à faire la formation IBODE par rapport aux mesures principales. Je suis IBODE, je prône que les IBODE c'est très bien, mais je ne suis pas sectaire sur les IBODE non plus, par rapport aux idées et mesures transitoires. Et donc, j'encourage les gens à faire la formation, que ce soit par VAE, par l'école, par l'apprentissage.

[Chercheur]

J'aimerais savoir comment vous avez abordé le nouveau référentiel de compétences ?

[P6]

Dans quel sens ?

[Chercheur]

Est-ce que vous avez été formé sur le nouveau référentiel ?

[P6]

Formé, moi, non. Informé, oui. Mais je suis l'actualité par le biais professionnel, par le biais de l'UNAIBODE, que ce soit sur les réseaux sociaux ou grâce à mes anciens contacts ** (Ville) où, par exemple, j'ai eu la chance d'aller au congrès IBODE l'an dernier. Je me tiens informé comme ça de l'actualité professionnelle. Sur le nouveau décret de compétence, moi je n'ai pas d'avis spécifique dessus, la loi elle sort quand j'adapte, il n'y a pas de problème. Les questions que j'avais posées à l'avocat de l'UNAIBODE au moment du congrès, moi c'était plutôt sur un aspect législatif, sur l'affectation des gens, sur la responsabilité, sur les différents actes réalisés, tout ça. Est-ce qu'il y a une différence entre les IBODE 49 heures et les IBODE nouvelles versions avec les deux ans de formation ? Est-ce qu'il y a une différence entre les IDE mesures transitoires qui ont été formées il y a deux ans et ceux qui vont être formés maintenant ? C'était plutôt mes questions tournaient dans ce sens-là. Mais après, je n'ai pas d'avis tranché sur... J'applique les textes.

[Chercheur]

D'accord. Alors vous m'avez dit qu'effectivement, dans la nouvelle formation, il y avait des stages, enfin des nouveaux stages, tout ça. Est-ce qu'il y a d'autres choses qui sont nouvelles par rapport, par exemple, aux outils qu'ont les apprentis ou les étudiants ? Les outils de transmission entre l'école et les stages ?

[P6]

Ça dépend des écoles, je pense, mais ça dépend aussi des personnes qu'il y a en face au niveau de la formation. À ** (Ville), j'ai fait la formation avec des anciennes formatrices, donc elle était différente de ce qui est proposé maintenant en termes d'outils de communication, en termes de... de simulation dans la salle de bloc. Moi, je n'ai pas forcément fait tout ça et je trouve que c'est hyper bien. Et on a des projets de simulation au sein du bloc opératoire menés par les anesthésistes, donc on les encourage parce que je trouve ça super. Mais dans les outils de communication, on est bien plus en numérique, donc dans l'utilisation d'outils informatiques. Et la maîtrise qui est demandée est bien différente de celle qui était demandée il y a quelques années. Voilà. Et donc, c'est encore une fois, c'est évoluer avec son temps. Si l'étudiant IBODE est habitué à manier, quand il est à l'école, l'outil informatique, à gérer la programmation, la réalisation de travaux, d'outils, réaliser des simulations, et bien après quand il sera dans la vie professionnelle au niveau de l'opérateur, l'assimilation lui aura servi à anticiper les problématiques qu'il va avoir derrière. Et donc tous ces outils-là sont une plus-value derrière pour le futur professionnel, c'est sûr.

[Chercheur]

Et en termes de, alors je ne sais pas comment on l'appelle à ** (Ville), mais de portfolio ou livret d'acquisition de compétences, est-ce que vous avez trouvé un changement par rapport à avant ?

[P6]

Non, parce que ce n'est pas moi qui le remplis, c'est les... c'est mes tuteurs, les tuteurs IBODE qui le remplissent. Moi, je n'ai pas trouvé de changement. Moi, je me contente de relire les appréciations, d'échanger avec les stagiaires. Et dans le cadre de l'apprentissage, je fais les points aussi plus réguliers avec eux. Mais ce qui m'intéresse, c'est d'avoir la personne et d'avoir un entretien, plus que le remplissage du portfolio. J'accorde moins d'importance à l'appréciation qui est écrite sur papier qu'à ce que me renvoie la personne quand je l'ai en face de moi.

[Chercheur]

Très bien. J'aimerais savoir, enfin, j'aimerais avoir votre ressenti sur les apprentis, en général, par rapport aux étudiants.

[P6]

Pardon, les apprentis par rapport aux étudiants ?

[Chercheur]

Oui, votre ressenti sur les apprentis.

[P6]

Alors, les apprentis, je trouve qu'ils amènent un regard nouveau pour la simple et bonne raison qu'avant, tous les... les étudiants IBODE avant avaient un parcours professionnel, donc avaient des prérequis, avaient chacun leur formation, que ce soit sur le tas, pas sur le tas, par des IBODE, pas des IBODE, que ce soit différents lieux de formation, voilà. Et donc, avec des idées préconçues, on entra à l'école d'IBODE. Là, quand on voit arriver quelqu'un qui est un apprenti, l'adaptation a été qu'il n'a pas de connaissances en bloc, donc on part quasiment de zéro. C'est le point négatif, c'est qu'on doit tout apprendre. Le point positif, c'est qu'on doit tout lui apprendre parce qu'on part d'une page blanche. Et donc, il part directement avec ce qui doit être les bonnes pratiques. Si on part du principe que le lieu de stage apprend les bonnes pratiques et que l'école diffuse le bon message. Mais voilà. En théorie, on part d'une page blanche et on apprend les bonnes pratiques d'entrée.

Et donc, on n'a pas eu le temps de prendre de mauvaises habitudes. Et pour moi, c'est une plus-value. Et le fait d'enchaîner directement l'école d'infirmiers, avec l'école d'IBODE, avec les nouvelles formations et tout ça, ça permet aussi d'atteindre le but final d'avoir que des IBODE dans les blocs. Et donc, moi je trouve qu'il y a une cohérence quand même.

[Chercheur]

D'accord. Et donc votre ressenti maintenant sur la formation en apprentissage en elle-même ?

[P6]

Je trouve ça bien de façon générale. La formation et l'apprentissage, si la question est générale, je me détache du milieu IBODE parce que dans la formation et l'apprentissage, je suis aussi dans les milieux professionnels, le bâtiment et tout ça. Et ça permet aux apprentis de mettre un pied dans le monde du travail. Et à la sortie des études, ils n'arrivent pas... comme on peut sortir des fois, avoir des étudiants qui sortent de l'école d'infirmier, qui passent professionnel deux semaines après le diplôme ou le lundi après le diplôme et où il y a un petit delta quand même d'adaptation. L'apprenti, il a mis le pied dans le monde professionnel, il a été traité comme tel pendant deux étés avec les retours professionnalisants chez l'employeur tout ça donc on a quelqu'un quand même qui est plus mûre pour aborder le monde du travail.

[Chercheur]

Ok. Écoutez, je n'ai plus vraiment de questions très spécifiques. J'aimerais juste savoir si vous avez des choses à rajouter sur tous ces sujets, sur l'apprentissage, les maîtres d'apprentissage, les apprentis, la professionnalisation ?

[P6]

Non, moi, je trouve que c'est bien que cette démarche d'apprenti ait été ouverte pour les IBODE. Je trouve qu'il y a une logique dans tout ce qui est fait, Tout n'est pas compréhensible des fois, mais ce n'est pas grave. En fait, on n'a pas besoin de tout comprendre. Des fois, il suffit juste d'appliquer. Et donc, ça va dans le bon sens. Il y a plusieurs choses qui sont faites pour faire progresser les gens.

L'apprentissage de la manière dont c'est suivi, je ne connais que la partie sur ** (Ville), on n'a pas envoyé d'apprentis ailleurs pour l'instant, on a envoyé des étudiants IBO d'ailleurs, mais pas des apprentis. Donc, j'ai l'impression quand même que ça fonctionne plutôt bien et que les retours sont plutôt positifs. Ça permet aussi aux gens de se former, aux étudiants qui sortent d'avoir un salaire sans avoir l'épée de Damoclès de l'engagement derrière aussi. Et donc après, ils sont libres de leurs actions et c'est très bien. On parlait des échanges avec les apprentis, je sais déjà que ma première apprentie qu'on a envoyée ne revient pas parce qu'on a échangé régulièrement ensemble et que son projet s'est dirigé vers ** (Ville), du coup, et on a pu le partager sans problème. Et donc, c'est très bien. Et il n'y a pas eu d'appréhension de sa part à le partager avec moi, et moi, il n'y a pas non plus de gêne d'aborder le fait que ce n'est pas grave. Je récupérerai des apprentis d'ailleurs.

[Chercheur]

OK, très bien. Alors, j'ai juste deux ou trois questions à vous poser. C'est surtout pour les données sociodémographiques. Je voulais savoir votre âge, si ça ne vous dérange pas.

[Présentation du participant]

[Chercheur]

OK. Très bien. Écoutez, je vous remercie. Je vais juste éteindre l'enregistrement si ça vous voit, si vous n'avez plus rien à me dire.

[P6]

Super, merci.

Entretien P7 (Cadre supérieur de santé IBODE)

[Chercheur]

Alors, tout d'abord, j'aimerais que vous me décriviez en quoi consiste votre fonction de maître d'apprentissage.

[P7]

Alors, maître d'apprentissage, pour moi, c'est vraiment tout récent et je l'ai découverte un peu... Je me la suis appropriée en cherchant des documents, parce qu'un maître d'apprentissage spécifique à l'école d'IBODE, je n'ai pas trouvé. Mais j'ai d'abord commencé large en me demandant qu'est-ce qu'on attend d'un maître d'apprentissage. C'est simplement de suivre et de voir que c'est ... que ses formations sont validées, qu'elle fait bien acte de présence, de la bonne continuité et poursuite des études et du développement des compétences et des connaissances. Sachant que là, on est quand même dans un cas très particulier parce que de l'apprentissage, il y en a quand même pas mal dans le paramédical, il y en a chez les diètes, chez les MER, en pharmacie également, chez les préparateurs, il y en a un côté direction des ressources humaines, etc... Moi, la personne que j'ai en apprentissage, je ne la vois jamais, sauf par visio, quand on fait nos entretiens, parce qu'elle est à l'école d'IBODE, entrecoupés de stage ou en stage entrecoupé de l'école d'IBODE. Donc, ce n'est pas quelqu'un que je suis sur le terrain du tout. Donc, dans ce cas particulier, je trouve, contrairement aux autres cas, c'est quand même un peu particulier.

[Chercheur]

Très bien. Donc de ce fait, est-ce que vous pourriez puisque vous me parliez d'entretien..., est-ce que vous pourriez me décrire vraiment comment vous accompagnez l'apprenti tout au long du parcours, de son arrivée jusqu'à son diplôme et donc sa sortie ?

[P7]

Alors déjà, on a commencé par faire connaissance parce qu'on s'était peut-être un jour entrecroisés. Si on s'était vu quand elle avait fait son stage au bloc à l'école d'infirmière, mais voilà, c'était une élève parmi d'autres qui avait fait le choix du bloc, que j'attendais en septembre et qui a finalement opté pour ce choix de l'apprentissage. Donc déjà, j'étais étonnée. Je dis bon ... Donc, j'ai pris contact avec la DRH pour savoir ce que j'étais en droit de faire ou de ne pas faire, quelles étaient mes obligations en tant que maîtres d'apprentissage. Et on m'a dit, c'est à ta main, c'est à toi de voir. Donc j'ai regardé quand même sur différents sites. Mais j'ai tenu, parce qu'elle sortait d'école d'infirmière et elle a intégré directement une école d'IBODE sans avoir jamais fait de bloc opératoire et c'est quand même peu courant. Donc, dès le départ, je lui dis qu'on va se voir le premier mois, on va essayer tous les quinze jours qu'on va passer, on va tous les quinze jours faire un point par Teams parce que je veux savoir comment se passe son intégration avec le parcours qu'elle a dans sa promo, sachant que les IBODE, enfin les étudiants autres ont certainement fait plus d'années de bloc qu'elle, qui n'en a pas fait. Et ensuite, au démarrage, je voulais savoir quels étaient ses stages à venir et de connaître son intégration au sein d'une équipe d'IBODE au bloc opératoire durant son stage, pour savoir comment elle se positionnait. Parce que c'était également nouveau pour ses collègues en promo, parce que je sais qu'elle a dans sa promo des personnes qui étaient IBODE dans les blocs opératoires dont je m'occupe et qui ont 2-3 ans de bloc donc, je me suis dit comment ça va être perçu par ses futurs collègues également. Et comment ça va être perçu en stage, d'être avec quelqu'un qui, sorti de l'école d'inf, demande l'école d'IBODE. Donc, on a fait ces suivis réguliers et je l'ai rassuré aussi sur sa légitimité à être dans cette école, ce qui est très important. Mais pour elle, ce n'était pas un sujet puisqu'elle a été... Son dossier a été accepté. Donc, ce sujet, pour moi, n'en était pas un, mais il fallait qu'elle l'entende, en tout cas de ma part, et que j'étais très alerte sur la considération qui allait lui être portée à ses collègues et camarades de promotion. Et donc on a fait sur 15 jours, on échangeait bien sûr par mail, par téléphone, je me suis rendue à sa totale disposition, même en dehors des heures..., quand elle le voulait, parce qu'on n'est pas tous forcément figé à un écran, enfin moi je ne peux pas, c'est un peu compliqué. Mais j'étais à sa disposition, même si ça devait être sur un téléphone perso, il n'y avait pas de souci. Puis la rentrée s'est très bien passée, le premier stage très bien passé, on fait des points tous les mois. Moi, je reçois ces évaluations sur une plateforme de 100 tests. Sont notifiés également si elle a été absente à des stages ou en cours, parce que l'absentéisme c'est aussi un marqueur..., ça peut être un marqueur aussi de mal-être ou de problématiques. Pour l'instant, il n'y a pas de soucis, à part une petite grippe, on a le droit. Et puis voilà, elle fait son prochain stage dans un de mes blocs opératoires, enfin, ce n'est pas mon bloc opératoire, mais un bloc opératoire dont j'ai la charge, et on va se voir physiquement à cet occasion-là, chose qu'on n'a pas faite depuis quasiment un an.

[Chercheur]

Ok. Est-ce que vous pourriez me parler du côté relationnel..., de votre relation avec l'apprenti ?

[P7]

Alors, je peux le dire, toute l'expérience que j'ai au sein des blocs opératoires, en ayant moi-même été formée d'une certaine manière, en ayant encadré à ma manière, en connaissant les interactions qu'il y a sur le terrain entre les étudiants IBODE et les IBODE, je savais déjà à peu près, je voyais déjà, je ciblais déjà les problématiques. Rappelez-moi juste la question de départ.

[Chercheur]

Quelles sont vos relations avec l'apprenti ?

[P7]

Ah oui...Et ce que je voulais en tout cas établir comme relation, c'est une relation de confiance et puis qu'elle m'ait comme point de référence, si elle avait une question vraiment intrinsèque au métier d'IBODE et à ses évaluations. Parce qu'on peut se dire, moi, je suis cadre sup IBODE, ça fait X années que je n'étais pas en salle, donc je n'ai plus la dextérité. Effectivement, je ne l'ai plus, mais je sais ce qu'on attend d'une IBODE, puisque je les évalue, parce que je connais les décrets. Donc, j'ai aussi cette distance-là qui est un atout, c'est que je peux vite trancher, c'est comme ça et c'est pas comme ça. Au bloc opératoire, il n'y a pas 36 manières de faire. La relation, oui, c'était déjà de la rassurer et qu'elle ait toujours un point de chute qui était le mien et qui reste le mien en cas de besoin. Et elle sait qu'elle peut compter sur moi pour relever n'importe quelle problématique ou situation. C'est peut-être aussi mon poste de cadre sup IBODE parce qu'il n'y en a quand même pas beaucoup qui peut être lui fait sentir que, ouais, moi, mon maître d'apprentissage, c'est quand même un cadre sup IBODE, peut-être que c'est un peu plus... C'est peut-être plus rassurant pour elle. Je ne sais pas. Elle ne me l'a pas dit. Voilà, pas du tout. C'est une hypothèse de ma part.

[Chercheur]

Très bien. Ensuite, je voulais savoir comment vous amenez les apprentis, enfin, du coup, l'apprenti, à réfléchir à ses pratiques.

[P7]

Alors comme je vous disais, moi je ne la vois pas en stage et je ne la vois pas en cours. Analyser ses pratiques, et bien de toute façon il faut qu'elle tienne compte et de ses cours théoriques et de ce qu'elle voit sur le terrain et elle doit après faire matcher les deux tout en garantissant la sécurité de la prise en charge. C'est toujours de faire le lien sur le terrain de stage contre ce qu'elle a appris et ce qu'on lui montre. Et comme à l'école d'IBODE, on n'a pas 36 manières de faire, par contre d'une chirurgie à l'autre, ça change. Moi, je compte sur ces rapports de stage que je lis, que je revois avec elle, pour voir aussi où ça a pêché, parce que jusqu'à présent, les rapports étaient très bien, mais quand même de déceler ce sur quoi elle peut retravailler pour le prochain stage. Alors, je n'ai pas d'exemple concret à vous donner là maintenant, mais quand j'ai relu ses premiers rapports de stage, alors effectivement, et heureusement, il manque un peu d'assurance, il manque un peu de réflexe, mais honnêtement, à son niveau, ça ne m'étonne pas. Je trouve normal, quelqu'un sort de l'école d'inf, va en stage, manque de réflexe en tant que IBODE. Et ça n'a pas été délétère pour sa note ni son rapport. Mais c'est des choses qu'on a travaillé, comme je lui ai demandé de travailler sur son positionnement et la rassurer qu'elle a toute légitimité à être là.

[Chercheur]

Ok. Alors, vous me disiez que de ce fait, forcément, vous n'êtes pas dans les blocs avec cet apprenti, mais est-ce que vous savez un peu ce que les IBODE, du coup, qui les encadrent, lui laisse faire ou ne pas faire en termes de pratique ?

[P7]

Alors, elle est encadrée au même titre que n'importe quel autre élève. Il n'y a pas de différence. Et c'est ça que je trouve très bien, ils ne font pas de différence, parce que ça, je lui ai demandé. Je lui ai dit, est-ce que vous sentez une différence, quand vous êtes en stage, entre ce qu'on vous demande à vous et ce qu'on demande à une de vos collègues dans votre promo qui a fait du bloc ? Elle me dit non, il n'y en a pas. Il n'y en a pas parce qu'elle était avec des collègues en stage et il n'y a pas de différence. Donc, on lui demande exactement la même chose et elle trouvait même, elle a dit pour

moi c'est plus simple d'être dans cette position d'apprenant parce que je sors de l'école. Moi je sais ce que c'est d'apprendre, d'être en stage, d'écouter, de dire oui, alors qu'on pense non, de s'adapter. Moi je n'ai pas perdu ce côté-là. Elle a dit que c'est beaucoup plus difficile pour certains de mes collègues qui reprennent l'école après 5 ans, 10 ans avoir travaillé. Alors que moi, je me mets facilement dans cette position de stagiaire. Et ça passe peut-être même mieux, du coup, avec elle.

[Chercheur]

Ok. Vous me parliez tout à l'heure de la connaissance du métier d'IBODE ou des référentiels. Est-ce que vous pouvez me parler de la formation IBODE aujourd'hui ? en termes de référentiel ou... ?

[P7]

Alors, ça a changé avec les nouveaux actes et puis le nouveau décret, et puis surtout avec le Master 2. Donc, si ma mémoire est bonne, il y a dix blocs de connaissances, huit activités. Et après, il faut valider par le biais de... Alors, je ne les ai pas, je ne les connais pas par cœur. Mais en tous les cas, il faut, au bout des deux années d'études, prétendre à avoir encoché les cas de ces dix blocs de compétences et de connaissances et huit activités qui regroupent un certain nombre de ces compétences.

[Chercheur]

OK. Et est-ce que vous pourriez me dire ce qui a un petit peu changé par rapport à avant 2022, sur tout ce qui est stage, documents de stage ?

[P7]

Ce sera lié à ces actes exclusifs, c'est ce qui va changer, c'est ce qui change, de faire davantage d'actes exclusifs. Après, quand on est en stage dans un CHU encore, faut-il pouvoir faire de l'assistance, faire certains actes exclusifs qu'on n'a pas forcément l'opportunité de faire en public parce qu'il y a d'autres personnes qui sont apprenants aussi, il y a les internes, etc... Non ça je ne peux pas, je ne peux pas concrètement vous dire ce que ça change, je ne peux pas aller dans le détail, la seule chose ce sont, ouais, ces actes exclusifs et puis tous ces blocs et ces activités qui ont augmentés.

[Chercheur]

D'accord. Alors, vous me disiez que vous étiez allée un peu sur des sites pour voir ce que c'était qu'un maître d'apprentissage, en tout cas sur la formation IBODE. Est-ce que vous avez eu des formations spécifiques ou pas du tout ?

[P7]

Alors, il y en a une qui est proposée. En fait, quand je suis allée sur le site de **, c'est l'apprentissage en règle générale, maître d'apprentissage en règle générale. Ils proposent des formations qui durent 3 à 4 jours, mais qui rassemblent les maîtres d'apprentissage de différents secteurs. Et j'en ai parlé avec mes collègues, on a fait une réunion d'ailleurs avec les maîtres d'apprentissage sur notre site, et on est tous dans des situations de maîtres d'apprentissage différentes. Je n'ai pas fait cette formation-là parce que déjà la personne qui connaissait cette formation m'a dit que ça ne m'apporterait pas plus que ce que je sais déjà, de ce que j'ai appris en master 2, c'est très général. Après, si c'est pour remplir des documents, moi, je les ai, je les remplis, je fais ce qu'il faut. Mais c'était par rapport aux suivis. Je pense que c'est différent de quelqu'un qui est en entreprise, qui est un apprenti, soit en alternance. Ce n'est pas pareil. Moi je suis dans un tout autre cas de figure, elle est à l'école, je ne la suis pas, je ne la vois pas. Enfin, je ne la suis pas, je ne l'évalue pas sur le terrain.

[Chercheur]

D'accord. Et selon vous, si on faisait un point aujourd'hui, quelles seraient les compétences qui seraient nécessaires aux maîtres d'apprentissage pour accompagner l'apprenti ?

[P7]

Alors ça dépend déjà du secteur, est-ce que c'est un secteur qui connaît des apprentis ou si c'est un secteur comme le nôtre qui découvre, il n'y en a pas beaucoup. Il faut quand même, et puis c'est deux ans quand même, on se voit à distance, donc déjà il faut vraiment garder le lien, il faut rythmer les rendez-vous pour pas qu'ils se distancient, parce qu'on ne pense pas forcément à l'autre tout le temps, donc il faut déjà se caler les rendez-vous à des moments opportuns, peut-être en début de stage et en fin de stage, puisque les stages... en fonction de la durée des stages. Il faut garder un rythme d'échange, même si tout va bien, parce qu'on peut aussi... Voilà, on peut parfois anticiper peut-être l'une ou l'autre problématique. Faut pas attendre d'être au pied du mur pour traiter le problème parce que comme on est à distance ça devient compliqué.

[Chercheur]

Ok. Est-ce que vous pourriez me parler de votre ressenti sur les apprentis et sur la formation par l'apprentissage ?

[P7]

Alors, moi, je suis surprise parce que c'est vrai qu'il y en a très peu. Et pour qu'une infirmière sortie d'IFSI intègre directement l'école d'IBODE avec un dossier, donc une lettre de motivation et tout un dossier, ça prouve aussi toute la pertinence de son choix et la réflexion qu'elle a eue par rapport à ça, et que c'est une conviction pour elle. Parce qu'elle a fait un stage prépro qui s'est très bien passé, comme tant d'autres. Alors, les autres, c'est sûr, vont choisir plutôt d'aller dans le bloc... alors, il y a ceux qui disent je ne veux pas, le bloc m'a beaucoup plu, mais je n'irai pas parce que je n'ai pas envie de m'enfermer dans quelque chose, j'y reviendrai peut-être dans deux ans. Ce n'est pas grave, hein, s'ils pensent s'enfermer dans quelque chose et qu'ils reviennent dans deux ans, ils s'enfermeront alors dans quelque chose dans deux ans. Ce qui est paradoxal comme...comme discours. Les personnes qui sortent d'IFSI, qui ont fait un très bon stage prépro et qui intègrent un bloc opératoire, se laissent le temps de voir si c'est vraiment leur choix et si vraiment ça leur plaît, parce qu'entre être étudiante ou être sur le terrain, c'est deux choses distinctes. Donc, ils veulent conforter leur choix du bloc opératoire. Et surtout, la paie n'est pas la même, parce que l'apprenti ne va pas gagner la même chose que quelqu'un qui commence à travailler. Et même quand on est en études promotionnelles, la personne en EP gagnera de toute façon un peu plus quand même que l'apprenti. Et il y a ces personnes qui ont la conviction que c'est fait pour elles, que quoi qu'il en soit, ils ou elles feront cette école et qu'il vaut mieux qu'elles la fassent maintenant, parce qu'elles préfèrent être dans ce modèle d'étudiants, par crainte de ne plus avoir envie d'y revenir plus tard. Donc, il y a vraiment des façons de penser et de faire différentes. Alors, est-ce que c'est générationnel ? Moi, je ne pense pas. Parce qu'on parle beaucoup que les générations ont changé, etc... Je pense encore heureusement que les mentalités changent d'une génération à l'autre, parce que sinon, on serait encore à l'âge de pierre. Et c'est toujours difficile pour la génération d'avant de s'adapter à la génération suivante. Donc, mon regard, c'est plutôt ça et que... Après, il faut que... La personne qui fait ça, elle ne le fait pas par hasard et je pense qu'il y a quand même une anxiété derrière et une angoisse que ça ne plaise pas et qu'on se trompe, il ou elle se trompe. C'est pour ça que les premiers mois, les premières semaines sont décisives, à savoir sur l'intégration au sein de sa promotion. Et aussi, l'intégration vis-à-vis des enseignants, pas des instructeurs, oui des enseignants.

[Chercheur]

OK. Et en mettant un peu de côté le fait que l'apprenti sorte de l'IFSI, puisque l'apprentissage peut aussi se faire sur des gens qui sont déjà en poste, j'aimerais avoir votre vision sur le système de l'apprentissage, pour des gens que vous envoyez à l'école et qui sont déjà là depuis 2 ou 3 ans ?

[P7]

Alors on part du principe que quelqu'un travaille au bloc et choisit au bout d'un certain temps l'apprentissage. Ce qui va faire la différence, il y en a deux. Le salaire déjà et le fait qu'il ne sera pas redevable à l'hôpital en passant par l'apprentissage. Parce que là, cette personne que je suis, dans deux ans, si elle décide d'aller ailleurs, elle ira ailleurs. Donc, il n'est pas tenu de signer un contrat, sortie de l'apprentissage, avec l'établissement dont il a passé le contrat d'apprentissage. Contrairement à la personne qui part en études promotionnelles qui devra 5 années à son état d'apprentissage. Après, ils peuvent toujours être achetés. Dans notre profession, c'est assez simple.

Il y a cette notion de liberté aussi, mais qui a un prix, celui du salaire. Et puis, en fonction de l'âge aussi, parce que si c'est quelqu'un qui, je crois que c'est jusqu'à 30 ans, mais après on a plus les mêmes aides, le salaire de l'apprenti est dégressif aussi en fonction de l'âge. Je pense que c'est un choix qui doit être vraiment réfléchi. Il faut déjà avoir un plan de tête.

[Chercheur]

OK. Écoutez, je vous remercie. Je voulais juste savoir si vous aviez des choses d'autres à me faire..., voilà à me partager par rapport à l'apprentissage ou à l'accompagnement des apprentis ou sur votre statut de maître d'apprentissage ?

[P7]

Après, il ne faut pas oublier que le maître d'apprentissage perçoit... Ce n'est pas une prime, ce n'est pas un salaire, mais il perçoit une indemnité, une contrepartie. Donc tout travail mérite salaire, mais tout salaire mérite travail aussi, vous voyez ce que je veux dire ? Donc ça, c'est important aussi. Ce n'est pas gratuit, donc on ne fait pas du bénévolat. Il faut aussi que le maître d'apprenti ait intégré ça. Je ne fais pas du bénévolat, j'ai une autre contrepartie financière qui n'est pas énorme, mais j'en ai une. Donc déjà, rien que pour ça, et je pense que c'est un sou symbolique aussi qui permet de sceller le contrat entre, voilà, tu es maître d'apprentissage, tu n'es pas bénévole auprès d'un apprenti. Et ça, il faut le rappeler au maître d'apprentissage. Mais en règle générale, ça se passe..., il faudrait regarder, mais moi j'ai eu des échanges comme ça où il n'y a jamais eu de problèmes entre maître d'apprentissage et apprentis dans ces cadres-là dans le paramédical.

[Chercheur]

Très bien. Écoutez, je vous remercie. J'ai juste 2, 3 questions sur les données socio-démographiques à vous poser avant de vous quitter. Je voulais savoir si ça ne vous dérange pas que vous me donniez votre âge.

[Réponses aux questions socio démographiques]

[Chercheur]

OK. Écoutez, en tout cas, je vous remercie beaucoup de votre temps. Est-ce que je peux éteindre l'enregistrement pour vous ? Super.

Entretien P8 (IBODE)

[Chercheur]

Donc, d'abord, j'aimerais que vous vous présentiez.

[P8]

OK. [Présentation personnelle] J'ai commencé l'apprentissage, le tutorat d'apprentissage, il y a un an et demi, j'étais la toute première tutrice de ma clinique et donc la première personne que l'on a prise en apprentissage également, du coup, la première année.

[Chercheur]

Super. Alors, pour commencer, j'aimerais que vous me décriviez en quoi consiste votre fonction de maître d'apprentissage.

[P8]

Je suis une... personne où l'étudiante peut communiquer avec moi à tout moment pendant ses deux ans d'étude. C'est forcément quelqu'un de jeune avec peu ou pas d'expérience donc elle peut facilement communiquer avec moi sur n'importe quelle question, sur ses stages, sur ses cours. Je suis vraiment une personne ressource pour l'étudiante.

[Chercheur]

OK. Est-ce que vous pourriez me décrire vraiment comment vous accompagnez l'apprenti de son arrivée jusqu'à... Alors là, peut-être pas jusqu'à la sortie, puisque vous n'y êtes peut-être pas encore, mais en tout cas tout au long de son parcours ?

[P8]

Donc déjà, il y a eu les présentations lorsque j'ai su que j'allais être maître d'apprentissage. Et donc, du coup, avec l'étudiante. Bon, là, c'est un cas particulier parce que cette étudiante, je la connaissais déjà. Elle faisait déjà parti de la clinique où je travaillais et je faisais partie de ses tutrices pendant son stage d'infirmière de troisième année. Et ensuite, lors de sa prise de poste dans la clinique où je travaillais, je l'ai encadrée, je l'ai doublée sur ses premières semaines. C'est un peu particulier sur ce type d'apprentissage puisque je connaissais déjà la personne que j'allais encadrer. Donc j'ai quand même beaucoup discuté avec elle sur ses souhaits de stages, ses spécialités. Et puis moi, je l'ai orientée aussi de par mon expérience sur les spécialités où il aurait été bien d'aller. Et puis je connais son profil, donc voilà. J'ai assisté à une réunion annuelle, et là, je viens de faire la deuxième avec la représentante du CFA et la directrice de l'école d'IBODE. Donc là, on fait un bilan sur l'année, sur ses évaluations, sur ses stages, sur ce qu'elle a rencontré comme difficultés, sur ce qu'elle a appris et sur son avenir. Voilà.

[Chercheur]

OK. En fait, vous m'avez dit que c'était particulier pour vous, du coup d'accompagner une personne que vous connaissiez. Vous pouvez m'en dire plus à ce sujet ?

