



Ecole de Management de Strasbourg



Université de Strasbourg

## **MÉMOIRE**

MASTER MAE

MANAGEMENT DES ORGANISATIONS DE SANTÉ ET MÉDICO-SOCIALES

**ATTRACTIVITÉ ORGANISATIONNELLE  
DES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ  
AUPRÈS DES ÉTUDIANTS EN SOINS INFIRMIERS  
ISSUS DE LA GÉNÉRATION Z**

Sous la direction de  
Caroline RUMPLER MERDINGER

Présenté par  
Francine KLEIN

Année universitaire 2022/2023

## REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier en premier lieu, les étudiants en soins infirmiers rencontrés lors de la réalisation de notre enquête. Ils nous auront permis d'enrichir notre recherche et sans nul doute, aidé à construire encore un peu plus notre identité de manager, en nous surprenant et en nous confrontant parfois à certaines de nos représentations.

Nos remerciements vont également à Madame Caroline MERDINGER-RUMPLER, notre directrice de mémoire, pour ses conseils éclairés.

Nous remercions l'ensemble des étudiants de la promotion Master MOS 2022/2023, pour leur indéfectible bonne humeur, la parenthèse dans notre quotidien professionnel que nos retrouvailles bimensuelles nous ont apportée, la possibilité de réfléchir différemment et surtout d'avancer ensemble.

Nous souhaitons remercier également, notre amie de toujours, Elisabeth et notre sœur Caroline, pour leurs relectures avisées et leurs encouragements.

Nos remerciements s'adressent à notre famille et à nos amis, qui parfois même sans le savoir, nous ont apporté les moments d'évasion dont nous avons besoin durant cette année.

Enfin, nous voulons remercier tout particulièrement, ceux sans qui rien de tout cela n'aurait été possible : Sébastien pour sa patience à nos côtés et sa disponibilité, ainsi que nos enfants, Jules et Clémentine. *Je vous aime.*

# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>1</b>
<b>1 REVUE DE LA LITTÉRATURE</b> .....	<b>4</b>
<b>1.1 LA GÉNÉRATION Z</b> .....	<b>4</b>
1.1.1 Une définition est-elle possible ? .....	4
1.1.2 Les caractéristiques générales de la génération Z .....	5
1.1.3 Le rapport de la génération Z au travail .....	5
<b>1.2 L'ATTRACTIVITÉ ORGANISATIONNELLE ET LES MÉCANISMES À L'OEUVRE DANS LA RECHERCHE D'EMPLOI</b> .....	<b>7</b>
1.2.1 Définition de l'attractivité organisationnelle .....	7
1.2.2 Les mécanismes à l'œuvre dans la recherche d'emploi .....	8
1.2.2.1 La socialisation anticipatoire .....	9
1.2.2.2 Le comportement planifié .....	9
1.2.3 Les facteurs qui influencent l'attractivité organisationnelle .....	10
1.2.4 L'attractivité organisationnelle est-elle plus spécifique dans les établissements de santé ? .....	11
<b>2 UNE ÉTUDE QUALITATIVE PAR ENTRETIEN SEMI-DIRECTIF</b> .....	<b>12</b>
<b>2.1 MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE</b> .....	<b>12</b>
2.1.1 Une approche exploratoire par entretiens semi-directifs .....	12
2.1.2 L'échantillonnage et la collecte des données .....	14
2.1.3 Le traitement des données .....	15
<b>2.2 LES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE</b> .....	<b>16</b>
2.2.1 Les caractéristiques des étudiants en soins infirmiers (ESI) issus de la génération Z.....	17
2.2.2 Comment les ESI sélectionneront-ils leur futur poste ? .....	20
2.2.2.1 Les critères de sélection .....	21
2.2.2.1.1 L'équipe .....	21
2.2.2.1.2 La hiérarchie.....	22
2.2.2.1.3 Le profil du poste .....	22
2.2.2.1.4 Les modalités d'exercice du poste .....	22
2.2.2.1.5 Les atouts de l'établissement.....	23
2.2.2.2 Les influenceurs .....	25
2.2.3 Les inquiétudes des ESI face à leur future prise de poste .....	27

2.2.3.1	Les responsabilités inhérentes à la profession d’infirmière .....	28
2.2.3.2	Les manques au quotidien.....	28
2.2.3.3	L’équilibre psychologique .....	29
2.2.3.4	Les changements à apporter dans la formation en soins infirmiers .....	30
<b>3</b>	<b>DISCUSSION, LIMITES ET PISTES MANAGÉRIALES .....</b>	<b>31</b>
<b>3.1</b>	<b>Discussion.....</b>	<b>31</b>
3.1.1	La génération du lien .....	31
3.1.2	L’attractivité organisationnelle des établissements de santé .....	33
<b>3.2</b>	<b>Les limites de notre recherche .....</b>	<b>36</b>
<b>3.3</b>	<b>Pistes managériales.....</b>	<b>37</b>
3.3.1	Les stages : levier d’attractivité et de construction du projet professionnel... 37	
3.3.2	Magnet Hospital et attractivité hospitalière.....	39
	<b>CONCLUSION.....</b>	<b>42</b>
	<b>BIBLIOGRAPHIE.....</b>	<b>44</b>

## TABLE DES FIGURES ET DES TABLEAUX

<b>FIGURE 1</b> .....	8
Les trois approches de la relation potentielle employé/organisation aboutissant à l'attractivité organisationnelle	
<b>FIGURE 2</b> .....	11
Les mécanismes à l'œuvre dans la recherche d'emploi et les facteurs influençant l'attractivité organisationnelle	
<b>FIGURE 3</b> .....	17
Synthèse des résultats sur la thématique de la Génération Z	
<b>FIGURE 4</b> .....	20
Synthèse des résultats sur la thématique des critères de sélection du futur poste	
<b>FIGURE 5</b> .....	27
Synthèse des résultats sur la thématique des inquiétudes des étudiants	
<b>FIGURE 6</b> .....	29
Synthèse des résultats sur la thématique des changements suggérés par les étudiants	
<b>FIGURE 7</b> .....	38
Modèle synthétique des causes-conséquences du Magnet Hospital	
<b>TABLEAU I</b> .....	14
Suivi des entretiens et des retranscriptions	

## **TABLE DES ANNEXES**

**ANNEXE 1 : LA SUCCESSION DES GÉNÉRATIONS DEPUIS 1920**

**ANNEXE 2 : GUIDE D'ENTRETIEN INITIAL**

**ANNEXE 3 : GUIDE D'ENTRETIEN FINAL**

**ANNEXE 4 : CODAGE D'UN ENTRETIEN SEMI-DIRECTIF : Exemple de l'ESI\_9**

## **GLOSSAIRE**

**EHPAD** : Etablissement d'hébergement pour Personnes Agées Dépendantes

**ESI** : Etudiant(e) en Soins Infirmiers

**IFSI** : Institut de Formation des Soins Infirmiers

## INTRODUCTION

Nul doute que la crise Covid-19 a bouleversé nos vies sur le plan personnel et professionnel. A la fin du mois de novembre 2020, ce ne sont pas moins de 58% des salariés qui affirmaient que cette crise avait changé leur rapport au travail<sup>1</sup>.

Au cours des XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup> siècles, les philosophes voient le travail soit comme une aliénation, soit comme une possibilité pour l'être humain de s'émanciper. Dans les deux cas toutefois, celui-ci tient une place centrale aussi bien dans le quotidien et l'esprit des individus que dans la société. Par le travail, un individu pouvait espérer progresser dans la hiérarchie sociale et ainsi améliorer son quotidien et celui de sa descendance.

En 1990, l'enquête réalisée en France, par l'Institut Faits et opinion, établissait que pour 60% des Français en activité, le travail occupait une place « très importante » et pour 32% une place « assez importante ». En 2022, le bilan social réalisé par l'IFOP indiquait une inversion complète de cette tendance. En effet, les Français n'étaient plus que 21% à considérer que le travail occupait une place « très importante » et 63% une place « assez importante » dans leur vie. Dans cette même étude, les résultats ont montré que même si le travail n'avait plus une position centrale dans la vie des Français, ceux-ci attendaient avant tout de s'y sentir bien. Pour la génération des 18-24 ans, ils étaient 26% à vouloir en priorité trouver un équilibre vie privée/vie professionnelle satisfaisant. Dès lors, une entreprise soucieuse du bien-être de ses salariés et pouvant garantir l'équilibre recherché, arriverait-elle à attirer, plus facilement, de nouvelles recrues ?

Concernant le secteur sanitaire, ce changement de paradigme associé à des conditions de travail déjà dégradées, n'a fait que renforcer sa vulnérabilité. Etienne Minvielle (2021) a identifié, sans être exhaustif, trois grandes raisons qui expliquent cette dégradation des conditions de travail à l'hôpital. Il s'agit tout d'abord de l'intensification du travail, notamment suite à la mise en place de la tarification à l'activité (T2A). Ensuite, « ce sont des difficultés de management rattachées aux relations hiérarchiques établies entre les directions de l'établissement et les équipes de soins qui sont repérables » (Minvielle, 2021). En dernier lieu, ce sont les éléments inhérents au métier de soignant et à la vie personnelle de ceux-ci qui ont un impact comme les horaires, la

---

<sup>1</sup> Source : « Le moral et les attentes des salariés », enquête IFOP pour S2H et Wittyfit, novembre 2020, [PowerPoint Presentation \(ifop.com\)](#)

rémunération, l'organisation de la vie familiale, par exemple. Le bien-être au travail et l'équilibre vie privée/vie professionnelle tant convoités ne semblent, de fait, plus au rendez-vous.

Force est de constater, qu'aujourd'hui, les établissements de santé peinent à recruter de nouveaux collaborateurs. Il ne s'agit pas là d'une exception française. Une étude publiée dans *The Lancet* en 2022<sup>2</sup> et basée sur les chiffres publiés par l'Organisation Mondiale de la santé a mis en évidence la pénurie des agents de santé. Toutes professions confondues, ce déficit était évalué à 15 millions de personnes. Au Royaume-Uni<sup>3</sup>, par exemple, le National Health Service estime que 40000 postes d'infirmiers sont vacants. En France, pas un jour ne passe sans que les médias n'évoquent les fermetures de services, en lien avec la pénurie de personnel soignant. Le secteur hospitalier a perdu de son attractivité.

Aujourd'hui ce sont majoritairement les jeunes issus de la génération Z qui arrivent sur le marché du travail. Même s'il peut sembler délicat de caractériser les membres d'une même génération sans établir de stéréotypes, des similitudes apparaissent. Pour le sociologue Karl Mannheim auquel Claudine Attias-Donfut (2004) fait référence, « le principal critère d'identification social [d'une génération] réside dans les expériences historiques communes et particulièrement marquantes dont elles ont tiré une vision partagée du monde ». Pour autant, une génération ne se caractérise pas qu'au travers des événements historiques qu'elle traverse, mais également par des objets iconiques, un langage propre, des attitudes, des métiers nouveaux. Peut-elle également se caractériser au travers de son rapport au travail ? Qu'attendent aujourd'hui les jeunes de la génération Z du monde du travail ? Quels facteurs pourraient les persuader de rejoindre telle ou telle entreprise ?