[P8]

C'est sûr qu'il y a certaines questions que je n'avais pas à lui poser puisque je connaissais déjà les réponses. Après, on est amie aussi dans la vie de tous les jours, donc c'est plus facile pour échanger. Après j'ai pas ressenti de difficultés parce que je la connaissais, mais j'ai su faire la part des choses entre le professionnel et la vie personnelle, où on se voit à l'extérieur. Après, on a quand même respecté un cadre pour sa formation, pour sa montée en compétences.

[Chercheur]

D'accord, donc du coup, vous me disiez que vous aviez une relation personnelle avec l'apprenti. Et sur la relation professionnelle, est-ce que vous pouvez m'en dire plus ?

[P8]

Par exemple, lors de ses stages, elle a fait un stage dans la clinique où l'on travaille et je l'ai encadré comme toute étudiante qui arrive dans la structure, je lui ai demandé quand même ses objectifs, on a quand même fait un entretien personnalisé. Et quand elle a commencé à instrumenter, à faire de l'aide opératoire, parce que c'est une personne qui ne s'habillait pas avant l'école d'IBODE, voilà, il y avait quand même des choses à apprendre, elle avait quand même besoin d'être encadrée. Donc voilà, j'ai fait tout comme une personne que je ne connaissais pas. On est resté professionnel dans le cadre de son apprentissage.

[Chercheur]

Très bien. J'aimerais savoir, dans votre pratique, comment vous amenez l'apprenti à réfléchir à ses pratiques, justement ?

[P8]

Je lui demande de débriefer sur sa journée ou sur une intervention en particulier, sur ce qu'elle a ressenti, sur ce qui l'a mis en difficulté, si elle aurait voulu... Enfin, déjà avant l'intervention, je lui demande si elle souhaite que je m'habille avec elle pour soit l'aider, soit la mettre en confiance parce qu'elle ne connaît pas le chirurgien, etc... Des fois, elle me dit non, non, c'est bon je vais m'habiller toute seule, j'ai juste besoin que tu sois dans la salle à regarder s'il y a des choses à améliorer, pour qu'elle se sente quand même en confiance, même si je ne suis pas avec elle habillée en stérile. Mais après l'intervention, je lui demande ce qu'elle a ressenti, si elle aurait préféré que je m'habille, s'il y a des choses, des questions, ou notamment avec le chirurgien, lui, comment il a réagi pendant l'intervention, s'il lui a demandé des choses qu'elle n'a pas compris, ou elle ne se sentait pas maître de le faire, voilà. Soit après une intervention, soit avant une intervention, soit après une journée, et puis toujours à la fin du stage ou en bilan de mi - stage, on redemande à chaque fois de débriefer.

[Chercheur]

OK. Vous me parliez de vous habiller ou pas avec l'apprentie. Du coup, je voulais savoir, quand vous l'avez en charge, qu'est-ce que vous lui laissez faire et qu'est-ce que vous ne lui laissez pas faire ?

[P8]

Ça, tout dépend de la personne que j'encadre. Là, c'est juste l'apprentie ? Dès que je sais ce qu'elle sait faire, je la laisse faire. Après, si j'ai des doutes ou si je ne sais pas, je lui pose toujours la question si elle veut le faire, par exemple, pour suturer à la fin d'une intervention, je lui demande est-ce que tu t'en sens capable ? Est-ce que tu veux que je te guide ? Ou est-ce que tu veux que je te montre, puis après tu le fais ? J'évalue selon... selon l'acte, et puis c'est un échange aussi. Je peux aussi croire qu'elle ne sait pas faire, et en fait, si elle l'a appris sur son stage précédent ou elle l'a appris en cours et elle veut le mobiliser, voilà, ça reste un échange. C'est pas moi qui décide de... Voilà.

[Chercheur]

OK. Vous me parliez aussi tout à l'heure de votre réunion avec le CFA et l'école. Quel est votre lien exactement avec le CFA ?

[P8]

Très peu. Enfin, il y a très peu de liens. Il y avait beaucoup d'échanges en début de parcours, parce qu'il y a quand même des documents à remplir, à transmettre à l'école, à transmettre au CFA, etc... Donc au début, c'est vrai qu'il y a beaucoup d'échanges. Et après, il y a juste un échange annuel pour la prise de rendez-vous. C'est tout. Après, pendant le rendez-vous, il y a de l'échange sur... Moi, comment j'ai vécu le tutorat, ce que j'ai fait, comment on a communiqué, comment moi, je l'ai vu en stage aussi, en tant que spectatrice. Mais après, c'est surtout un échange pendant le rendez-vous annuel. En dehors, il n'y a pas d'échange.

[Chercheur]

D'accord. Et est-ce que vous pourriez me parler des formations que vous avez eues pour être maître d'apprentissage ?

[P8]

Alors, moi, j'ai seulement fait la formation tutorat lors de mon école d'IBODE, il y a deux ans. Voilà, j'avais demandé de faire la formation tutorat, la vraie formation tutorat, mais bon, elle a été annulée plusieurs fois, donc je ne l'ai toujours pas faite, mais c'est quelque chose que j'envisage forcément.

[Chercheur]

D'accord. Et donc, est-ce que vous connaissez des formations qui existent pour les maîtres d'apprentissage ?

[P8]

Oui, j'avais même demandé de la faire parce qu'elle nous avait été proposée en début, donc ça date d'il y a un an et demi, mais la clinique a refusé de financer la formation.

[Chercheur]

Est-ce que vous savez pourquoi ils ont refusé de financer cette formation ?

[P8]

Financièrement...

[Chercheur]

OK. Donc, vous n'avez eu que cette formation tutorat à l'école, pas de formation tutorat ailleurs, ni pour être maître d'apprentissage.

[P8]

Non, après, c'est vrai qu'en début d'apprentissage, j'avais reçu des documents, des PowerPoint, voilà, pour savoir ce que, moi, j'allais être, mon rôle, ce qui allait se passer pendant ces deux années, voilà. Mais pas de formation, juste de la documentation.

[Chercheur]

D'accord. Et donc, est-ce que vous pourriez me donner, pour vous, les compétences qui sont requises pour les maîtres d'apprentissage

[P8]

La communication, l'empathie, l'écoute, les connaissances... Je pense que c'est déjà pas mal.

[Chercheur]

Et donc, quand vous parlez de communication, pour vous, c'est quoi exactement ?

[P8]

C'est l'échange, soit... lors des stages, soit en dehors, par message, ou lors d'un entretien. Voilà, c'est pas... Je n'ai pas le rôle de maîtresse d'école à décider, à donner des ordres. C'est vraiment l'échange et surtout écouter l'étudiante. Voilà, et toujours réévaluer, réajuster. Voilà.

[Chercheur]

OK, pareil, vous me parliez d'empathie. Est-ce que vous pourriez m'en dire plus ?

[P8]

Il faut accepter la personne comme elle est, selon ses compétences, selon son âge, selon son expérience. Voilà.

[Chercheur]

OK. Et vous m'avez parlé de connaissances. Est-ce que vous pouvez m'en dire plus aussi ?

[P8]

La formation de tutorat que j'ai eue en amont, les documentations que j'ai eues avant de prendre ce rôle. Voilà, il était important de savoir où j'allais mettre les pieds et ce que je devais faire et si, moi, je m'en sentais capable aussi. Voilà.

[Chercheur]

Et donc, quand vous dites « ce que vous devez faire », c'est pour vous, qu'est-ce que du coup, vous devez faire dans le cadre de l'apprentissage ?

[P8]

Oui, c'est ça, c'est être disponible, vraiment encadrer l'étudiante tout au long de sa formation, qu'elle se sente épaulée, à l'écoute, etc...

[Chercheur]

D'accord, merci. Alors, est-ce que vous pourriez me parler de la formation IBODE aujourd'hui ?

[P8]

Déjà, moi, elle a changé, parce que moi, je faisais partie de la dernière promotion des 18 mois. Donc... Voilà, je n'ai pas le master, je n'ai pas eu les cours d'anglais, je n'ai pas eu l'assistantat. Voilà, il y a pas mal de choses qui se sont rajoutées l'année... l'année suivante, mais j'ai fait mon mémoire sur le tutorat, donc c'était vraiment le passage des 18 mois au master, donc moi j'ai vraiment pris connaissance de tous ces changements, du nouveaux décret, des différentes façons maintenant d'évaluer l'étudiant pendant les stages, le stage, qui en soi, pour moi, ne voulait trop rien dire, parce que selon la personne qui allait écrire le texte, ce n'était pas des actes écrits, cadrés sur ce qu'on a réussi à faire, ce qui reste à améliorer, etc. Je trouve que du coup, l'évaluation est plus réelle.

[Chercheur]

Quand vous parlez d'évaluation, du coup, vous parlez de l'évaluation en rapport avec le référentiel de compétences ?

[P8]

Oui, c'est ça, oui.

[Chercheur]

OK. Et alors, vous me dites, effectivement, vous, vous n'avez pas eu l'anglais, vous n'avez pas eu l'assistance de chirurgie. À part ça, est-ce qu'il y a des choses qui, pour vous, ont changé par rapport à avant 2022 ?

[P8]

Sur les stages ?

[Chercheur]

Ou sur la formation, oui, en général ?

[P8]

Non, parce que quand j'ai discuté, du coup, avec mon apprenti, en termes de cours, ça restait les mêmes. Sur l'anatomie, sur la pratique, sur la législation, voilà, ça reste la même chose. Le fond reste le même.

[Chercheur]

D'accord. Et donc, comment vous, vous avez abordé ce nouveau référentiel de compétences avec l'apprenti ?

[P8]

Donc déjà elle m'a montré le nouveau référentiel que je connaissais déjà. On a pas mal échangé dessus sur comment évaluer justement.

[Chercheur]

Donc quand vous me dites que vous le connaissiez déjà, est-ce que vous avez une formation pour ça ou est-ce que juste vous vous êtes intéressé de par vous-même ?

[P8]

J'ai une formation, j'ai assisté aux formations lors de l'élaboration de mon mémoire, parce qu'à ce moment-là, tous les maîtres de stage étaient conviés à des formations pour l'évaluation des compétences. Moi, j'ai assisté à ces réunions-là pour me permettre d'en parler lors de mon mémoire.

[Chercheur]

D'accord. Et donc, est-ce que, vous m'avez dit que vous ne trouviez pas vraiment... En tout cas, que l'apprenti vous disiez qu'il n'y avait pas vraiment de différence. Et vous, si vous comparez celui d'avant à celui de maintenant, qu'est-ce que vous en pensez ?

[P8]

Non, après, en termes de connaissances, ça reste pour moi équivalent. Forcément, il y a plus d'heures de cours, donc on peut parler de manière plus profonde de certaines choses. Après, c'est surtout plus de stages, donc plus d'expérience qui justifie du coup le niveau master.

[Chercheur]

Très bien. Et en termes de documents, c'est-à-dire portfolios... Alors ça dépend comment on l'appelle. Est-ce que vous avez vu une différence par rapport à avant ?

[P8]

Juste en termes de fiches d'évaluation. Après, l'élaboration, enfin, la prise d'objectif, après, reste la même. Peut-être la présentation qui diffère, mais bon, d'une école à une autre, ça diffère aussi. Donc, c'est surtout sur l'évaluation.

[Chercheur]

Et donc, quand vous me parlez d'évaluation, vous me disiez tout à l'heure que c'était un peu différent par rapport à avant. Qu'est-ce qui est vraiment différent sur l'évaluation en stage ?

[P8]

Je trouve qu'on est plus obligé à parler des actes que l'étudiant a entrepris ou pas. Parce qu'avant, on avait un grand cadre blanc et puis on écrivait ce qu'on voulait. Donc c'est vrai que les maîtres de stage, ils écrivaient, le stage s'est bien passé, elle s'est bien intégrée à l'équipe, voilà. Ça a resté des choses plutôt globales. Et là, on nous oblige à dire, elle a participé à la suture, donc elle a posé des agrafes, elle a fait des surjets... Là, ça nous pousse vraiment plus à justifier chaque compétence que l'on estime acquise.

[Chercheur]

D'accord, et est-ce qu'il y a une différence entre les évaluations des apprentis ou des autres étudiants ?

[P8]

Non. Non, elles restent la même.

[Chercheur]

D'accord. Il n'y a pas du tout de différence entre les deux. Ils ont les mêmes documents ?

[P8]

Ils ont exactement les mêmes documents. Si ce n'est l'été, c'est un peu particulier parce qu'ils reviennent dans leur... dans leur lieu d'exercice. Donc là, je me souviens que l'été dernier, j'avais dû remplir un document sur ses objectifs lors de sa reprise de poste. Sinon, pendant ces stages classiques, il n'y a aucune différence. Si le maître d'apprentissage est sur les lieux et que l'étudiante est encadrée par un autre tuteur, on essaie de faire le rendez-vous à trois. Après, ça reste pas évident, mais... sinon après ça reste pareil.

[Chercheur]

Quand vous parlez du rendez-vous à 3, du coup, vous parlez de... Quand elle n'est pas dans votre service ?

[P8]

Oui.

[Chercheur]

D'accord. Donc, si elle n'est pas dans votre service, vous allez toujours... Enfin, en tout cas, vous essayez...

[P8]

Quand elle est dans la clinique où je travaille.

[Chercheur]

D'accord. OK. Et donc, quand elle n'est pas dans la clinique où vous travaillez ?

[P8]

Je n'assiste pas au rendez-vous.

[Chercheur]

D'accord.

[P8]

Alors on en discute, mais voilà, c'est tout.

[Chercheur]

D'accord. Donc vous en discutez avec elle quand elle revient de stage ?

[P8]

Pendant son stage et après son stage.

[Chercheur]

D'accord. OK. Super.

[P8]

Je n'échange pas directement avec son tuteur sur place.

[Chercheur]

Vous échangez avec l'apprenti pour voir, enfin pour, je suppose, regarder les objectifs ?

[P8]

Oui.

[Chercheur]

OK. Super. Est-ce que vous pourriez me parler de votre ressenti sur l'apprentissage en général ?

[P8]

Je trouve que c'est une bonne chose. C'est vraiment ciblé pour les personnes qui ont peu ou pas d'expérience. Donc, c'est vrai que je trouve que ces personnes-là ont plus besoin d'un encadrement tout au long de l'apprentissage. Même s'ils ont toujours l'école d'IBODE disponible, même si pendant les stages, ils ont forcément des personnes de ressources. Là, c'est vraiment quelqu'un, c'est la même personne qui suit pendant les deux années. Et c'est vrai que du coup, on établit une relation de confiance. Donc, je trouve que c'est bénéfique pour l'étudiant. En tout cas, c'est l'échange qu'on a eu il y a quelques mois.

[Chercheur]

Et vous voyez quoi vraiment comme bénéfice pour l'étudiant ?

[P8]

Je trouve pour sa montée en compétence, le fait d'être de plus en plus sûre d'elle, forcée à communiquer, à parler de ses ressentis, de ce qui va, de ce qui ne va pas.

[Chercheur]

Et donc ça, c'est ce qu'elle fait avec vous ou avec tout le monde ?

[P8]

Elle le fait avec tout le monde, on en a discuté pendant ses autres stages. Elle n'hésite pas à parler et à dire ce qu'elle ressent, ce qu'il va. Elle le fait avec chaque personne et elle le fait avec moi aussi.

[Chercheur]

D'accord. Et donc, ça, on est vraiment focalisé sur l'apprenti et sur le système de l'apprentissage en lui-même ?

[P8]

Je sais qu'elle a beaucoup échangé aussi avec le CFA, parce que grâce à l'apprentissage, elle a de nombreux avantages supplémentaires qu'un étudiant en parcours initial n'a pas. Donc là aussi, c'est

bénéfique pour eux, parce qu'ils ont un petit salaire chaque mois, donc ils bénéficient de beaucoup d'avantages financiers. Donc ça aussi, c'est bénéfique pour eux. Et après, non, après avec l'école d'IBODE, ils ont les mêmes cours, ils ont les mêmes stages. Donc là, par contre, il n'y a pas de mieux ou de moins bien. Enfin, ça reste pareil.

[Chercheur]

OK, super. J'avais une dernière question, c'est surtout pour savoir si vous auriez des choses à rajouter sur ce sujet, que ce soit l'apprentissage, le fait d'être maître d'apprentissage ou sur l'apprenti.

[P8]

Moi, je trouve que c'est une très bonne chose d'avoir créé ce système de formation. Ça ajoute chaque année des nouvelles IBODE, on en a besoin. Ensuite, ça pousse aussi les jeunes à se lancer dans la formation parce qu'il y en a certains qui pourraient ne pas oser parce qu'ils pensent qu'ils ne sont pas assez d'expérience, donc ils ne sont pas légitimes de faire cette formation tout de suite. Il y a énormément de systèmes de financement, ça pousse aussi les cliniques privées à financer plus. Voilà, le quota annuel, il est augmenté parce que c'est un quota qui est à part et qui s'ajoute au quota de parcours initial, donc c'est bénéfique aussi. Donc moi, je trouve que c'est une très bonne chose.

[Chercheur]

Alors, j'avais juste 2-3 questions à vous poser, surtout pour mes données sociodémographiques. Je voulais avoir votre âge, si ça ne vous dérange pas.

[Réponses aux questions soc]

[Chercheur]

Très bien. Alors, avant que j'arrête l'enregistrement, est-ce que vous avez encore des choses à me dire sur ce sujet ?

[P8]

Non, c'est tout pour moi.

[Chercheur]

OK, super. Alors, j'arrête l'enregistrement.

Entretien P9 (IBODE)

[Chercheur]

Allez-y, je vous laisse vous présenter.

[P9]

Je vous présente mon parcours professionnel. [Présentation du participant]. J'ai suivi la formation de maître d'apprentissage l'année dernière, donc en 2024. Et depuis, j'ai... Alors, j'ai une apprentie, mais j'ai accueilli en situation de tutrice de stage trois apprentis.

[Chercheur]

OK, merci beaucoup. Donc, ma première question, elle va surtout être un peu d'ordre général, j'aimerais que vous me décriviez en quoi consiste votre fonction de maître d'apprentissage.

[P9]

Alors, ma fonction de maître d'apprentissage consiste à accompagner un apprenti tout le long de son apprentissage, pendant les deux années de la formation d'IBODE, donc de l'accompagner sur le plan, enfin faire des points réguliers, mais aussi l'accompagner sur le plan théorique s'il rencontre des problèmes au niveau de sa formation, dans la réalisation des démarches de soins, par exemple. Je fais en sorte, en fait, que l'apprenti soit certain qu'il puisse venir vers moi, même pour des problématiques qui ne concernent pas le service dans lequel je travaille et dans lequel il pourrait venir en stage. Voilà, donc c'est plutôt un accompagnement, on va dire un peu un compagnonnage tout le long de sa formation.

[Chercheur]

OK, donc vous me parliez effectivement, donc ça, c'était ma deuxième question, comment vous accompagnez effectivement l'apprenti sur tout son parcours. Vous me parliez de points réguliers, est-ce que vous pouvez m'en dire plus là-dessus ?

[P9]

Alors, c'est-à-dire que là, par exemple, j'ai fait un premier point sollicité par le CFA, la directrice de l'école d'IBODE, et ça a été sollicité par l'extérieur. J'ai fait un premier point en visio de cette manière-là avec l'apprentie, mais que j'avais déjà rencontrée de manière informelle, puisqu'elle était en stage sur un bloc pas très loin du mien. Elle est venue se présenter, et du coup, on a fait une première prise de contact, elle m'a expliqué son parcours. Enfin voilà, on a plutôt fait vraiment connaissance. Et là, on n'a pas défini forcément un rythme, mais je me suis dit qu'un minimum d'une fois par semestre, de se faire un point téléphonique ou en visio pour voir où elle en est. Par ailleurs, j'ai aussi les accès à une plateforme qui s'appelle Teams, si je me souviens bien, qui me permet d'avoir accès à ses résultats de partiels, je crois de commentaires de stage, tout ça, pour vraiment rester un petit peu en contact avec tout ce qui peut se passer pour elle au sein de sa formation. Voilà. Aussi, excusez-moi, j'aurais dû vous dire que dans mon rôle de maître d'apprentissage, c'est-à-dire que sur mon plateau, il n'y a que moi pour le moment qui ai fait la formation, donc je fais aussi des points à l'équipe, c'est-à-dire j'en ai fait un avant l'été dernier, puisqu'il y avait une apprentie qui revenait sur le temps de l'été en statut d'apprenti, pas de stagiaire. Enfin, en statut de... d'employé et pas de stagiaire. Et là, je vais en refaire un parce que l'équipe a changé, parce qu'il y a du turnover. Donc, je fais quand même un petit peu ce relais d'informations en expliquant les droits et devoirs aux apprentis et nous, quels sont nos devoirs par rapport à l'apprenti. Voilà, parce que c'est quand même un statut relativement nouveau et on est très habitués, étant dans un établissement public, on est très habitué à avoir sans arrêt des stagiaires, mais ce n'est quand même pas pareil. Donc voilà, il faut un petit peu expliquer aux personnes le temps que ça devienne quelque chose de plus naturel.

[Chercheur]

Vous me parliez juste avant de votre lien avec le CFA, c'est-à-dire votre réunion que vous aviez eue. Est-ce que ça consiste qu'en une réunion ou est-ce que vous avez d'autres liens avec l'école et le CFA ?

[P9]

Alors, après j'ai leur contact, mais là je n'ai eu que cette réunion. Ils m'ont dit qu'on en referait une, je l'ai notée, mais je crois que c'est ma mémoire est bonne, début d'année prochaine. Voilà. Après, j'ai des liens réguliers avec l'école d'IBODE. Donc, disons que si j'avais des problématiques ou quelque chose par rapport à cet accompagnement, j'aurais facilement un contact avec au moins déjà l'école d'IBODE. Le CFA, j'ai le contact de la personne référente. Et non, et après, cette plateforme, ça reste un outil logistique, en fait, mais qui permet quand même un suivi en temps réel.

[Chercheur]

OK. Donc, sur les supports, vous n'avez que ce logiciel, est-ce qu'il y a des portfolios ou il y a d'autres choses en termes de moyens de suivi entre vous et l'apprenti ?

[P9]

Non, pas à ma connaissance.

[Chercheur]

OK.

[P9]

Alors après, peut-être qu'elle me le montrera. Elle vient bientôt en stage dans mon service en tant que... que stagiaire, mais peut-être qu'elle me montrera son portfolio. Mais à ma connaissance, je n'ai pas vu de portfolio jusqu'à présent, mais c'est des apprentis que j'ai pu recevoir en tant que tutrice de stage IBODE. Donc, ce n'était peut-être pas approprié qu'elle me montre un portfolio s'il en existe un spécifique, pour les apprentis, j'entends.

[Chercheur]

Et donc, quand vous avez cet apprenti sur le terrain, comment se passe, vous, votre accompagnement ?

[P9]

Alors, sur le statut... Enfin, c'est-à-dire l'été, quand ils reviennent en tant qu'employés ou quand je les vois en tant que stagiaires ?

[Chercheur]

Quand vous les voyez en tant que stagiaires et qu'ils sont de ce fait dans votre service, au bloc avec vous.

[P9]

Alors, quand ils sont au bloc en stage IBODE, je les... Je vais commencer comme pour un stagiaire IBODE n'étant pas apprenti, c'est-à-dire que je fais un entretien d'accueil, on définit les objectifs ensemble, je regarde leurs objectifs, je vois s'ils sont effectivement adaptés, appropriés, quitte à les reformuler ensemble ou à les redéfinir. Après, il y a un bilan de de mi- stage pour voir où on en est, pour voir s'il y a besoin de... de rectifier certaines choses afin d'être sûr de les accompagner davantage vers la... l'acquisition de leurs objectifs, et après, il y a un entretien de fin de stage. Puisque ce sont des apprentis, je... Donc ça, c'est, on va dire, l'accompagnement que je vais faire pour tous les stagiaires, mais puisque ce sont des apprentis, je vais aussi voir ça sur du long terme, c'est-à-dire je considère les objectifs de stage, mais par exemple, les sutures cutanées, qui sont quand même des gestes qui demandent beaucoup de pratique tout simplement pour avoir la dextérité en pratiquant, ça, je ne manque pas de le faire en lien avec la période d'apprentissage quand ils reviendront l'été en tant qu'employés. Voilà.

[Chercheur]

Très bien. Vous me parliez de formation de maître d'apprentissage. Donc vous, vous l'avez eu l'année dernière, vous m'avez dit ?

[P9]

Oui tout à fait

[Chercheur]

Et en quoi elle consistait cette formation ?

[P9]

C'était une formation sur trois jours, en présentiel, qui apportait les apports..., les éléments législatifs de ce nouveau statut. Après, je dois vous dire que ça avait l'air d'être un peu balbutiant quand même. Mais ce qui était tout à fait intéressant, c'est que nous étions des personnes d'univers différents dans le sanitaire et social, mais il y avait des Educ's spé, il y avait des aides-soignantes dans des maisons de retraite, il y avait vraiment plusieurs types d'établissements dans le sanitaire et social. La formatrice était une ancienne formatrice, enfin cadre formateur à l'IFSI, en IFSI. Par contre, c'est vrai qu'il y avait un petit peu des choses qui étaient un petit peu en suspens, c'est-à-dire, elle ne savait pas trop nous répondre, et comme on avait des établissements représentés assez divers, on ne pouvait pas faire forcément de lien, entre L'EHPAD avec les aides-soignantes qui ont leurs apprentis quasi systématiquement en stage sur le même établissement, et par exemple les blocs où je vais avoir l'apprenti l'été en période d'apprentissage, et sinon éventuellement une fois en stage pendant sa formation. Donc ce n'est pas du tout... C'est-à-dire que quand on nous dit qu'on a 10 heures par mois dédiées à l'accompagnement de l'apprenti, ça ne semblait pas applicable selon les établissements dont on venait. Donc voilà, c'était en présentiel avec ce point législatif, des points de rappel sur le tutorat, la pédagogie, tout ce qui est un petit peu autour de l'apprentissage et de l'accompagnement. Et ... Voilà

[Chercheur]

Et de ce fait, est-ce que vous avez eu d'autres formations en lien avec l'accompagnement ?

[P9]

Non, j'ai eu pendant l'école, pendant la formation d'IBODE, j'ai eu une UE sur le tutorat, mais avec pareil, beaucoup d'apports théoriques, des situations de jeu de rôle pour se confronter à un apprenant en difficulté, enfin ce genre de... ce genre de jeu de rôle, et voilà. Et après, bien avant encore, à l'école d'infirmière, mais c'était beaucoup plus léger.

[Chercheur]

OK. Alors, on parlait un petit peu de l'accompagnement de l'apprenti. Est-ce que vous pourriez me parler de votre relation avec l'apprenti, celle que vous avez ?

[P9]

L'apprenti que j'ai actuellement. Alors, selon ... quel terme ?

[Chercheur]

C'est-à-dire, quelle relation vous avez avec elle ? Est-ce que, par rapport aux autres, par exemple, étudiants, est-ce que c'est une relation qui est un peu différente ?

[P9]

Oui, parce qu'il y a un côté un petit peu qui dure dans le temps. Donc, je pense qu'humainement et professionnellement parlant, ce n'est pas les mêmes enjeux. Et je trouve que c'est tout à fait intéressant justement d'accompagner comme ça un étudiant sur tout son parcours. De par l'organisation des choses, il y a quand même une espèce de distance. C'est-à-dire je... que ce n'est pas comme un étudiant que j'ai chaque jour en stage pendant un mois. Donc il y a quand même une espèce de distance qui se fait mais avec un lien qui doit être là pendant ses deux années de sa formation. Je trouve ça tout à fait intéressant. Après, il y a quand même cet esprit de compagnonnage, je trouve. C'est-à-dire qu'on passe par, on le sait de toute façon, le tutorat, les évaluations, tout ça, c'est avec des critères. Il faut que ce soit évidemment mesurable, quantifiable, tout ça. On ne note pas une personne, on note son travail. Mais il y a quand même un intérêt humain aussi à transmettre son savoir-faire professionnel, mais aussi des fois des tips dans le savoir-être ou dans... voilà.

[Chercheur]

OK. Si on regarde encore sur l'apprenti, comment vous l'amenez à le faire réfléchir à ses pratiques ?

[P9]

Alors, c'est-à-dire quand il faut remettre en cause quelque chose ?

[Chercheur]

Peu importe, c'est juste comment sur le terrain ou pas, en fonction de si vous l'avez ou pas, comment vous l'amenez à réfléchir elle-même sur ses pratiques, sur ce qu'elle a pu faire en stage ?

[P9]

Alors ça sera la plupart du temps de façon... informelle, c'est-à-dire un petit peu au quotidien, en posant des questions ouvertes sur le choix d'un instrument, d'un dispositif de table pour l'installation, la mise en posture chirurgicale, ou sur le relationnel au patient ou à un collègue. Ça va être un petit peu au moment, de façon informelle et en posant des questions ouvertes pour amener la personne à réfléchir à voix haute et voir comment elle résonne aussi. Et après, pendant les bilans, bilan de mi-stage par exemple, mais ça sera plus, dans ma façon de faire, pendant le bilan mi-stage, ça sera plus si finalement je trouve qu'il y a quelque chose qui est peut-être problématique ou un petit point ... un point qu'il faut vraiment travailler. Là, je vais prendre du temps dans le bilan, je vais consacrer du temps à ça pour essayer de l'amener vers l'acquisition de ses objectifs, mais effectivement par le raisonnement et la réflexion, voir s'il y a quelque chose qui n'arrive pas à être transmis dans la façon dont on encadre les étudiants, ou s'il y a quelque chose que la personne a appris de façon diamétralement opposée ailleurs, s'il y a un barrage, s'il y a quelque chose qui pose un problème. Mais ça sera sous forme de questions ouvertes, toujours, oui.

[Chercheur]

D'accord. OK. Et qu'est-ce que vous laissez ou pas, ce que vous ne laissez pas faire à un apprenti en pratique, sur le terrain ?

[P9]

Alors, qu'est-ce que je ne laisse pas faire à un apprenti ?

[Chercheur]

Ou ce que vous laissez faire.

[P9]

Alors, je laisse tout faire dans la mesure où il sera ou elle sera en salle, enfin où il y aura une IBODE présente en salle pour encadrer ou attester du bien-fondé de ce que fait, enfin se porter garante, une IBODE qui se porterait garante de ce que fait l'apprenti. Après, ça sera aussi en fonction des possibilités sur le TVO, sur la vacation des salles opératoires. Si je peux, s'il est possible que l'apprenti fasse les sutures, je vais laisser faire les sutures, bien sûr, par exemple. J'estime que tout ce qui peut

être pris est bon à prendre pour, justement, apprendre. Non, non, je ne limite pas les choses, si, par contre, il y a quelqu'un de formé qui est là pour se porter garant.

[Chercheur]

D'accord. Et est-ce que de fait, même quand il y a quelqu'un qui est là et qui se porte garant, est-ce que vous les laissez faire les choses seules ?

[P9]

Ah non... Ah non, non, c'est quand même... Non, non. C'est-à-dire... Alors quand j'ai dit qu'il faut qu'il y ait quelqu'un qui soit là pour se porter garant, c'est-à-dire que par exemple, bien qu'il y ait un nouveau décret récent, mais bon... Par exemple, les mises en posture chirurgicales, si c'est le début du cursus de l'apprenti, déjà je vais m'assurer, je vais dire quels sont les points que tu cherches à... c'est-à-dire je fais du théorique, je pose des questions ouvertes sur le plan théorique en même temps qu'on va faire. Après, si moi ou ma collègue IBODE, nous sommes que deux dans l'équipe, si moi ou ma collègue IBODE ont pu attester que la personne, que l'apprenti a déjà le savoir théorique et commence à avoir le savoir pratique. On va la laisser faire, mais quand même en étant présente pour valider. Pour ce qui est des sutures cutanées ça sera..., malgré tout, il faudra l'accord du chirurgien, parce que des fois, ils n'ont pas le temps, mais c'est un service sur ça plutôt... sauf s'il y a eu du retard sur le programme, mais c'est un service qui laisse volontiers les étudiants apprendre à suturer. Là, je vais garder un œil, mais c'est-à-dire que si je ne suis pas présente ou si une IBODE n'est pas présente, il y a un interne ou un chirurgien qui sont là et en s'assurant que l'interne et le chirurgien restent en fait tant que l'apprenti est en train de faire des points.