Le phénomène d'attractivité, d'abord étudié par les professionnels de la stratégie et du marketing, a été transposé dans le monde du travail. Résultant de la complémentarité de plusieurs théories comme celle du signal et de la congruence, mais encore du concept d'auto-efficacité (Knoeckaert et al., 2019), l'analyse de l'attractivité organisationnelle d'une entreprise, semble indispensable, pour mettre en évidence les facteurs d'attractivité les plus déterminants. Elle pourrait ainsi tenter d'agir dessus pour attirer les nouveaux candidats. Avoir conscience des mécanismes à l'œuvre dans la recherche d'emploi semble tout aussi déterminant. A ce niveau, c'est la « dynamique de

---

<sup>2</sup> Source : « Measuring the availability of human resources for health and its relationship to universal health coverage for 204 countries and territories from 1990 to 2019: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2019 », *The Lancet*, 2022, <https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S0140-6736%2822%2900532-3>

<sup>3</sup> Source : Note d'orientation du conseil international des infirmières : « La pénurie mondiale du personnel infirmier et la fidélisation des infirmières », [https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-04/ICN%20Policy%20Brief\\_Nurse%20Shortage%20and%20Retention\\_FR.pdf](https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-04/ICN%20Policy%20Brief_Nurse%20Shortage%20and%20Retention_FR.pdf)



rapprochement » entre un établissement et le potentiel candidat qui est questionnée (Galois-Faurie et al., 2022).

Au regard de ces constats et des questionnements qu'ils soulèvent, nous avons souhaité nous intéresser, dans cette étude, à la question de l'attractivité organisationnelle dans les établissements de santé. L'enjeu de recrutement des professionnels infirmiers issus de la génération Z étant majeur, nous avons choisi d'orienter notre analyse, plus particulièrement, vers ce public.

L'objectif de cette étude est donc d'explorer la problématique de gestion des ressources humaines suivante : *Quels sont les leviers majeurs d'attractivité organisationnelle que pourront actionner les établissements de santé pour attirer les futurs infirmiers issus de la génération Z ?*

Nous avons choisi d'utiliser, pour se faire, une méthodologie de recherche qualitative, en recueillant par le biais d'entretiens semi-directifs, les attentes, expériences et propositions d'étudiants en soins infirmiers. L'étude de la littérature nous a permis d'approfondir les concepts théoriques inhérents à cette problématique.

Dans une première partie, nous restituerons le fruit de nos recherches documentaire et bibliographique.

Après la présentation de notre méthodologie d'enquête, nous en exposerons les résultats grâce à l'analyse des entretiens réalisés.

Nous poursuivrons par une discussion qui mettra en balance nos données empiriques et l'analyse de la littérature. A cette étape, les limites identifiées de notre étude seront également présentées.

Nous clôturerons notre recherche par l'apport de pistes managériales inspirées de ses résultats et des propositions formulées par les répondants.

# 1 REVUE DE LA LITTÉRATURE

Comme nous l'avons vu, le recrutement des étudiants en soins infirmiers issus de la génération Z est un enjeu majeur pour les établissements de santé. En nous appuyant sur la littérature, nous identifierons, si elles existent, leurs éventuelles spécificités. Nous proposerons également d'aborder, d'un point de vue théorique, le concept d'attractivité organisationnelle et les mécanismes à l'œuvre dans la recherche d'emploi.

## 1.1 LA GÉNÉRATION Z

### 1.1.1 Une définition est-elle possible ?

La notion de génération est souvent floue. Elle peut être abordée sous différents angles comme ceux de l'histoire, de la sociologie, parfois de l'anthropologie. D'un point de vue sociologique, Elodie Llobet (2017) se réfère à Karl Mannheim qui considère que « la génération fait référence à un ensemble d'individus ayant à peu près le même âge et partageant une vision du monde issue d'expériences historiques particulièrement marquantes connues dans leur jeunesse et au moment de l'entrée dans leur vie d'adulte ». Au-delà de cette définition, la théorie de la cohorte de génération de Strauss et Howe (1991) citée par Laïla Benraïss-Noailles & al. (2022) précise qu'en plus d'être nés à la même période et d'avoir vécu les mêmes événements, les individus d'une même génération partageraient les mêmes valeurs et adopteraient les mêmes comportements.

La génération Z sera le terrain de notre étude car c'est elle, qui aujourd'hui, est entrée et continue d'arriver sur le marché du travail. Comme les autres générations, elle n'a pas été réellement scientifiquement définie et le consensus pour déterminer une tranche d'âge n'existe pas. Toutefois, nous nous baserons sur les recherches réalisées par le Pew Research Center<sup>4</sup> aux Etats-Unis qui situe les individus de la génération Z comme étant nés après 1996 jusqu'en 2012 (Annexe 1).

Avant d'aborder la question de la caractérisation de cette génération, il nous semble important de préciser que notre propos n'est pas d'enfermer les individus qui la composent dans des cases mais bien d'identifier quelques clés permettant de mettre en lumière ce à quoi, ils sont sensibles. Dans les lectures que nous avons parcourues, les auteurs ont, eux aussi, systématiquement relevé ce point de vigilance. Ils ont toutefois identifié quelques caractéristiques générales de cette génération mais également certaines plus particulières dans son rapport au travail.

---

<sup>4</sup> Pew Research Center est un groupe d'information non partisan qui informe le public sur les problèmes, les attitudes et les tendances qui façonnent le monde. Ils effectuent des sondages d'opinion publique, des recherches démographiques, des analyses de contenu et d'autres recherches en sciences sociales axées sur les données. Ils ne prennent pas de positions politiques.

### **1.1.2 Les caractéristiques générales de la génération Z**

Avant d'aborder le lien de cette génération au travail, il nous semble important, d'identifier quelles sont ses caractéristiques particulières dans les autres dimensions de son existence.

Il s'agit, tout d'abord, d'une génération connectée, voire ultraconnectée. Il paraît toutefois trop simpliste de réduire cette génération à sa seule relation aux nouvelles technologies (Ollivier, Tanguy, 2017). Leurs usages par cette génération, ainsi que ceux des réseaux sociaux, modifient profondément la façon dont elle communique aussi bien avec sa famille, qu'avec ses proches. Pour autant le lien réel, physique reste indispensable pour cette génération (Gentina, Delécluse, 2018).

D'autre part, cette génération semble se caractériser par un certain nombre de contradictions. Ollivier et Tanguy (2017) en relèvent trois. Tout d'abord celle du collectif versus l'individualisation ou plutôt l'affirmation de sa propre personnalité. Ces jeunes ont besoin de partager, d'être avec les autres et de se reconnaître dans les autres mais pas au détriment de leurs aspirations et besoins individuels.

Ensuite, on peut noter celle de la lucidité versus l'idéalisme. Cette génération est née dans un monde complexe qui doit faire face à une crise économique, au terrorisme, aux défis climatiques auxquels s'est ajoutée plus récemment la crise sanitaire du Covid-19. Cette génération a donc conscience des difficultés et pour autant, elle pense que des changements sont possibles.

En dernier lieu, la maturité de cette génération peut se heurter à sa dépendance à l'immédiateté. En effet, s'ils ont pour objectif de s'assumer, ils sont aussi plus souvent dans l'instant présent. La notion de l'ultra connexion, citée plus haut, renvoie à ce paradoxe car celle-ci favorise l'utilisation de leur cortex préfrontal. Cela développe chez eux des prises de décisions plus en lien avec leurs émotions (Houdé, 2015 in Lewy, 2018) et ainsi plus de spontanéité. L'instantanéité de la ressource qui est à portée de clics, donne l'illusion de pouvoir presque tout obtenir et ainsi satisfaire un besoin individuel quasi immédiatement.

### **1.1.3 Le rapport de la génération Z au travail**

D'après Lewy (2018), la génération Z attend l'équité et non plus l'égalité au travail. L'équité recherchée par cette génération est en lien avec son souhait de faire valoir ses propres besoins. Ceux-ci étant distincts d'un individu à l'autre, il convient, pour la génération Z, de trouver dans le travail ce qui correspond à ses propres aspirations. Cela se caractérise notamment par la recherche d'un équilibre vie privée et vie professionnelle.

Les individus issus de la génération Z sont, comme évoqué plus haut, ultra connectés aux outils technologiques mais en entreprise, ils recherchent, avant tout, à retrouver du sens aux actions qu'ils mènent (Lewy, 2018). Cette ultra connexion, ils souhaitent la retrouver autour d'un projet d'équipe, dans une équipe qui collabore, qui s'entraide et qui trouve des solutions ensemble. Cette génération cherche à intégrer des environnements de travail propices à la sérendipité<sup>5</sup> (Lewy, 2018). Elle souhaite exprimer ses idées, sa créativité et se nourrir de l'ensemble des connaissances disponibles, en particulier celles en dehors de son champ d'exercice, afin de le faire progresser. Selon Van Andel et Boucier (2005) in Calvez (2013), la sérendipité ne peut se développer que si le management est plus flexible et s'il donne confiance aux professionnels pour qu'ils puissent s'impliquer dans un projet et innover.

Pour les Z, la confiance est même un préalable à la reconnaissance d'une autorité. Ce n'est plus l'expertise qui légitime l'autorité mais plus la capacité à favoriser l'épanouissement personnel. L'autorité ne devra plus être imposée mais elle sera choisie. (Gentina, Delécluse, 2018).

Pour la génération Z, Gentina et Delécluse (2018), ont dans leurs travaux, également identifié les 5 valeurs qu'a l'entreprise à ses yeux. Pour répondre aux attentes des Z au travail, les entreprises devront se les approprier. Elles devront être, à la fois :

- un « terrain d'épanouissement » afin que les Z puissent développer leurs compétences et leurs talents.
- un « lieu social », dans la mesure où les Z recherchent une interaction avec leurs collègues. Pour certains, cette dernière devra même être plus importante que le travail.
- un « espace d'expression » des différentes identités qui les composent.
- « authentique », c'est-à-dire transparente, si elles veulent garder leurs collaborateurs.
- un « lieu où l'on recherche le plaisir ». Une entreprise qui se voudrait hédoniste, en quelque sorte, où l'on aurait plaisir à venir travailler.

Nous l'aurons compris, le travail pour les Z, n'est plus central comme pour les générations antérieures. En revanche, il doit participer à leur épanouissement voire leur apporter du plaisir. Ils doivent pouvoir y trouver une communauté avec laquelle échanger.

---

<sup>5</sup> Selon Merton et Barber (2004), in Calvez (2013), la sérendipité est : « la découverte par chance ou sagacité de résultats pertinents que l'on ne cherchait pas. Elle se rapporte au fait assez courant d'observer une donnée inattendue, aberrante et capitale (strategic) qui donne l'occasion de développer une nouvelle théorie ou d'étendre une théorie existante. »

## 1.2 L'ATTRACTIVITÉ ORGANISATIONNELLE ET LES MÉCANISMES À L'OEUVRE DANS LA RECHERCHE D'EMPLOI

Cette deuxième partie a pour objectif principal de définir la notion d'attractivité organisationnelle. Même si plusieurs travaux évoquent l'importance du couple attractivité-fidélisation (Petit, 2012 et Petit, Zardet, 2017), nous avons fait le choix de centrer notre propos sur l'attractivité organisationnelle ainsi que sur les mécanismes en jeu dans la recherche d'emploi. En effet, nous souhaitons nous concentrer sur les éléments qui permettront aux futurs jeunes professionnels infirmiers de sélectionner l'établissement et le service dans lequel ils souhaitent travailler après leur diplomation.