[Chercheur]

Voilà. OK, super. Vous me parliez un peu des nouveaux décrets sur la formation et tout ça. Est-ce que vous pourriez me parler de la formation IBODE aujourd'hui ?

[P9]

Alors, depuis qu'elle a changé, qu'elle est passée sur le format master, je ne peux que trouver... Ça va être un peu teinté de... Voilà, c'est un peu ambivalent. C'est-à-dire que le fait que ce soit un master véritable en deux ans, avec des jours dédiés à la recherche, avec de l'anglais, avec ... Je trouve ça... Je trouve qu'on ne peut que s'en réjouir, d'un point de vue..., enfin voilà, ça ouvre quand même la voie avec aussi la chaire universitaire qui existe maintenant en sciences infirmières, tout ça c'est forcément, c'est enthousiasmant pour la profession et dans le cadre de la recherche. En revanche, le décret très récent sur les actes exclusifs IBODE qui ne sont plus l'exclusivité des IBODE, bon bah c'est très surprenant. Et voilà, il va falloir voir, c'est-à-dire que je pense qu'à plus forte raison, les IBODE vont devoir s'investir dans cette possibilité de recherche, dans ce statut de master. Il va falloir le faire valoir d'autant plus, puisque dans les actes, au quotidien, dans un bloc, a priori, la plus-value IBODE ne sera plus tellement évidente.

[Chercheur]

OK. Vous me parliez effectivement de l'anglais, de la recherche. Est-ce que pour vous, il y a d'autres choses qui ont changé par rapport au référentiel d'avant 2022 ?

[P9]

Alors bon, c'est encore la recherche, mais c'est les modalités des mémoires de recherche qui, là, sont ancrées vraiment dans quelque chose de pluriprofessionnel et qui va vraiment, après, à terme, aboutir sur la publication de quelque chose. Donc on est sûr de la participation et de la recherche véritable, si je peux dire comme ça. Et après, sur les modalités et tout ça, j'ai peur de ne pas être assez informée. Alors voilà, il y a ce qu'on glane auprès des étudiants quand ils viennent au fur et à mesure, mais j'ai peur de ne pas pouvoir vous apporter une réponse plus étoffée.

[Chercheur]

Et donc ça allait être ma question, c'est est-ce que vous avez été formé à ce nouveau référentiel ?

[P9]

Non.

[Chercheur]

OK. Pas du tout ?

[P9]

Ah non.

[Chercheur]

OK. Donc comment avez-vous fait pour aborder ce nouveau référentiel ?

[P9]

Eh bien, j'ai vu qu'au quotidien, ça restait la même profession qu'on enseigne, enfin qu'on encadre dans le cadre d'un stage et que les démarches de soins restent des démarches de soins. Je n'ai pas eu le sentiment d'encadrer des extraterrestres et lors de ma formation IFSI, en fait moi j'étais la première formation sur le modèle licence, donc j'ai vécu ça côté étudiante. Et c'est vrai qu'il y avait beaucoup d'infirmières encadrantes, de tutrices qui étaient un petit peu paniquées. Mais après, le métier reste le même. Enfin, il y en avait qui arrivaient tout à fait à voir ça. Donc, je pense que j'ai un petit peu... je prends les choses un petit peu comme ça, après c'est-à-dire que je vois bien que l'instrumentation ça reste la même chose, que la prise en charge d'un patient sous toutes ses coutures, dans tous ses aspects ça reste la même chose, et que le raisonnement clinique est le même. Donc je ne me suis pas sentie en difficulté, maintenant que vous me posez la question, j'espère que je n'ai pas mal encadré les étudiants par contre.

[Chercheur]

Il n'y a pas de mauvais encadrement, ne vous inquiétez pas avec ça. En fait, vous me dites que vous n'avez pas été formé à ce nouveau référentiel. Mais quand vous allez sur Teams pour voir les rapports de stage ou pour voir les notes, comment vous l'abordez ça ? Ou quand vous recevez un étudiant, c'est-à-dire que quand vous devez remplir son rapport de stage, comment vous abordez ce rapport de stage qui, de ce fait, normalement, est un peu nouveau par rapport à avant, ou pas du tout, d'ailleurs, peut-être que...

[P9]

J'ai pas eu de difficultés, c'est-à-dire que les intitulés des UE me parlent quand même tout à fait. Les critères d'évaluation sur les feuilles de stage ne me posent pas du tout de difficultés, c'est-à-dire que les outils qu'on a pour évaluer les patients... Pardon, pour évaluer les...les étudiants ne sont pas du tout... Enfin ça me paraît clair pour autant. C'est-à-dire que les critères d'évaluation sont tout à fait compréhensibles, même sans avoir eu une formation aux nouvelles modalités du diplôme IBODE.

[Chercheur]

D'accord. Super. J'aimerais maintenant que vous me donniez votre ressenti sur la formation en général par rapport... enfin la formation en apprentissage.

[P9]

Alors, le ressenti que j'en ai avec quand même peu de recul, c'est que les apprentis que j'ai rencontrés en tant que stagiaire ou en tant qu'apprenti m'étant... dont je suis référente, étaient dans une démarche, en fait, ils sortaient de l'IFSI, et je trouvais qu'ils étaient vraiment dans une démarche..., ils avaient bien en tête le processus d'apprentissage, en termes général je veux dire, l'apprentissage en termes général. Et ça faisait aussi très peu de temps, en même temps que le master, que la formation était ouverte aux sorties d'IFSI, donc sans expérience professionnelle dans les blocs opératoires, et je trouve que c'est quelque chose qui a pu un petit peu questionner ou faire peur sur les terrains, et je trouve que pour autant on peut avoir tout à fait des profils de personnes tout à fait investies, et surtout qui sont encore dans cette dynamique d'apprentissage, de remise en question, des pratiques professionnelles, c'est quelque chose qui est vraiment... ils sont en plein dedans. Donc je trouve que c'est un accompagnement qui est intéressant.

[Chercheur]

Et donc de ce fait, vous me dites que votre apprenti sortait de l'IFSI, c'est ça, si j'ai bien compris ?

[P9]

Oui.

[Chercheur]

Et donc, vous me parlez d'accompagnement qui est intéressant. Est-ce que vous pouvez m'en dire plus ? En quoi il est différent d'un accompagnement d'un autre étudiant qui aurait déjà de l'expérience ?

[P9]

Quelqu'un qui a déjà de l'expérience tout en étant professionnel depuis x années, il y a bien sûr le pendant positif de ça, évidemment, mais des fois il y a une difficulté, je pense, à se... ou une lassitude en cours de cursus à remettre sans arrêt sur la table le raisonnement, la remise en question des pratiques professionnelles, enfin... Et je trouve que ces étudiants-là, les apprentis qui sortent de l'IFSI ont vraiment cette adaptabilité dans le raisonnement et sont un petit peu déjà formés à ça en fait. Après, je ne vous dis pas que sur la fin, ils ont hâte de sortir de ce statut et de travailler, mais je trouve que c'est assez intéressant parce que c'est aussi les étudiants qui sont extrêmement dynamiques et curieux intellectuellement, qui posent plein de questions, qui sont... Je trouve que ça se ressent.

[Chercheur]

Donc dans votre accompagnement, forcément, ça se ressent aussi et il y a peut-être des choses que vous faites que vous ne faites pas avec les étudiants qui ont de l'expérience ?

[P9]

Oui, je pense parce que déjà, on est peut-être davantage sollicités. Et puis après, à titre individuel, plus quelqu'un pose de questions, plus on se remet soi-même aussi en question sur ses propres pratiques professionnelles. Ça reste un échange, de toute façon. C'est là aussi où est l'intérêt d'accompagner les prochains professionnels de santé.

[Chercheur]

Très bien. Alors là, on a parlé un peu de la formation en apprentissage un peu en général. Sur l'apprenti, est-ce que vous pouvez me donner un ressenti sur comment vous voyez les apprentis ?

[P9]

Mon ressenti sur comment je vois les apprentis ? je ne les perçois pas différemment, si ce n'est oui-si, cet investissement, je trouve qu'il... Alors après voilà, j'ai rencontré trois apprenties jusqu'à présent, donc ce n'est quand même pas non plus euh, mais elles avaient en commun cet investissement d'être vraiment actrices de leur formation et avec une curiosité et une vivacité intellectuelle très marquée.

[Chercheur]

J'aurais une dernière question aussi un peu générale. C'est juste, je voulais savoir si vous auriez des choses à rajouter sur votre statut de maître d'apprentissage, l'apprentissage, l'apprenti en lui-même ?

[P9]

Je pense que c'est un statut... Enfin, je pense que c'est une bonne chose, mais qu'effectivement, là, actuellement, puisque c'est tout nouveau, on manque de... On manque de recul, mais je suis plutôt enthousiaste sur ce que ça peut devenir. Je suis plutôt très positive sur ce statut. Mais après, je pense qu'il faudrait peut-être plus de temps dédié, en tout cas en étant en bloc opératoire il faudrait plus de temps dédié à l'accompagnement de l'apprenti, du moins s'il en ressent le besoin, parce qu'après, bon, ce n'est peut-être pas nécessaire, on n'est pas non plus une béquille et tous les apprentis n'en ressentiraient peut-être pas le besoin. Mais bon, là, ça rejoint un petit peu la thématique du manque d'effectifs à l'heure actuelle dans les blocs opératoires.

[Chercheur]

Oui, parce que de fait, quand vous dites que vous n'avez pas forcément le temps, ou en tout cas qu'on ne vous le donne pas forcément, l'une des raisons, c'est celle-là, c'est le manque d'effectifs. Est-ce qu'il y a d'autres raisons, à votre avis ?

[P9]

Non, je ne pense pas. Après, je pense que c'est à faire sur le temps personnel. Mais le fait que ce soit sur du temps personnel va forcément peut-être limiter les choses. En tout cas, pour ma part, c'est le cas. Mon temps personnel, je n'en ai pas trop. Évidemment que s'il y avait la possibilité d'avoir un peu de temps dédié sur les plages de travail, ça serait facilitant. Mais voilà, ça se fait sur du temps personnel. Je pense que c'est de toute façon pour ça aussi qu'il y a une... Je ne sais pas si on peut parler d'un forfait. En tout cas, il y a quelque chose de financier en échange de ce temps dédié. Donc, ce n'est pas malhonnête. Voilà, il y a quand même quelque chose qui reconnaît ce temps dédié à l'apprenti. Mais... Voilà, ce qui est sûr, c'est que pour ma part, actuellement, on n'est pas sur 10 heures par mois. Je pense que c'est conséquent quand même, 10 heures par mois, mais c'est bien que ça soit écrit et que ce soit possible parce qu'il peut y avoir un apprenti aussi en difficulté à un moment donné

et que ponctuellement, ça nécessite cumuler 10 heures sur un mois. Donc c'est bien que ce soit écrit. Maintenant, même en étant dédommagé financièrement, je ne sais pas si uniquement sur du temps personnel, je pourrais me permettre de dédier 10 heures de mon temps dans mon rôle de maître d'apprentissage.

[Chercheur]

OK. Et j'ai encore une dernière question, puisque vous m'aviez dit que vous aviez une formation de maître d'apprentissage. On voit quand vous parlez qu'il y a l'accompagnement, il y a tout ça. Est-ce que si vous deviez me donner les compétences qui sont nécessaires vraiment aux maîtres d'apprentissage, qu'est-ce que vous me diriez ?

[P9]

Les compétences professionnelles ou les qualités humaines ?

[Chercheur]

Tout ce que vous voulez. Toutes les compétences qui sont pour vous nécessaires pour le maître d'apprentissage ?

[P9]

Je pense que déjà il y a la première des choses, c'est le tutorat. C'est-à-dire que ce soit un étudiant ou un apprenti, on est quand même dans un processus d'accompagnement et de transmission des savoirs. Donc déjà, la compétence du tutorat. Après, je pense qu'il faut quand même aussi des compétences en communication, voilà. Et je dirais peut-être en compétences humaines, peut-être. Enfin, je ne sais pas si c'est bon à distinguer, mais je pense quand même à un peu de bienveillance quand même, de la bienveillance tout simplement. Mais oui, je pense avant tout la communication et le tutorat, en plus des compétences professionnelles évidemment qu'on transmet.

[Chercheur]

D'accord. Et quand vous me parlez des compétences de communication, est-ce que vous pouvez détailler un petit peu plus ?

[P9]

Je pense que dans le... dans l'évaluation de quelqu'un dans ses pratiques, il peut y avoir un bilan très positif et voilà, mais c'est sûr que par exemple, faire un entretien où il est nécessaire de recadrer l'étudiant sur des comportements, sur des façons de faire. Il y a des fois aussi où ça ne se passe pas forcément bien, le stage ou la période d'apprentissage. Et il faut réussir quand même à maintenir le lien, surtout dans ce contexte-là où c'est parti pour deux années. Il faut réussir à maintenir le lien tout en faisant passer un message qui peut être enfin, quand on regarde, qui va être négatif. Mais réussir à... Enfin, moi, mon objectif, ça va être de faire entendre à l'apprenti ou l'étudiant ce que j'ai remarqué, qu'il faut redresser, qu'il faut recadrer, qu'il faut améliorer. Et des fois, si ça fait plusieurs fois qu'on le dit, il faut peut-être le dire dans d'autres termes, peut-être faut-il être plus ferme ou choisir ses mots autrement. Et je pense que là, il faut avoir quand même des outils en communication parce qu'on ne sait pas non plus comment le message va être reçu. Donc c'est la reformulation, c'est la communication non-violente, la communication positive, voilà.

[Chercheur]

OK. Écoutez, est-ce que vous auriez d'autres choses à me dire par rapport au sujet, à l'accompagnement des apprentis ?

[P9]

Non, je pense que j'ai tout abordé. Là, il n'y a rien qui me vient de plus. Je pense que c'est un dispositif en tout cas très bien et j'ai hâte de voir ce que ça va devenir une fois qu'on sera tous plus rodés à l'exercice et au statut.

[Chercheur]

OK. Alors, j'ai juste deux ou trois questions à vous poser pour mes données sociodémographiques. J'aurais voulu avoir votre âge, si ça ne vous dérange pas.

[Réponse aux données socio démographique]

[Chercheur]

Ok, écoutez, si vous n'avez rien à me dire, je vais juste arrêter l'enregistrement.

[P9]

Très bien.

[Chercheur]

Ok, donc j'arrête l'enregistrement.

Entretien P10 (DRH)

[Chercheur]

Allez-y, je vous laisse vous présenter.

[P10]

Je suis **, je suis directeur des ressources humaines du ** (Nom de l'établissement), un bien grand nombre, certes. [Suite présentation du participant]

[Chercheur]

D'accord.

Merci pour votre présentation. Merci beaucoup. Alors, pour commencer, j'aimerais que vous me décriviez votre fonction de maître d'apprentissage.

[P10]

Alors c'est très récent, pour être tout à fait honnête, sur la partie maître d'apprentissage donc clairement c'est d'orienter et de guider un petit peu les apprentis durant tout leur cursus au sein de l'établissement. Donc moi pour le moment je n'ai qu'une seule personne en qualité d'apprenti et c'est une IBODE. Alors c'est un peu original certes, parce que je ne suis pas IBODE de formation mais sur le papier j'ai fait le choix de le faire pour éviter de... d'encombrer le peu d'IBODE que l'on a de cette mission et de plus nous avons fait le choix avec l'IBODE et l'école d'IBODE que notre apprenti IBODE fasse le maximum de stages à l'extérieur de l'établissement. Donc pour pouvoir garder un lien avec cette dernière qui est dématérialisée très clairement j'ai pensé que c'était la meilleure manière, c'est moi qui le fasse. Donc on s'assure régulièrement, on va dire à peu près une fois par mois, voire deux fois, ou une fois tous les deux mois, pardon, des petits points téléphoniques pour faire un petit peu point où elle en est, comment se passent ses stages, ses craintes, parce que cette année c'est la nouvelle version du diplôme d'IBODE, donc il y a le mémoire, donc c'est une... charge de travail pour elle qu'elle n'avait pas imaginé aussi importante à la base lorsqu'elle a candidaté pour le diplôme. On discute un petit peu de ce qu'elle a appris, ce qu'elle a vu, comment ça s'est passé, son ressenti et puis ça lui permet également d'avoir un... de pouvoir garder un ancrage dans la structure aussi, en expliquant un petit peu ce qui s'est passé, les différents projets de l'établissement, les nouvelles organisations, de pouvoir lui refaire aussi un bilan de ce qui se passe dans l'entreprise pour pas qu'elle soit complètement isolée. L'école d'IBODE elle se situe à **** (Ville), nous on est sur ** (Ville), c'est pas si loin, c'est une heure de route, mais elle revient pas régulièrement sur site, très clairement. Et le peu de fois où elle a des périodes de non stage ou de non-école, en fait on lui fait prendre ses congés payés parce que la deuxième année de l'école d'IBODE est une année très dense en termes de stages et en fait elle a très peu de périodes de repos. Donc là par exemple au mois d'avril ils vont avoir une semaine off, c'est une semaine de congés qu'on lui accorde parce qu'elle n'a pas eu de congé depuis, il y a eu une coupure pour les fêtes de fin d'année. Depuis elle n'en a pas eu et après elle n'en aura pas avant le mois de juillet donc c'est une période un peu dense pour elle entre la préparation de son mémoire, la préparation de ses stages, il va y avoir aussi les partiels à préparer donc voilà cette période elle est amplement méritée.

[Chercheur]

Très bien, merci. Si j'ai bien compris, l'apprentie est arrivée au mois de septembre ou le mois de septembre d'avant ?

[P10]

Le mois de septembre, donc là on est 24, elle a commencé en septembre 23.

[Chercheur]

Donc, ça fait un an et demi que vous la suivez ?

[P10]

Alors c'est une apprentie qui a un statut un peu particulier. En fait, c'est une salariée de l'établissement à la base. Elle est en CDI, elle était éligible à l'apprentissage, donc on l'a envoyée vers le dispositif de l'apprentissage. Donc, elle a un statut un peu hybride où elle est salariée et apprentie en même temps. Mais elle connaissait déjà la structure avant, elle n'était pas complètement... Ce n'est pas comme une apprentie classique qui arrive dans l'entreprise et voilà.

[Chercheur]

Ok, en termes d'accompagnement, vous me dites que vous faites des points réguliers par téléphone. Depuis son accueil, est-ce qu'il y a eu d'autres choses de fait ?

[P10]

Elle a fait un stage, elle a fait quelques stages chez nous au tout début du cursus. Elle a fait son stage d'hygiène, de stérilisation et un stage de chirurgie orthopédie chez nous. Donc ça c'était au tout début de la première année. On avait décidé de faire de cette manière-là parce que c'était des stages faciles et ça lui permettait de s'initier un petit peu plus à nos process en stérilisation, en hygiène et en qualité. Mais après ça a été que du téléphone et que du visio.

[Chercheur]

D'accord. Et donc dans cet accompagnement, comment vous considérez votre relation à vous avec l'apprenti ?

[P10]

Mon rôle, ça va être dans un premier temps surtout de l'écouter. Comprendre un petit peu le cheminement de son projet. Parfois un petit peu la booster. Mais ça peut être par exemple de discuter sur son mémoire. La dernière fois, on a discuté pendant presque une demi-heure un petit peu de son objet de mémoire et les pistes, les orientations qu'elle voulait donner à son développement. Donc c'est pas un sujet que je maîtrise, très clairement, mais voilà, je lui disais peut-être que tu devrais dans un premier temps dresser peut-être un projet, une partie théorique, après tu fais de l'empirique, tu essaies de comprendre par rapport à la structure, est-ce que tu pourrais faire peut-être un distinguo entre une vision de la chirurgie dans un établissement et dans un autre, ou comparer public et privé, des pistes qui peuvent être comme ça. Ça peut être également du recadrage, je n'ai pas à le faire avec elle, parce que c'est quelqu'un de très autonome, mais j' imagine avec un autre apprenti, ça peut être du recadrage, un petit peu de comportement, de dire, écoutez, là, je ne suis pas satisfait de ce que tu as fait ou de ta réaction. Ce n'est pas ce que j'attends de toi. Quand quelqu'un vient, par exemple, te voir, il faut faire preuve d'empathie, d'écoute. Il ne faut pas être violent. Et puis, si toi, tu te sens agressé, si tu as besoin, il faut venir me voir. Je suis ton maître d'apprentissage et c'est à moi de gérer cela en tout cas.

[Chercheur]

Donc là, vous me parlez de votre rôle, ce qu'on pourrait aussi associer aux compétences qui sont nécessaires aux maîtres d'apprentissage. Est-ce que vous en voyez d'autres ?

[P10]

Ça peut être un rôle... Alors, il y a le rôle de pédagogue, je dirais. Il y a le rôle, un petit peu d'exemple. Il ne faut pas trop qu'on leur donne nos défauts, très clairement. Il y a toujours une déformation entre la théorie et la pratique. Et puis, ça peut être aussi un rôle de délégation. Voilà. Prenons l'exemple lorsque j'accueille des stagiaires dans le secteur dans lequel je travaille, dans les ressources humaines, c'est montrer ce que j'attends, le faire plusieurs fois avec le stagiaire et le déléguer, et on contrôle. Et s'il y a un écart, on explique d'où vient l'écart, pourquoi il n'a pas compris, on réexplique et on relaisse en autonomie. On fait ça plusieurs fois. On ne réussit jamais du premier coup chaque nouvelle tâche. Il faut un temps d'acquisition. Il peut être long, parfois court, voilà, on s'adapte. Après, bien évidemment, lorsqu'on accueille des stagiaires ou bien des apprentis, on est là pour leur montrer, il

ne faut pas prendre l'apprenti et le stagiaire pour un salarié. Peut-être à la fin de la deuxième année, on peut espérer qu'ils soient sur des sujets complètement autonomes, mais il ne faut pas oublier que c'est des apprenants avant tout et c'est des futurs professionnels. On est là pour les orienter, pardon du terme, mais les éduquer sur le plan professionnel et on est là pour leur donner des missions. On est pas là pour faire le boulot d'un assistant ou d'un chargé de mission ou d'un IBODE, très clairement ils ne sont pas là pour faire ça.

[Chercheur]

Alors, vous m'avez parlé d'autonomie. Effectivement, peut-être du coup, si vous n'êtes pas sur le terrain avec l'apprenti, mais est-ce que vous savez ou en tout cas, vous dans votre culture de maître d'apprentissage, ce qu'on laisse faire ou ce qu'on ne laisse pas faire à l'apprenti en termes de pratique?

[P10]

Par exemple, un IBODE, un apprenti IBODE, il peut aller en salle, mais il ne va pas rester en salle tout seul avec le praticien. Voilà. Ou hormis si le praticien lui dit, viens, je vais t'expliquer ce que j'attends de toi et qu'il y ait une autre personne dans la salle pour chapeauter un petit peu, pour surveiller. Imaginons, le patient réagit mal pour x ou y raisons sur le plan médical. L'apprentie IBODE elle sache pas quoi faire, l'IBODE titulaire est là, le chirurgien est là, ils reprennent le relais. Je sais que dans les tâches, par exemple, refermer un patient, ça peut être de l'attribution de l'IBODE. Mais par exemple, je ne vais pas lui demander et je n'attends pas d'elle qu'elle reste dans la salle, qu'elle referme le patient pendant que le chirurgien sort pour aller dans une autre salle. Il faut que ça reste dans le cadre des compétences qui lui sont propres, mais il faut que ça soit normé et accompagné d'une personne titulaire. Il arrive quelque chose, pour le compte rendu opératoire, on sera incapable d'aller expliquer pourquoi c'est l'apprenti IBODE qui a été refermé le ou la patiente. Enfin voilà, on se met en difficulté juridique et on met en difficulté le patient. Donc ça n'a aucun intérêt. Comme je vous ai dit, les apprentis sont là pour observer, apprendre, être accompagnés. On peut leur donner de l'autonomie tout en les contrôlant derrière.

[Chercheur]

OK, merci. Alors, vous me parliez de peut-être potentiellement des situations qui pourraient être un petit peu... qui pourraient mal se passer. Dans ces cas-là, comment vous amenez l'apprenti à réfléchir sur ses pratiques ?

[P10]

Ca peut être... Il y a une période où on peut en parler très longuement, qu'il puisse verbaliser les choses. J'avais testé une fois avec un stagiaire RH, c'était de poser sur le papier, dire voilà, c'est quoi la pratique qu'on attend de cela, et comment toi tu as réagi, comment tu as fait. Et un peu voir le distinguo et dire ben voilà, et puis un peu son ressenti, tes émotions en ce moment-là, ça s'est passé comment ? Tu t'es braqué ? tu t'es refermé ? là ben non en fait t'as bien réagi. Et en fait c'est un petit peu coucher sur le papier, à froid, et de faire le bilan et de dire oui, j'ai bien agi ou j'ai mal agi et essayer de le comprendre et travailler avec lui sur qu'est-ce qu'on peut mettre en place pour pouvoir corriger ceci.

[Chercheur]

Et est-ce que vous avez eu à en faire avec votre apprenti IBODE ?

[P10]

Non, du tout. Parce que c'est... Alors, mon apprenti IBODE qui s'appelle **, c'est quelqu'un de très... avenante, qui est capable d'écouter, elle est énormément de l'observation, elle pose énormément de questions, elle s'intéresse énormément. Donc le fait qu'elle s'intéresse à ce que le chirurgien fait, ce que l'IBODE fait, ça crée un premier contact avec ces professionnels, qui, au lieu de la laisser toute seule dans la salle, l'amènent vers l'intervention et lui expliquent. Il va poser des questions. Pourquoi vous faites comme ça ? Ah mais nous à l'école on nous a montré... Elle se renseigne énormément sur les opérations qu'elle va voir. Donc elle dit, ben tiens, j'avais vu telle chose, voilà. Ah ben oui, mais là, c'était dans telle condition, c'était dans telle prise en charge, voilà. Donc le fait d'être, d'avoir

une attitude proactive permet aux enseignants de l'inclure plus facilement dans la démarche d'apprentissage. Lorsque vous avez une démarche qui n'est pas proactive, ou vous êtes un peu plus timide, ou peu intéresser, on va essayer de venir vous chercher une fois, deux fois. Si on voit que ça ne prend pas, malheureusement, c'est là où on va avoir tendance à vous mettre de côté. Et c'est là où vous avez une sorte de frustration de la part de l'étudiant, une frustration de la part du personnel qui est dans la salle qui dit en fait, en fait elle s'en moque complètement. Alors c'est peut-être pas ça, c'est juste... Mais je pense que cette démarche proactive, il faut l'avoir. Et notre apprenante actuelle **, elle, elle l'a, et ça se passe très très bien. Honnêtement, je n'ai que des échos positifs. Là elle a fait un stage en chir plastique, elle me l'a dit ça ne m'a pas plu mais j'ai trouvé ça super intéressant quand même parce que je ne connaissais pas la plastique. C'était complètement nouveau, elle m'a dit j'en ferais pas mon métier mais c'était hyper intéressant de voir tout ce travail de minutie voilà et elle a ... Les évaluations des médecins qui étaient là et des encadrants à ce moment-là sont très positives. Malgré que ce stage-là, ce n'est pas ce qui l'a le plus intéressé.

[Chercheur]

De ce fait, vous me parlez d'évaluation, vous avez accès à ses évaluations et à ses bilans de stage ?

[P10]

Oui. On a une plateforme de dématérialisation avec le centre de formation où je récupère ses... comment ... ses résultats stages par stages avec ses évaluations. Je récupère les feuilles de présence par mois. J'ai son planning, j'ai ses notes. Et à chaque fois qu'il y a un document qui est inséré sur cette plateforme de dématérialisation, j'ai un mail dans ma boîte mail pro qui me dit, il y a un nouveau document, le nom du document. Il suffit que je clique, je rentre mes identifiants, mon mot de passe et j'ai accès aux documents. Donc quand on fait ce bilan une fois par mois ou une fois tous les deux mois en fonction, ça dépend, je prends un petit temps pour refaire un peu le point de comment ça s'est passé. Voilà. Donc on a un visu sur la partie administrative, en tout cas.

[Chercheur]

D'accord. Vous me parlez du centre de formation, donc le CFA. C'est quoi votre lien avec le CFA ?

[P10]

Alors notre lien avec le CFA est très administratif, on va pas se le cacher. C'est eux qui vont se charger de la rédaction du contrat d'apprentissage, ils vont faire l'intégralité des demandes auprès de l'OPCO, l'organisme collecteur agréé. Après, on a fait là par exemple cette semaine, on a fait un point avec la cadre de l'école d'IBODE, notre apprenti IBODE, l'OPCO et moi, et on a fait un point pendant 30 minutes pour voir comment ça se passait, voilà, donc on l'avait déjà fait l'année dernière, on l'a refait là, mais ça permet de voir s'il y a des difficultés particulières sur les remontées d'informations, savoir si l'apprentissage dans le cadre de cette formation c'est adéquat, moi j'ai envie de dire que ça l'est, et ça permet de lever des difficultés ou des non-dits parfois. Là, par exemple, on ne savait plus si le contrat s'achevait le 30 juin ou si s'achevait le 4 juillet. Après, on a refait le point, le contrat d'apprentissage s'achève le 30 juin et elle rebascule en CDI classique le 1er juillet.

[Chercheur]

D'accord, super. Est-ce que vous avez eu une formation pour être maître d'apprentissage ?

[P10]

Alors je n'ai pas de formation pour être maître d'apprentissage, cependant je suis vacataire à l'université depuis cinq ans et j'enseigne tous les premiers trimestres, le premier trimestre de chaque année, le droit du travail des étudiants en master 2. Donc j'encadre 20 étudiants pendant 20 heures. Donc je vais dire que je n'ai pas de diplôme particulier mais j'ai une expérience relative, en tout cas dans l'enseignement, l'accompagnement. Donc, je fais le cours de 20 heures et je fais le partiel et les corrections, et la correction aussi en direct avec les étudiants.

[Chercheur]

D'accord. Est-ce que vous savez qu'il existe des formations pour les maîtres d'apprentissage ? Et est-ce que vous pensez devoir en faire une ou en tout cas vouloir en faire une ?

[P10]

Dans l'immédiat, je vais dire non, mais je pense qu'à terme, j'en ferai une pour vérifier que ma pratique est conforme à ce que l'on attend par rapport à un étudiant. Les différentes propositions de maîtres de stage qu'on m'a proposées sur ** (Ville), un peu un problème parce que ** (Axe régional) c'est pas spécialement..., enfin ** (Ville) c'est pas spécialement le plus simple d'accès. Donc il faut que je regarde sur ** (Ville) si je trouve quelque chose qui soit adéquat. J'ai pas envie de faire le tour du monde ou peut-être en visio quelque chose qui puisse me permettre de voir si ma pratique elle est conforme à ce que l'on attend.

[Chercheur]

D'accord. Et est-ce que vous avez eu d'autres formations qui seraient liées à l'accompagnement ou au tutorat, par exemple ?

[P10]

Non j'ai pas de formation particulière, que ce soit de l'accompagnement, sur du tutorat. Après, par rapport au métier des ressources humaines, il y a une grosse partie d'accompagnement des équipes ou des cadres, en l'occurrence. Donc, je ne vais pas dire que j'utilise les mêmes outils, mais la philosophie est là. J'essaye de m'en inspirer et aussi d'adapter par rapport aux apprenants. C'est le concept de la contingence en management, vous avez une théorie, certes, mais la théorie, quand vous devez l'appliquer dans votre entreprise, il faut l'adapter. On peut avoir des apprenants qui sont un peu plus longs, qui ont plus de difficultés, et d'autres qui sont plus rapide, il ne faut pas toujours confondre vitesse et précipitation. Chaque personne est différente et il faut adapter.

[Chercheur]

Alors, on parlait de la formation de maître d'apprentissage et au niveau de la formation IBODE, qu'est-ce que vous pourriez m'en dire sur la formation aujourd'hui ?

[P10]

Alors c'est une formation qui s'institutionnalise beaucoup plus qu'elle ne l'était auparavant. Alors avec le transfert des diplômes soignants vers la licence master doctoral, le LMD. Donc là c'est véritablement des diplômes qui sont reconnus à terme, même si ils l'étaient déjà avant, de véritables bac plus 5. Ils ont maintenant la terminologie bac plus 5 et la nouveauté c'est que avant c'était beaucoup plus de pratique maintenant vous avez de la pratique et un peu plus de théorie par le biais du mémoire ce qui n'est pas plus mal. Mais je trouve quand même que c'est un peu dommage parce que de la part du métier d'IBODE, on attend véritablement des personnes qui soient beaucoup sur le terrain et le mémoire, c'est bien, mais je ne suis pas convaincu que mener une étude de 40 ou 50 pages soit peut-être la meilleure manière de valider leur diplôme. Je pense que, par exemple, une véritable étude d'un cas chirurgical, par exemple, avec des véritables recherches, que ce soit en matière de chir organique, d'anatomie, des choses comme ça, avec peut-être des entretiens avec des professeurs d'université ou des professeurs en médecine, ce serait peut-être un peu plus dans le sens du métier. Et puis, par exemple, ça me fait toujours un peu rire, mais leur faire faire de l'anglais, je ne suis pas spécialement convaincu que dans un bloc opératoire, l'anglais soit le plus adéquat. C'est bien pour partir en vacances. Chaque formation a ses avantages et ses qualités. Je pourrais vous dire des avantages et des qualités du master dans lequel j'enseigne, rien n'est parfait, tout s'améliore voilà.

[Chercheur]

Très bien et alors vous, normalement vous l'avez vu passer, alors maintenant peut-être que vous ne le connaissiez pas avant puisqu'on a changé de référentiel de compétences, donc avant 2022 on n'avait pas le même, mais quoi qu'il arrive, comment vous, vous avez abordé ce référentiel de compétences ? comment vous l'abordez avec l'apprenti ?

[P10]

Bah en fait on l'a découvert parce que entre le moment où elle a débuté la formation et le moment où elle a candidaté, c'était en cours de transition, donc on l'a découvert. C'est vrai qu'on n'a pas posé beaucoup de questions à l'école d'IBODE, où la cadre nous a répondu, elle est très disponible, elle nous a toujours répondu assez aisément. Ça a été... bon..., il y a eu des questions, des interrogations, des choses un peu techniques ou même parfois je n'ai pas toujours tout très bien perçu ou bien compris parce que je ne suis pas initié, comme vous l'avez compris, au métier du soignant, mais pour mon apprenti, ça n'a pas été quelque chose d'insurmontable pour elle.

[Chercheur]

D'accord. Et alors, en parlant de la formation, est-ce que, puisque vous le dites, vous n'êtes pas le, enfin, en tout cas, vous n'êtes pas IBODE, mais peu importe. Mais est-ce que vous, vous connaissez le parcours de stage ? Quels sont les stages obligatoires ?

[P10]

Les stages obligatoires, je ne vais pas vous dire que je les sais, mais je sais son parcours. Je sais quel stage elle a fait. Je peux vous dire qu'elle a fait de la cardio-interventionnelle, je peux vous dire qu'elle a fait de l'endoscopie, de la chir plastique, je peux vous dire qu'elle a le retour en chir ortho, elle est très contente. Et là elle l'appréhende, elle finit par de la pédiatrie, je sais que ça l'appréhende, parce que ce n'est pas quelque chose que l'on fait chez nous, mais je sais par le biais des différents points que l'on fait, soit au mois, soit tous les deux mois, ces différents stages et les différents lieux de stages où elle va aller progressivement. Elle a eu la chance de faire quasiment tous ses stages sur ** (Ville) que ce soit au CHU de ** (Ville) ou soit à la polyclinique ** (Nom de l'établissement), la clinique privée sur ** (Ville).

[Chercheur]

D'accord. Très bien. J'aimerais maintenant que vous me parliez de votre ressenti sur la formation IBODE par l'apprentissage ?

[P10]

Je dirais que c'est très bien et qu'il faudrait que cette formation ne soit qu'en apprentissage parce que arriver..., tout comme les diplômés de Bac plus 5, ça devrait être beaucoup, hormis quand c'est de la recherche, mais être en apprentissage parce que c'est là où on apprend mieux, on est plus sur le terrain, on passe son temps à travailler sur ça et ça permet également de redonner l'envie à certains de continuer des études tout en ayant une partie de salaire.

Parce qu'on va pas se le cacher, continuer des études c'est un coût, les parents n'ont pas toujours la faculté de le faire. Et quand on peut gagner un salaire tout en apprenant un métier technique, parce qu'on va pas se le cacher, IBODE c'est un métier technique comme les IADE, les IPA voilà et je pense que c'est un véritable... un véritable gain et ça peut permettre à des plus jeunes d'avoir un véritable bagage professionnel. Prenons l'exemple des infirmiers qui sortiront là en juillet 25 de l'école d'infirmier. Ils peuvent maintenant aller à l'école d'IBODE. Mais en fait, s'ils ne vont qu'à l'école, ils ne vont pas avoir une vision un peu de l'entreprise et ils vont arriver dans l'entreprise que 5 ans après le début de leurs études. Donc des fois ça peut être un peu violent et l'apprentissage peut permettre aussi de vérifier que on s'est bien lancé dans la bonne voie. Je pense que ce type de métier, ce type de diplôme en l'occurrence, il faudrait maximiser l'apprentissage, l'alternance pour pouvoir permettre à ces jeunes, de s'orienter vers ce métier qui est une compétence rare, on va pas se le cacher, et pour laquelle tout le monde devrait investir dans la formation.

[Chercheur]

Donc, si je comprends bien pour vous, puisque la formation IBODE peu importe, quoi qu'il arrive, elle est en alternance, puisque les autres étudiants, qui sont par exemple en formation continue, font aussi des stages. Mais de ce fait, effectivement, on n'est plus dans la même configuration. Donc, pour vous, le mode, en fait, voie d'apprentissage est mieux que si vous continuez sur un format classique de formation continue ?

[P10]

Par exemple, les étudiants qui ne sont pas en apprentissage, l'été dernier, ils ont eu deux mois de vacances. Alors, très bien, pas de souci. Mais ces deux mois d'absence, ces deux mois de non-cours, par exemple, ** (apprentie), elle, elle en a passé presque un mois et deux semaines chez nous. Donc, imaginons que l'infirmier en école d'IBODE qui sort de l'IFSI, va à l'école d'IBODE la première année, au mois de juillet, il ne fait rien, au mois d'août, il ne fait rien. Il ne retourne à l'école qu'au mois de septembre. S'il est en apprentissage, il aurait un mois et demi quasiment en plus de période de stage, où là, il est quasiment presque professionnel, il ne fait pas IBODE, il va faire infirmier circulant dans la salle. C'est de l'apprentissage supplémentaire où il peut voir en fonction des prises en charge qu'il y a dans l'établissement et ça lui fait déjà une vision du monde de l'entreprise bien plus intéressante. Les vacances c'est bien, je suis le premier à le dire, mais quand on peut être en apprentissage, je trouve que c'est beaucoup mieux.

[Chercheur]

Merci. Et j'avais une autre question, c'est sur votre ressenti en tant que maître d'apprentissage IBODE ?

[P10]

J'ai la chance d'avoir une très bonne apprentie. Alors, je ne vais pas cacher qu'elle me facilite grandement les choses parce que ça se passe très bien, elle a le très bon état d'esprit et qu'elle est très curieuse donc voilà et que où elle passe j'ai toujours des échos positifs, alors autant vous dire ça flatte l'égo, si c'était l'inverse je vais pas vous cacher que je me cacherais un peu ou je longerais les murs. Ah bah oui c'est l'apprenti de (P10), c'est pas toujours très agréable. Je trouve que c'est une expérience très valorisante, en l'occurrence pour moi, parce que ça me permet de m'ouvrir à un champ de compétences que je ne maîtrise pas. Elle essaye de me... de m'initier en me disant, la prochaine fois que tu viens ou que tu es là, tu viendras me voir, je serai en salle, je serai en train de faire une prothèse de hanche. J'ai tenté la prothèse de hanche, j'ai pas aimé... Pour vous raconter l'anecdote, je suis rentré dans la salle, ils étaient en train de faire la prothèse, et l'IADE qui était juste à côté de moi, il s'appelle **, je lui ai dit ** je crois que je vais m'évanouir, il m'a dit regardez la caméra. J'ai regardé la caméra, je l'ai écouté mais honnêtement je n'écoutais pas, je n'étais pas bien. Mais voilà, bon, ça me fait sortir un peu de ma zone de confort, ça me fait voir un peu plus régulièrement les équipes au bloc opératoire parce que le bloc opératoire, vu que c'est un champ stérile, voilà, des fois ils se plaignent en disant vous venez pas nous voir. J'essaie d'y aller un peu plus régulièrement et puis je m'intéresse à l'ophtalmo, la pose d'implant, le viscéral, le vasculaire. Donc moi ça me fait sortir de ma zone de confort, ça me permet d'avoir des connaissances. Ça me permet de me conforter dans le rôle que maître d'apprentissage pour un IBODE ou pour un autre diplôme, c'est quelque chose que j'aime faire et si on peut continuer de le faire prochainement, je le ferai. Ou sinon, je laisserai mon apprenti dans quelques années lorsqu'elle aura un peu plus d'ancienneté de devenir elle aussi maître d'apprentissage et s'il faut lui financer la formation de maître d'apprentissage pour qu'elle ait les bons outils pour pouvoir accompagner des alternants.

[Chercheur]

Très bien. Alors, ma dernière question sera juste de savoir si vous avez des choses à rajouter sur ce sujet, sur l'accompagnement des apprentis, l'apprentissage en général.

[P10]

Non, comme je vous ai dit, c'est véritablement une chance pour les alternants de pouvoir allier technique et théorie et puis de commencer à travailler, de gagner un salaire et de se confronter au monde du travail. Le terme confronter est peut-être un peu barbare, c'est toujours une expérience supplémentaire en tout cas. Donc je pense que ça n'est que positif et le diplôme par exemple dans lequel j'interviens et je donne des cours, c'est maintenant presque 80 voire 90% des étudiants qui sont en alternance. Alors que c'est le même diplôme que j'ai fait il y a... une dizaine d'années et à l'époque

il n'y avait pas d'alternance. Donc on voit quand même une logique complètement différente et puis ça permet de dynamiser un petit peu les équipes et de se lancer dans la voie de l'éducation auprès des plus jeunes.

[Chercheur]

Très bien. Alors, je vais juste... J'ai deux, trois questions pour mes données socio-démographiques. J'aimerais avoir votre âge, si ça ne vous dérange pas.

[Réponse aux questions socio démographiques]

[Chercheur]

D'accord, OK. Ecoutez, si ça ne vous dérange pas, je vais éteindre l'enregistrement si vous n'avez plus rien à me dire.

[P10]

Oui pas de souci.

[Chercheur]

Très bien, j'éteins.

Entretien P11 (IBODE)

[P11]

[Présentation du participant]

[Chercheur]

D'accord, super. Alors, ma première question va être un peu générale. J'aimerais que vous me décriviez en quoi consiste votre fonction de maître d'apprentissage.

[P11]

Alors, bonne question. J'ai eu un entretien là avec mon apprenti, le CFA ** et ** (Référénte pédagogique), il n'y a pas très longtemps, enfin, ** (Référénte pédagogique), la directrice de l'école de ** (Ville), pardon. C'est un peu flou pour moi parce que pour l'instant, je n'ai pas vraiment eu à intervenir puisque la personne que je suis se débrouille bien en stage, pour l'instant, les résultats sont bons, y'a juste des petits niveaux partiels aussi. La seule chose où on va me demander de plus intervenir, ça va être au moment où ils vont revenir cet été chez l'employeur en tant qu'apprenti, où là je risque de devoir être plus présente pour l'accompagner. On m'a déjà ciblée un peu pour l'instant, ses... difficultés, donc là où je vais devoir l'aider, c'est faire les liens au niveau de la démarche de soins. Donc moi pour l'instant, comme ça se déroule pas trop mal, j'interviens pas trop. Après, comme je pense qu'ils sont quand même acteurs de leur formation, elle sait qu'elle peut me contacter à tout moment si problème, quel que soit le problème. Mais c'est vrai que moi, étant pris également dans mon activité quotidienne, si elle ne me contacte pas, ou si je ne vois pas un mail d'alerte ou comme quoi ça tombe, je ne vais pas forcément aller au renseignement toutes les semaines. Après je crois que j'ai un système d'alerte avec le CFA, je me remets d'alerte, s'il y a une chute de résultat, ou là, si elle ne me contacte pas, il va falloir que j'intervienne. Mais pour l'instant, voilà, je suis plus, je réponds présent plus que je vais les chercher quoi. Je ne sais pas comment vous l'expliquer.

[Chercheur]

Justement, vous me parliez de l'accompagner. Si j'ai bien compris, vous l'avez depuis cette rentrée ?

[P11]

Cette année, depuis septembre, oui.

[Chercheur]

D'accord. Et donc, pour l'instant, est-ce que vous pourriez me décrire vraiment l'accompagnement que vous avez fait avec cette personne ?

[P11]

Pour l'instant, on n'en a pas fait, puisqu'elle a eu très peu de stages. Au niveau des partiels, ça s'est bien passé. Et on a vraiment pris contact, et comme c'est tout nouveau pour tout le monde, même au niveau de l'école, parce que jusqu'à présent c'était des cadres de santé qui étaient plus ou moins des maîtres d'apprentissage, les IBODE c'est que maintenant, on tâtonne tous sur le fonctionnement, mettre en place les rendez-vous tous les trimestres, pas tous les trimestres, formels, pas formels. Pour l'instant on a tendance à aller vers un rendez-vous tous les trimestres à l'école, le formateur et nous, une rencontre tripartite, on va dire, après la directrice ou la formatrice, l'apprenti et moi-même, pour faire un bilan et voir les besoins. On est tous dans une phase de réglage, plus ou moins. Effectivement, nous, on a un peu de mal enfin moi, j'ai du mal en tant que professionnelle à me positionner exactement ce que je dois faire, pas faire et jusqu'où je dois aller, si c'est à moi d'intervenir, si c'est à moi de la solliciter ou pas. Je suis pas dans la dynamique, j'estime, de la solliciter, parce qu'ils sont très occupés de leur côté, donc s'ils n'ont pas vraiment besoin, est-ce qu'à aller les parasiter, ou leur demander un rendez-vous, un entretien téléphonique, voir comment ça se passe, est ce que c'est vraiment utile de leur faire perdre un peu, c'est pas forcément perdre du temps, mais... vu qu'ils ont quand même pas mal de choses à faire à côté. Mais c'est vrai que c'est un tâtonnement, je pense que je verrai beaucoup plus clair dans ma façon de faire quand on aura... en passant l'été, là. L'été où apparemment, c'est là où on va vraiment... On nous a demandé vraiment d'être présent. L'école et le CFA nous ont demandé vraiment d'être présent au moment de cet été où ils vont être... Ils vont être lâchés puisqu'il n'y aura plus la structure de l'école, etc. C'est... on tâtonne quoi.

[Chercheur]

D'accord. Et donc, vous me disiez...

[P11]

On va réajuster au fur et à mesure.

[Chercheur]

Très bien. Vous me disiez que vous avez déjà rencontré l'apprenti.

[P11]

Oui, on s'est rencontré en février.

[Chercheur]

D'accord. Donc, si vous deviez... Alors, du coup, c'est peut-être un peu récent, mais si vous deviez me parler d'une possible relation avec l'apprenti, est-ce que pour vous, la relation avec l'apprenti, elle est pareil qu'avec un étudiant normal ?

[P11]

Pour moi, je dirais que oui. C'est un étudiant qui va être employé par la structure derrière, mais c'est un étudiant avant tout et qui est là pour apprendre et progresser et améliorer ses capacités. Donc oui, pour moi, oui. Je ne fais pas de différence. Après, sur le terrain de stage, quand j'ai un apprenti, je fais une différence parce qu'ils n'ont pas le même parcours professionnel. Donc là, je sais que je ne vais pas demander la même chose et je sais qu'ils ne vont pas réagir la même chose. Ces apprentis, ils arrivent direct de l'IFSI, ils ont énormément de connaissances théoriques, ils font les liens très vite, ils ouvrent les tiroirs très vite, contrairement à un professionnel qui des fois a 15 ans d'expérience, va faire les liens mais pas de la même manière, ou sur la même chose. Donc les objectifs ne vont pas être les mêmes en stage. On ne va pas lui demander d'arriver sur le premier stage de digestif, d'aller instrumenter une hépatectomie en fin de stage. Il faut être logique, il faut s'adapter. Mais ils nous apportent autre chose par contre. Parce que les questionnements ne sont pas les mêmes de leur part. Pour notre pratique, parce que des fois on fait les choses par automatisme. Oui, c'est plutôt sur le terrain que... Moi actuellement quand je les ai sur le terrain, je ne leur demande pas la même chose. C'est difficile, j'ai des collègues qui ont du mal à faire ce switch.

[Chercheur]

Justement, vous me parliez de... Alors, il y a deux choses, c'est-à-dire, vous me disiez que l'apprenti vous questionnait, c'était un peu différent sur le questionnement et tout ça. Comment vous l'amenez, l'apprenti, à réfléchir à ses pratiques ?

[P11]

C'est plus en lui posant des questions. Les pratiques, il n'en a pas forcément beaucoup, alors c'est celle qu'il a... Surtout là, elle démarre, elle fait plutôt par mimétisme. Mais ils n'en ont pas vraiment beaucoup des pratiques. Donc... C'est plutôt à nous de... Nous, on a... Enfin, moi, je n'en ai pas trop en ce moment, mais... Nous, on a tendance à expliquer pourquoi on fait ça, et on va leur expliquer pourquoi... vu qu'il démarre, cette pince s'appelle comme ça, on l'utilise pour ça. Donc, on reprend vraiment toutes les bases et c'est vrai qu'on n'a pas l'habitude de le faire avec un professionnel. Et c'est là où c'est différent. Et puis, ils vont vous questionner sur le courant, le bistouri, la place de la plaque, etc. Des choses basiques qui, pour nous, sont basiques. Après, c'est vrai que du coup, l'accompagnement n'est pas le même. C'est presque tout comme actuellement quand vous avez des gens qui sortent d'IFSI qu'on met comme nouveaux collègues, c'est pareil. Sauf que eux, normalement, ils ont fait déjà des stages en bloc. Je ne sais pas trop, trop vous répondre à la question exactement parce qu'ils sont tous différents. Ça va dépendre de leur stage pré-pro, ce qu'ils ont appris ou pas. Mais ça pédale beaucoup plus vite. Je trouve que ça pédale plus vite, la dynamique n'est pas la même. Je pense que quand elle va me solliciter, ça va être plus de l'apport théorique par rapport à la question, à faire le lien, c'est là où ils pêchent aussi sur la démarche de soins, c'est faire le lien entre la théorie qui s'adapte au cas du patient ou la configuration du lieu. C'est là, d'après ce que j'ai compris, c'est sur ce que ** (Référente pédagogique) a un peu insisté, apparemment ce que je vais devoir faire cet été ou lui faire faire des démarches blanches, c'est plus pour l'instant le travail qu'on a identifié qui est un peu compliqué pour elle. Mais c'est compliqué pour elle, comme ça peut être à un autre apprenti, ça ne sera pas ça.

[Chercheur]

OK. Vous me parliez de l'instrumentation, par exemple, vous me disiez effectivement, premier stage, instrumenter une hépatectomie en fonction de l'étudiant. Qu'est-ce que vous laissez faire ou ne pas faire à l'apprenti en pratique quand ils viennent en stage ?

[P11]

La première semaine, c'est rare qu'ils s'habillent. Après, non, ça dépend comment ils évoluent et qu'elles se sentent. Si elle est confiante, qu'elle a bossé, qu'elle se le sent, moi, je ne leur mets pas d'interdit. Maintenant, on ne va pas les mettre en difficulté. C'est clair que je ne les mettrai jamais sur une hépatectomie coelio en instrumentation, même en fin de stage, déjà, on ne le fait pas avec une IBODE, il faut qu'elle ait déjà de la bouteille en digestive pour la laisser aller sur ça, même en fin de stage, c'est hyper complexe. Mais faire une CUO, une petite laparo, en fin de stage, c'est tout à fait possible. Et même une laparo simple, si elle est à l'aise et qu'on voit qu'elle évolue correctement, moi je ne m'interdis pas pour qu'en fin de stage, elle y aille, mais à son rythme. Vous savez, on n'évolue pas tous de la même manière, si je vois qu'elle évolue bien et qu'elle se sent à l'aise, moi ça me pose zéro problème de la faire monter sur un colon gauche laparo ou un rectum. C'est sûr que c'est un premier stage, un pancréas, un foie... C'est pas avec les chirurgiens qu'on a à l'heure actuelle, un peut-être, mais d'autres non. Ils sont trop durs et c'est à dégoûter. Faut être quand même gradué, faut aussi conjuguer avec la personnalité de nos chirurgiens. Certains peuvent avoir la patience, mais d'autres non. C'est toujours un équilibre, c'est à doser.

[Chercheur]

Ok. Est-ce que vous pourriez me parler des formations de maître d'apprentissage que vous avez eues ?

[P11]

Ah bah j'en ai pas eu parce que la fois où je devais l'avoir, la dame était malade et quand ça a été reprogrammé j'étais en nuit, donc je vais voir si j'en ai encore, si j'en ai une cette année ou pas, si ils me l'ont reprogrammé ou pas. Mais ça a pas l'air d'être d'actualité pour l'instant.

[Chercheur]

D'accord. Et c'était une formation qui se faisait par qui ?

[P11]

Euh le CFA, donc c'était plus de l'administratif et de la législation.

[Chercheur]

A part celle-ci, que potentiellement vous allez avoir, est-ce que vous avez eu d'autres formations en lien avec l'accompagnement ?

[P11]

Non, je n'ai pas fait tuteur de stage. Après, je n'ai pas vraiment eu de formation sur la formation l'accompagnement à proprement dit. C'est plus à l'ancienneté qu'autre chose. Je la demande mais bon... Cette année, les dates n'étaient pas... ne correspondaient pas avec mon planning donc ça sera l'année prochaine.

[Chercheur]

D'accord. Est-ce que... Alors, vous me parliez du CFA. Quel est votre lien avec le CFA exactement ?

[P11]

La responsable du CFA nous a contacté, nous a donné les documents, nous a ouvert un espace sur Teams où elle nous a mis des documents à disposition et justement où elle met le dossier de notre apprenti avec toutes les notes, etc. Donc, on a un dossier sur Teams. Et après apparemment, on doit se voir une fois par trimestre, par semestre, sur les sites de l'école.

[Chercheur]

Donc avec l'école et le CFA ?

[P11]

Oui. Et l'apprenti, je crois. La dernière fois, il y avait l'apprenti.

[Chercheur]

D'accord. Et alors, vous n'avez pas eu de formation, mais est-ce que vous pourriez me dire, selon vous, quelles sont les compétences nécessaires aux maîtres d'apprentissage ?

[P11]

Alors, je pense qu'il faut être à l'écoute, avoir une certaine capacité d'analyse et de synthèse pour voir les difficultés. Et après, une certaine dose de pédagogie sûrement. Après, je ne sais pas si... En bon sens, après, il faudra voir à l'usage. Ça, c'est ce que j'imagine. Je vais voir... Je vais toucher ça de plus près dans quelques semaines.

[Chercheur]

Parce que vous me parlez d'écoute ? Est-ce que vous pourriez développer un petit peu ?

[P11]

C'est comme quand vous êtes au bloc avec les collègues. L'écoute, c'est entendre ce qu'on vous dit, et de pouvoir discuter à partir de ça. C'est la base de la communication, basique. Pas vouloir entendre ce qu'on a envie d'entendre, sinon ça sert à rien.

[Chercheur]

Et en termes de pédagogie, vous parlez de compétences pédagogiques, vous entendez quoi par-là ?

[P11]

C'est de pouvoir dire les choses avec bienveillance et essayer d'apporter, de reformuler les choses pour apporter la ..., pour débloquer la situation. Après, peut-être amener un outil aussi, pas forcément. C'est ça, essayer d'identifier le besoin de la personne.

[Chercheur]

Vous me parlez d'outils, est-ce que vous pouvez m'en dire plus ?

[P11]

L'outil, ça peut être un document qu'on a au bloc, par exemple, je ne sais pas... ça dépend sur quoi on bloque. Soit c'est sur... pas une technique opératoire mais..., apporter l'outil, ça peut être soit une connaissance théorique d'un matériel, donc par une notice, ça peut être par un questionnaire comme nous on a mis en place pour savoir si on avait les compétences pour faire telle ou telle chirurgie. On a un questionnaire où il faut remplir et en fonction, on dit oui, non, t'es apte à monter ou pas monter. C'est surtout ça pour faire les week-ends, les urgences. Des petits documents, des fois qu'on a un interne, c'est ce que j'appelle des outils. C'est sûr qu'on a... c'est pas facile de mettre des mots sur les choses qu'on a. Après, c'est des petites astuces que nous, on utilise des fois et qui sont pas forcément écrites non plus. Qu'on va donner, sur une installation, là tu dois plutôt te mettre tes instruments de telle manière, ou ta table te la mettre de telle manière, ou t'organiser dans la salle de telle manière, te monter à la salle de telle manière pour être plus à l'aise. Voilà, c'est des trucs comme ça. C'est pas forcément des outils, après, on essaie de plus en plus de mettre par écrit, mais vous savez très bien que c'est compliqué.

[Chercheur]

Effectivement.

[P11]

Il faut des procédures de retournement, des procédures d'urgence, mais on essaie de mettre de plus en plus par écrit. C'est des outils aussi qui peuvent être utilisés, simplifiés et détournés pour le reste.

[Chercheur]

Ok. On va parler un petit peu de la formation IBODE, donc j'aimerais que vous me parliez de la formation IBODE aujourd'hui ?

[P11]

Je pense que c'est un bien, après, c'est une évolution qui a été nécessaire. Ce qu'il y a de bien, c'est qu'ils ont la recherche infirmière, on était très à la rue là-dessus, et qu'ils développent d'autres capacités de réflexion et du coup sur nos pratiques pour les faire évoluer. Il était temps qu'on s'en empare un petit peu au bloc. Après le volume horaire est essentiellement plus ou moins le même que l'ancien modèle à part qu'ils ont une grosse session sur l'assistance de chirurgie, là aussi, je pense que c'est une très bonne chose pour notre évolution, notre autonomie et nos compétences. Après, le système comme il est fait à l'heure actuelle, le nouveau système, le master, est très bien pour la VAE. Parce qu'avant, pour acquérir les compétences qui vont manquer, avec le système des 18 mois, c'était hyper compliqué d'aller à l'école. Là, à tout moment, on peut intégrer. Je pense que ça va faciliter un peu les choses. Comme c'est passé en université, effectivement, le niveau d'exigence est un peu plus élevé. Ce qui n'est pas plus mal non plus. Pour une fois on tire vers le haut et pas vers le bas, c'est très bien. Personnellement, je trouve que c'est très bien. Après c'est un truc sur lequel j'ai milité, donc je ne vais pas le dénigrer.

[Chercheur]

OK. Vous me parliez de la recherche et de l'assistance de chirurgie, qui sont les choses un peu nouvelles dans la nouvelle formation. Est-ce que vous voyez d'autres choses qui ont changé ?

[P11]

Qu'est-ce qui a pu changer ? Le travail de recherche est complètement différent de ce que nous on faisait. Après j'ai l'impression qu'il y a un peu plus de travail de groupe, de réflexion en groupe. Après au niveau des modules de chirurgie, de technique opératoire, j'ai pas l'impression que ça change beaucoup par rapport à ce qu'on faisait nous, par ce qui était fait sur l'ancien modèle, après c'est les mêmes bases.

[Chercheur]

Ok. J'aimerais savoir comment vous avez abordé le nouveau référentiel de compétences ?

[P11]

C'est-à-dire ?

[Chercheur]

Est-ce que vous avez été formée par exemple au nouveau référentiel ?

[P11]

Non, non non... Si, il y a une information au départ, on devait avoir une information au début. Moi je ne l'ai pas eu parce que c'est en septembre si elle a eu lieu et j'étais en congé et après depuis on n'en a pas eu d'autres et donc on découvre un peu, on l'a découvert au fur et à mesure. Après il y a eu des, pas forcément une information pas une formation formelle, mais plutôt informelle avec... Comme on est en liaison assez étroite avec l'École d'IBODE, on échange régulièrement avec les formatrices ou ** (Référente pédagogique). Dans ma spécialité, je vais à l'École d'IBODE pour donner un cours. J'interviens aussi des fois à la formation continue, j'ai mes collègues aussi, donc c'est vrai que dès qu'on avait plus ou moins des questions, on avait facilement le téléphone pour appeler et demander. Donc c'est vrai que c'était plutôt de l'informel quelque part, au fur et à mesure des questions ou des problèmes rencontrés. Personnellement, je n'ai pas vraiment eu de formation proprement dite, alors que depuis quelques temps, je n'ai pas de stagiaire puisque je suis souvent en gynéco donc... Il y en a plus en digestif qu'en gynéco en ce moment des stagiaires.

[Chercheur]

Donc, lorsque vous avez ou l'apprenti, quand vous avez l'apprenti en termes de compétences, quand vous devez valider ses compétences, je veux dire, vous n'avez pas..., vous arrivez à vous adapter au nouveau référentiel ? [Silence] toutes les compétences pour vous sont comprises et acquises ?

[P11]

Oui, dans mon cas, oui. Après, mes collègues, je n'en ai pas parlé pour eux.

[Chercheur]

Oui. OK. Écoutez, j'aimerais que vous me parliez de votre ressenti sur cette formation par la voie de l'apprentissage.

[P11]

Honnêtement, moi, je ne suis pas contre. De toute façon, c'est simple, dans la profession, soit on est pour, soit on est contre, j'ai l'impression qu'il n'y a pas de juste milieu. Moi, je pense que c'est pas mal pour une montée en compétence et rapidement avoir des gens formés au bloc. En général, ils ont fait déjà des stages pré-pro, donc ils savent à quoi s'attendre. Et s'ils le font direct après l'IFSI, souvent, c'est des gens motivés. Donc déjà, quand on est motivé, on obtient énormément de choses. Ça fait beaucoup... Ça fait une grande partie du travail. Contrairement à un IFSI qu'on balance au bloc, alors que c'est pas forcément... son désidérata... Beaucoup moins d'échecs. Donc... Moi, je trouve que c'est pas plus mal. Et puis, c'est pas... C'est pas parce qu'ils ont fait l'école là qu'ils sont cantonné à rester en bloc toute leur carrière. Pour l'instant, c'est la voie qu'ils ont choisie, pour moi ça ne les enferme pas et je trouve que c'est plutôt bien d'avoir de diversifier les profils qui rentrent dans les blocs opératoires ou à l'école IBODE. Ça ne peut être qu'un enrichissement pour tout le monde. Dans les pratiques, dans les façons de réfléchir, dans la culture, tout simplement.

[Chercheur]

OK. Et votre... Alors là, on parle beaucoup aussi de l'apprenti, mais vraiment sur le système de l'apprentissage, mis à part le fait qu'on peut intégrer l'école par cette voie aussi sans avoir d'expérience ?