### 1.2.1 Définition de l'attractivité organisationnelle

Dans le domaine de la stratégie, le terme d'attractivité apparaît notamment, dans le modèle de la matrice de McKinsey, datant des années 1970 (Petit, 2012). Elle se base sur deux composantes principales : l'attrait d'une activité pour une entreprise et ses atouts propres. Dans cette approche, les facteurs d'attractivité sont habituellement extérieurs à l'entreprise.

Aujourd'hui, le processus de recrutement proposé par une entreprise est le reflet de la stratégie qu'elle met en place pour embaucher de nouveaux professionnels. Pour Sekiou et al. (2001), le recrutement est « un ensemble d'actions entreprises par l'organisation pour attirer des candidats qui possèdent des compétences nécessaires pour occuper [...] un poste ». On retrouve dans cette définition également la notion d'attractivité mais, et c'est le plus important, la volonté de la développer grâce à des actions ciblées.

Compte-tenu de la pénurie de ressources humaines, les employeurs ont déployé depuis plusieurs années une approche marketing du recrutement. L'objectif étant de communiquer, en externe et en interne, sur les raisons qui font que dans cette entreprise, les professionnels apprécient de travailler (Lievens, 2007 ; Charbonnier-Voirin, Vignolles, 2011 in Petit, Zardet, 2017). Selon Aiman-Smith et al. (2001), in Benraïss-Noailles et al. (2019), l'attractivité organisationnelle est « une attitude positive à l'égard d'une organisation, la considérant comme désirable, en vue d'initier une relation avec cette organisation en faisant partie de son personnel ». Toutefois, il ne s'agit pas seulement, pour le potentiel employé, d'adopter une attitude positive vis-à-vis de l'entreprise mais de percevoir quels sont les avantages qu'il aurait à travailler dans celle-ci plutôt qu'une autre (Berthon et al., 2005).

La relation entre le potentiel employé et l'organisation peut s'observer sous 3 angles complémentaires (Knoeckaert et al., 2019).

Tout d'abord, cette relation se joue au travers de l'évaluation que fait le candidat de ses chances d'obtenir un poste en s'appuyant sur ses propres représentations de l'emploi pour lequel il postule. C'est le concept d'auto-efficacité qui est ici mis en avant (Bandura, 1977, 1986 in Knoeckaert et al., 2019).

Ensuite, lorsque le candidat ne possède pas suffisamment d'informations sur l'organisation pour se projeter dedans, il aura tendance à extrapoler celles dont il ne dispose pas, pour savoir si le travail dans cette organisation pourrait lui correspondre. Dans cette approche c'est la théorie du signal (Spence, 1973, Celani et Singh, 2011 in Knoeckaert et al., 2019) qui est appliquée à la notion d'attractivité organisationnelle dans la mesure où le candidat va être influencé par les signaux émis par une organisation pour être attractive.

Pour conclure, en transposant la théorie de la congruence de Rogers à la notion d'attractivité organisationnelle (Kristoff, 1996 in Knoeckaert et al., 2019), le candidat va rechercher l'adéquation entre ce qu'il est professionnellement et humainement et l'organisation dans laquelle il souhaite postuler.

Nous pouvons résumer ces 3 approches dans le schéma qui suit :

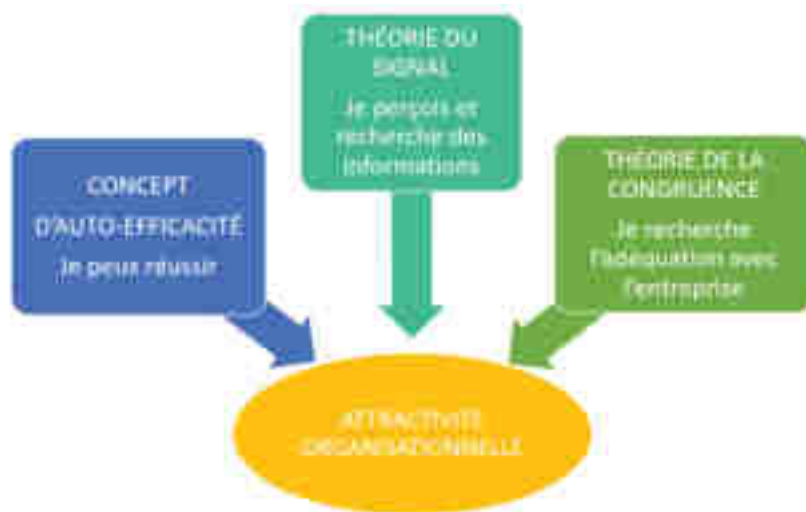


Figure 1 : Les trois approches de la relation potentielle employé/organisation aboutissant à l'attractivité organisationnelle

### 1.2.2 Les mécanismes à l'œuvre dans la recherche d'emploi

Après avoir délimité les contours de l'attractivité organisationnelle, il nous semble pertinent de nous attarder sur les mécanismes à l'œuvre dans la recherche d'emploi.

Dans cette perspective, nous avons identifié dans la revue de littérature que nous avons réalisée, deux concepts qui viennent compléter celui d'attractivité organisationnelle.

### 1.2.2.1 La socialisation anticipatoire

La socialisation organisationnelle correspond à l'ensemble du processus d'apprentissage d'un individu, des valeurs, normes et comportements nécessaires afin qu'il puisse s'intégrer dans une organisation (Van Maanen, 1976, in Galois-Faurie et al., 2022). La socialisation anticipatoire en est la première étape. Viennent ensuite l'accommodation et l'adaptation (Feldmann, 1976 in Galois-Faurie et al., 2022).

C'est au cours de cette première étape, alors même qu'il n'a pas encore postulé, que le candidat « se forge des attentes sur l'emploi, transmet, reçoit et évalue des informations avec des employeurs potentiels et prend des décisions concernant l'emploi » (Feldmann, 1976 in Galois-Faurie et al., 2022). Dans le cadre de l'attractivité organisationnelle, l'individu cherche et intègre des informations sur lui, l'environnement et les interactions potentielles entre lui et l'organisation. La socialisation anticipatoire inclut ces étapes et également la phase où le professionnel devient un candidat. C'est cette « dynamique de rapprochement » qui est questionnée (Galois-Faurie et al., 2022).

Dans cette phase, Galois-Faurie et al. (2022), ont notamment rappelé, en s'appuyant sur les travaux d'autres auteurs, que les parents étaient source d'influence dans les choix professionnels (Levine et Hoffner, 2006 in Galois-Faurie et al., 2022). Les stages réalisés durant le cursus de formation l'étaient tout autant (Dayley, 2016 in Galois-Faurie et al., 2022).

Les travaux de ces derniers, ont par ailleurs démontré, que les individus s'appuyaient fortement sur les informations diffusées par une entreprise pour se faire une première opinion. Mais, ils ont également mis en évidence que, quels que soient les supports de diffusion utilisés et le marketing mis en œuvre, les professionnels s'appuyaient sur les échanges avec d'autres professionnels ou connaissances pouvant leur donner un avis sur l'organisation qu'ils plébiscitent. L'avis réel, c'est-à-dire dans l'échange entre humains est déterminant par rapport à l'avis virtuel qu'ils peuvent trouver sur les réseaux sociaux, par exemple.

### 1.2.2.2 Le comportement planifié

La théorie du comportement planifié donne également des clés de compréhension des mécanismes en jeu dans l'intention qu'ont les professionnels de candidater dans un établissement. Cette théorie met en avant que tout comportement trouve son origine dans une intention de le réaliser (Ajzen 1985, 1991 in Jaidi, Point, 2011).

Avant de postuler, il existe plusieurs étapes qui sont, avant tout, basées sur trois types de croyances. Tout d'abord, les croyances de comportement qui se basent sur des éléments factuels

comme le salaire proposé ou plus subjectifs comme l'équilibre vie privée/vie professionnelle. Pour exemple, Arnold et al. (2006), ont identifié dans leur étude sur le National Health Service britannique, que certaines personnes sont susceptibles de se sentir moralement obligées de contribuer au bien commun en travaillant pour le service hospitalier public.

Ensuite, les croyances normatives induites par la société en générale, mais bien plus souvent par des tiers de référence comme le sont les parents ou les amis. En dernier lieu, les croyances de contrôle, c'est-à-dire la croyance d'un professionnel en sa capacité à disposer des qualités nécessaires pour postuler et surtout être retenu sur un poste (Jaidi, Point, 2011).

### **1.2.3 Les facteurs qui influencent l'attractivité organisationnelle**

Nous l'avons vu plus haut, l'avis des tiers de référence ainsi que celui de la société de manière plus large influencent l'attrait pour une organisation plutôt qu'une autre. Plus précisément, elle se forge grâce à différents canaux d'information précis et explicites. D'autres sont plus informels comme le bouche-à-oreille (Van Hoye, 2012 in Benraïss-Noailles et al., 2019) ou les réseaux sociaux (Sivertzen et al., 2013 in Benraïss-Noailles et al., 2019).

L'attractivité organisationnelle se traduit également, par des éléments propres à l'entreprise comme sa notoriété, par exemple (Rampl et Kenning, 2014 ; Lievens et al., 2001 in Benraïss-Noailles et al., 2019). Elle peut se révéler également grâce à des éléments rattachés au type d'emploi lui-même comme le niveau de rémunération, les horaires ou les conditions de travail (Taylor et Bergmann, 1987 in Benraïss-Noailles et al., 2019).

En 2016, Yalénios s'appuie sur 5 facteurs d'attractivité organisationnelle identifiés dans une précédente recherche pour mettre en évidence des différences de sensibilité entre les femmes et les hommes à la recherche de leur premier emploi. Il s'agit de l'autonomie et du développement, de l'attitude responsable de l'entreprise, du lien qu'un professionnel a avec son manager, de l'intégration au collectif de travail et de l'équilibre vie privée/vie professionnelle et enfin le niveau de rémunération. Cette étude est, entre autres, arrivée à la conclusion qu'il était important qu'une entreprise affiche une certaine honnêteté ou transparence dans sa politique d'attractivité afin de réduire « le choc de la réalité » (Hall, 1976 in Yalénios, 2016). Dans cette étude, nous retrouvons les deux catégories majeures des facteurs d'attractivité que sont ceux liés à l'entreprise et l'autre au poste lui-même.

Nous avons identifié un autre point qui influe sur l'attractivité organisationnelle. Il s'agit de la familiarité. En marketing, celle-ci « renvoie au nombre d'expériences que le consommateur a accumulées au cours du temps avec la catégorie de produits/services considérée » (Alba et



Hutchinson, 1987 in Benraïss-Noailles et al., 2019). Si l'on transpose cette notion dans le cadre de l'attractivité organisationnelle, nous pouvons supposer que les stages réalisés par un étudiant dans un établissement pourront influencer sa décision de candidater ou non. La formation en soins infirmiers étant pour moitié faite de stages en établissements de santé, médico-sociaux ou sociaux, elle donne ainsi l'occasion aux étudiants d'observer le fonctionnement de ces organisations. Ils accumulent ainsi des informations les concernant dans la perspective d'un futur poste. La visibilité des annonces de recrutements et des recruteurs sur des salons participent également de cette familiarité (Benraïss-Noailles et al., 2019).