[P11]

Je ne sais pas la même chose... c'est la même chose, la seule différence c'est que cette personne-là va être financée pendant ses études par un employeur. Après il a d'autres devoirs qu'un élève lambda de l'école ou quelqu'un qui arrive de l'IFSI parce qu'il est employé par un établissement, donc il a des devoirs vis-à-vis de cet établissement. Mais après, pour moi, il n'y a pas de différence avec un étudiant qui arrive direct de l'IFSI, c'est le même profil. Après, la seule différence, c'est qu'on l'a l'été sur nos

blocs que là aussi, Il faut garder en tête sur le bloc où il est en général, c'est qu'on ne peut pas le lâcher tout seul, faire n'importe quoi. Il faut bien cibler ce qu'il a appris, où il en est de sa formation. Il est là effectivement pour nous aider à faire fonctionner le bloc pour l'été, mais qu'il faut le faire en fonction de ses capacités. C'est pas le mettre en difficulté, là, c'est la seule différence avec un IFSI classique et un IBODE qui reviendrait dans son bloc. Un IBODE qui reviendrait dans son bloc, on se pose pas de questions, c'est le professionnel qui revient, on lui laisse pas de temps d'adaptation. Donc là, il faut qu'on ait l'esprit qu'il peut pas tout faire. L'été dernier, on a eu de la chance, c'est qu'on pouvait la doubler. Tandis qu'on avait, donc, on avait pour politique de la faire monter en compétence, c'est-à-dire qu'on ne la mettait pas sur une salle spécifique, si elle voulait aller faire de la laparo ou autre, tout en la laissant pas faire non plus ce qu'elle voulait. C'était pas non plus être tranquille. Du coup, elle en a profité pour monter en compétence sur des lacunes qu'elle avait. On lui a donné ... ce qu'on a considéré que c'était presque un stage pour elle. On ne l'a pas vraiment utilisé comme professionnel. On a dit, t'as de la chance, on est toujours trois dans la salle, donc monte en compétence, fais ce que tu peux faire. On a eu de la chance de le faire, je ne sais pas, cette année, on pourra avoir la chance de faire ça, mais la pratique, il reviendra. Donc, il faudra nous adapter en fonction des interventions du jour pour ne pas la mettre en difficulté et nous mettre en difficulté par derrière. Le but, ce n'est pas de dégoûter les gens, déjà qu'on a assez de mal à en trouver. Moi, c'est mon mode de fonctionnement, après, je sais qu'on n'a pas forcément tous ce fonctionnement-là.

[Chercheur]

OK. Est-ce que vous pourriez me parler de votre ressenti à vous sur votre statut de maître d'apprentissage ?

[P11]

Pour l'instant je n'en ai pas, puisque je n'ai pas vraiment eu à avoir ce rôle-là. Mais si la situation se complique, je vais avoir un rôle à jouer. Est-ce qu'il sera sympathique, pas sympathique ? Comment je vais le ressentir, l'appréhender ? Je ne sais pas du tout. Honnêtement, je ne peux pas répondre à votre question en n'ayant jamais vraiment rempli ce rôle, proprement dit, sur le suivi au long terme, sur les deux ans de l'étudiant.

[Chercheur]

OK. Est-ce que vous auriez des choses à me rajouter sur ce sujet, sur l'accompagnement des apprentis ou l'apprentissage en lui-même ?

[P11]

Je pense que ça doit être très intéressant, mais c'est complexe. Et puis, effectivement, je pensais qu'on allait avoir quand même une petite réunion pour savoir exactement ce qu'on attendait de nous. Entre l'école et... surtout avec l'école. Bon, comme ils tâtonnent aussi, je pense que ça sera plus carré l'année prochaine. Donc c'est ça qui manque, c'est d'avoir quand même des jalons. Des jalons minimums de... de critères en fait, ce qu'on attend à un moment de nous. Qu'est-ce qu'on est censé faire ? Pour l'instant, on est un peu à l'aveugle. Parce que c'est tout le monde, j'ai l'impression, quand j'en parle avec mes collègues, c'est pareil. Alors, est-ce qu'on a la chance d'avoir des apprentis qui se débrouillent bien, donc on n'a pas besoin de nous, c'est tant mieux, mais... Mais c'est vrai que c'est compliqué d'aborder ce rôle en ne sachant pas ce que l'école attend vraiment de nous.

[Chercheur]

Oui, parce qu'en fait, vous aviez juste eu plutôt quelque chose d'administratif ou des choses... Un apport administratif ?

[P11]

Oui, c'est l'administratif et la législation. Pour nous, c'était le côté pratique. Qu'est-ce qu'on adapte par rapport à l'IBODE ? Qu'est-ce que l'école veut ? Jusqu'où on doit aller et pas aller ? Est-ce qu'il faut qu'on attende la demande de l'étudiant, pas la demande de l'étudiant ? Sur quoi exactement on doit intervenir ? Donc, on pensait quand même qu'on allait avoir une réunion avec ...entre les

formateurs et la directrice de l'école, qu'on n'a pas eu, peut-être qu'on aura l'année prochaine. Et après, des rendez-vous assez réguliers pour voir comment ça avance et si on est sur le bon cap ou pas. Et ça va peut-être progressivement se mettre en place. J'ai l'impression que ça s'est un peu précipité pour tout le monde. Je ne sais pas à Lille comment ça se passe ?

[Chercheur]

Je vous raconterai après.

[P11]

Après, je trouve que c'est une bonne chose pour les IBODE de terrain, c'est une autre façon d'appréhender le tutorat, c'est une autre fonction, ça peut être valorisant aussi pour le professionnel de terrain cette fonction.

[Chercheur]

Quand vous dites valorisant, c'est de quel côté ?

[P11]

C'est reconnaissances supplémentaires de vos connaissances, de vos capacités, de votre expertise dans votre domaine.

[Chercheur]

OK. Alors, est-ce que vous avez encore d'autres choses à rajouter sur le sujet ?

[P11]

Non, c'est flou, dans un an, j'aurais peut-être pas le même discours.

[Chercheur]

Je ne vais pas refaire un Master 2 dans un an mais...

[P11]

La personne qui vous suit, c'est une continuité du travail.

[Chercheur]

J'avais juste deux, trois questions pour terminer là, pour mes données sociodémographiques. J'aurais aimé avoir votre âge si ça ne vous dérange pas.

[Réponses aux questions socio démographiques]

[Chercheur]

OK, super. Alors, si ça vous va et si vous n'avez plus rien à me dire, je vais juste arrêter l'enregistrement.

[P11]

Oui j'ai plus rien à vous dire

[Chercheur]

OK, j'arrête l'enregistrement. Merci

Entretien P12 (IBODE faisant fonction cadre)

[Chercheur]

Allez-y je vous laisse vous présenter

[P12]

Du coup moi je suis IBODE de formation. [Présentation du participant]. Et puis du coup, par rapport à l'apprentissage, quand j'étais du coup dans le privé, on m'a demandé d'être maître d'apprentissage pour une élève IBODE. J'étais la première dans la région****. C'était il y a deux ans maintenant, je crois que c'était la première élève qui rentrait dans le cursus. Du coup, je n'ai pas pu aller jusqu'au bout de cet apprentissage, mais je l'ai retrouvé après dans le public au fur et à mesure des stages mais du coup plus en tant que maître d'apprentissage, bah parce que j'ai quitté l'établissement et je n'ai pas pu aller jusqu'au bout de la démarche. Voilà mon expérience en maître d'apprentissage.

[Chercheur]

Super, merci beaucoup. Donc, ma première question sera un peu générale. J'aimerais que vous me décriviez en quoi consiste votre fonction de maître d'apprentissage.

[P12]

Alors, la fonction... Alors là, c'était plus... Enfin, je me repenche un peu par rapport à mon expérience, qui n'était pas très longue mais bon. Pour moi, mon rôle, c'était d'accueillir, d'intégrer le maître d'apprentissage dans le secteur parce qu'elle revenait en parallèle de l'école quand elle avait des moments hors école, elle revenait sur le lieu de l'employeur. On va dire ça comme ça. Du coup, c'était l'accueil, l'intégration, un rôle de formation s'il y avait besoin et d'accompagnement, surtout au sein de l'équipe dans laquelle elle était. Et après, au fur et à mesure de son cursus, c'était plutôt un repère et un suivi, on va dire, savoir comment elle se situait par rapport à sa place dans... au sein des différents stages qu'elle ait pu effectuer et par rapport à sa formation pendant tout le temps de sa formation. Et éventuellement, elle savait que s'il y avait quoi que ce soit comme problème, que ce soit des problèmes techniques ou d'apprentissage ou de problèmes relationnels, elle savait que j'étais quelqu'un sur qui elle pouvait compter et joignable à tout moment. Parce que des fois, on a envie de partager des choses qu'on n'a pas forcément envie de partager sur le lieu de stage et voilà.

[Chercheur]

Donc là, vous me diriez, parce qu'on parle vraiment de relation....

[P12]

Formation, accompagnement, vraiment un accompagnement de proximité, on va dire, c'est ça.

[Chercheur]

Vous me parliez de l'accueil, l'accueil et l'intégration de l'apprenti, est-ce que vous pourriez m'en dire plus là-dessus ?

[P12]

C'était... Alors, je suis un peu coincée, parce qu'en fait, la personne qu'on a prise en apprentissage connaissait déjà l'endroit. Elle a quitté l'établissement, mais après, elle est revenue avec ce contrat d'apprentissage payé par... Je ne sais plus quel organisme c'était, du coup, je ne m'en rappelle plus. Du coup, c'était un peu faussé, parce qu'elle connaissait déjà les lieux et tout ça. Après, c'était aussi, je pense, mon rôle, en tant que cadre et en tant que tutrice, d'accompagner cette personne-là au sein de l'équipe, de la présentation, de savoir ... comment dire... mais aussi par rapport à ses tâches dans le bloc opératoire. Et... C'était lui faciliter son adaptation au niveau de l'environnement dans lequel elle allait arriver.

[Chercheur]

D'accord, ok. Et vous me parlez aussi donc surtout de l'accompagnement, mais d'un accompagnement dans la formation. Est-ce que vous pouvez m'en dire plus ?

[P12]

C'était surtout si elle présentait des difficultés par rapport à une spécialité que ce soit autant relationnel que technique. Je pense que je pouvais être une ressource pour elle pour pouvoir lever soit des angoisses, soit des difficultés particulières si elle n'arrivait pas peut-être à trouver les personnes qui puissent l'aider sur son lieu de stage ou sur son lieu, après, professionnel. C'était plus dans ce sens-là, me servir de mes compétences IBO pour pouvoir l'aider dans l'apprentissage de ses fonctions.

[Chercheur]

D'accord. Et ensuite, vous me parliez effectivement d'une relation où vous êtes joignable tout le temps pour l'apprenti si besoin. Est-ce que vous pouvez me parler de ça, de cette relation avec l'apprenti, peut-être par rapport à d'autres étudiants ?

[P12]

Je pense qu'en tant que maître d'apprentissage, je pense qu'on a ... enfin moi je le ressentais comme ça, comme un investissement supplémentaire on va dire, dans le bien-être de la personne parce qu'on

a envie de tout faire pour que ça se passe bien en fait. Donc c'est pour ça qu'on lui dit que si il y a le moindre souci on reste une personne sur qui elle peut compter. C'est pas du maternage non plus, on peut pas dire ça comme ça mais ...

[Chercheur]

C'est peut-être une relation plus particulière qu'avec d'autres ?

[P12]

Oui, je pense qu'un stagiaire qui va passer dans notre secteur, surtout qu'en tant qu'un dans les stagiaires, elle passe dans le bloc, mais on n'est pas avec elle tout le temps. On fait des points sur leur apprentissage, mais je pense que le fait... Le maître d'apprentissage, ça implique un peu plus... d'investissement dans le relationnel, savoir être, voir si elle est bien, si... Enfin, voilà. On va dire que c'est un peu plus approfondi qu'un stagiaire qui passera dans notre... dans notre bloc. Enfin, moi, c'est mon ressenti à moi, en vrai.

[Chercheur]

OK. Alors, j'aimerais savoir, puisque vous parlez aussi de relations d'accompagnement avec l'apprenti, comment vous amenez l'apprenti à réfléchir sur ses pratiques ?

[P12]

Ça va être... Je sais que j'avais pour habitude, à chaque fin de stage, on essayait de se rencontrer, elle passait me voir souvent sur mon lieu de travail, et on faisait un point des difficultés qu'elle avait rencontré, aussi bien techniques que comportementales de certaines personnes aussi, parce que des fois, c'est pas facile. Et je sais qu'on débriefait souvent, après chaque stage, sur ses difficultés qu'elle avait pu rencontrer, ou alors, au contraire, le fait qu'elle se sente à l'aise avec quelque chose, enfin, une spécialité, voilà. Et c'est vrai qu'on mettait un point d'honneur à faire un petit débrief des stages, en fait, après.

[Chercheur]

Sur chaque stage, à chaque fois ?

[P12]

Oui.

[Chercheur]

OK. Très bien. Et j'aimerais savoir aussi... Alors, du coup, je pense que vous êtes quand même un petit peu sur le terrain avec elle, si je comprends bien. En tout cas, vous êtes là, vous êtes présente.

[P12]

Alors j'étais pas dans le terrain avec elle dans le cadre de l'école d'IBODE, mais dès qu'elle revenait sur le lieu de son travail, oui effectivement, c'est là aussi qu'on peut apprécier l'évolution de la personne pendant sa formation. Et puis éventuellement aussi débriefer sur les pratiques qui ont été bénéfiques sur l'apprentissage.

[Chercheur]

Est-ce que vous savez, ou même vous, vous en parlez avec elle, ce que l'équipe laisse faire ou ne pas faire à l'apprenti en termes de pratique ?

[P12]

Alors là je n'ai pas trop de recul parce que comme c'était quelqu'un qui venait du bloc, on ne peut pas dire que ce soit une nouvelle arrivée qui ne connaisse pas les lieux. Effectivement, on lui a laissé faire autant qu'une IBODE ou une IBO déjà sur le terrain. Mais je pense qu'en me projetant sur une personne qui n'ait pas l'expérience, qui n'ait pas l'habitude du lieu où elle exerce, je pense qu'il faut faire confiance, bien cerner ses compétences et lui laisser... Une fois qu'on a cerné ses compétences, ses limites, lui laisser la possibilité justement de faire ce qu'elle sait faire... et pas la brider au contraire.

[Chercheur]

Ok. On va parler un peu du maître d'apprentissage et surtout de la formation du maître d'apprentissage. J'aimerais savoir quelle formation vous avez eue pour être maître d'apprentissage ?

[P12]

J'ai eu une formation qui m'avait été prise en charge par la clinique à l'époque, mais c'était un organisme extérieur. Je pourrais retrouver, mais là, comme ça, de mémoire, je ne sais plus, mais je pourrais vous le retransmettre si vous voulez.

[Chercheur]

Oui. Après, est-ce que vous pouvez juste me dire quel est son contenu, en quoi elle consistait cette formation ?

[P12]

Elle m'a beaucoup apporté cette formation parce que je n'arrivais pas au départ à faire la différence entre encadrant et maître d'apprentissage. Ça m'a permis de bien cerner la différence par rapport à l'accompagnement, l'évolution des pratiques, la... Comment dire la... C'est pas l'évolution que... je cherche mes mots, je vais retrouver...de... Comment ça... Bon, ça me revient pas, mais ça va revenir après.

[Chercheur]

Et donc, est-ce que vous vous souvenez un peu ? Alors effectivement, vous me dites que vous avez parlé de l'accompagnement. Est-ce que vous avez parlé d'autre chose ? Est-ce que vous avez vu d'autres choses pendant cette formation ?

[P12]

La responsabilité aussi, également. La responsabilité juridique du maître d'apprentissage, ça implique quand même quelques responsabilités par rapport à l'encadrement de la personne et à ce qu'elle peut faire...Voilà, c'est les limites. Et on est quand même responsable de ce qu'elle fait.

[Chercheur]

Et responsable dans quel sens ? Sur quel sujet ?

[P12]

Responsable... si elle fait des fautes, si elle fait des erreurs de pratique, des erreurs d'asepsie. C'est à nous de... Voilà, on est...

[Chercheur]

Vous êtes responsable en tant que maître d'apprentissage, pour vous ?

[P12]

Oui, pour moi, je suis responsable de la qualité de son apprentissage aussi. Si ça va pas je dois le dire...si je suis pas...

[Chercheur]

Et donc de ça, vous me dites, si ça ne va pas, je dois le dire ou vous devez le dire à qui ?

[P12]

Déjà à la personne et puis je dois dire aussi peut-être en référé à l'école et aussi à son employeur. Si je vois que ce n'est pas la bonne personne pour la bonne formation et qu'il n'y a pas de... Je pense que c'est notre devoir de dire à notre institution qu'il y a un problème et que ça ne rentrera pas forcément dans le cadre. Je pense que c'est comme à l'école en fait, si on voit que la personne n'est pas faite pour ça, je pense qu'il faut aussi...qu'il faut aussi alerter. Il faut simplement mettre des alertes au fur et à mesure, et puis si on voit qu'il n'y a pas d'amélioration il faut ..., c'est notre devoir de dire que ça ne va pas.

[Chercheur]

OK. On parlait du coup du lien un petit peu, vous parliez du lien avec l'école. J'aimerais savoir vraiment quel est votre lien avec le CFA et l'école

[P12]

Avec le CFA, on faisait une réunion, on va dire trimestrielle qui était provoqué par le CFA. Donc, il y avait le maître d'apprentissage, il y avait le service RH de la clinique, et puis la personne concernée, et il y avait l'école d'IBODE également. Voilà, on faisait un point trimestriel, aussi bien sur le vécu à l'école, sur le vécu en tant qu'employeur, et moi sur mon suivi d'apprentissage.

[Chercheur]

D'accord. Vous me parliez également, juste avant, de remonter s'il y a des choses qui n'allaient pas, peut-être en termes de compétences ou.... J'aimerais savoir, est-ce que vous avez un point qui vous ait fait sur ses notes, sur ses autres stages, si jamais elle en faisait ailleurs ?

[P12]

J'avais pas de retour direct de l'école, mais comme on faisait un débriefing, avec elle, en retour de stage, c'était fait automatiquement. Mais c'est vrai que c'est... Bon, après, c'est une personne avec qui il n'y avait pas de souci. Et je pense que si je sentais qu'il y avait un souci, j'aurais été un peu plus en relation avec l'école, en fait, pour pouvoir... Mais c'est vrai que les points qu'on faisait de façon trimestrielle avec toutes les personnes concernées nous montraient qu'il n'y avait pas de problèmes particuliers. Donc, à part ces points trimestriels, on cherchait pas à communiquer, parce qu'on voyait que tout se passait bien.

[Chercheur]

Donc, vous aviez des rendez-vous réguliers quand même, on va dire, avec le CFA et aussi des rendez-vous réguliers avec l'apprenti ?

[P12]

Oui, oui, oui.

[Chercheur]

Alors, on parlait un peu de l'école. J'aimerais que vous me parliez de la nouvelle formation IBODE aujourd'hui.

[P12]

Ce qui va sortir là c'est ça ? des mesures transitoires...J'ai le droit de dire ce que je pense ?

[Chercheur]

Bien sûr vous avez le droit mais ce qui m'intéresse surtout, c'est le nouveau qui est moins nouveau maintenant, puisqu'il date quand même de 2022, mais qu'est-ce que vous pourriez me dire de la formation IBODE depuis 2022 ?

[P12]

Ce que j'en pense.... Non, non, mais après, de l'évolution ?

[Chercheur]

Qu'est-ce que vous pouvez m'en dire aujourd'hui en termes de contenu, en termes de... Voilà.

[P12]

Alors après je connais pas le contenu par cœur... Non, mais je pense que c'est... pour avoir le recul des étudiants et de ce qui s'y dit, je pense que c'est une formation qui est de plus en plus complète et c'est dommage qu'elle ne prenne pas toute son importance.... Comment on va dire... J'arrive pas à trouver mes mots cette après-midi je suis désolé.

[Chercheur]

Ce n'est pas grave. Peut-être par rapport à l'importance qu'on a dans les blocs ?

[P12]

Oui, mais même au niveau national. Je pense qu'elle est suffisamment développée par rapport à tout ce qui est juridique, tout ce qui est hygiène, je pense que les gens commencent enfin, je pense que c'est une formation qui est bien équilibrée et intense quand même, je pense, quand on écoute les étudiants. Pour avoir participé à la dernière IGP de l'école d'IBODE, il y avait une présence d'élèves. Je pense qu'avec des blocs communs avec les autres écoles qui sont très intéressantes aussi, je pense

que c'est une très bonne formation bien assez complète pour laquelle on doit être fière mais qui est pas assez représentée au niveau national.

[Chercheur]

Alors on parlait... Vous me disiez là les blocs, par exemple, qui seraient en commun avec d'autres écoles. Alors il y a un nouveau référentiel maintenant de compétences depuis 2022, comment vous l'avez abordé ce nouveau référentiel ?

[P12]

Alors je vous avoue que je le connais pas par cœur hein, et je suis pas à jour avec.

[Chercheur]

Vous n'avez pas eu de formation sur le... ?

[P12]

Non. Je me suis rapprochée de l'école d'IBODE et justement, on est en train de mettre en place, avec ma cadre supérieure, justement une petite mise à jour des référentiels. Et on doit aborder ça au sein d'une réunion entre cadres de bloc, justement, et faire venir les référents de l'école d'IBODE, justement, pour remettre à jour un peu... On devrait parler justement de l'apprentissage parce que ça reste flou. Dans quel cadre les personnes peuvent rentrer dans l'apprentissage ? Et puis aussi parler de ce référentiel. Je vous avoue que je ne le connais pas par cœur, c'est pas mon...

[Chercheur]

Et donc de ce fait, parce que là, vous me disiez aussi que c'était un peu flou pour vous, les conditions d'apprentissage. Est-ce que c'est quelque chose que vous avez abordé ?

[P12]

Pas les conditions d'apprentissage. En fait, ce qui était flou pour mes collègues, c'est justement aussi parce qu'elles n'ont pas eu la formation forcément, donc elles avaient un peu la même... Elles n'arrivaient pas à faire forcément la différence entre encadrement d'un stagiaire et puis maître d'apprentissage. Et puis c'était aussi dans quel cas on pouvait proposer ça à nos agents, comment ça rentre ? Est-ce que c'est avant qu'ils soient stagiaires ? Tout ça, ça reste flou. Et du coup, il y avait besoin de mise à jour. Et du coup, comme j'en ai parlé avec ma cadre sup, elle a dit qu'on organisait une réunion. La date est encore pas fixée, mais c'est dans les projets, pour que tout soit clair et qu'on puisse surtout proposer les bonnes choses aux bonnes personnes. Parce qu'il y a quand même beaucoup de jeunes DE qui arrivent dans les blocs, et là, en plus, on ouvre de plus en plus les portes lors de leur cursus 2e et 3e année. Donc c'est vrai qu'il faut qu'on puisse répondre à toutes leurs questions, et c'était pour moi très important de mettre en place cette réunion.

[Chercheur]

Très bien. Et donc, si on revient un petit peu sur le référentiel, vous me disiez que vous alliez avoir une formation, ou en tout cas une mise à jour par l'école d'IBODE. Et donc là, comment, avec l'apprenti, comment vous l'abordiez, du coup, si vous n'aviez pas eu la formation ?

[P12]

En fait, on savait où elle allait, pour moi, ça ne me posait pas de problème. Elle, elle avait déjà signé, elle savait ce qui l'attendait, on savait comment elle allait. Ce qui me pose problème, c'est de savoir à qui on peut proposer cette formation, c'était plus dans ce sens-là.

[Chercheur]

En termes de référentiel, pour le référentiel de compétence, c'est-à-dire que les étudiants doivent valider tout au long de leur cursus ?

[P12]

Oui oui oui, après, on se basait beaucoup sur le carnet d'apprentissage de l'étudiant, les carnets..., les observations de fin de stage, c'était ça.

[Chercheur]

Vous avez des dispositifs, des outils qui sont en plus des étudiants standards ?

[P12]

Pas du tout. On se basait sur le carnet d'apprentissage de l'élève qui était donné par l'école.

[Chercheur]

D'accord, OK. Donc, est-ce qu'il a d'autres outils à part ce carnet ?

[P12]

Pas à ma connaissance sur la personne que j'ai encadrée. Oui, enfin, on se basait que sur le petit fascicule qui accompagne leur carnet de stage et où là, il y a toutes les...

[Chercheur]

Et est-ce qu'ils ont des rapports de stage aussi ?

[P12]

Il y avait des rapports de stage, avec des bilans de mi- stage. Généralement, on ne se voyait pas, sauf si problème, mais on découvrait tous ensemble, le bilan de mi- stage et le rapport de stage après le stage, en fait.

[Chercheur]

Et sur la nouvelle formation, est-ce que vous savez un petit peu ce qui a changé par rapport à avant en termes de stage, par exemple ?

[P12]

Non, je ne peux pas vous dire en détail, non franchement.

[Chercheur]

J'aimerais que vous me donniez vraiment votre ressenti sur cette formation par l'apprentissage en général.

[P12]

Moi, je trouve que c'est plutôt favorable. Ça permet peut-être à des personnes qui n'auraient pas eu accès à l'école d'IBODE de pouvoir pressentir à aller à l'école. Là, c'était le cas de quelqu'un qui était dans le privé, qui n'était pas financé et du coup, là, elle a pu être financée grâce à l'organisme de formation. Non, je trouve que c'est une très bonne chose. Et je pense que ça n'enlève en rien les compétences des gens qui... Voilà. Au contraire, je pense que... Voilà.

[Chercheur]

Et sur votre statut de maître d'apprentissage ? [Silence] Ce que vous en pensez, ce que vous avez peut-être vécu ?

[P12]

Après, je reste sur une expérience inachevée, alors je n'ai pas trop de recul sur ce point, mais ça me plaît de m'investir sur ça et d'ailleurs c'est pour ça que j'ai mis un pied dans l'ICOGE de l'école d'IBODE, pour justement pour approfondir tout ce que je ne sais pas et d'être plus à même de pouvoir encadrer ces maîtres d'apprentissage. Mais non, au contraire... Je pense que ça nous permet à nous d'avoir une relation un peu plus directe avec l'école d'IBO et du coup d'être plus au clair sur tout ce qui se fait, sur la formation et sur les évolutions des textes. Je trouve que c'est important qu'il y ait un lien entre les gens qui encadrent sur le terrain et puis... Je trouve que c'est une bonne chose et c'est intéressant, ça permet de partager des expériences, je trouve que c'est plutôt positif aussi.

[Chercheur]

Ok. Est-ce que vous avez des choses à rajouter sur tout ce qu'on vient de se dire, sur l'accompagnement dans l'apprentissage, sur l'apprentissage ?

[P12]

Je réfléchis. J'avais pris quelques petites notes... Je regarde mes notes. Donc je n'avais rien dit de plus. Ça permettait de mixer la pédagogie, l'expertise et la bienveillance, je trouve que c'est important. Et puis le mot bienveillance, je trouve qu'elle a tout son rôle ici. Je trouve que c'est peut-être ce petit côté qu'il y a en plus, peut-être, je ne sais pas, du maître d'apprentissage, plutôt que d'être dans une promo, c'est peut-être un peu plus personnalisé, on va dire, le fait d'avoir un encadrement par un

maître d'apprentissage, je verrais ça plutôt comme ça. Mais après, il faut aussi que ça matche bien entre les deux, c'est ça aussi qui est important. Après, il faut toujours le recul professionnel, mais c'est sûr que si en plus, la personne a un tempérament avec qui ça matche mieux, c'est quand même plus facile. Voilà. Et c'était le cas de mon premier apprentissage, enfin, encadrement en apprentissage.

[Chercheur]

OK. Très bien. Alors, je vais juste vous poser... Alors, j'en ai plus qu'une vraiment de questions à vous poser. C'est pour mes données sociodémographiques. J'aimerais savoir votre âge, si ça ne vous dérange pas.

[Réponses aux questions socio démographiques]

[Chercheur]

OK, super. Alors, si ça vous va, je vais juste arrêter l'enregistrement, si vous n'avez plus rien à me dire.

[P12]

Ouai pas de souci.

[Chercheur]

OK, j'arrête l'enregistrement.



Annexe 9 : Grille d'analyse thématique transversale

Grille synthétisée de l'ensemble des entretiens			
QDR : Dans le cadre de la mise en place d'un nouveau référentiel de compétences et de la formation IBODE par la voie de l'apprentissage, quelles sont les conditions développées par les maîtres d'apprentissages pour accompagner les apprentis dans leur processus de professionnalisation ?			
H1 : La connaissance de la formation d'IBODE et de celle de maître d'apprentissage sont des conditions mobilisées par les maîtres d'apprentissage afin d'accompagner les apprentis dans le processus de professionnalisation			
H2 : Les maîtres d'apprentissage se positionnent dans des postures d'accompagnement qui privilégient l'autonomie et l'analyse de pratique afin d'accompagner les apprentis dans leur processus de professionnalisation			
Hypothèses	Thèmes	Sous thèmes	Extraits

H1	Connaissance de la formation IBODE (Wittorki- Menaut)	Connaissance de la formation IBODE en général	<p>P2 : "Il s'est universitarisé, j'ai envie de dire, puisque maintenant on est sur deux ans avec un Master 2 au terme de l'acquisition de ces compétences."</p> <p>P3 : "l'école IBODE qui depuis deux ans est passé dans le cadre de l'universitarisation "</p> <p>P4:"Déjà, on est parti à une universitarisation. On passe de septembre à juillet et puis de septembre à juillet, on est maintenant sur deux années complètes avec voilà un retour sur les lieux de stage, sur les lieux de... de travail d'institution chaque été, alors ça s'est assez compliqué à organiser d'ailleurs, mais bon voilà, c'est pour aller sur un niveau de master, donc c'est très bien."</p> <p>P5 : "Et après, je ne sais pas... Je vous avoue, je ne sais pas vraiment ce qu'il y a de plus qui a changé, à part le mémoire aussi. Le mémoire qui est un mémoire de recherche."</p> <p>P6 : "Je trouve que c'est très bien que la formation évoluée, qu'elle soit passée sur deux années." "Mais je trouve que c'est bien que ça évolue et qu'on soit dans l'air du temps, qu'on passe sur des partenariats avec les universités, qu'il y ait ces projets de recherche"</p> <p>P7 : "Alors, ça a changé avec les nouveaux actes et puis le nouveau décret, et puis surtout avec le Master 2." "Non ça je ne peux pas, je ne peux pas concrètement vous dire ce que ça change, je ne peux pas aller dans le détail, la seule chose ce sont, ouais, ces actes exclusifs et puis tous ces blocs et ces activités qui ont augmentés."</p> <p>P8 : "elle a changé, parce que moi, je faisais partie de la dernière promotion des 18 mois. Donc... Voilà, je n'ai pas le master, je n'ai pas eu les cours d'anglais, je n'ai pas eu l'assistanat. " "donc c'était vraiment le passage des 18 mois au master, donc moi j'ai vraiment pris connaissance de tous ces changements, de nouveaux décrets, des différentes façons maintenant d'évaluer l'étudiant pendant les stages,"</p> <p>P9 : "Depuis qu'elle a changé, qu'elle est passée sur le format master" "C'est-à-dire que le fait que ce soit un master véritable en deux ans, avec des jours dédiés à la recherche, avec de l'anglais, avec ... " "Et après, sur les modalités et tout ça, j'ai peur de ne pas être assez informée. Alors voilà, il y a ce qu'on glane auprès des étudiants quand ils viennent au fur et à mesure, mais j'ai peur de ne pas pouvoir vous apporter une réponse plus étoffée."</p> <p>P10 : "Alors avec le transfert des diplômés soignants vers la licence master doctoral, le LMD. Donc là c'est véritablement des diplômés qui sont reconnus à terme, même si ils l'étaient déjà avant, de véritables bac plus 5. Ils ont maintenant la terminologie bac plus 5 et la nouveauté c'est que avant c'était beaucoup plus de pratique maintenant vous avez de la pratique et un peu plus de théorie par le</p>
----	---	---	---

			<p>biais du mémoire ce qui n'est pas plus mal. "</p> <p>P11 : "Ce qu'il y a de bien, c'est qu'ils ont la recherche infirmière, on était très à la rue là-dessus, qu'ils développent d'autres capacités de réflexion et du coup sur nos pratiques pour les faire évoluer. " " Comme c'est passé en université, effectivement, le niveau d'exigence est un peu plus élevé. " "Le travail de recherche est complètement différent de ce que nous, on faisait. Après j'ai l'impression qu'il y a un peu plus de travail de groupe, de réflexion en groupe. Après au niveau des modules de chirurgie, de technique opératoire, j'ai pas l'impression que ça change beaucoup par rapport à ce qu'on faisait nous, parce qu'il était fait sur l'ancien modèle."</p> <p>P12 : "Alors après je connais pas le contenu par cœur... " "Je pense qu'avec des blocs communs avec les autres écoles qui sont très intéressantes aussi, je pense que c'est une très bonne formation. "</p>
--	--	--	---

		<p>Connaissance du référentiel de compétences (Wittorski)</p>	<p>P1 : "c'est d'être au clair sur le contenu de la formation IBODE, précis dans les UE, dans le fonctionnement des ECTS, dans l'évolution de la profession"</p> <p>P2 : "Voilà, donc il y a plusieurs modules, module 1, module 2, module 3, module 4, module 5, si mes souvenirs sont bons, avec des évaluations qui prennent dans chaque module des formes différentes. Ça peut être des analyses de situation, justement." "Ils vont valider aussi des compétences, des acquis, du théorique, de la technique, par module de formation." "Après, vous récitez le compte d'une formation dont je...je l'ai pas en tête"</p> <p>P3 : "On peut pas valider d'accueillir des étudiants qui bénéficient d'un nouveau référentiel de formation si derrière on ne met pas à jour les professionnels de terrain." "Formé non, Je le connais parce que j'ai travaillé en étroite collaboration avec l'équipe pédagogique"</p> <p>P4 : "Bon, là, j'ai quitté le bloc, mais j'étais en contact régulier avec l'école d'IBODE, avec qui je peux parler, c'est pas un souci. Donc, si j'ai eu un questionnement, je pouvais les appeler. Donc, oui, je restais en lien et en niveau par rapport à ce nouveau... Alors, je ne le connais pas par cœur, c'est pas ça, surtout que là, ça fait 3 ou 4 mois que je suis partie, mais oui, oui, j'étais bien au fait de tout ça." "l'intégration de la nouvelle compétence avec les actes exclusifs aussi, les assistants opératoires"</p> <p>P5 : "quand j'ai fait l'école, c'était l'ancien référentiel. Donc, moi, je l'ai abordé à la formation tutorat et je pense que c'était très bien parce que c'est vrai que quand on remplit les grilles de fin de stage, il y avait beaucoup d'items, on ne savait pas trop ce qui rentrait dedans."</p> <p>P6 : "Formé, moi, non... Informé, oui. Mais je suis l'actualité par le biais professionnel, par le biais de l'UNAIBODE, que ce soit sur les réseaux sociaux ou grâce à mes anciens contacts *****, où, par exemple, j'ai eu la chance d'aller au congrès IBODE l'an dernier. Je me tiens informé comme ça de l'actualité professionnelle..."</p> <p>P7 : "Alors, ça a changé avec les nouveaux actes et puis le nouveau décret, et puis surtout avec le Master 2. Donc, si ma mémoire est bonne, il y a dix blocs de connaissances, huit activités. Et après, il faut valider par le biais de... Alors, je ne les ai pas, je ne les connais pas par cœur."</p> <p>P8 : "déjà elle m'a montré le nouveau référentiel que je connaissais déjà. On a pas mal échangé dessus sur comment évaluer justement." "J'ai une formation, j'ai assisté aux formations lors de l'élaboration de mon mémoire, parce qu'à ce moment-là, tous les maîtres de stage étaient conviés à des formations pour l'évaluation des compétences. Moi, j'ai assisté à ces réunions-là pour me permettre d'en parler lors de mon mémoire."</p> <p>P9 : "<i>Et donc ça allait être ma question, c'est est-ce que vous avez été formé à ce nouveau référentiel ?</i> Non." "j'ai vu qu'au quotidien, ça restait la même profession qu'on enseigne, enfin qu'on encadre"</p>
--	--	---	--

			<p>dans le cadre d'un stage et que les démarches de soins restent des démarches de soins." "J'ai pas eu de difficultés, c'est-à-dire que les intitulés des UE me parlent quand même tout à fait." "C'est-à-dire que les critères d'évaluation sont tout à fait compréhensibles, même sans avoir eu une formation aux nouvelles modalités du diplôme IBODE."</p> <p>P10 : "Je sais que dans les tâches, par exemple, refermer un patient, ça peut être de l'attribution de l'IBODE." "Ça a été bon..., il y a eu des questions, des interrogations, des choses un peu techniques ou même parfois je n'ai pas toujours tout très bien perçu ou bien compris parce que je ne suis pas initié, comme vous l'avez compris, au métier du soignant. Mais pour mon apprenti, ça n'a pas été quelque chose d'insurmontable pour elle."</p> <p>P11 : "Non. Si il y a une information au départ, on devait avoir une information au début. Moi je ne l'ai pas eu parce que c'est en septembre si elle a eu lieu et j'étais en congé et après depuis on n'en a pas eu d'autres et donc on découvre un peu, on l'a découvert au fur et à mesure. Après il y a eu des, pas forcément une information pas une formation formelle, mais plutôt informelle avec... Comme on est en liaison assez étroite avec l'École d'IBODE, on échange régulièrement avec les formatrices ou ***** (responsable pédagogique). "</p> <p>P12 : "Alors je vous avoue que je le connais pas par cœur hein, et je suis pas à jour avec." "Non. Je me suis rapprochée de l'école d'IBODE et justement, on est en train de mettre en place, avec ma cadre supérieure, une petite mise à jour des référentiels"</p>
--	--	--	--

		<p>Connaissance des nouveaux stages</p>	<p>P4 : "ils viennent faire un stage chez nous, chez nous ou ailleurs d'ailleurs, mais pour faire l'assistant à chirurgical"</p> <p>P5 : "je sais qu'ils ont un stage en plus d'assistanat de chirurgie"</p> <p>P6 : "Je trouve que les stages qui sont maintenant, le panel qui est proposé de stages notamment avec de l'interventionnel ou comme ça, c'est bien dans l'évolution de l'ère du temps. "</p> <p>P7 : "Après, quand on est en stage dans un CHU encore, faut-il pouvoir faire de l'assistance, faire certains actes exclusifs qu'on n'a pas forcément l'opportunité de faire en public "</p> <p>P8 : "je n'ai pas eu l'assistanat. "</p> <p>P10 : "Chez nous au tout début du cursus. Elle a fait son stage d'hygiène, de stérilisation et un stage de chirurgie orthopédie chez nous. Donc ça c'était au tout début de la première année. On avait décidé de faire de cette manière-là parce que c'était des stages faciles et ça lui permettait de s'initier un petit peu plus à nos process en stérilisation, en hygiène et en qualité" "Les stages obligatoires, je ne vais pas vous dire que je les sais, mais je sais son parcours, je sais quel stage elle a fait."</p> <p>P12 : "Non, je ne peux pas vous dire en détail."</p>
--	--	---	--

		<p>Connaissance des modalités d'évaluation et des supports (Menaut)</p>	<p>P1 : "Donc c'était un document commun pour toutes les spécificités aussi. Enfin, toutes les spés et pas spés. Enfin, tous les apprentis de l'IFMS, on va dire." "Est-ce que c'était le même document que nous ? Je ne sais pas."</p> <p>P2 : "On va être plus sur une évaluation des savoir-faire et des savoir-être, avec des entretiens réguliers quand même"</p> <p>P3 : "Alors, je pense qu'il y a des différences parce que j'en ai entendu parler à l'instant T, mais je vous avoue que là, je ne serais pas capable de vous le dire."</p> <p>P4 : "Moi, je n'ai jamais vu autre chose que le portfolio de l'école. Je pourrais pas vous répondre, honnêtement."</p> <p>P5 : "prévoir les bilans à mi - stage et fin de stage" "il y a toujours un rapport et un porte folio"</p> <p>P6 : "Non, parce que ce n'est pas moi qui le remplis, c'est les c'est mes tuteurs, les tuteurs IBODE qui le remplissent. Moi, je n'ai pas trouvé de changement. Je me contente de relire les appréciations, d'échanger avec les stagiaires"</p> <p>P7 : "je sais ce qu'on attend d'une IBODE, puisque je les évalue, parce que je connais les décrets." "Mais en tous les cas, il faut, au bout des deux années d'études, prétendre à avoir encoché les cas de ces dix blocs de compétences et de connaissances et huit activités qui regroupent un certain nombre de ces compétences." "Enfin, je ne la suis pas, je ne l'évalue pas sur le terrain."</p> <p>P8 : "donc c'était vraiment le passage des 18 mois au master, donc moi j'ai vraiment pris connaissance de tous ces changements, de nouveaux décrets, des différentes façons maintenant d'évaluer l'étudiant pendant les stages," "Je trouve que du coup, l'évaluation est plus réelle." "Juste en termes de fiches d'évaluation. Après, l'élaboration, enfin, la prise d'objectif, après, reste la même. Peut-être la présentation qui diffère, mais bon, d'une école à une autre, ça diffère aussi. Donc, c'est surtout sur l'évaluation." "là, on nous oblige à dire, elle a participé à la suture, donc elle a posé des agrafes, elle a fait des surjets. Là, ça nous pousse vraiment plus à justifier chaque compétence que l'on estime acquise."</p> <p>P9 : "j'ai aussi les accès à une plateforme qui s'appelle Teams, si je me souviens bien, qui me permet d'avoir accès à ces résultats de partiel, je crois de commentaires de stage, tout ça, pour vraiment rester un petit peu en contact avec tout ce qui peut se passer pour elle au sein de sa formation. Voilà" "Mais à ma connaissance, je n'ai pas vu de portfolio jusqu'à présent, mais c'est des apprentis que j'ai pu recevoir en tant que tutrice de Stage IBODE" "C'est-à-dire que les critères d'évaluation sont tout à fait compréhensibles, même sans avoir eu une formation aux nouvelles modalités du diplôme IBODE."</p> <p>P10 : "On a une plateforme de dématérialisation avec le centre de formation où je récupère ses..."</p>
--	--	---	--

			<p>comment ... ses résultats stages par stages avec ces évaluations."</p> <p>P12 : "Oui oui oui, après, on se basait beaucoup sur le carnet d'apprentissage de l'étudiant, les carnets..., les observations de fin de stage, c'était ça." "Il y avait des rapports de stage, avec des bilans de mi- stage. Généralement, on ne se voyait pas, sauf si problème, mais on découvrait tous ensemble, le bilan de mi- stage et le rapport de stage après le stage, en fait."</p>
--	--	--	---

H1	Connaissance de formation des maîtres d'apprentissage	Connaissance de la formation IBODE par l'apprentissage	<p>P1 : "c'est quelque chose qui est nouveau... C'est peut-être un petit peu plus compliqué, oui." "Et nous, on n'est pas toujours au clair, et les établissements le sont encore moins fort."</p> <p>P2 : ""c'est quand même nouveau comme dispositif et pour notre établissement et pour les salariés de l'établissement donc jusqu'à aujourd'hui on n'avait aucun salarié formé maître d'apprentissage"</p> <p>P4 : "Je pense qu'il n'y a pas assez d'informations. Parce que quand on m'a dit tu es maître d'apprentissage d'une IBO, je me suis demandé de quoi ils m'ont parlé. Parce que c'est très peu connu en fait, il me semble"</p> <p>P5 : "Par rapport à l'été, là où je vous disais tout à l'heure, où ils vont revenir et donc où ils restent apprentis et qu'il faut que leur formation continue pendant l'été". "Sinon, le reste de la formation, pour moi, c'est exactement pareil" "comme elles font la même formation, je ne sais pas trop ce que ça apporte en plus".</p> <p>P6 : "Déjà au niveau de l'institution c'est bien acquis qu'on ait le lieu de stage potentiellement privilégié pour les étudiants. Même si moi je leur ai dit que je souhaitais qu'ils aillent faire un parcours de stage aussi ailleurs, parce que ça m'intéresse qu'ils connaissent aussi autre chose" "Parce que c'était la première fois et les équipes ne savaient pas trop comment appréhender, ce qu'il fallait s'y faire, ne pas s'y faire. Donc on a eu une période des premiers 15 jours où il a fallu se caler, même avec l'apprenti. Du coup, ça s'est bien passé, mais il a fallu un petit temps d'adaptation." "Contrairement au stage où on a le stagiaire que pendant la période de stage, là on peut l'avoir à n'importe quel moment de sa formation." "sur les modalités d'accès à l'apprentissage, sur les personnes de moins de 30 ans, sur les rémunérations auxquelles elles ont droit. Donc c'est autour de 1000€ sur la rémunération, que c'est l'employeur qui paye mais que l'employeur a aussi des aides pour pouvoir prendre des apprentis et développer ce mode de formation."</p> <p>P7 : "Donc, j'ai pris contact avec la DRH pour savoir ce que j'étais en droit de faire ou de ne pas faire, quelles étaient mes obligations en tant que maîtres d'apprentissage. Et on m'a dit, c'est à ta main, c'est à toi de voir. Donc j'ai regardé quand même sur différents sites."</p> <p>P8 : "grâce à l'apprentissage, elle a de nombreux avantages supplémentaires qu'un étudiant en parcours initial n'a pas. Donc là aussi, c'est bénéfique pour eux, parce qu'ils ont un petit salaire chaque mois, donc ils bénéficient de beaucoup d'avantages financiers." "le quota annuel, il est augmenté parce que c'est un quota qui est à part et qui s'ajoute au quota de parcours initial, donc c'est bénéfique aussi"</p> <p>P9 : "c'est quand même un statut relativement nouveau et on est très habitués étant dans un établissement public, on est très habitué à avoir sans arrêt des stagiaires, mais ce n'est quand même</p>
----	---	--	---

		<p>pas pareil. Donc voilà, il faut un petit peu expliquer aux personnes le temps que ça devienne quelque chose de plus naturel."</p> <p>P10 : "Je dirais que c'est très bien et qu'il faudrait que cette formation ne soit qu'en apprentissage parce que arriver, tout comme les diplômés de Bac plus 5, ça devrait être beaucoup, hormis quand c'est de la recherche, mais être en apprentissage parce que c'est là où on apprend mieux, on est plus sur le terrain, on passe son temps à travailler sur ça et ça permet également de redonner l'envie à certains de continuer des études tout en ayant une partie de salaire".</p> <p>P11 : "La seule chose où on va me demander de plus intervenir, ça va être au moment où ils vont revenir cet été chez l'employeur en tant qu'apprenti. Là, je risque de devoir être plus présente pour l'accompagner. " "On est tous dans une phase de réglage, plus ou moins. Effectivement, nous, on a un peu de mal enfin moi, j'ai du mal en tant que professionnelle à me positionner exactement ce que je dois faire, pas faire et jusqu'où je dois aller, si c'est à moi d'intervenir, si c'est à moi de la solliciter ou pas. " "Je pense que je verrai beaucoup plus clair dans ma façon de faire quand on aura... en passant l'été, là. L'été où apparemment, c'est là où on va vraiment... On nous a demandé vraiment d'être présent. "</p> <p>P12 : "On devait parler justement de l'apprentissage parce que ça reste flou. Dans quel cadre les personnes peuvent rentrer dans l'apprentissage ? Et puis aussi parler de ce référentiel. "</p> <p>" En fait, ce qui était flou pour mes collègues, c'est justement aussi parce qu'elles n'ont pas eu la formation forcément, donc elles avaient un peu la même... Elles n'arrivaient pas à faire forcément la différence entre encadrement d'un stagiaire et puis maître d'apprentissage. Et puis c'était aussi dans quel cas on pouvait proposer ça à nos agents, comment ça rentre ? Est-ce que c'est avant qu'ils soient stagiaires ? Tout ça, ça reste flou"</p>
--	--	--

		<p>Bénéficiaire d'une formation de maître d'apprentissage (Menaut)</p>	<p>P1 : "Non, on n'a eu aucune formation, on a eu une personne qui est venue une fois, voilà." "Il n'y a pas d'outil, il n'y a pas de support, il n'y a pas d'échange. " "Je trouve qu'on n'a pas été accompagné..." "Après, moi, parallèlement, durant l'année 2024, bénévolement, j'ai pris la casquette aussi, au-delà du volet professionnel de maître d'apprentissage"</p> <p>P2 : "Aujourd'hui, il y a des infirmiers IBODE qui sont formés en tant que maître d'apprentissage ou formés en tant que tuteurs de stages IBODE." "J'ai les deux formations parallèles et par contre les apprentis sont suivis uniquement par ces personnes qui ont suivi ces formations-là" "moi, je n'ai pas reçu parce que déjà, dans mon ancien travail, j'étais coordinatrice pédagogique de la formation des aides-soignants dans un institut de formation. Et j'ai été à l'origine de la formation d'apprentissage des aides-soignants" "Vu mon parcours, je n'ai pas eu besoin de faire cette formation"</p> <p>P3 : "Je n'ai pas souvenir d'avoir une formation spécifique maître d'apprentissage"</p> <p>P4 : "on m'a proposé d'être maître d'apprentissage sur le bloc opératoire, donc avec deux étudiants IBO, deux étudiantes d'ailleurs. J'ai accepté la mission, je suis partie faire la formation de maître d'apprentissage" "Déjà, avoir la formation, je pense, et avoir fait le tutorat. Je pense que le minimum, c'est d'avoir au moins fait la formation, le tutorat" "c'est déjà un peu ce qu'on nous apprend de toute façon à l'école des cadres."</p> <p>P5 : "récemment, en février, j'ai eu un entretien avec la personne du CFA" "c'était une heure avec... Je pense que c'était la dame du CFA, la directrice de l'école d'IBODE de *****, et l'apprenti, et moi." "moi, je manque peut-être d'informations du fait de ne pas avoir eu la première, de ne pas avoir pu participer à la première réunion." "Il y a eu des changements parce que je sais que quand elle avait fait la première réunion que j'ai eue en février, ils n'avaient pas du tout parlé de ce qui se passait l'été quand l'apprenti revenait dans son établissement".</p> <p>P6 : "On a eu une petite formation faite par le CFA à *****, explicative de quelle est la différence entre un tuteur d'un stage spontané et l'accompagnement d'un maître d'apprentissage au long cours."</p> <p>P7 : "Je n'ai pas fait cette formation-là parce que déjà la personne qui connaissait cette formation m'a dit que ça ne m'apporterait pas plus que ce que je sais déjà, de ce que j'ai appris en master 2. C'est très général."</p> <p>P8 : "c'est vrai qu'en début d'apprentissage, j'avais reçu des documents, des PowerPoint, voilà, pour savoir ce que, moi, j'allais être, mon rôle, ce qui allait se passer pendant ces deux années, voilà. Mais pas de formation, juste de la documentation." " Il était important de savoir où j'allais mettre les pieds et ce que je devais faire et si, moi, je m'en sentais capable aussi. "</p> <p>P9 : "J'ai suivi la formation de maître d'apprentissage l'année dernière, donc en 2024." "C'était une</p>
--	--	--	---

			<p>formation sur trois jours, en présentiel, qui apportait les apports, les éléments législatifs de ce nouveau statut. Après, je dois vous dire que ça avait l'air d'être un peu balbutiant quand même. "</p> <p>P10 : "Alors je n'ai pas de formation pour être maître d'apprentissage" "je pense qu'à terme, j'en ferai une pour vérifier que ma pratique est conforme à ce que l'on attend par rapport à un étudiant."</p> <p>P11 : "bah j'en ai pas eu parce que la fois où je devais l'avoir, la dame était malade et quand ça a été reprogrammé j'étais en nuit, donc je vais voir si j'en ai encore, si j'en ai une cette année ou pas, si ils me l'ont reprogrammé ou pas. Mais ça a pas l'air d'être d'actualité pour l'instant."</p> <p>P12 : "J'ai eu une formation qui m'avait été prise en charge par la clinique à l'époque, mais c'était un organisme extérieur. "</p>
--	--	--	--

		Contenu de la formation de maître d'apprentissage	<p>P 2 : "C'est un programme de formation. Je crois que c'est 72 heures." "on leur donne dans un premier jour tout le contexte réglementaire, administratif, du fonctionnement d'apprentissage. Après, elles ont des approches pédagogiques sur leur rôle, les missions du maître d'apprentissage sur la deuxième journée. Et je crois que sur le troisième jour, c'était sur l'évaluation des compétences, puis du livret d'apprentissage, tous les temps calendaires sur la visite d'installation, le suivi régulier, les entretiens de la CFA, voilà."</p> <p>P4 : "Il y avait un petit côté législatif quand même pour resituer le contrat d'apprentissage, c'est-à-dire que derrière, par exemple, il n'y a pas d'engagement à servir" "faire un point à l'accueil, faire des entretiens, faire des évaluations, tout ça c'était le contenu de la formation en fait." "Concentrer, fixer des objectifs, voir s'ils les avaient atteints, réajuster" "Les faire s'évaluer, s'auto-évaluer, ce qui est très important."</p> <p>P5 : "Il y avait beaucoup d'administratifs parce qu'ils ont droit pour l'ordinateur, pour les repas, le double logement." "On a débriefé un peu de comment s'étaient passés les stages jusqu'à présent" "On a parlé des prochains stages et on a aussi beaucoup parlé du retour pendant l'été où il reste apprenti." "Donc on a parlé de ça, qu'ils allaient avoir des objectifs aussi pour cette période d'été que je pourrais voir sur Teams et que je pourrais remplir aussi"</p> <p>P6 : "On a eu une petite formation faite par le CFA à *****, explicative de quelle est la différence entre un tuteur d'un stage spontané et l'accompagnement d'un maître d'apprentissage au long cours. Des différences attendues, des contacts qu'on devait avoir avec les apprentis et qui peut être en fait pendant toute la période de formation." "C'était intéressant. Ça avait remis dans le contexte certaines choses aussi pour moi et ça m'avait apporté aussi des apports législatifs sur l'apprentissage que je n'avais pas forcément."</p> <p>P9 : "C'était une formation sur trois jours, en présentiel, qui apportait les apports, les éléments législatifs de ce nouveau statut" "Par contre, c'est vrai qu'il y avait un petit peu des choses qui étaient un petit peu en suspense, c'est-à-dire, elle ne savait pas trop nous répondre, et comme on avait des établissements représentés assez divers, on ne pouvait pas faire forcément de lien entre eux. " "Donc voilà, c'était en présentiel avec ce point législatif, des points de rappel sur le tutorat, la pédagogie, tout ce qui est un petit peu autour de l'apprentissage et de l'accompagnement"</p> <p>P12 : "Elle m'a beaucoup apporté cette formation parce que je n'arrivais pas au départ à faire la différence entre encadrant et maître d'apprentissage. Ça m'a permis de bien cerner la différence par rapport à l'accompagnement, l'évolution des pratiques, la... " "La responsabilité aussi, également. La responsabilité juridique du maître d'apprentissage, ça implique quand même quelques responsabilités</p>
--	--	---	---

			<p>par rapport à l'encadrement de la personne et à ce qu'elle peut faire...Voilà, c'est les limites. Et on est quand même responsable de ce qu'elle fait."</p>
		<p>Connaissance des formations existantes</p>	<p>P1 : <i>On parlait de formation de maître d'apprentissage, vous me disiez que vous n'en aviez pas, mais est-ce que vous savez s'il en existe ou pas ?</i>"Je ne sais même pas"</p> <p>P5 : "Oui, il me semble que j'en ai vu une passer sur le programme du ****, c'est le centre de formation de l'école d'IBODE et j'en ai entendu parler d'une ancienne collègue de boulot qui travaille dans une autre clinique et qui m'a dit que ça existait effectivement."</p> <p>P7 : "Alors, il y en a une qui est proposée. En fait, quand je suis allée sur le site de *****, c'est l'apprentissage en règle générale, maître d'apprentissage en règle générale. Ils proposent des formations qui durent 3 à 4 jours, mais qui rassemblent les maîtres d'apprentissage de différents secteurs."</p> <p>P8 : "Oui, j'avais même demandé de la faire parce qu'elle nous avait été proposée en début, donc ça date d'il y a un an et demi, mais la clinique a refusé de financer la formation." "Est-ce que vous savez pourquoi ils ont refusé de financer cette formation ? Financièrement..."</p> <p>P10 : "Les différentes propositions de maîtres de stage qu'on m'a proposées sur ****"</p>

		<p>Autre formation en lien avec l'accompagnement (Menaut)</p>	<p>P2 : "Aujourd'hui, il y a des infirmiers IBODE qui sont formés en tant que maître d'apprentissage ou formés en tant que tuteurs de stages IBODE." "J'ai les deux formations parallèles et par contre les apprentis sont suivis uniquement par ces personnes qui ont suivi ces formations-là"</p> <p>P3 : J'ai fait beaucoup de formations en lien avec la formation et la pédagogie.</p> <p>P4 : "c'est déjà un peu ce qu'on nous apprend de toute façon à l'école des cadres."</p> <p>P5 : "j'ai pu faire la formation tutorale en septembre et en novembre." "J'ai fait deux jours en septembre et deux jours en novembre" "Et après, pendant l'école d'Ibode, on a des cours qui s'apparentent au tutorat, la communication et tout ça".</p> <p>P6 : "J'ai fait la formation tutorat des élèves EBODE, j'étais référent pour les étudiants dans mon service, dans mon bloc."</p> <p>P8 : "moi, j'ai seulement fait la formation tutorat lors de mon école d'Ibode, il y a deux ans. Voilà, j'avais demandé de faire la formation tutorat, la vraie formation tutorat, mais bon, elle a été annulée plusieurs fois, donc je ne l'ai toujours pas faite, mais c'est quelque chose que j'envisage forcément."</p> <p>P9 : "Non, j'ai eu pendant l'école, pendant la formation d'IBODE, j'ai eu une UE sur le tutorat, mais avec pareil, beaucoup d'apports théoriques, des situations de jeu de rôle pour se confronter à un apprenant en difficulté, enfin ce genre de... ce genre de jeu de rôle, et voilà. Et après, bien avant encore, à l'école d'infirmière, mais c'était beaucoup plus léger."</p> <p>P10 : "cependant je suis vacataire à l'université depuis cinq ans et j'enseigne tous les premiers trimestres, le premier trimestre de chaque année, le droit du travail des étudiants en master 2. Donc j'encadre 20 étudiants pendant 20 heures. Donc je vais dire que je n'ai pas de diplôme particulier mais j'ai ou expérience relative, en tout cas dans l'enseignement, l'accompagnement." "Pas de formation particulière, que ce soit de l'accompagnement du tutorat. Après, par rapport au métier des ressources humaines, il y a une grosse partie d'accompagnement des équipes ou des cadres, en l'occurrence. Donc, je ne vais pas dire que j'utilise les mêmes outils, mais la philosophie est là."</p> <p>P11 : "Non, je n'ai pas fait tuteur de stage. Après, je n'ai pas vraiment eu de formation sur la formation, l'accompagnement à proprement dit. C'est plus à l'ancienneté qu'autre chose"</p>
--	--	---	--

H2	Postures d'accompagnements (Paul)	Dialogue	<p>P1 : "On a énormément échangé" "On avait fait un premier entretien bien sûr au tout début de la formation comme on fait habituellement pour tout étudiant, en fait. Donc, c'est un temps où, en général, je me dis une demi-heure et qu'il est plutôt une heure d'entretien. Et après, j'ai fait au moins trois entretiens officiels, mais en réalité, j'en fais beaucoup plus."</p> <p>P2 : "On va être plus sur une évaluation des savoir-faire et des savoir-être, avec des entretiens réguliers quand même" "Non, je pense que c'est les mêmes outils puisque je contresigne les évaluations et on les partage avec l'apprenti au terme de son stage ""on se fait quand même des bilans réguliers et on communique."</p> <p>P3 : "à ce moment-là, on débriefe un petit peu avec eux sur la scolarité, comment ça s'est passé, comment on peut les accompagner, puis les orienter sur tel ou tel stage en fonction de leur orientation."</p> <p>P4 : "sur les deux, il y en a une que j'ai pu prendre dès le départ, c'est-à-dire lui proposer un entretien déjà quand elle est venue sur le lieu de stage" "Il y en a une des deux qui, à un moment donné, se sentait submergée. Je pense que ça lui a fait du bien de pouvoir échanger avec moi."</p> <p>P5 : "j'ai fait en sorte de faire un retour avec elle toutes les semaines pour savoir comment elle se sentait dans le stage" "être une personne ressource, qu'elle soit en stage dans notre établissement ou pas, et qu'elle ait des questions, que ce soit pour les stages ou même pour les cours."</p> <p>P6 : "je rencontre les gens, je leur présente le bloc, je leur présente les attendus qu'on a au bloc." "Moi, je dis... Je dis ce qui me semble intéressant et je vois avec eux quels sont leurs objectifs précis."</p> <p>"Je sais déjà que ma première apprentie qu'on a envoyée ne revient pas parce qu'on a échangé régulièrement ensemble et que son projet à *****, du coup, et on a pu le partager sans problème."</p> <p>P7 : "Et donc on a fait sur 15 jours, on échangeait bien sûr par mail, par téléphone, je me suis rendue à sa totale disposition, même en dehors des heures..., quand elle le voulait, parce qu'on n'est pas tous forcément J'étais à sa disposition, même si ça devait être sur un téléphone perso, il n'y avait pas de souci" "Il faut garder un rythme d'échange, même si tout va bien, parce qu'on peut aussi... Voilà, on peut parfois anticiper peut-être l'une ou l'autre problématique. Faut pas attendre d'être au pied du mur pour traiter le problème."</p> <p>P8 : "l'étudiante peut communiquer avec moi à tout moment pendant ses deux ans d'étude. " "C'est forcément quelqu'un de jeune avec peu ou pas d'expérience donc elle peut facilement communiquer avec moi sur n'importe quelle question, sur ses stages, sur ses cours. Je suis vraiment une personne ressource pour l'étudiante." "Donc j'ai quand même beaucoup discuté avec elle sur ses souhaits de</p>
----	-----------------------------------	----------	---

			<p>stages, ses spécialités. " "C'est vraiment l'échange et surtout écouter l'étudiante. Voilà, et toujours réévaluer, réajuster"</p> <p>P9 : "J'ai fait un premier point en visio de cette manière-là avec l'apprentie, mais que j'avais déjà rencontrée de manière informelle, puisqu'elle était en stage sur un bloc pas très loin du mien. Elle est venue se présenter, et du coup, on a fait une première prise de contact. Elle m'a expliqué son parcours. Enfin voilà, on a plutôt fait vraiment connaissance" "que je fais un entretien d'accueil, on définit les objectifs ensemble, je regarde leurs objectifs, je vois s'ils sont effectivement adaptés, appropriés, quitte à les reformuler ensemble ou à les redéfinir. "</p> <p>P10 : "Donc on s'assure régulièrement, on va dire à peu près une fois par mois, voire deux fois, ou une fois tous les deux mois, pardon, des petits points téléphoniques pour faire un petit peu point où elle en est, comment se passent ses stages, ses craintes" "On discute un petit peu de ce qu'elle a appris, ce qu'elle a vu, comment ça s'est passé, son ressenti " "Il y a une période où on peut en parler très longuement, qu'il puisse verbaliser les choses." "et essayer de le comprendre et travailler avec lui sur qu'est-ce qu'on peut mettre en place pour pouvoir corriger ceci."</p> <p>P11 : "Mais c'est vrai que moi, étant pris également dans mon activité quotidienne, si elles ne me contactent pas ou si je ne vois pas un mail d'alerte ou comme quoi ça tombe, je ne vais pas forcément aller au renseignement toutes les semaines." "C'est de pouvoir dire les choses avec bienveillance et essayer d'apporter, de reformuler les choses pour apporter la ..., pour débloquer la situation. "</p> <p>P12 : "Et éventuellement, elle savait que s'il y avait quoi que ce soit comme problème, que ce soit des problèmes techniques ou d'apprentissage ou de problèmes relationnels, elle savait que j'étais quelqu'un sur qui elle pouvait compter et joignable à tout moment. Parce que des fois, on a envie de partager des choses qu'on n'a pas forcément envie de partager sur le lieu de stage et voilà." "C'était surtout si elle présentait des difficultés par rapport à une spécialité que ce soit autant relationnel que technique."</p>
--	--	--	---