En synthèse, nous pourrions résumer l'imbrication de ces concepts ainsi que certains des facteurs d'attractivité mis en évidence dans la littérature comme suit :

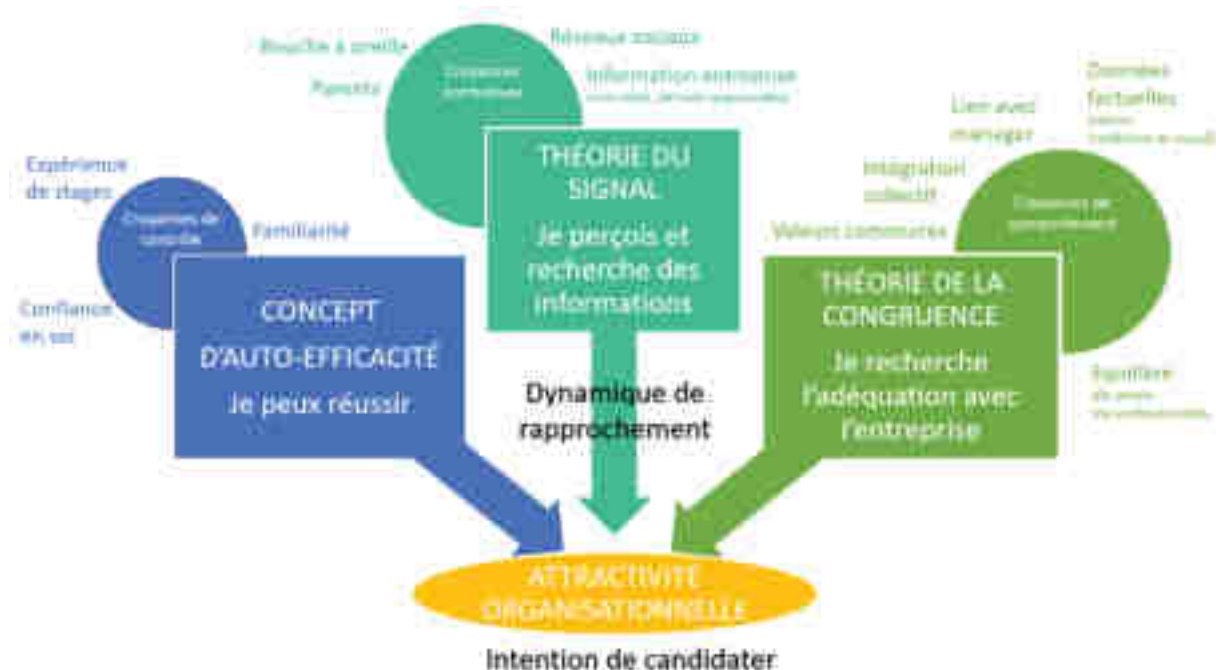


Figure 2 : Les mécanismes à l'œuvre dans la recherche d'emploi et les facteurs influençant l'attractivité organisationnelle

#### 1.2.4 L'attractivité organisationnelle est-elle plus spécifique dans les établissements de santé ?

Lors de nos recherches, nous avons identifiées quelques études ayant pour particularité de traiter de l'attractivité des établissements de santé ou médico-sociaux pour les professionnels de santé. Celle de Bouchard et Vézina (2015) s'est intéressée à un établissement de santé francophone du Nouveau-Brunswick, province de l'Est du Canada. Ils ont mis en évidence que les nouvelles générations d'infirmiers accordaient un intérêt plus marqué que les générations antérieures pour la qualité des relations qu'elles entretiennent avec leurs collègues et le travail d'équipe qui en

découle. L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est également un facteur d'attractivité plus important pour cette génération, identifié dans cette étude.

La recherche menée par Rochefoucault M. et Rochefoucault L. (2021) évoque que la réputation des établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPAD) a un impact quant à leur capacité à attirer des candidats. Pour établir ce constat, ils se sont notamment basés sur les travaux de Devigne et al. (2014) et de Randon et al. (2011) qui évoquent des conditions d'exercice particulièrement difficiles dans les EHPAD. Sans même connaître l'établissement, il existerait ainsi un a priori négatif à y travailler.

Dans le secteur hospitalier, une étude de Trybou et al. (2019) in Minvielle (2021) a mis en évidence cette fois-ci, auprès des médecins que la qualité du travail et l'équilibre vie privée/vie professionnelles sont des facteurs d'attractivité bien plus importants que le salaire.

Au travers de ces quelques études, il semblerait qu'il n'y ait pas de spécificités quant aux freins ou leviers d'attractivité dans les établissements de santé.

## **2 UNE ÉTUDE QUALITATIVE PAR ENTRETIEN SEMI-DIRECTIF**

### **2.1 MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE**

#### **2.1.1 Une approche exploratoire par entretiens semi-directifs**

En complément de nos recherches documentaire et bibliographique, nous avons collecté des données grâce à une méthodologie de recherche qualitative. Souhaitant explorer dans notre objet d'étude, un processus a priori individuel, la méthode qualitative nous a semblé plus adaptée que la méthode quantitative.

Nous avons fait le choix d'utiliser la technique de l'entretien semi-directif plutôt que celle de l'entretien libre ou de l'entretien directif. En effet, ce dernier nous a semblé fortement limiter l'expression de l'interviewé, par son cadre trop rigide. A contrario, l'entretien libre, sans aucun support, nous a paru trop complexe à appréhender. D'une part, au regard de notre manque d'expérience dans la conduite d'entretiens de ce type. D'autre part, car nous avons estimé que l'analyse de tels entretiens serait trop chronophage au regard du temps dévolu à l'enquête. L'utilisation d'un guide d'entretien dans la technique de l'entretien semi-directif avait un double objectif. Celui de permettre une expression la plus libre possible au répondant tout en gardant à l'esprit que, grâce à la structure du guide, la phase d'analyse en serait, sans doute, facilitée.

Notre démarche s'inscrit dans un modèle épistémologique essentiellement constructiviste au sens de Guba et Lincoln (Gavard-Perret M-J, & al., 2018) dans la mesure où nous estimons que notre subjectivité et nos valeurs influencent la construction de la connaissance dans notre recherche. De la même manière, l'analyse que nous ferons des données collectées se fera à la lumière des expériences vécues que nous relateront les répondants mais également au travers de notre propre expérience durant les entretiens. Les données ainsi recueillies seront donc construites ensemble.

Notre collecte de données a pour objectif d'apporter un éclairage concernant l'attractivité des établissements de santé auprès des futurs professionnels infirmiers issus de la génération Z. Nous espérons, notamment ainsi, identifier les facteurs auxquels ils seraient les plus sensibles.

Les contours de notre recherche ainsi posés, nous avons réalisé un premier guide d'entretien (Annexe 2). Celui-ci classait, en trois thèmes principaux, les éléments que nous souhaitons abordés avec les répondants :

- Leur génération
- Le travail
- L'attractivité des établissements de santé

Au préalable, nous avons décidé de débiter l'entretien par une question sur le parcours du répondant. Nous avons élaboré, en complément, plusieurs questions et relances détaillées pour chacun des thèmes. Après réflexion, nous nous rapprochons plus d'un guide d'entretien directif que semi-directif. Nous avons donc décidé d'éliminer un grand nombre de questions dans le guide d'entretien final (Annexe 3) afin de permettre aux répondants une plus grande liberté d'expression. Il est à noter que le guide d'entretien a été modifié après le premier entretien en y ajoutant une question sur les modifications que les répondants souhaiteraient voir se produire dans leur parcours de formation. Cette question ayant été posée spontanément lors du premier entretien, il nous a semblé pertinent d'entendre les autres répondants sur ce sujet.

Il apparaît que, malgré la rédaction d'un guide d'entretien, aucun entretien ne ressemble réellement à un autre. Les thèmes n'ayant pas été abordés forcément dans l'ordre présenté dans le guide mais plutôt selon la dynamique des échanges durant l'entretien lui-même.

### **2.1.2 L'échantillonnage et la collecte des données**

Au regard de l'objet de notre recherche, nous avons fait le choix d'interroger exclusivement des étudiants en soins infirmiers (ESI). Du fait du nombre d'entretiens à réaliser, il ne nous a pas semblé pertinent de démultiplier les profils interrogés dans l'hypothèse que nous pourrions ainsi extraire des résultats plus significatifs.

Nous avons fait appel à nos connaissances pour qu'ils diffusent un message à l'attention des étudiants en soins infirmiers, de préférence en 3<sup>ème</sup> année puisque proche de leur date de diplomation et de fait d'une prise de poste.

Nous avons ciblé pour débiter deux instituts de formation, dans la perspective de trouver, à minima, une dizaine d'étudiants volontaires. Nous avons prévu d'élargir notre recherche à d'autres instituts si le nombre de dix n'était pas atteint. Cela n'a pas été nécessaire puisque le retour des étudiants favorables à un échange a été très rapide.

Les entretiens en visioconférence ont été privilégiés, soit à la demande des étudiants car en stage dans d'autres régions, soit à notre demande, lorsque notre activité professionnelle ne nous permettait pas de nous déplacer sur un temps suffisamment long pour que l'entretien soit réalisé dans de bonnes conditions. Toutefois deux entretiens ont été réalisés en présentiel.

Nous avons souhaité que les entretiens soient réalisés dans une temporalité courte en espérant maintenir ainsi la dynamique de recherche. Ce faisant, nous avons gagné en compétence dans la conduite d'entretien et nous l'espérons, pratiquer la maïeutique telle que pensée par Socrate.

Les entretiens se sont déroulés entre le 4 et le 23 mai 2023. Ils ont duré entre 26 et 47 minutes. Avant le démarrage des entretiens, nous avons présenté le thème de notre recherche, notre parcours et garanti l'anonymisation des entretiens. Nous avons également demandé leur accord aux répondants pour l'enregistrement et la retranscription des échanges par l'outil Teams®. Pour une plus grande sécurité, les enregistrements ont été doublés grâce à l'usage d'une application sur notre téléphone personnel.

Afin de faciliter l'organisation des entretiens, nous avons établi un tableau de suivi. Ce tableau aura été utilisé, à nouveau, pour suivre l'avancée des retranscriptions et l'anonymisation de celles-ci. L'échantillon interrogé était constitué comme suit :

	NOM	Prénom	Sexe	Age	IFSI	Année de formation	Date d'entretien	Horaire	Modalités	Tél	@	Retranscription	Codage étudiant
1			F	19	St Vincent	2ème	04/05/2023	12h15	Visio			OK 04/06/2023	ESI 1
2			F	44	St Vincent	2ème	19/05/2023	17h30	Visio			OK 17/06/2023	ESI 8
3			F	27	St Vincent	2ème	05/05/2023	13h00	Visio			OK 08/06/2023	ESI 2
4			F		St Vincent	2ème							
5			F	22	St Vincent	2ème	10/05/2023	18h00	Visio			OK 11/06/2023	ESI 3
6			F	21	St Vincent	3ème	17/05/2023	16h30	Visio			OK 30/05/2023	ESI 5
7			M	21	St Vincent	3ème	18/05/2023	10h00	Visio			OK 11/06/2023	ESI 6
8			F	21	St Vincent	3ème	23/05/2023	17h30	Visio			OK 19/06/2023	ESI 11
9			F	25	HUS	3ème	15/05/2023	18h00	Visio			OK 11/06/2023	ESI 4
10			F	23	HUS	3ème	19/05/2023	11h30	Visio			OK 13/06/2023	ESI 7
11			F	22	HUS	3ème	22/05/2023	12h30	Présentiel			OK 18/06/2023	ESI 9
12			F	26	HUS	3ème	22/05/2023	15h00	Présentiel			OK 15/06/2023	ESI 10

Tableau I : Suivi des entretiens et des retranscriptions

Nous devions initialement réaliser 12 entretiens mais un des entretiens a été annulé par l'étudiant. Il ne nous a pas semblé utile de rechercher un autre étudiant, la matière collectée grâce aux autres entretiens nous semblant suffisamment pertinente.