		Non savoir	<p>P1 : "C'est soi-même faire ce pas de côté pour lui faire faire ce pas de côté et en même temps qu'ils soient demain source de proposition aussi, d'amélioration ou de compréhension dans une problématique qui se pose."</p> <p>P4 : "Il faut que l'étudiant soit acteur" "Prendre du recul sur ça et puis ne pas attendre de l'élève forcément ce que l'on attendrait de soi. Chacun a sa progression."</p> <p>P5 : "c'est des collègues de travail".</p> <p>P6 : "Moi, quand j'accompagne les étudiants, je suis plutôt dans le conseil."</p> <p>P8 : "déjà avant l'intervention, je lui demande si elle souhaite que je m'habille avec elle pour soit l'aider, soit la mettre en confiance parce qu'elle ne connaît pas le chirurgien, etc. Des fois, elle me dit non, non, c'est bon je vais m'habiller toute seule. J'ai juste besoin que tu sois dans la salle à regarder s'il y a des choses à améliorer, pour qu'elle se sente quand même en confiance, même si je ne suis pas avec elle habillée en stérile" "Je n'ai pas le rôle de maîtresse d'école à décider, à donner des ordres"</p>
--	--	------------	---

		Ethique	<p>P2 : "qu'il puisse s'épanouir dans son parcours de formation et qu'il découvre tous les secteurs" "je suis soucieuse de cette évolution."</p> <p>P3 : "En fait l'idée c'est d'arriver à trouver le juste équilibre, à être trop en proximité, on risque de les perdre parce que finalement on les étouffera un petit peu, à pas assez les voir finalement, manquer un peu de lien institutionnel." "Donc c'est aussi une nouvelle voie, on va dire, d'amélioration de nos pratiques et de re questionnement de notre pratique."</p> <p>P4 : "il faut le valoriser aussi quand il y a besoin" "c'est être en capacité de prendre du recul sur les situations et puis sur soi-même" "Mais celle de première année, j'ai pu faire quelques actions, mais je ne sais pas si je l'aurais eu en amont, j'aurais fait encore différemment."</p> <p>P5 : "je pense être une personne quand même assez bienveillante et pas trop prise de tête, si je peux dire." "pour savoir comment elle se sentait dans le stage"</p> <p>P6 : "Moi, je dis... Je dis ce qui me semble intéressant et je vois avec eux quels sont leurs objectifs précis. Si ce n'est pas le cas pour eux ou qu'ils ont d'autres idées, ils ont besoin de les évoquer, de faire différemment. Ce n'est pas grave."</p> <p>P7 : "Donc, on a fait ces suivis réguliers et je l'ai rassuré aussi sur sa légitimité à être dans cette école, ce qui est très important." "En tout cas de ma part, et que j'étais très alerte sur la considération qui allait lui être portée à ses collègues et camarades de promotion."</p> <p>P8 : "<i>vous me parliez d'empathie. Est-ce que vous pourriez m'en dire plus ?</i> Il faut accepter la personne comme elle est, selon ses compétences, selon son âge, selon son expérience. " "c'est être disponible, vraiment encadrer l'étudiante tout au long de sa formation, qu'elle se sente épaulée, à l'écoute, etc. "</p> <p>P9 : "je pense quand même à un peu de bienveillance quand même, de la bienveillance tout simplement. "</p> <p>P10 : "Donc moi ça me fait sortir de ma zone de confort, ça me permet d'avoir des connaissances. Ça me permet de me conforter dans le rôle que maître d'apprentissage "</p> <p>P11 : "Après, comme je pense qu'ils sont quand même acteurs de leur formation, elle sait qu'elle peut me contacter à tout moment si problème, quel que soit le problème. " "C'est de pouvoir dire les choses avec bienveillance et essayer d'apporter, de reformuler les choses pour apporter la ..., pour débloquer la situation. " Le but, ce n'est pas de dégoûter les gens, déjà qu'on a assez de mal à en trouver"</p> <p>P12 : "C'était lui faciliter son adaptation au niveau de l'environnement dans lequel elle allait arriver." "Je pense qu'en tant que maître d'apprentissage, je pense qu'on a ... enfin moi je le ressentais comme</p>
--	--	---------	---

			<p>ça, comme un investissement supplémentaire on va dire, dans le bien-être de la personne parce qu'on a envie de tout faire pour que ça se passe bien en fait. Donc c'est pour ça qu'on lui dit que si il y a le moindre souci on reste une personne sur qui elle peut compter. "Ça permettait de mixer la pédagogie, l'expertise et la bienveillance, je trouve que c'est important. Et puis le mot bienveillance, je trouve qu'elle a tout son rôle ici. "</p>
--	--	--	---

		A l'écoute	<p>P3 : "on est disponible à l'image des autres étudiants, des autres professionnels, on se rend disponible pour les accueillir si ils ont besoin."</p> <p>P4 : "je lui ai toujours dit que j'étais disponible, qu'elle pouvait me joindre en cas de soucis, ce qui relevait vraiment du maître d'apprentissage." "Elle savait que, elle ne l'a pas fait, elle ne l'a pas fait mais elle savait qu'elle pouvait, je lui avais dit qu'elle pouvait m'appeler ou me contacter si elle avait un souci particulier"</p> <p>P5 : "qu'elles ont vraiment une personne ressource toute l'année à laquelle elles peuvent se référer". "l'écoute...être à l'écoute de la personne que l'on a en face de nous"</p> <p>P6 : "Et après c'est l'écoute. Par exemple, je suis quelqu'un qui a pas mal de convictions, de valeurs, tout ça par exemple. Mais la personne qui est en face de moi, elle n'a pas forcément les mêmes. Donc il faut que je sois en capacité d'entendre ce qu'elle me dit pour pouvoir aussi adapter mon discours et mon suivi." "Il faut que je sois capable d'adapter aussi le discours."</p> <p>P7 : "La relation, oui, c'était déjà de la rassurer et qu'elle ait toujours un point de chute qui était le mien et qui reste le mien en cas de besoin. Et elle sait qu'elle peut compter sur moi pour relever n'importe quelle problématique ou situation."</p> <p>P8 : "c'est être disponible, vraiment encadrer l'étudiante tout au long de sa formation, qu'elle se sente épaulée, à l'écoute, etc. "</p> <p>P9 : "Ça va être un petit peu au moment, de façon informelle et en posant des questions ouvertes pour amener la personne à résonner à voix haute et voir comment elle résonne aussi. "</p> <p>" Et je pense que là, il faut avoir quand même des outils en communication parce qu'on ne sait pas non plus comment le message va être reçu. Donc c'est la reformulation, c'est la communication non-violente, la communication positive, voilà."</p> <p>P10 : "Mon rôle, ça va être dans un premier temps surtout de l'écouter. Comprendre un petit peu le cheminement de son projet"</p> <p>P11 : " je pense qu'il faut être à l'écoute, avoir une certaine capacité d'analyse et de synthèse pour voir les difficultés. "</p> <p>"L'écoute, c'est entendre ce qu'on vous dit. Et de pouvoir discuter à partir de ça. C'est la base de la communication, basique. Pas vouloir entendre ce qu'on a envie d'entendre. Sinon ça sert à rien."</p> <p>P12 : "Et éventuellement, elle savait que s'il y avait quoi que ce soit comme problème, que ce soit des problèmes techniques ou d'apprentissage ou de problèmes relationnels, elle savait que j'étais quelqu'un sur qui elle pouvait compter et joignable à tout moment. Parce que des fois, on a envie de partager des choses qu'on n'a pas forcément envie de partager sur le lieu de stage et voilà."</p>
--	--	------------	---

H2	Conditions d'accompagnement	Relations avec l'apprenti (Paul)	<p>P1 : "c'est une étudiante que je vois régulièrement de manière aussi moins officielle" "il y a eu une attention particulière qui a été...sur son parcours"</p> <p>P2 : "c'est vraiment une construction de parcours individuel et personnalisé qui se fait avec l'apprenti et qui diffère d'un apprenti à l'autre" "Elles me donnent des nouvelles, me disent que si ça passe bien," "je fais ce travail d'accompagnement alors pas au quotidien c'est ce qui est un peu modifié dans ma fonction puisque cette Cet accompagnement quotidien est délégué aux infirmiers IBODE, uniquement IBODE du secteur"</p> <p>P3 : "On les voit à l'accueil, on fait un petit point avec eux, on sait que de toute façon on sera amené à les voir à nouveau." "En fait l'idée c'est d'arriver à trouver le juste équilibre, à être trop en proximité, on risque de les perdre parce que finalement on les étouffera un petit peu, à pas assez les voir finalement, manquer un peu de lien institutionnel."</p> <p>P4 : "je lui ai toujours dit que j'étais disponible, qu'elle pouvait me joindre en cas de soucis, ce qui relevait vraiment du maître d'apprentissage." "Elle savait que, elle ne l'a pas fait, elle ne l'a pas fait mais elle savait qu'elle pouvait, je lui avais dit qu'elle pouvait m'appeler ou me contacter si elle avait un souci particulier"</p> <p>P5 : "Alors moi personnellement, ça va dépendre de la personne que j'ai en face de moi aussi". "Il y a des gens avec qui on a plus de facilité à parler que d'autres" "je pense avoir un contact amical, là avec les personnes qui sont mes apprenties" "elle a vraiment quelqu'un, une personne ressource toute l'année et pas un tuteur dans chaque stage"</p> <p>P6 : "je rencontre les gens, je leur présente le bloc, je leur présente les attendus qu'on a au bloc." "En termes de contact avec l'apprenti, je leur laisse mes coordonnées professionnelles, mail et téléphone. Je suis disponible pour toutes leurs questions au fur et à mesure de la formation, pour leurs demandes d'accompagnement." "La deuxième chose, c'est savoir se rendre disponible. Occupé, on l'est tous. Peu importe la fonction, le lieu, voilà. Et si on n'est pas capable d'accorder du temps à la personne qui en a besoin, ça sert à rien de le faire."</p> <p>P7 : "Moi, la personne que j'ai en apprentissage, je ne la vois jamais, sauf par visio, quand on fait nos entretiens, parce qu'elle est à l'école d'IBODE, entrecoupés de stage ou en stage entrecoupé de l'école d'IBODE. Donc, ce n'est pas quelqu'un que je suis sur le terrain du tout." "La relation, oui, c'était déjà de la rassurer et qu'elle ait toujours un point de chute qui était le mien et qui reste le mien en cas de besoin. Et elle sait qu'elle peut compter sur moi pour relever n'importe quelle problématique ou situation." "Et ce que je voulais en tout cas établir comme relation, c'est une relation de confiance "</p> <p>P8 : "Bon, là, c'est un cas particulier parce que cette étudiante, je la connaissais déjà. Elle faisait déjà</p>
----	-----------------------------	----------------------------------	--

			<p>parti de la clinique où je travaillais et je faisais partie de ses tutrices pendant son stage d'infirmière de troisième année. " "Il faut accepter la personne comme elle est, selon ses compétences, selon son âge, selon son expérience." "Là, c'est vraiment quelqu'un, c'est la même personne qui suit pendant les deux années. Et c'est vrai que du coup, on établit une relation de confiance. Donc, je trouve que c'est bénéfique pour l'étudiant. "</p> <p>P9 :"Je fais en sorte, en fait, que l'apprenti soit certain qu'il puisse venir vers moi, même pour des problématiques qui ne concernent pas le service dans lequel je travaille et dans lequel il pourrait venir en stage"</p> <p>P10 : "Mon rôle, ça va être dans un premier temps surtout de l'écouter. Comprendre un petit peu le cheminement de son projet. Parfois un petit peu la rebooster. Mais ça peut être par exemple de discuter sur son mémoire." "Donc quand on fait ce bilan une fois par mois ou une fois tous les deux mois en fonction, ça dépend, je prends un petit temps pour refaire un peu le point de comment ça s'est passé."</p> <p>P11 : "Après, comme je pense qu'ils sont quand même acteurs de leur formation, elle sait qu'elle peut me contacter à tout moment si problème, quel que soit le problème. " "Mais pour l'instant, voilà, je suis plus, je réponds présent plus que je vais les chercher quoi. " "Pour l'instant on a tendance à aller vers un rendez-vous tous les trimestres à l'école, le formateur et nous, une rencontre tripartite, on va dire, après la directrice ou la formatrice, l'apprenti et moi-même, pour faire un bilan et voir les besoins."</p> <p>P12 : "Et éventuellement, elle savait que s'il y avait quoi que ce soit comme problème, que ce soit des problèmes techniques ou d'apprentissage ou de problèmes relationnels, elle savait que j'étais quelqu'un sur qui elle pouvait compter et joignable à tout moment. Parce que des fois, on a envie de partager des choses qu'on n'a pas forcément envie de partager sur le lieu de stage et voilà." "Le maître d'apprentissage, ça implique un peu plus... d'investissement dans le relationnel, savoir être, voir si elle est bien, si... "</p>
--	--	--	--

		<p>Adaptation à l'apprenti (Paul)</p>	<p>P2 : "c'est vraiment une construction de parcours individuel et personnalisé qui se fait avec l'apprenti et qui diffère d'un apprenti à l'autre" "trouver ce qui lui correspond le mieux pour mobiliser sa motivation intrinsèque" "Je pense que ce rôle de maître d'apprentissage, en fonction de l'évolution du projet de l'apprenti, et de l'évolution de ses compétences."</p> <p>P3 : "Mais c'est des étudiants qu'on ne va pas forcément accompagner plus que les autres professionnels puisqu'on essaye d'être déjà sur des parcours assez individualisés." "On essaie vraiment de faire du parcours individualisé en fonction du parcours de l'étudiante." "à ce moment-là, on débriefe un petit peu avec eux sur la scolarité, comment ça s'est passé, comment on peut les accompagner, puis les orienter sur tel ou tel stage en fonction de leur orientation." "on est disponible à l'image des autres étudiants, des autres professionnels, on se rend disponible pour les accueillir si ils ont besoin."</p> <p>P4 : "je lui ai toujours dit que j'étais disponible, qu'elle pouvait me joindre en cas de soucis, ce qui relevait vraiment du maître d'apprentissage."</p> <p>P5 : "on ne se comportera pas de la même façon si on a une personne premier stage, première année, et qui n'a jamais fait de bloc, que quelqu'un qui est en fin de parcours et qui a 10 ou 15 ans" "savoir ce que la personne a fait avant pour pouvoir s'adapter"</p> <p>P6 : "Moi, je dis... Je dis ce qui me semble intéressant et je vois avec eux quels sont leurs objectifs précis. Si ce n'est pas le cas pour eux ou qu'ils ont d'autres idées, ils ont besoin de les évoquer, de faire différemment. Ce n'est pas grave." "Mais en fait, tout le monde n'est pas au même niveau de connaissance de départ."</p> <p>P7 : "Et donc on a fait sur 15 jours, on échangeait bien sûr par mail, par téléphone, je me suis rendue à sa totale disposition, même en dehors des heures..., quand elle le voulait, parce qu'on n'est pas tous forcément..."</p> <p>P8 : "j'ai quand même beaucoup discuté avec elle sur ses souhaits de stages, ses spécialités. " "Il faut accepter la personne comme elle est, selon ses compétences, selon son âge, selon son expérience."</p> <p>P10 : "Vous avez une théorie, certes, mais la théorie, quand vous devez l'appliquer dans votre entreprise, il faut l'adapter. On peut avoir des apprenants qui sont un peu plus longs, qui ont plus de difficultés, et d'autres qui sont plus rapide, il ne faut pas toujours confondre vitesse et précipitation. Chaque personne est différente et il faut adapter."</p> <p>P11 : "Après, sur le terrain de stage, quand j'ai un apprenti, je fais une différence parce qu'ils n'ont pas le même parcours professionnel. Donc là, je sais que je ne vais pas demander la même chose et je sais qu'ils ne vont pas réagir la même chose. " "On ne va pas lui demander d'arriver sur le premier</p>
--	--	---------------------------------------	---

			<p>stage de digestif, d'aller instrumenter une hépatectomie en fin de stage. Il faut être logique. Il faut s'adapter. "</p> <p>P12 : "je pense qu'en me projetant sur une personne qui n'est pas l'expérience, qui n'est pas l'habitude du lieu où elle exerce, je pense qu'il faut faire confiance, bien cerner ses compétences et lui laisser... Une fois qu'on a cerné ses compétences, ses limites, lui laisser la possibilité justement de faire ce qu'elle sait faire... et pas la brider au contraire."</p>
--	--	--	---

		<p>Connaissance de l'apprenti (Paul)</p>	<p>P1 : "c'est une étudiante que j'ai été voir aussi en stage, sur un de ses terrains de stage. Les retours de ses bilans de stages de sa formation se passent vraiment très très bien".</p> <p>P2 : "Je pense que ce rôle de maître d'apprentissage, en fonction de l'évolution du projet de l'apprenti, et de l'évolution de ses compétences."</p> <p>P3 : "On essaie vraiment de faire du parcours individualisé en fonction du parcours de l'étudiante." "On les voit à l'accueil, on fait un petit point avec eux, on sait que de toute façon on sera amené à les voir à nouveau." "à ce moment-là, on débriefe un petit peu avec eux sur la scolarité, comment ça s'est passé, comment on peut les accompagner, puis les orienter sur tel ou tel stage en fonction de leur orientation."</p> <p>P4 : "je les accueille et je fais un petit entretien pour voir où elles en sont entre leur établissement de rattachement, des choses comme ça"</p> <p>P5 : "Au premier contact, on aurait fait un état des lieux, voilà, d'où elles venaient, qu'est-ce qu'elles avaient fait dans leur cursus avant de rentrer à l'école". "Tant qu'on ne connaît pas les gens, on peut difficilement comprendre leur comportement" "savoir ce que la personne a fait avant pour pouvoir s'adapter"</p> <p>P6 : "je rencontre les gens, je leur présente le bloc, je leur présente les attendus qu'on a au bloc. Et ici, je vois d'une part que ça leur plaît et que leur profil est intéressant pour nous." P7 : "Alors déjà, on a commencé par faire connaissance parce qu'on s'était peut-être un jour entrecroisés. Si on s'était vu quand elle avait fait son stage au bloc à l'école d'infirmière, mais voilà, c'était une élève parmi d'autres qui avait fait le choix du bloc" "Moi, je reçois ces évaluations sur une plateforme "</p> <p>P8 : "il y a eu les présentations lorsque j'ai su que j'allais être maître d'apprentissage" "Bon, là, c'est un cas particulier parce que cette étudiante, je la connaissais déjà. Elle faisait déjà parti de la clinique où je travaillais et je faisais partie de ses tutrices pendant son stage d'infirmière de troisième année. " "Et puis je connais son profil" "Dès que je sais ce qu'elle sait faire, je la laisse faire."</p> <p>P9 : "J'ai fait un premier point en visio de cette manière-là avec l'apprentie, mais que j'avais déjà rencontrée de manière informelle, puisqu'elle était en stage sur un bloc pas très loin du mien. Elle est venue se présenter, et du coup, on a fait une première prise de contact. Elle m'a expliqué son parcours. Enfin voilà, on a plutôt fait vraiment connaissance" "j'ai aussi les accès à une plateforme qui s'appelle Teams, si je me souviens bien, qui me permet d'avoir accès à ces résultats de partiel, je crois de commentaires de stage, tout ça, pour vraiment rester un petit peu en contact avec tout ce qui peut se passer pour elle au sein de sa formation."</p> <p>P10 : "Chez nous au tout début du cursus. Elle a fait son stage d'hygiène, de stérilisation et un stage</p>
--	--	--	---

		<p>de chirurgie orthopédie chez nous. Donc ça c'était au tout début de la première année. On avait décidé de faire de cette manière-là parce que c'était des stages faciles et ça lui permettait de s'initier un petit peu plus à nos process en stérilisation, en hygiène et en qualité" "Les stages obligatoires, je ne vais pas vous dire que je les sais, mais je sais son parcours. Je sais quel stage elle a fait. " "mais je sais par le biais des différents points que l'on fait, soit au mois, soit tous les deux mois, ces différents stages et les différents lieux de stages où elle va aller progressivement."</p> <p>P11 : "Pour l'instant, les résultats sont bons. " "Au niveau des partiels, ça s'est bien passé." "C'est ça, essayer d'identifier le besoin de la personne." "on s'est rencontré en février."</p> <p>P12 : "Du coup, c'était l'accueil, l'intégration, un rôle de formation s'il y avait besoin et d'accompagnement, surtout au sein de l'équipe dans laquelle elle était" "j'étais pas dans le terrain avec elle dans le cadre de l'école d'IBODE, mais dès qu'elle revenait sur le lieu de son travail, oui effectivement, c'est là aussi qu'on peut apprécier l'évolution de la personne pendant sa formation. " "J'avais pas de retour direct de l'école, mais comme on faisait un débriefing, avec elle, en retour de stage, c'était fait automatiquement. "</p>
--	--	--

		<p>Analyses de pratiques et réajustement des pratiques (Paul -Menaut-Wittorski)</p>	<p>P1 : "quand on s'était vu en septembre, on avait fait une analyse de pratique professionnelle en groupe" "les ADP, on les fait en groupe de suivi pédagogique"</p> <p>P2 : "<i>est-ce que vous savez si les tuteurs qui les prennent en charge travaillent sur de l'analyse de pratique ?</i> Pour être honnête, non. Voilà. C'est pas quelque chose qui est développé ni institutionnellement ni dans la culture. Ça va l'être." "Elles vont être plus sur du débrief, ça c'est bien, ça c'est mon bien, ça c'est à améliorer, ça il faudrait mieux que tu fasses comme ça."</p> <p>P3 : "J'ai fait partie des groupes d'APP, l'analyse pratique professionnelle. C'est quelque chose qu'on a pas mal mis en place." "Ça se fait au niveau IBODE, mais quand même, je dirais, de façon un peu moins importante que ce qu'on peut faire chez les IADE."</p> <p>P4 : "l'accompagnement était fait lors des sessions où elle passait chez nous de toute façon. Après, aller au-delà, c'est assez compliqué quand même."</p> <p>P5 : "non, honnêtement, on n'a pas le temps, à moins qu'il y ait vraiment une situation, qu'elle soit vraiment en difficulté " "Mais je sais qu'après, elles en font à l'école, donc ça peut les aider, mais c'est vrai que nous, sur le lieu de travail, on n'a pas vraiment le temps." "si on répondait à leurs attentes aussi et voir ce qu'on pouvait mettre en place s'il y avait des difficultés"</p> <p>P6 : "dans ses objectifs, ce qui l'intéressait absolument, c'était de s'habiller par exemple. Et dans l'interrogation de ces pratiques-là, [...]Et sur, du coup, cette partie-là, ce qui m'a intéressé, c'était l'interroger sur le pourquoi."</p> <p>P7 : "C'est toujours de faire le lien sur le terrain de stage contre ce qu'elle a appris et ce qu'on lui montre." "Moi, je compte sur ces rapports de stage que je lis, que je revois avec elle, pour voir aussi où ça a pêché, parce que jusqu'à présent, les rapports étaient très bien, mais quand même de déceler ce sur quoi elle peut retravailler pour le prochain stage." " Mais c'est des choses qu'on a travaillé, comme je lui ai demandé de travailler sur son positionnement et la rassurer qu'elle a toute légitimité à être là."</p> <p>P8 : "Je lui demande de débriefer sur sa journée ou sur une intervention en particulier, sur ce qu'elle a ressenti, sur ce qui l'a mis en difficulté, si elle aurait voulu" "Mais après l'intervention, je lui demande ce qu'elle a ressenti, si elle aurait préféré que je m'habille, s'il y a des choses, des questions, ou notamment avec le chirurgien, lui, comment il a réagi pendant l'intervention, s'il lui a demandé des choses qu'elle n'a pas compris, ou elle ne se sentait pas maître de le faire, voilà. Soit après une intervention, soit avant une intervention, soit après une journée, et puis toujours à la fin du stage ou en bilan du stage, on redemande à chaque fois"</p> <p>P9 : "Alors ça sera la plupart du temps de façon... informelle, c'est-à-dire un petit peu au quotidien,</p>
--	--	---	--

			<p>en posant des questions ouvertes sur le choix d'un instrument, d'un dispositif de table pour l'installation, la mise en posture chirurgicale, ou sur le relationnel au patient ou à un collègue" "je vais consacrer du temps à ça pour essayer de l'amener vers l'acquisition de ses objectifs, mais effectivement par le raisonnement et la réflexion, voir s'il y a quelque chose qui n'arrive pas à être transmis dans la façon dont on encadre les étudiants, ou s'il y a quelque chose que la personne a appris de façon diamétralement opposée ailleurs, s'il y a un barrage, s'il y a quelque chose qui pose un problème."</p> <p>P10 : "Il y a une période où on peut en parler très longuement, qu'il puisse verbaliser les choses." "Non, du tout. Parce que c'est... Alors, mon apprenti IBODE qui s'appelle ****, c'est quelqu'un de très... qui est capable d'écouter, elle a énormément de l'observation, elle pose énormément de questions, elle s'intéresse énormément."</p> <p>P11 : "C'est plus en lui posant des questions. Les pratiques, il n'en a pas forcément beaucoup, alors c'est celle qu'il a... Surtout là, elle démarre. Elle fait plutôt par mimétisme." "Nous, on a tendance à expliquer pourquoi on fait ça. Et on va leur expliquer pourquoi..." "Et puis, ils vont vous questionner sur le courant, le bistouri, la place de la plaque, etc. Des choses basiques qui, pour nous, sont basiques. "</p> <p>P12 : "Je sais que j'avais pour habitude, à chaque fin de stage, on essayait de se rencontrer, elle passait me voir souvent sur du travail, et on faisait un point des difficultés qu'elle avait rencontrées, aussi bien techniques que comportementales de certaines personnes aussi, parce que des fois, c'est pas facile. Et je sais qu'on débriefait souvent, après chaque stage, sur ses difficultés qu'elle avait pu rencontrer, ou alors, au contraire, le fait qu'elle se sente à l'aise avec quelque chose, enfin, une spécialité, voilà. Et c'est vrai qu'on mettait un point d'honneur à faire un petit débrief des stages, en fait, après." "Et puis éventuellement aussi débriefer sur les pratiques qui ont été bénéfiques sur l'apprentissage."</p>
--	--	--	--

		<p>Autonomie de l'apprenti (Beauvais - Paul)</p>	<p>P1 : "C'est soi-même faire ce pas de côté pour lui faire faire ce pas de côté et en même temps qu'ils soient demain source de proposition aussi, d'amélioration ou de compréhension dans une problématique qui se pose."</p> <p>P2 : "Et je mets une plus-value sur le versant parcours de formation dans la période employeur et sur les stages réalisés en employeur avec la liberté pour cet apprenti " "Il peut aller ailleurs, parce que moi je les autorise à faire autant de stages qu'ils veulent extérieur"</p> <p>P3 : "En fait l'idée c'est d'arriver à trouver le juste équilibre, à être trop en proximité, on risque de les perdre parce que finalement on les étouffera un petit peu, à pas assez les voir finalement, manquer un peu de lien institutionnel."</p> <p>P4 : "l'opportunité lui était donnée de s'en servir si elle en avait besoin".</p> <p>P5 : "on essaye de faire que l'étudiant, il soit quand même acteur de sa formation." "on les invite à nous dire ce qu'ils ont envie de faire, aussi en fonction de leurs objectifs de stage." "on essaye que ce soit l'étudiant qui choisisse quand même ce qu'il veut approfondir et ses objectifs de stage"</p> <p>P6 : "Quand ils sont en retour employeur sur l'été, ils ne sont toujours pas comptés dans le planning, donc ils sont toujours en plus, à la différence qu'on attend des choses un peu différentes. Donc moi je vais attendre une autonomie en tant que circulant sur des spécialités qu'ils ont appréhendées en stage." "Ça ne m'intéresse pas qu'ils soient doublés sur un poste de circulante si ça a été maîtrisé en stage."</p> <p>P8 : "déjà avant l'intervention, je lui demande si elle souhaite que je m'habille avec elle pour soit l'aider, soit la mettre en confiance parce qu'elle ne connaît pas le chirurgien, etc. Des fois, elle me dit non, non, c'est bon je vais m'habiller toute seule. J'ai juste besoin que tu sois dans la salle à regarder s'il y a des choses à améliorer, pour qu'elle se sente quand même en confiance, même si je ne suis pas avec elle habillée en stérile" "Je peux aussi croire qu'elle ne sait pas faire, et en fait, si elle l'a appris sur son stage précédent ou elle l'a appris en cours et elle veut le mobiliser, voilà, ça reste un échange. C'est pas moi qui décide de... Voilà."</p> <p>P9 : "Alors, je laisse tout faire dans la mesure où il sera ou elle sera en salle, enfin où il y aura une IBODE présente en salle pour encadrer ou attester du bien-fondé de ce que fait, enfin se porter garante, une IBODE qui se porterait garante de ce que fait l'apprenti. "</p> <p>P10 : "C'est montrer ce que j'attends, le faire plusieurs fois avec le stagiaire et le déléguer. Et on contrôle. Et s'il y a un écart, on explique d'où vient l'écart, pourquoi il n'a pas compris, on réexplique et on relaisse en autonomie." "Peut-être à la fin de la deuxième année, on peut espérer qu'ils soient sur des sujets complètement autonomes, mais il ne faut pas oublier que c'est des apprenants avant</p>
--	--	--	---

		<p>tout et c'est des futurs professionnels." "Comme je vous ai dit, les apprentis sont là pour observer, apprendre, être accompagnés. On peut leur donner de l'autonomie tout le temps les contrôlant derrière."</p> <p>P11 :"Je suis pas dans la dynamique, j'estime, de la solliciter, parce qu'ils sont très occupés de leur côté, donc s'ils n'ont pas vraiment besoin, est-ce qu'à aller les parasiter, ou leur demander un rendez-vous, un entretien téléphonique, voir comment ça se passe, est ce que c'est vraiment utile de leur faire perdre un peu, c'est pas forcément perdre du temps, mais... vu qu'ils ont quand même pas mal de choses à faire à côté ? " "La première semaine, c'est rare qu'ils s'habillent. Après, non, ça dépend comment ils évoluent et qu'elles se sentent. Si elle est confiante, qu'elle a bossé, qu'elle se le sent, moi, je ne leur mets pas d'interdit. Maintenant, on ne va pas les mettre en difficulté." "Et même une laparo simple, si elle est à l'aise et qu'elle voit qu'elle évolue correctement, moi je ne m'interdis pas pour qu'en fin de stage, elle y aille. Mais à son rythme."</p> <p>P12 : "Effectivement, on lui a laissé faire autant qu'une IBODE ou une IBO déjà sur le terrain. Mais je pense qu'en me projetant sur une personne qui n'est pas l'expérience, qui n'est pas l'habitude du lieu où elle exerce, je pense qu'il faut faire confiance, bien cerner ses compétences et lui laisser... Une fois qu'on a cerné ses compétences, ses limites, lui laisser la possibilité justement de faire ce qu'elle sait faire... et pas la brider au contraire."</p>
--	--	--