### 2.1.3 Le traitement des données

A la suite de la conduite des entretiens, l'ensemble des retranscriptions réalisées grâce à Teams® a été transféré sur le logiciel de traitement de données Word®. Chaque entretien a été repris manuellement avec un double objectif. Tout d'abord, celui de rectifier les mots ou tournures de phrases mal interprétés par le logiciel ainsi que leur mise en forme. Puis, de s'approprier le contenu et ainsi noter les premières idées d'analyse. A posteriori, l'enregistrement des entretiens nous a semblé indispensable au regard de la qualité toute relative de retranscription proposée par l'outil utilisé.

Une fois l'ensemble des échanges retranscrits, ceux-ci ont été intégrés dans un tableur Excel® pour permettre leur codage (entretien de l'ESI 9 en Annexe 4). Afin de faciliter l'analyse des verbatims, nous avons souhaité garder les questions que nous avons posés. Nous les avons toutefois identifiés dans une couleur différente.

La lecture attentive des verbatims nous a permis tout d'abord d'en synthétiser certains dans la colonne « Résumé ». Ensuite nous avons identifié un premier mot clé pour le codage du verbatim dans la colonne « Codage 1 ». Puis, un second mot clé aura été utilisé parfois pour sous-catégoriser nos résultats dans la colonne « Codage 2 ». Au cours du travail de codage, nous avons éliminé ou remplacé certains mots clés pour réduire le nombre de catégories. Nous avons tracé ces transformations dans un document listant l'ensemble des codes. En dernier lieu, une colonne « Pistes de réflexion » a été ajoutée afin de noter toute idée émergente au fil des nombreuses relectures.

Au regard de la profusion de données collectées, le passage à un outil papier nous a été nécessaire pour avoir une vision « spatiale » de celles-ci et non linéaire comme le propose un tableur. Pour cela, nous avons utilisé la technique de la carte mentale, tout d'abord artisanale avec des stylos et des feutres de couleurs distinctes, afin de retranscrire les éléments clés de codages associés aux numéros de ligne des verbatims. Le document papier représentait, au final, un carré d'environ un mètre sur un. Nous avons ensuite mis en forme cette carte mentale dans le logiciel Xmind®. L'utilisation d'une méthode plus visuelle, nous a permis de structurer nos données et ainsi notre pensée. Il ressort de ce traitement des données, quatre grandes thématiques que nous détaillerons plus loin lors de la restitution des résultats.

## **2.2 LES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE**

Les résultats présentés dans la suite de ce travail seront répartis en trois parties. Nous avons initialement envisagé de présenter nos résultats selon les trois thématiques principales de notre guide d'entretien. Toutefois, lors du traitement des données, des données supplémentaires nous ont semblé émerger.

Nous présenterons tout d'abord la perception qu'a la majorité des répondants vis-à-vis de leur génération d'appartenance : la génération Z. L'objectif étant de dresser un tableau capable de nous éclairer sur les caractéristiques, aspirations et inquiétudes de cette génération.

Ensuite, nous exposerons les critères qu'ils envisagent d'utiliser pour sélectionner leur futur poste. En dernier lieu, nous aborderons les inquiétudes des futurs infirmiers quant à leur exercice à venir.

En effet, nous n'avons pas songé, lors de la rédaction de notre guide d'entretien que ces étudiants évoqueraient de façon récurrente leurs craintes quant à leur prise de poste. Nous les mettrons en lien avec ce qui, de leur point de vue, mériterait de connaître une évolution dans leur parcours de formation.

Par cette présentation, nous ambitionnons de dégager des pistes de réflexion pour améliorer l'attractivité des établissements de santé auprès de ces futurs professionnels.

### 2.2.1 Les caractéristiques des étudiants en soins infirmiers (ESI) issus de la génération Z

Nous vous proposons pour introduire nos résultats la figure qui suit. Elle résume les caractéristiques de la génération Z extraites des verbatims des répondants. Ces résultats n'ont pas pour vocation d'être généralisés à l'ensemble des membres de cette génération. Ni d'enfermer les répondants dans des stéréotypes mais plutôt de mieux appréhender ceux à quoi ils aspirent et ce faisant de trouver une zone de partage de valeurs.

Les étudiants en soins infirmiers ont donc choisi de suivre une formation qui les fera exercer un métier tourné vers les autres. Ils auront vocation à s'occuper des autres. Leurs réponses, quant aux liens qu'ils font entre leur génération et notamment le travail, nous semblent être teintées de cette coloration particulière.



Figure 3 : Synthèse des résultats sur la thématique de la Génération Z

Parmi les futurs infirmiers interrogés issus de la génération Z, certains ont mis en avant que leur génération souhaitait s'inscrire dans des parcours porteurs de sens et de valeurs : « Je dirais que c'est la question de l'engagement dans des filières qui ont du sens, qui portent certaines valeurs. Et je dirais que c'est ce que je retrouve, du coup, dans les valeurs de la formation infirmière avec

*le côté où on est près de l'humain, au cœur de l'humain, on travaille pour l'humain.* » (ESI\_3). Cette génération semble plus tournée vers les autres que les précédentes. Certains évoquent : « *Une génération ouverte d'esprit [...] que ce soit au niveau des cultures ou au niveau de plein de choses.* » (ESI\_9). Ils revendiquent un respect mutuel indispensable à la vie en communauté. Plusieurs d'entre eux vont plus loin et revendiquent certains combats comme la défense de l'écologie ou la place des femmes dans la société (ESI\_7).

Les verbatims mentionnent également une génération qui est dans l'instantanéité et peu encline au compromis : « *on a tout maintenant, tout de suite* » (ESI\_6) ou « *on veut tout à la fois* » (ESI\_4). Cette génération spontanée (ESI\_5) a tout à porter de mains, comme la connaissance grâce aux nouvelles technologies, la nourriture grâce aux livraisons à domicile et souhaite bien en profiter. L'ESI\_4 résume bien cet état d'esprit : « *De manière générale, je pense, on a envie de profiter de notre jeunesse* ». Les compromis n'entrent pas forcément dans leur cadre de référence. « *Je pense qu'on a envie de liberté [...] et qu'on a peut-être plus de mal [...] à accepter certains cadres* » (ESI\_11).

Pour autant, cette génération n'hésite pas à évoquer ses difficultés voire même, une certaine résignation quant à l'avenir. Nous avons décelé dans leur propos un impact non négligeable de la période Covid et particulièrement celle du confinement. Comme l'évoque l'ESI\_11 : « *la période du Covid [...] a quand même pris plusieurs années de notre jeunesse. Ça nous a quand même restreint sur beaucoup de choses* ». Il est à préciser que les étudiants en 3<sup>ème</sup> année de formation ont eu une année complète de cours en visioconférence, ce qui n'a pas permis de créer entre eux des liens solides, alors même que, comme nous le verrons plus loin, le collectif joue un rôle important pour cette génération. Au-delà de l'impact du Covid et malgré l'enthousiasme dont elle fait preuve, cette génération évoque sans fard ses inquiétudes comme l'ESI\_9 qui se questionne sur l'évolution de l'humanité et qui a l'impression de se diriger dans « *une sorte de puit sombre* ». Elle se projette difficilement dans l'avenir et en particulier dans la construction d'une famille au regard de l'impact environnemental de nos sociétés. Pour elle, l'impact qu'elle peut avoir individuellement est minime par rapport à l'impact que pourraient avoir des gouvernements et cela la rend défaitiste.

Il ressort de l'analyse de nos résultats une certaine ambivalence ou un paradoxe entre la volonté individuelle de profiter de sa jeunesse et l'importance pour cette génération du collectif et de l'inscription dans ce collectif.



L'ESI\_10 revendique son individualisme en ces termes : « *j'ai l'impression de toujours [...] me laisser porter un peu par mes aspirations et par mes motivations personnelles [...] s'il y a quelque chose que je sens qu'il pourrait m'apporter quelque chose, je vais m'y diriger* ». L'ESI\_11 confirme cette posture, notamment en parlant du travail, en précisant: « *C'est peut-être un peu moins ce côté : Je donne tout pour mon travail. Et plus le côté, je me fais passer, moi, ma santé mentale peut être plus avant* ».

A l'inverse, comme vu plus haut, la période Covid a diminué les liens au sein des collectifs. Plusieurs étudiants en ont souffert. Ils mettent en avant leur besoin, aujourd'hui, de s'inscrire dans un groupe, une équipe, comme ESI\_2 : « *Je trouve que ce qui est vraiment important c'est que je suis pas toute seule. Que j'ai des gens avec moi ou sur qui je peux compter* ».

On retrouve dans cette dichotomie, cette idée de génération « Zéro compromis » qui veut tout. C'est-à-dire, être épanouie individuellement, avoir le soutien de ses proches, de ses collègues, avoir un accès facilité aux ressources et mener des combats avec détermination.

Concernant les réponses apportées par rapport aux attentes des étudiants quant au travail, on note, tout d'abord, une volonté d'épanouissement personnel. « *On veut pouvoir s'épanouir dans ce qu'on fait, je pense que notre génération en a besoin. Enfin, on cherche ça, on a besoin de ça* » (ESI\_4). La notion de bien-être au travail est, elle aussi, mise en avant : « *J'attends qu'il m'apporte un bien-être. [...] J'ai pas envie d'aller au travail en ayant la boule au ventre, en me disant : « Encore une journée ». J'ai envie d'y aller, d'être contente d'aller au travail* ». (ESI\_4)

Certains vont même plus loin, en parlant de plaisir au travail comme l'ESI\_9 qui pense que « *la vie [...] est moins colorée qu'elle pourrait être si on [ne] prend [pas] du plaisir au travail* ». « *Le plaisir au travail* » est même la première réponse de l'ESI\_10 lorsqu'on l'interroge sur ses attentes par rapport au travail.

Pour quatre d'entre eux, c'est le sentiment d'utilité qui prévaut (ESI\_1, 7, 9, 11). Pour autant, il sera nécessaire qu'ils soient également reconnus dans le travail qu'ils exerceront comme l'exprime l'ESI\_9 : « *Ce que j'attends ? La première chose, c'est de me sentir utile dans la société, d'être reconnue parce que pour moi, c'est une fierté d'être infirmière* ».

Au-delà de la recherche d'un épanouissement, de bien-être ou du plaisir au travail, cette génération n'envisage pas, a priori, de faire de concessions quant à son équilibre entre sa vie privée et sa vie professionnelle. Elle est consciente que de ce point de vue, il y a une rupture avec ses aînés. L'ESI\_11 l'explique notamment, en prenant l'exemple des rappels pour assurer un remplacement de dernière minute : « *J'ai l'impression que les plus jeunes, ils acceptent moins facilement*

*certaines choses comme les demandes de remplacement de dernière minute [...]. Elles vont accepter si elles sont disponibles. [...] Elles ont plus de facilité à dire non, à mettre des limites ».* Elle estime que la génération de ses parents a probablement beaucoup fait de concessions et qu'ils se sont peut-être épuisés. Elle l'explique par le fait qu'il « *y a plusieurs sujets qui sont aussi de moins en moins tabou. Comme par rapport à la priorisation de la santé mentale et que du coup, je pense que les gens parlent plus facilement et arrivent plus facilement à dire stop ».*

Nous verrons plus loin qu'à plusieurs niveaux certains étudiants ont fait référence à la nécessité de trouver un équilibre psychologique personnel et que le travail ne doit pas être source de déséquilibre dans ce domaine.

Il est également à noter qu'ils ne sont pas inquiets quant à leur possibilité de trouver un emploi. « *Concrètement, je trouverai de la place [...]. Je sais qu'à l'heure actuelle, je pense que je n'aurais pas de souci »* (ESI\_9). Ils souhaitent, de plus, conserver leur liberté en réalisant des contrats de courte durée jusqu'à trouver le secteur qui leur permettra de répondre à leurs attentes (ESI\_2).

Plus largement, certains des éléments cités plus hauts, concernant notamment les attentes de ces étudiants vis-à-vis du monde travail, se retrouveront dans les critères qu'ils mettront en avant pour sélectionner l'établissement et le poste qu'ils occuperont.

### **2.2.2 Comment les ESI sélectionneront-ils leur futur poste ?**

Au cours de notre analyse, nous avons pu mettre en évidence que les étudiants interrogés accordaient plus d'importance à la sélection d'un service précis plutôt que d'un établissement.

Les critères de sélection qui seront présentés ont été regroupés en cinq grandes catégories que sont l'équipe, la hiérarchie, le contenu du poste, ses modalités d'exercice et enfin l'établissement.

Nous vous proposons en introduction, une synthèse de nos résultats sous la forme d'une carte mentale.

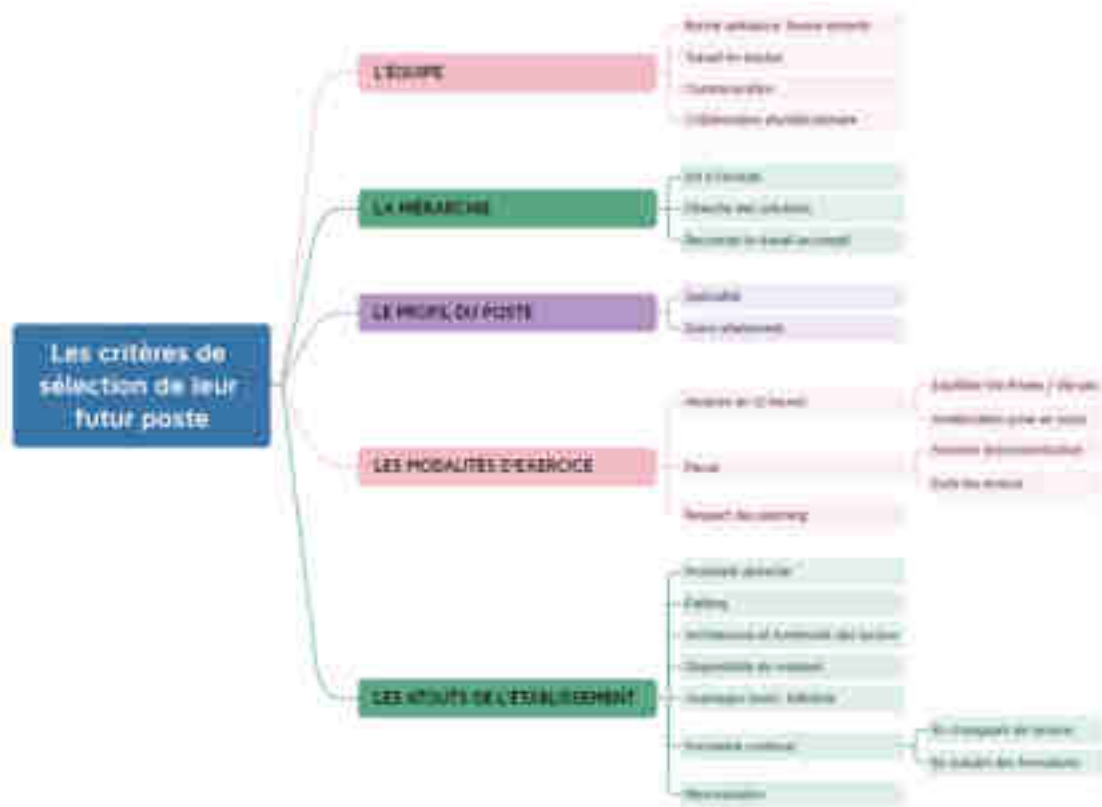


Figure 4 : Synthèse des résultats sur la thématique des critères de sélection du futur poste

## 2.2.2.1 Les critères de sélection

### 2.2.2.1.1 L'équipe

L'équipe est sans nul doute, l'élément le plus déterminant dans la sélection du poste pour lequel ils postuleront et dans lequel ils resteront. L'ambiance au sein de l'équipe et la bonne entente sont les plus souvent évoqués. « *Ce que j'attends, c'est surtout une bonne ambiance dans les équipes. [...] On perd du temps à cause de petites disputes qui pourraient être réglées à côté. [...] J'attends une entente et un respect entre tous les collègues* » (ESI\_1). Une bonne entente au sein d'une équipe amoindrit la charge de travail car elle favorise la cohésion et cela permet d'optimiser les prises en soins. Cette bonne entente permettrait également de fidéliser les professionnels. « *L'entente est super et je pense que c'est ce qui les fait tenir aussi dans la durée* » (ESI\_6). Pour l'ESI\_10, une mauvaise ambiance serait même rédhibitoire : « *Je ne pourrais pas travailler à un endroit où l'ambiance est complexe* ».

Au-delà de cette ambiance d'équipe, c'est la cohésion et le travail en équipe qui sont indispensables pour tous.

« *Une bonne cohésion, ça permet de pouvoir se parler et de se faire confiance et c'est mieux pour tout le monde quoi. Et c'est surtout mieux pour le patient* » (ESI\_11).

Ce travail d'équipe passe par une communication entre tous les professionnels (ESI\_9) et par un travail de collaboration pluridisciplinaire (ESI\_3).

Il a été identifié dans les caractéristiques de la génération Z que le collectif était important et ce malgré l'attention particulière qu'elle accordait au ressenti personnel. Le collectif de travail que forme une équipe de soins pluridisciplinaire s'inscrit dans un attachement à des valeurs chères à cette génération. Elle leur permet de poursuivre leur apprentissage et de gagner en confiance.

#### 2.2.2.1.2 La hiérarchie

Deux éléments sont ressortis de nos échanges avec les étudiants par rapport aux cadres des services. Tout d'abord, ils souhaitent trouver sur leur lieu d'exercice un cadre à l'écoute. Un cadre avec lequel, il est possible d'échanger en cas de difficultés (ESI\_5, 6). L'écoute n'est toutefois pas suffisante, elle doit être suivie d'actions permettant de régler les situations délicates (ESI\_8). Ces étudiants malgré leur besoin revendiqué de liberté ont besoin de se sentir rassuré et soutenu. La reconnaissance du travail accompli par le supérieur est, d'ailleurs, un critère également évoqué (ESI\_7). Ce dernier rejoint le besoin de reconnaissance identifié dans les caractéristiques de la génération Z.

#### 2.2.2.1.3 Le profil du poste

Le métier d'infirmier offrant une multitude de possibilités d'affectations, la spécialité médicale dans laquelle ils souhaitent exercer déterminera leur choix (ESI\_4). La part de relationnel dans la prise en soins sera également déterminante pour certains (ESI\_7). Cette diversité possible nous questionne quant à l'accompagnement possible de ces étudiants pour faire émerger leur projet professionnel.

#### 2.2.2.1.4 Les modalités d'exercice du poste

Comme l'équipe précédemment, les horaires de travail ont été cités par l'ensemble des étudiants comme un critère de sélection incontournable de leur futur poste. Ils sont, plus particulièrement, à la recherche d'un poste en 12 heures<sup>6</sup>. Ils mettent en avant plusieurs arguments pour expliquer leur intérêt pour cette modalité d'exercice. Tout d'abord une fatigue moins importante (ESI\_1, 4, 6).

---

<sup>6</sup> Note de l'auteur : L'exercice en 12 heures se démocratise petit à petit dans les établissements de santé et médico-sociaux et concerne essentiellement les professionnels de santé, en particulier IDE et AS. Il connaît un essor plus important depuis l'épidémie de Covid. Il est plébiscité par les établissements car il nécessite globalement moins de personnel. Les professionnels qui exercent sur ce modèle travaillent entre 12 et 14 jours par mois au maximum contre 21 à 23 pour les modèles d'exercice classique.

De leur point de vue, l'alternance de 3 types d'horaires différents (matin, après-midi et nuit) serait plus fatigante que l'alternance de 2 types de postes (jour/nuit). De plus, cette modalité d'exercice, offrirait la possibilité de mieux s'organiser sur sa journée de travail (ESI\_7) afin de ne pas laisser de travail à son collègue s'ils avaient été en poste le matin, par exemple (ESI\_11).

Ils y voient également un bénéfice pour le patient car les temps de transmissions étant moindres, la perte d'informations également (ESI\_6, 11). La continuité de la prise en soins serait, de fait, mieux organisée.

L'avantage le plus important à leurs yeux, est la possibilité de trouver ainsi, un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle car ce type d'horaires permet d'organiser plus facilement sa vie personnelle, ses rendez-vous, la possibilité de suivre de façon régulière une activité, un sport... « *Ça correspond avec mon mode de vie* » (ESI\_11).

Les étudiants ont toutefois conscience que ce mode d'exercice a également ses inconvénients comme la baisse de la concentration potentiellement corrélée à un risque majoré d'erreurs (ESI\_6). De façon générale, la question des horaires atypiques est un sujet délicat dans cette profession. S'ils sont acceptés car inhérents à la profession, ils sont questionnés avant même la première prise de poste et ne souhaitent pas être subis (ESI\_10). Le respect des plannings est également une revendication forte (ESI\_6).

De façon plus marginale mais non moins importante pour ceux qui l'ont cité, un autre critère a été identifié. Il ne sera pas prioritaire mais participera à la qualité de vie de travail. Il s'agit de la possibilité de faire une pause. Cela rejoint la question des horaires et de l'organisation générale d'une journée de travail. « *Quand on peut vraiment sortir du service et aller manger et avoir 30 minutes de pause, [...] ça change quand même, je trouve, la journée* » (ESI\_5). L'ESI\_7 va même plus loin et pense qu'une pause bien organisée peut être un facteur qui permettrait de diminuer les erreurs, en particulier sur un modèle en 12 heures. Il « *pense que l'erreur [...] arrive plus facilement parce qu'on est fatigué, parce qu'on est stressé, parce qu'on a faim* ».