Autre	Compétences déclarées des MA	Compétences organisationnelles et managériales	<p>P1 : "Et après, il y a tout ce qui est, pour moi, le maître d'apprentissage qui est sur le terrain et tout ce qui est construction, construction du parcours, c'est-à-dire de s'appuyer sur ce qu'il va observer ou de ce qu'on va lui faire comme retour ou de ce que l'étudiant va lui faire aussi comme retour pour adapter la construction."</p> <p>P2 : "identifier quel serait le candidat potentiel à répondre pour nos salariés à cette formule de formation, ce parcours de formation d'apprentissage". "je participe bien sûr à la visite d'installation" " Alors on échange pas mal déjà sur les contrats, on partage toutes les visites d'installation et les bilans annuels avec le CFA et l'apprenti, l'école d'IBODE et moi-même." "ce que je fais aussi, et pour moi, c'est fondamental, c'est l'élaboration de son parcours de formation en termes de stage et aussi de son parcours sur les périodes d'employeur." " Il y a un rôle administratif vis-à-vis des absences, de la conformité, bien sûr, des périodes, des absences, des congés annuels, des temps de repos, tout ça, d'accord."</p> <p>P3 : "déjà faire le lien avec les différents instituts pour déjà déterminer, on va dire, les besoins en stage et puis les objectifs pour qu'on puisse, nous, en tant que en tant que terrain de stage, au mieux répondre aux besoins et puis se coller au niveau du référentiel" "en tant que maître de stage, c'est de coordonner au niveau de l'encadrement du bloc " "l'idée, c'est d'arriver à coordonner les parcours, notamment quand on accueille des étudiants infirmiers."</p> <p>P4 : "C'est vrai qu'après, elle revenait sur les vacances, donc je la voyais quand même, même si c'était... En fait, c'était une double casquette, et futur employeur et cadre, et maître d'apprentissage" "sur les deux, il y en a une que j'ai pu prendre dès le départ, c'est-à-dire lui proposer un entretien déjà quand elle est venue sur le lieu de stage."</p> <p>P5 : "L'organisation aussi, parce qu'on va devoir... organiser les semaines de stage de l'apprenti, donc qu'elle puisse savoir avec quel tuteur elle va être, avec qui elle va pouvoir travailler" "prévoir les bilans à mi- stage et fin de stage" "j'ai fait en sorte de faire un retour avec elle toutes les semaines pour savoir comment elle se sentait dans le stage"</p> <p>P6 : "je rencontre les gens, je leur présente le bloc, je leur présente les attendus qu'on a au bloc." "Dans la construction de leur parcours, ce qui m'intéresse à moi c'est qu'ils soient en capacité de comprendre l'importance du travail hors salle, l'importance de l'accueil patient, l'importance de tout ce temps de préparation qui fera que l'intervention se passe bien." "j'ai participé à son accueil, et puis en mi- stage, après, j'ai laissé les tuteurs faire leur travail."</p> <p>P7 : "C'est simplement de suivre et de voir que c'est ... que ces formations sont validées, qu'elle fait bien acte de présence, de la bonne continuité et poursuite des études et du développement des</p>
-------	------------------------------	--	---

			<p>compétences et des connaissances." "Et ensuite, au démarrage, je voulais savoir quels étaient ses stages à venir et de connaître son intégration au sein d'une équipe d'IBODE au bloc opératoire durant son stage, pour savoir comment elle se positionnait." "Moi, je reçois ces évaluations sur une plateforme de 100 tests. Sont notifiés également si elle a été absente à des stages ou en cours, parce que l'absentéisme, c'est aussi un marqueur, ça peut être un marqueur aussi de mal-être ou de problématiques."</p> <p>P8 : " on fait un bilan sur l'année, sur ses évaluations, sur ses stages, sur ce qu'elle a rencontré comme difficultés, sur ce qu'elle a appris et sur son avenir. " "j'ai quand même beaucoup discuté avec elle sur ses souhaits de stages, ses spécialités. "</p> <p>P9 : on n'a pas défini forcément un rythme, mais je me suis dit qu'un minimum d'une fois par semestre, de se faire un point téléphonique ou en visio pour voir où elle en est."</p> <p>P10 : "Maître d'apprentissage donc clairement c'est d'orienter et de guider un petit peu leur cursus au sein de l'établissement." "Donc là par exemple au mois d'avril ils vont avoir une semaine off, c'est une semaine de congé qu'on lui accorde parce qu'elle n'a pas eu de congé depuis, il y a eu une coupure pour les fêtes de fin d'année."</p> <p>P12 : "Du coup, c'était l'accueil, l'intégration, un rôle de formation s'il y avait besoin et d'accompagnement, surtout au sein de l'équipe dans laquelle elle était. " " Après, c'était aussi, je pense, mon rôle, en tant que cadre et en tant que tutrice, d'accompagner cette personne-là au sein de l'équipe, de la présentation, de savoir ... comment dire... mais aussi par rapport à ses tâches dans le bloc opératoire. Et... C'était lui faciliter son adaptation au niveau de l'environnement dans lequel elle allait arriver."</p>
--	--	--	---

		Compétences pédagogiques	<p>P1 : "c'est d'être au clair sur le contenu de la formation IBOD, précis dans les UE, dans le fonctionnement des ECTS, dans l'évolution de la profession" "C'est-à-dire qu'à un moment donné, il faut aller faire réfléchir l'apprentissage sur les liens qu'ils peuvent faire quand ils rencontrent une situation, d'aller plus loin que la partie bloc opératoire."</p> <p>P2 : "je suis la seule IBODE formée en pédagogie qui permet quand même répondre aux attentes d'un maître d'apprentissage" "je fais donc cet accompagnement un peu plus lointain de la montée en compétences, le suivi des compétences, l'acquisition des savoirs" "On va être plus sur une évaluation des savoir-faire et des savoir-être, avec des entretiens réguliers quand même"</p> <p>P3 : "déterminer avec les instituts aussi les situations apprenantes, les situations emblématiques sur lesquelles on peut vraiment travailler avec eux pour accompagner au mieux les étudiants." "L'idée-là, par contre, c'est un étudiant, au-delà du fait qu'il soit apprenti, on va essayer de construire quelque chose pour qu'il ait le plus de chances de réussite au niveau du concours."</p> <p>P4 : "il faut évaluer ses compétences régulièrement, il faut lui fixer des objectifs, il faut le pousser dans l'auto-évaluation" "il ne faut pas oublier que c'est notre devoir aussi, je pense, de soignant, de transmettre et puis de faire en sorte qu'on perpétue les choses"</p> <p>P5 : "être une personne ressource, qu'elle soit en stage dans notre établissement ou pas, et qu'elle ait des questions, que ce soit pour les stages ou même pour les cours."</p> <p>P6 : "moi je préfère que le parcours soit riche et qu'elle développe des compétences partout." "Mais je suis plutôt dans le suivi des compétences, des stages et de l'évolution de l'apprenti." "Et le but, ça sera sa progression, vraiment ses objectifs de stage sur cette courte période." "C'était un apprenti qu'on fait progresser et qu'on amène au statut de je-sais-rien à je-suis-professionnel-de-santé."</p> <p>P7 : "C'est simplement de suivre et de voir que c'est ... que ces formations sont validées, qu'elle fait bien acte de présence, de la bonne continuité et poursuite des études et du développement des compétences et des connaissances." "il manque un peu d'assurance, il manque un peu de réflexe, mais honnêtement, à son niveau, ça ne m'étonne pas. Je trouve normal, quelqu'un sort de l'école d'inf, va en stage, manque de réflexe en tant que IBODE. Et ça n'a pas été délétère pour sa note ni son rapport. Mais c'est des choses qu'on a travaillé, comme je lui ai demandé de travailler sur son positionnement et la rassurer qu'elle a toute légitimité à être là."</p> <p>P8 : "lors de sa prise de poste dans la clinique où je travaillais, je l'ai encadrée, je l'ai doublée sur ses premières semaines. " " je l'ai orientée aussi de par mon expérience sur les spécialités où il aurait été bien d'aller."</p>
--	--	--------------------------	--

			<p>P9 :"ma fonction de maître d'apprentissage consiste à accompagner un apprenti tout le long de son apprentissage, pendant les deux années de la formation d'Ibode, donc de l'accompagner sur le plan, enfin faire des points réguliers, mais aussi l'accompagner sur le plan théorique s'il rencontre des problèmes au niveau de sa formation, dans la réalisation des démarches de soins, par exemple" "je fais un entretien d'accueil, on définit les objectifs ensemble, je regarde leurs objectifs, je vois s'ils sont effectivement adaptés, appropriés, quitte à les reformuler ensemble ou à les redéfinir. Après, il y a un bilan de demi-stage pour voir où on en est, pour voir s'il y a besoin de... de rectifier certaines choses afin d'être sûr de les accompagner davantage vers la... l'acquisition de leurs objectifs, et après, il y a un entretien de fin de stage. "</p> <p>P11 : ". C'est là où ils pêchent aussi sur la démarche de soins, c'est faire le lien entre la théorie qui s'adapte au cas du patient ou la configuration du lieu. C'est là, d'après ce que j'ai compris, c'est sur ce que **** a un peu insisté, rapportant ce que je vais devoir faire cet été ou lui faire faire des démarches blanches plus pour l'instant le travail qu'on a identifié qui est un peu compliqué pour elle. "</p> <p>P12 : "Ça permettait de mixer la pédagogie, l'expertise et la bienveillance, je trouve que c'est important. Et puis le mot bienveillance, je trouve qu'elle a tout son rôle ici. "</p>
--	--	--	---

	<p>Ressenti de la formation en apprentissage</p>	<p>P1 : "il y a une possibilité quand même intéressante pour les étudiants en poursuite de scolarité de pouvoir faire la formation Ibode tout en ayant...c'est quelque chose qui est nouveau... C'est peut-être un petit peu plus compliqué"</p> <p>P2 : "c'est un excellent levier pour des sorties IFSI qui rentrent dans les critères de l'âge, qui veulent enchaîner" "ça lui permet quand même de répondre à une demande des jeunes d'aujourd'hui, c'est-à-dire avoir des salaires qui arrivent rapidement " "c'est un idéal quand même, c'est un pied dans le monde du travail, dans la réalité du travail, tout en étant dans une dynamique de formation"</p> <p>P3 : "Donc derrière moi je trouve que c'est plutôt bien après ça manque un peu encore de cadrage peut-être ou en tout cas de l'information mais c'est un nouveau dispositif qu'il ne faut pas rater parce que c'est se couper un peu l'herbe sous le pied si on ne va pas là-dessus." "Je suis partisan de ce dispositif là et j'espère qu'à terme dans ma nouvelle fonction, j'aurai l'occasion de travailler et de développer ces parcours. Je pense que c'est super intéressant."</p> <p>P4 : "Moi je trouve ça plutôt très bien, on est une profession qui a une difficulté" "je voyais ça comme une opportunité super de se faire financer une partie des études ou tout" "Par contre, pour les établissements, je trouve que c'est beaucoup de frais qui sont engagés pour en fait, il y a trop de liberté derrière."</p> <p>P5 : "mes deux collègues qui sont..., si elles n'avaient pas pu faire l'apprentissage, elles n'auraient certainement pas été financées" "comme elles font la même formation, je ne sais pas trop ce que ça apporte en plus." "elle a vraiment quelqu'un, une personne ressource toute l'année et pas un tuteur dans chaque stage"</p> <p>P6 : "L'apprenti, il a mis le pied dans le monde professionnel, il a été traité comme tel pendant deux étés avec les retours professionnalisants chez l'employeur tout ça. Donc on a quelqu'un quand même qui est plus mûre pour aborder le monde du travail." "je trouve que c'est bien que cette démarche d'apprenti ait été ouverte pour les IBODE. Je trouve qu'il y a une logique dans tout ce qui est fait,"</p> <p>P7 : "Le salaire déjà et le fait qu'il ne sera pas redevable à l'hôpital en passant par l'apprentissage. Parce que là, cette personne que je suis, dans deux ans, si elle décide d'aller ailleurs, elle ira ailleurs. Donc, il n'est pas tenu de signer un contrat, sortie de l'apprentissage, avec l'établissement dont il a passé le contrat d'apprentissage."</p> <p>P8 : "Je trouve que c'est une bonne chose" "Moi, je trouve que c'est une très bonne chose d'avoir créé ce système de formation. Ça ajoute chaque année des nouvelles IBODE. On en a besoin. Ensuite, ça pousse aussi les jeunes à se lancer dans la formation parce qu'il y en a certains qui pourraient ne pas oser parce qu'ils pensent qu'ils ne sont pas assez d'experts, donc ils ne sont pas légitimes de faire cette</p>
--	--	---

		<p>formation tout de suite. "</p> <p>P9: "le ressenti que j'en ai avec quand même peu de recul, c'est que les apprentis que j'ai rencontrés en tant que stagiaire ou en tant qu'apprenti m'étant...dont je suis référente, étaient dans une démarche, en fait, ils sortaient de l'IFSI, et je trouvais qu'ils étaient vraiment dans une démarche..., ils avaient bien en tête le processus d'apprentissage" "Je pense que c'est un dispositif en tout cas très bien et j'ai hâte de voir ce que ça va devenir une fois qu'on sera tous plus rodés à l'exercice et au statut."</p> <p>P10 : "Je dirais que c'est très bien et qu'il faudrait que cette formation ne soit qu'en apprentissage parce que arriver, tout comme les diplômés de Bac plus 5, ça devrait être beaucoup, hormis quand c'est de la recherche, mais être en apprentissage parce que c'est là où on apprend mieux, on est plus sur le terrain, on passe son temps à travailler sur ça et ça permet également de redonner l'envie à certains de continuer des études tout en ayant une partie de salaire".</p> <p>P11 : "Moi, je pense que c'est pas mal pour une montée en compétence et rapidement avoir des gens formés au bloc. En général, si ils ont fait déjà des stages pré-pro, donc ils savent à quoi s'attendre. Et s'ils le font direct après l'IFSI, souvent, c'est des gens motivés. " " je trouve que c'est une bonne chose pour les IBODE de terrain, c'est une autre façon d'apprendre le tutorat. C'est une autre fonction. Ça peut être valorisant aussi pour le professionnel de terrain cette fonction."</p> <p>P12 :"Moi, je trouve que c'est plutôt favorable. Ça permet peut-être à des personnes qui n'auraient pas eu accès à l'école d'IBODE de pouvoir pressentir à aller à l'école. Là, c'était le cas de quelqu'un qui était dans le privé, qui n'était pas financé et du coup, là, elle a pu être financée grâce à l'organisme de formation. Non, je trouve que c'est une très bonne chose. Et je pense que ça n'enlève en rien les compétences des gens qui... "</p>
--	--	---

	<p>Impact de l'expérience de l'apprenti sur l'accompagnement</p>	<p>P1 : "c'est vrai que forcément, c'était une jeune professionnelle aussi, une poursuite de scolarité, mais tous ces liens-là se font au fur et à mesure des stages. On y va pas à pas, mais on essaie d'ouvrir le champ" "Il y a des choses qui vont se jouer en fonction du profil".</p> <p>P3 : "On essaie vraiment de faire du parcours individualisé en fonction du parcours de l'étudiante."</p> <p>P4 : "C'est un peu différent parce que si on est dans de la professionnalisation, c'est des personnes qui sont déjà professionnelles, donc voilà." "pour l'autre, elle était déjà en seconde année, donc déjà avec ses repères de tutorat, déjà avec ses repères de référence. Donc en fait, l'autre, ça n'a pas servi à grand-chose. Je l'avais comme étudiante, comme apprentie sur mon contrat, mais je ne l'ai quasiment pas vue."</p> <p>P5 : "on ne se comportera pas de la même façon si on a une personne premier stage, première année, et qui n'a jamais fait de bloc, que quelqu'un qui est en fin de parcours et qui a 10 ou 15 ans"</p> <p>P6 : "Là, quand on voit arriver quelqu'un qui est un apprenti, l'adaptation a été qu'il n'a pas de connaissances en bloc, donc on part quasiment de zéro. C'est le point négatif, c'est qu'on doit tout apprendre. Le point positif, c'est qu'on doit tout lui apprendre parce qu'on part d'une page blanche. Et donc, il part directement avec ce qui doit être les bonnes pratiques."</p> <p>P8 : "C'est forcément quelqu'un de jeune avec peu ou pas d'expérience donc elle peut facilement communiquer avec moi sur n'importe quelle question, sur ses stages, sur ses cours. Je suis vraiment une personne ressource pour l'étudiante." "C'est vraiment ciblé pour les personnes qui ont peu ou pas d'expérience. Donc, c'est vrai que je trouve que ces personnes-là ont plus besoin d'un encadrement tout au long de l'apprentissage. "</p> <p>P11 : "Ces apprentis, ils arrivent direct de l'IFSI, ils ont énormément de connaissances théoriques, ils font les liens très vite, ils ouvrent les tiroirs très vite, contrairement à un professionnel qui des fois a 15 ans d'expérience, va faire les liens mais pas de la même manière, ou sur la même chose. Donc les objectifs ne vont pas être les mêmes en stage. On ne va pas lui demander d'arriver sur le premier stage de digestif, d'aller instrumenter une hépatectomie en fin de stage. Il faut être logique. Il faut s'adapter. "</p>
--	--	--

	<p>Différence d'accompagnement entre étudiant et apprentis</p>	<p>P1 : <i>"'aimerais savoir un peu, du coup, en termes de relation avec l'apprenti, est-ce qu'il est différent que celui d'un étudiant normal ? "Je crois pas".</i></p> <p>P2 : "Je suis plus attentive au déroulement déjà du stage, de l'évaluation des praticiens aussi, du ressenti de l'équipe vis-à-vis de ce futur collègue, aussi voir l'évolution" "Je suis davantage attentive à l'évolution professionnelle "</p> <p>P3 : "on les a considérés comme des étudiants classiques" "Mais c'est des étudiants qu'on ne va pas forcément accompagner plus que les autres professionnels puisqu'on essaye d'être déjà sur des parcours assez individualisés." "c'est vrai qu'on n'a pas, sur les apprentissages, on n'a pas de parcours plus spécifique, puisqu'aujourd'hui, comme on les intègre, par exemple, comme nos promos pro" "mais le choix que j'ai fait c'est pour moi, je les intègre à la promo complète, ils font partie de la promo, pour moi c'est comme une promotion professionnelle qui n'a pas d'engagement à la sortie." "je dirais que je ne suis même pas sûr que de temps en temps, que les équipes se rendent compte que le professionnel est en apprentissage plutôt qu'en promotion professionnelle ou en formation professionnelle."</p> <p>P5 : "on fait comme avec les autres étudiants IBODE, alors qu'il faudrait peut-être faire autrement, je ne sais pas." "elle a vraiment quelqu'un, une personne ressource toute l'année et pas un tuteur dans chaque stage"</p> <p>P6 : "Il est complètement différent des autres parce que du coup, l'apprenti, je le connais." "Quand ils reviennent en période de stage, ils sont comme les autres stagiaires, c'est-à-dire qu'ils sont pas seuls, ils sont avec leurs tuteurs, ils sont accompagnés."</p> <p>P7 : " elle est encadrée au même titre que n'importe quel autre élève. Il n'y a pas de différence." "on lui demande exactement la même chose et elle trouvait même, elle a dit pour moi c'est plus simple d'être dans cette position d'apprenant parce que je sors de l'école."</p> <p>P8 : "Ils ont exactement les mêmes documents. Si ce n'est l'été, c'est un peu particulier parce qu'ils reviennent dans leur... dans leur lieu d'exercice. Donc là, je me souviens que l'été dernier, j'avais dû remplir un document sur ces objectifs lors de sa reprise de poste. Sinon, pendant ces stages classiques, il n'y a aucune différence. "</p> <p>P11 : "Pour moi, je dirais que oui. C'est un étudiant qui va être employé par la structure derrière, mais c'est un étudiant avant tout et qui est là pour apprendre et progresser et améliorer ses capacités. Donc oui, pour moi, oui, je ne fais pas de différence. Après, sur le terrain de stage, quand j'ai un apprenti, je fais une différence parce qu'ils n'ont pas le même parcours professionnel" "Ces apprentis, ils arrivent direct de l'IFSI, ils ont énormément de connaissances théoriques, ils font les liens très</p>
--	--	---

		<p>vite, ils ouvrent les tiroirs très vite, contrairement à un professionnel qui des fois a 15 ans d'expérience, va faire les liens mais pas de la même manière, ou sur la même chose. Donc les objectifs ne vont pas être les mêmes en stage. On ne va pas lui demander d'arriver sur le premier stage de digestif, d'aller instrumenter une hépatectomie en fin de stage. Il faut être logique. Il faut s'adapter. " "pour moi, il n'y a pas de différence avec un étudiant qui arrive direct de l'IFSI, c'est le même profil"</p> <p>P12 : "Je trouve que c'est peut-être ce petit côté qu'il y a en plus, peut-être, je ne sais pas..., du maître d'apprentissage, plutôt que d'être dans une promo, c'est peut-être un peu plus personnalisé, on va dire, le fait d'avoir un encadrement par un maître d'apprentissage. "</p>
--	--	---

	<p>Liens entre CFA, MA et formateurs des écoles IBODE (Menaut-Wittorski)</p>	<p>P1 : " Je trouve qu'on n'a pas été accompagné... On a eu une personne du CFA qui est venue une fois. Peut-être au tout début de la rentrée 2022. Et plus rien du tout. Aucun échange."</p> <p>P2 : "Voilà, on a des réunions programmées, plusieurs temps de réunions programmés en présence de l'apprenti et en présence d'une personne en charge de cette mission sur le CFA." "Le seul truc que j'aimerais rajouter, c'est qu'un des leviers les plus importants, c'est la relation maître d'apprentissage-école d'IBODE. Ça, c'est un lien essentiel, je ne l'ai peut-être pas assez dit, dans la réussite de ces contrats d'apprentissage." "Il faut que le maître d'apprentissage et l'école d'IBODE soient en relation permanente, qu'il y ait des... des liens privilégiés, qu'ils soient identifiés sur les lieux de stage, que l'école d'IBODE soit bien représentée sur les structures employeurs"</p> <p>P3 : "Je dirais que c'est organiser et coordonner le parcours des étudiants sur le terrain avec les instituts de formation." "ma fonction en tant que maître d'apprentissage aujourd'hui, c'est déjà dans un premier temps de travailler en étroite collaboration avec les différentes écoles."</p> <p>P4 : "sur les deux, il y en a une que j'ai pu prendre dès le départ, c'est-à-dire lui proposer un entretien déjà quand elle est venue sur le lieu de stage. On a fait venir le centre de formation, le CFA, duquel elle dépendait, avec son référent sur le lieu de formation là-bas." "Mais je ne suis pas sûre qu'ils aient forcément l'habitude d'avoir des formations IBO à gérer. Donc après non, j'en ai pas."(CFA) "Il a fallu que j'aie demandé quelques dossiers. Après, je ne les ai plus revus. Je les ai vus deux fois et ça a été fini."</p> <p>P5 : "faire le lien entre l'école, elle, les lieux de stage, pour qu'elle puisse mener à bien leurs deux ans d'études." " J'ai signé des contrats pour les deux pour mes deux apprentis, mais sinon, je n'ai pas eu de contact avec. (CFA)" "je suppose que si j'ai des questions concernant tout ça, je peux me référer à eux (CFA)"</p> <p>P6 : "Une fois qu'elles sont envoyées dans les écoles d'IBODE, donc là nous c'est plutôt en lien avec ***** (école IBODE) et avec ***** (formateur), on reste en contact de différentes manières." "à l'école de *****, ils font une visio en la fin de la première... Là, on l'a fait la semaine dernière, une visio en milieu de première année, et milieu de deuxième année pour faire le point, avec le CFA, avec***** qui est la référente pédagogique et avec le lieu de l'entreprise" "Le CFA, il est en relation avec nous pour faire signer des contrats d'apprentissage avant que l'apprenti démarre."</p> <p>P8 : "J'ai assisté à une réunion annuelle, et là, je viens de faire la deuxième avec la représentante du CFA et la directrice de l'école d'IBODE" "il y a très peu de liens. Il y avait beaucoup d'échanges en début de parcours, parce qu'il y a quand même des documents à remplir, à transmettre à l'école, à transmettre au CFA, etc. Donc au début, c'est vrai qu'il y a beaucoup d'échanges. Et après, il y a juste</p>
--	--	---

	<p>un échange annuel pour la prise de rendez-vous. C'est tout. [...] En dehors, il n'y a pas d'échange."</p> <p>P9 : "j'ai fait un premier point sollicité par le CFA, la directrice de l'école d'IBODE, et ça a été sollicité par l'extérieur. " "après j'ai leur contact, mais là je n'ai eu que cette réunion. Ils m'ont dit qu'on en referait une, je l'ai notée, mais je crois que c'est ma mémoire est bonne, début d'année prochaine. Voilà. Après, j'ai des liens réguliers avec l'école d'IBODE. Donc, disons que si j'avais des problématiques ou quelque chose par rapport à cet accompagnement, j'aurais facilement un contact avec au moins déjà l'école d'IBODE. Le CFA, j'ai le contact de la personne référente"</p> <p>P10 : "Alors notre lien avec le CFA est très administratif, on va pas se le cacher. C'est eux qui vont se charger de la rédaction du contrat d'apprentissage, ils vont faire l'intégralité des demandes auprès de l'OPCO, l'organisme collecteur agréé. Après, cette semaine, on a fait un point avec la cadre de l'école d'IBODE, notre apprenti IBODE et moi"</p> <p>P11 : "J'ai eu un entretien là avec mon apprenti, le CFA et *****, il n'y a pas très longtemps. Enfin, *****, la directrice de l'école de *****, pardon." "Après je crois que j'ai un système d'alerte avec le CFA, je me mets d'alerte, s'il y a une chute de résultat, ou là, si elle ne me contacte pas, il va falloir que j'intervienne. " "La responsable du CFA nous a contacté, nous a donné les documents, nous a ouvert un espace sur Teams où elle nous a mis des documents à disposition et justement où elle met le dossier de notre apprenti avec toutes les notes, etc. [...] Et apparemment, on doit se voir une fois par trimestre, par semestre, sur les sites de l'école."</p> <p>P12 : "Avec le CFA, on faisait une réunion, on va dire trimestrielle qui était provoqué par le CFA. Donc, il y avait le maître d'apprentissage, il y avait le service de serrage de la clinique, et puis la personne concernée. Et il y avait l'école d'IBODE également. Voilà, on faisait un point trimestriel. Aussi bien sur le vécu à l'école, sur le vécu en tant qu'employeur, et moi sur mon suivi d'apprentissage." "Je pense que ça nous permet à nous d'avoir une relation un peu plus directe avec l'école d'IBODE [...] Je trouve que c'est important qu'il y ait un lien entre les gens qui encadrent sur le terrain "</p>
--	--

	Impact de l'indemnité de Maître d'apprentissage sur l'accompagnement	<p>P7 : "il ne faut pas oublier que le maître d'apprentissage perçoit... Ce n'est pas une prime, ce n'est pas un salaire, mais il perçoit une indemnité, une contrepartie. Donc tout travail mérite salaire, mais tout salaire mérite travail aussi. Vous voyez ce que je veux dire ? Donc ça, c'est important aussi. Ce n'est pas gratuit. Donc on ne fait pas du bénévolat. Il faut aussi que le maître d'apprenti ait intégré ça." "Donc déjà, rien que pour ça, et je pense que c'est un sou symbolique aussi qui permet de sceller le contrat entre, voilà, tu es maître d'apprentissage, tu n'es pas bénévole auprès d'un apprenti."</p> <p>P9 : "Je pense que c'est de toute façon pour ça aussi qu'il y a une... Je ne sais pas si on peut parler d'un forfait. En tout cas, il y a quelque chose de financier en échange de ce temps dédié. Donc, ce n'est pas malhonnête. Voilà, il y a quand même quelque chose qui reconnaît ce temps dédié à l'apprenti. Mais... Voilà, ce qui est sûr, c'est que pour ma part, actuellement, on n'est pas sur 10 heures par mois" "Maintenant, même en étant dédommagé financièrement, je ne sais pas si uniquement sur du temps personnel, je pourrais me permettre de dédier 10 heures de mon temps dans mon rôle de maître d'apprentissage."</p>
--	--	--

	<p>Impact de la connaissance de l'apprentis, avant l'entrée en apprentissage, sur l'accompagnement</p>	<p>P5 : "je sais que moi, personnellement, comme je disais tout à l'heure, du fait que ce soit des collègues de boulot, à la base, c'est plus facile." "c'est sûr que c'est plus simple parce que c'est des gens que je connais, mais je sais qu'il y en a qui ont des apprentis qui viennent de l'extérieur et donc qu'elles ne connaissent pas. C'est vrai que c'était plus facile pour elle et pour moi niveau contact."</p> <p>P8 : "Bon, là, c'est un cas particulier parce que cette étudiante, je la connaissais déjà. Elle faisait déjà parti de la clinique où je travaillais et je faisais partie de ses tutrices pendant son stage d'infirmière de troisième année. " "C'est un peu particulier sur ce type d'apprentissage puisque je connaissais déjà la personne que j'allais encadrer. " "C'est sûr qu'il y a certaines questions que je n'avais pas à lui poser puisque je connaissais déjà les réponses. Après, on est amie aussi dans la vie de tous les jours, donc c'est plus facile pour échanger. J'ai pas ressenti de difficultés parce que je la connaissais, mais j'ai su faire la part des choses entre le professionnel et la vie personnelle, où on se voit à l'extérieur. On a quand même respecté un cadre pour sa formation, pour sa montée en compétences." "lors de ses stages, elle a fait un stage dans la clinique où l'on travaille et je l'ai encadré comme toute étudiante qui arrive dans la structure. Je lui ai demandé ses objectifs. On a quand même fait un entretien personnalisé" "Donc voilà, j'ai fait tout comme une personne que je ne connaissais pas. On est resté professionnel dans le cadre de l'apprentissage."</p> <p>P10 : "C'est une apprentie à un statut un peu particulier. En fait, c'est une salariée de l'établissement à la base. Elle est en CDI, elle était éligible à l'apprentissage, donc on l'a envoyée vers le dispositif de l'apprentissage. Donc, elle a un statut un peu hybride où elle est salariée et apprentie en même temps. Mais elle connaissait déjà la structure avant, elle n'était pas complètement... Ce n'est pas comme une apprentie classique qui arrive dans l'entreprise et voilà."</p> <p>P12 : ", je suis un peu coincée, parce qu'en fait, la personne qu'on a prise en apprentissage connaissait déjà l'endroit. Elle a quitté l'établissement, mais après, elle est revenue avec ce contrat d'apprentissage payé par." "Du coup, c'était un peu faussé, parce qu'elle connaissait déjà les lieux et tout ça. "</p>
--	--	---

Université de Rouen
UFR SCIENCES DE L'HOMME ET DE LA SOCIÉTÉ
Département de Sciences de l'Éducation
Mémoire de MASTER 2 PROFESSIONNEL
Métiers de la formation, parcours Ingénierie et Conseil en Formation

PIERRART Emilie

Titre : L'accompagnement des apprentis infirmiers de bloc opératoire, dans le processus de professionnalisation, par les maîtres d'apprentissage.

Directeur de mémoire : Pierre CAJOT

Mots clés : Accompagnement, Maître d'apprentissage, Professionnalisation, Infirmier de bloc opératoire, Formation par apprentissage, Apprentis.

À la suite d'un processus de réingénierie en 2022, la formation des infirmiers de bloc opératoire diplômés d'État (IBODE) a vu son référentiel de compétence évoluer et est devenue accessible par l'apprentissage. C'est dans ce contexte et dans l'exploitation de notre cadre théorique, s'articulant autour des concepts de professionnalisation, de compétence et d'accompagnement, que nous avons défini notre problématique. Celle-ci concerne les conditions développées par les maîtres d'apprentissage pour accompagner les apprentis IBODE dans leur processus de professionnalisation, dans le cadre de la mise en œuvre d'un nouveau référentiel de formation. Cette recherche, de nature inductive et qualitative, repose sur deux hypothèses : la première porte sur la connaissance de la formation IBODE et des maîtres d'apprentissage, la seconde sur les postures d'accompagnement favorisant l'autonomie et l'analyse de pratique des apprentis. Au total, 12 entretiens semi-directifs ont été menés avec des maîtres d'apprentissage exerçant dans toute la France et encadrant des apprentis IBODE. Les résultats montrent que tous les maîtres n'ont pas été formés à cette fonction, mais en connaissent les compétences associées. Ensuite, il émerge qu'ils ne connaissent que partiellement le nouveau référentiel de compétences des IBODE. Concernant les pratiques d'accompagnement, les maîtres favorisent l'autonomie et l'analyse de pratique, bien que le manque de temps puisse être un frein. De plus, nous avons mis en exergue un lien plus ou moins fort entre les maîtres d'apprentissage, les écoles d'IBODE et les centres de formation des apprentis. Enfin le ressenti de la formation IBODE par la voie de l'apprentissage est très positif pour la plupart des participants, relevant également une valorisation du professionnel de terrain en tant que maître d'apprentissage.