Ces futurs professionnels sont à l'écoute de leurs besoins, tout en pensant à la qualité de la prise en charge des patients. L'un ne va plus sans l'autre.

#### 2.2.2.1.5 Les atouts de l'établissement

Il a été plus difficile de dissocier les critères de sélection relevant du service lui-même et ceux relevant de l'établissement de santé. Nous avons toutefois identifié quelques critères auxquels les étudiants pourraient être sensibles.

Tout d'abord, ils envisagent de se tourner vers un établissement situé proche de leur domicile (ESI\_7), « *pour le côté pratique... C'est toujours plus simple de travailler à côté de chez soi* » (ESI\_4).

La possibilité d'accéder à un parking est également un critère de comparaison entre établissements, à fortiori, lorsque celui-ci est payant ou gratuit. L'objectif étant de ne pas avoir à venir trop tôt au travail pour chercher à se garer (ESI\_6).

De façon plus anecdotique, la luminosité des locaux (ESI\_5, 11), la disponibilité du matériel dans les services de soins (ESI\_1, 2), des avantages en matière de loisirs (ESI\_6) sont des facteurs qui seront discriminants si les plus importants, comme l'équipe ou les modalités d'exercice sont satisfaits.

Malgré l'intérêt de certains étudiants pour l'écologie, il ne semble pas que cela soit un critère déterminant à ce jour. En effet, « *d'un point de vue écologique, les hôpitaux ne sont pas des modèles* » (ESI\_9) mais cet élément pourrait entrer un jour dans les critères. Toutefois, il ne pourra se faire qu'à condition que de réelles actions soient menées d'un point de vue écologique ou énergétique et qu'il ne s'agisse pas seulement d'une opération de communication tendant à utiliser de façon fallacieuse des arguments mettant en avant des bonnes pratiques écologiques.

Parmi les critères les plus importants mis en avant concernant le choix d'exercer dans un établissement plutôt qu'un autre, les étudiants mettent en avant la possibilité donnée par un établissement, de poursuivre leur apprentissage.

D'une part, ce développement de compétences peut se faire grâce à la possibilité de changer de service et ce de façon rapide, si possible. « *Dans l'hôpital où je suis [apprenti], on en a pour un mois maximum pour changer de service* » (ESI\_6). Cela soulève un certain nombre de questions. La pénurie actuelle de personnel permettra-t-elle encore longtemps aux établissements de continuer de proposer ces changements ? Seront-ils en capacité de le faire dans la temporalité attendue par cette jeune génération ? Malgré ces incertitudes, la diversité des prises en charge proposée par un établissement semble être un atout, à condition que l'ensemble des professionnels puissent en profiter.

D'autre part, il est indispensable qu'un établissement puisse permettre à ses salariés de se former régulièrement. La question que pose l'ESI\_10 va plus loin car elle se demande : « *Est-ce qu'il est capable de m'apporter les formations dont j'aurais besoin et envie, même si ça ne touche pas*

*foncièrement parlant au service dans lequel j'évolue* » ? Ce n'est plus que l'établissement qui propose des formations pour développer les compétences de ses salariés dans le but de maintenir leurs compétences dans leur secteur d'activité mais bel et bien, le salarié lui-même qui décide de ce qui est important pour lui et sa propre évolution.

En dernier lieu, nous avons été surprise que la question de la rémunération n'ait été spontanément citée que par 2 ESI sur les 11 interrogés. Bien sûr lorsque la question leur est posée directement dans le fil de l'échange, les ESI confirment que les rémunérations proposées par les établissements seront comparées.

Toutefois certains arrivent à expliquer le fait qu'ils n'aient pas abordés la question de la rémunération spontanément. L'ESI\_1 n'a pas choisi de suivre cette formation pour le salaire. Le métier d'infirmier n'est pas un métier réputé pour être rémunéré à la hauteur des responsabilités et de ce point de vue, l'ESI\_3 est particulièrement explicite : « *Pour moi, c'est pas la priorité parce que je pense [...] que si j'avais voulu vraiment gagner beaucoup d'argent, c'est pas le métier que j'aurais choisi. [...] Pour moi [...] c'est pas le critère que je mets au centre* ».

Pour l'ESI\_6, c'est le fait qu'il y ait peu de différence de rémunération entre les établissements qui fait que cela n'en fait pas un critère discriminant. Tout du moins « *c'est pas forcément le critère principal qu'[il va] regarder* ».

La question de la rémunération reste donc importante mais non prioritaire (ESI\_11). Alors même que l'inflation dans notre pays est importante, que la crise énergétique est présente, le salaire versé n'est pas l'un des premiers critères retenus par les étudiants pour choisir leur poste.

#### 2.2.2.2 Les influenceurs

Les futurs diplômés ont chacun identifié des critères de sélection du poste et de l'établissement dans lequel ils postuleront. Toutefois, nous avons pu mettre en évidence que tous, à des degrés divers, étaient influencés dans leur choix.

Certains trouvent dans leur famille, lorsqu'un membre de celle-ci est soignant, comme l'ESI\_5, une ressource pour échanger sur leur futur métier et sur les perspectives offertes par tel ou tel service ou établissement.

Pour d'autres, c'est l'avis des étudiants de leur promotion qui les influencera. « *Ça sera beaucoup les échos qu'on a par rapport aux conditions de travail et aux conditions de stage. [...] C'est vrai*

*que les échos [...] des autres soignants ou des stagiaires, ça fait beaucoup* » (ESI\_11). La prise de conscience de cette influence a été réelle pour l'ESI\_9 : *« C'est vrai que je trouve que les « on-dit » peuvent influencer mon choix d'orientation »*. Ces échanges, le plus souvent informels, permettent aux étudiants de se rassurer dans leur choix d'orientation. Ils restent toutefois ouverts, dans la mesure où ils ont conscience, que l'appréciation positive ou négative d'un poste reste *« personne dépendante »* (ESI\_9).

Tous s'accordent à dire que ce qui influence le plus leur choix d'affectation est l'expérience vécue en stage.

Le parcours de stage, en lui-même, est déterminant. Un parcours plus orienté, par exemple, vers des structures privées favoriserait une orientation vers ce secteur (ESI\_11).

Les stages pris individuellement ont le plus d'impact car ils permettent de savoir, pour l'étudiant, plus précisément, quels sont ses propres critères de sélection. *« Je me sentais à ma place. [...] Et je pense que quand on a cette sensation, enfin, on sait que c'est là où on veut être »* (ESI\_4).

L'accompagnement et l'encadrement proposés par les tuteurs jouent un rôle fondamental. Il *« y a des stages où vraiment l'encadrement est top mais y en a d'autres où, on est là et on sent qu'on est un poids et qu'on n'a pas envie de nous apprendre quoi que ce soit et qu'on est juste là parce qu'on est obligé de l'être »* (ESI\_5). La considération portée à l'étudiant lui-même et à son apprentissage sont donc des éléments auxquels les étudiants sont sensibles.

Le choix du poste s'orientera forcément vers un secteur dans lequel l'étudiant s'est senti accompagné. Cette même étudiante complète son propos en précisant : *« Moi, je sais que je voulais faire de la réanimation depuis le début de ma formation et le service où j'étais pour faire mon stage, bah... je sais que j'aurais pas forcément envie d'y travailler »*. Elle met ainsi, en évidence, que la qualité du stage et la façon dont il se déroule, peuvent conduire un étudiant à remettre en question tout son projet professionnel.

Lorsque ceux-ci évoquent la question de l'encadrement en stage, ils font référence à la considération portée par l'équipe comme vu plus haut mais aussi à la progression de leur apprentissage en stage (ESI\_6). En effet, le fait d'avoir systématiquement des encadrants différents oblige l'étudiant à refaire ses preuves auprès de chacun. A l'inverse, la présence régulière d'un tuteur permet à l'étudiant de progresser sans avoir le sentiment d'être systématiquement évalué puisque son tuteur a pu observer sa progression au fil des jours. L'étudiant renforce ainsi sa confiance en lui, prend plus d'initiatives, ce qui lui permet d'acquérir de nouvelles compétences. Il entre ainsi, dans un cercle vertueux d'apprentissage.



A l'inverse, une pression excessive, une dévalorisation peut entraîner l'étudiant dans une spirale négative comme en témoigne l'expérience de l'ESI\_1 : *« Je faisais une préparation de perfusion en 1ère année et j'avais jamais fait ça et une infirmière avait du mal à s'abaisser à mon niveau et elle me pressait pour faire cette préparation de perfusion que je n'avais jamais faite toute seule. Elle me regardait faire et je me souviens que je sentais cette pression et cette autorité. Elle me disait : « Mais, va plus vite, tu ne sais rien faire » ».*

En dernier lieu, le stage *« permet vraiment de mettre en lumière la réalité »* (ESI\_9). L'étudiant a, semble-t-il, une double posture, à la fois d'acteur et d'observateur.

Il est acteur car, nous l'avons vu, les stages lui donnent l'opportunité de développer des compétences pour l'exercice de son futur métier, avec plus ou moins de facilités, selon l'accompagnement proposé. C'est là, qu'il expérimente les notions telles que le respect de l'équilibre entre sa vie personnelle et professionnelle, l'ambiance au travail, etc.

Il est observateur, dans la mesure où les lieux de stage sont le miroir des réalités de son futur métier, c'est-à-dire de ses contraintes et de ses avantages.

C'est dans cette dualité, en stage, que l'étudiant semble affiner son projet professionnel et les critères de sélection qu'il utilisera pour choisir son affectation future. Il y a toutefois une certitude : si le stage se passe mal, l'étudiant ne postulera pas (ESI\_11).

Cette affirmation n'est pas exprimée d'une façon aussi catégorique lorsqu'à l'inverse le stage se passe bien. En effet, il semble que, des critères comme la bonne ambiance ou un travail en collaboration soient rédhibitoires lorsqu'ils manquent.

### **2.2.3 Les inquiétudes des ESI face à leur future prise de poste**

Comme nous l'avons évoqué au début de notre analyse, celle-ci a mis en lumière les inquiétudes des étudiants par rapport à leur prise de poste. Nous n'avions pas envisagé qu'elles soient si souvent et si spontanément exprimées. Elles s'articulent autour de 3 axes : les responsabilités inhérentes au métier, les manques au quotidien, leur équilibre psychologique. Cette constatation nous amènera à évoquer les changements souhaités par les étudiants, dans la formation en soins infirmiers, et qui leurs permettraient d'entrer dans le monde du travail plus sereinement.

Avant de présenter notre analyse, nous vous proposons de synthétiser notre propos grâce à une dernière carte mentale.



Figure 5 : Synthèse des résultats sur la thématique des inquiétudes des étudiants

### 2.2.3.1 Les responsabilités inhérentes à la profession d’infirmière

Les étudiants mettent en avant deux aspects principaux liés à cette notion de responsabilité.

D’une part, cette responsabilité à venir les inquiète, dans la mesure où ils n’auront plus la sécurité de la supervision par un professionnel aguerri (ESI\_1). Celle-ci participera au stress inhérent à leur prise de fonction (ESI\_2) car le risque d’erreurs est présent. Il semble qu’il est ici, plus fait référence à la notion de responsabilité morale, c’est-à-dire au lien que fait un individu entre les actes qu’il réalise au regard de sa propre conscience.

D’autre part, il est indispensable, d’après eux, de bien connaître les contours de leurs responsabilités, cette fois-ci, plus au sens légal du terme, afin de pas avoir à assumer de glissements de tâches (ESI\_1) ou quand, à leur tour, ils encadreront des étudiants qui sont susceptibles de commettre des erreurs (ESI\_6).

Certains revendiquent toutefois une autonomie encadrée (ESI\_2) dans leur exercice qui se voudrait rassurante. Cela renvoie, nous semble-t-il, aux paradoxes qui caractérisent cette génération et que nous avons évoqués plus haut.

### 2.2.3.2 Les manques au quotidien

Le manque de matériel a été évoqué de façon marginale (ESI\_7). Mais c’est avant tout, le manque de ressources humaines qui est mis en avant par plusieurs étudiants (ESI\_1, 4, 7, 9, 10, 11). Celui-ci peut être liée à l’absence d’un collègue en dernière minute et qui n’a pas pu être remplacé. Il peut également être ressenti lorsqu’il y a une inadéquation entre l’effectif prévu et la charge de travail réelle (ESI\_1).

Quelle qu’en soit la cause, ce sont les conséquences de ce manque de ressources humaines qui est pointé. « *Le manque de personnel a un impact énorme sur la prise en soins, sur le climat,*

*l'ambiance de l'équipe, donc je pense que [...] ça serait aussi un élément décisif pour aller dans tel ou tel service » (ESI\_4). Ce manque affecte prioritairement la prise en soins des patients mais aussi le professionnel lui-même : « Je ne peux pas aller au travail et ressortir en me disant que j'ai pas été correcte, là j'ai pas réussi à faire un soin comme moi, je le voulais par manque de temps, par manque de moyens » (ESI\_7). Ces éléments sont particulièrement évoqués lorsque les étudiants se remémorent leur vécu de stage. Ils ont pour certains, été confrontés à de la négligence. Non pas volontaire de la part des soignants car ils font tous ce qu'ils peuvent mais par manque de personnel induisant un manque de disponibilités auprès de patients ou de résidents qui en formulent, ou pas, le besoin (ESI\_9). Ces manques créent de l'insatisfaction, voire de la frustration dans l'exercice du métier d'infirmier et fragilisent psychologiquement ces futurs professionnels.*

### 2.2.3.3 L'équilibre psychologique

Le poids des responsabilités futures ainsi que le manque de ressources matérielles et surtout humaines observées durant leurs stages fragilisent les étudiants en soins infirmiers.

*« J'ai pas envie qu'un métier qui m'apporte de l'épanouissement finisse par me ronger parce que je prends les choses trop à cœur ou parce que je m'attache trop à certains patients ou parce que le décès ou la maladie a finalement plus d'impact dans ma vie que ce que je pensais pouvoir mettre comme distance » (ESI\_9).*

L'ESI\_3 verbalise son inquiétude comme suit : *« Ce qui me fait juste peur en fait, c'est par moment de me dire que je vais m'embarquer dans ce système et peut être très vite m'épuiser en fait » (ESI\_3).*

Le risque de désillusion (ESI\_5) est donc grand pour ces futurs professionnels. Toutefois, ils sont en mesure d'identifier des ressources pour les accompagner. Elles se composent de leurs proches, de leur famille, des membres de leur future équipe, de l'encadrement. C'est le besoin d'être écouté et soutenu que l'on retrouve ici à l'instar de ce qui l'a été concernant la génération Z. Par ailleurs, cet équilibre psychologique sera atteint à condition que l'équilibre vie privée/vie professionnelle le soit également. L'objectif de l'ESI\_5 est explicite de ce point de vue : *« trouver un travail qui me plaît et que je ferai les jours où je suis censé le faire et le reste du temps, bah... trouver du temps pour ma vie, ma vie personnelle, faire des activités ou voir ma famille... ».*

Les inquiétudes verbalisées par les étudiants traduisent un véritable sentiment d'insécurité quant à leur prise de poste à venir, au point que l'ESI\_5 affirme : *« j'ai pas l'impression d'être prête à être une vraie infirmière pour l'instant ».*

Quels seraient alors les modifications que ces étudiants apporteraient à la formation afin d'arriver plus sereinement au moment de leur prise de fonction ?

#### 2.2.3.4 Les changements à apporter dans la formation en soins infirmiers

Les changements suggérés par les étudiants se situent majoritairement dans 3 domaines : la « vision idéalisée » de l'hôpital par l'IFSI, l'accompagnement par l'IFSI en cas de détresse psychologique de l'étudiant et les stages. Ils découlent, nous semble-t-il, à la fois de leur souhait de développer plus de compétences durant leur parcours de formation et d'arriver plus armé dans le monde du travail.



Figure 6 : Synthèse des résultats sur la thématique des changements suggérés par les étudiants

Les étudiants mettent en avant, le décalage entre la réalité du terrain et l'image donnée par l'institut de formation en soins infirmiers (ESI\_11).

« Je pense que l'IFSI idéalise trop le monde de l'hôpital et qu'il faudrait qu'il soit plus sincère envers ses étudiants dans le but d'améliorer la chose, de trouver des solutions » (ESI\_7). « On nous montre une image de l'infirmier qui n'est pas celle du terrain » (ESI\_10).

La formation d'infirmière demande une implication émotionnelle et physique forte (ESI\_9). L'engagement requis et le manque de sincérité ressenti semblent induire un sentiment de mal être chez les étudiants. Certains étudiants pensent même que ces décalages seraient à l'origine des nombreux abandons en première année. L'ESI\_11 souhaiterait que des temps de préparation de stage pour appréhender ce qu'est le travail en équipe ou la gestion de conflits soient organisés.

D'autres estiment que l'écoute par les formateurs devraient être renforcés : « Par exemple, [...] tout ce truc de... on est super jeune, on est confronté à la mort et il y a des choses, des fois, ça va pas. On rentre de stage où ça va pas. Il y a de grands moments de doutes. Est-ce qu'on va continuer ? Est-ce que l'on se sent vraiment capable de faire cette profession et sur ça, on n'est

*pas vraiment écouté* » (ESI\_9). D'après ce même étudiant, un groupe de paroles pourrait leur apporter le soutien qui leur manque et ainsi prévenir l'abandon de certains.

D'autres (ESI\_10) recherchent une écoute bienveillante quand, en stage, ils sont confrontés à des soignants qui manquent de bienveillance à leur égard.

Concernant les stages, de leur point de vue, il serait nécessaire de valoriser les infirmiers qui assurent positivement leur tutorat car spontanément c'est vers eux que les étudiants se tourneront. Plusieurs étudiants (ESI\_2, 3, 4, 9) s'accordent à dire qu'il serait plus pertinent de réaliser des stages de 5 semaines plutôt que des stages de 10 semaines. *« Je trouve qu'il n'y a pas assez de stages pour vraiment se rendre compte, pour se dire : « je vais travailler là ». Enfin, c'est tellement vaste que c'est pas en faisant 2 stages par an qu'on sait réellement ce qu'on veut faire »* (ESI\_4). Cela permettrait, non seulement d'affiner son projet professionnel mais également de développer ses compétences (ESI\_9).

### **3 DISCUSSION, LIMITES ET PISTES MANAGÉRIALES**

Une étude de la littérature nous a permis de débiter notre travail de recherche autour de la problématique suivante : *Quels sont les leviers majeurs d'attractivité organisationnelle que pourront actionner les établissements de santé pour attirer les futurs infirmiers issus de la génération Z ?*

Une enquête auprès d'étudiants en soins infirmiers est venue compléter la collecte de nos données. La discussion qui suit aura pour objectif de les mettre en balance avec l'analyse exploratoire de la littérature et d'extraire les éléments les plus significatifs.

#### **3.1 Discussion**

##### **3.1.1 La génération du lien**

En croisant les éléments issus de la littérature avec les données collectées lors des entretiens individuels, il nous apparaît que les ESI de la génération Z interrogés semblent, avant tout autre chose, faire partie d'une génération du lien que ce soit en dehors ou au travail, que ce soit dans l'immédiateté ou dans le lien durable et solide.

La connexion, au sens numérique du terme est un état de fait pour les ESI interrogés. Ils apprécient l'hyperaccessibilité des produits de consommation, de la connaissance. Ces éléments rejoignent les constats d'Ollivier et Tanguy (2017) qui qualifient cette génération d'ultraconnectée. En revanche, ces auteurs n'ont pas évoqué la prise de conscience qu'ont eu certains des ESI lorsqu'ils expriment que cette connexion permanente, notamment celle aux réseaux sociaux imposant des

formats courts, tend à diminuer leur concentration. L'ESI\_6 explique qu'« *on [sa génération] a tout en instantané. [Il] pense que ça a un impact sur le niveau d'attention qu'on peut avoir* ». Cette différence de résultat s'observe-t-elle car l'avènement de certains réseaux sociaux ne s'est fait qu'au moment de la parution de l'étude d'Ollivier et Tanguy en 2017 ? Ou cette prise de conscience est-elle à mettre en lien avec la responsabilité qui sera la leur en tant qu'infirmier ? Cette profession dans laquelle un défaut de concentration peut avoir des conséquences humaines graves. Nos résultats, ne nous ont toutefois pas permis, de préciser ces éléments.

Au-delà de cette connexion numérique, c'est la connexion « réelle » avec leur famille, leurs amis qu'ils mettent en avant. En cela, leurs propos rejoignent les résultats de Gentina et Delécluse (2018) qui ont démontré que le lien avec des proches physiques leur était indispensable. Les ESI interrogés nous ont donné le sentiment d'avoir besoin de parler, tout en ayant besoin d'être écouté. Nos résultats montrent qu'ils ont besoin de s'inscrire dans un collectif tout en obtenant le respect de leur individualité. En ce sens, ils se rapprochent des constats fait par Ollivier et Tanguy (2017) lorsqu'ils affirment que la génération Z est une génération faite de contradictions comme celle du collectif versus l'individualisme.

Le lien, cher à cette génération, se retrouve également dans nos résultats qui ont montré que les ESI interrogés étaient porteurs de valeurs comme l'humanisme, l'ouverture aux autres et que certains d'entre eux se mobilisaient pour des combats comme l'écologie ou la place des femmes dans la société.

Enfin, la notion de lien a également été identifiée concernant son rapport au travail. En effet, les répondants sont à la recherche d'un collectif de travail dans lequel ils pourront trouver entraide, collaboration et échanges. En résumé : un « lieu social » (Gentina, Delécluse, 2018). Ils recherchent également un lieu d'exercice dans lequel ils pourront s'épanouir. Cet épanouissement passera pour les ESI interrogés notamment par la possibilité de se former. L'ESI\_10, affirme même rechercher un lieu d'exercice qui lui permettra de se former selon ses besoins, qu'ils soient professionnels ou non, et pas forcément selon ceux de la structure qu'elle intégrera. Il semblerait que nous assistions à ce niveau, à l'émergence d'un changement de paradigme lié à cette nouvelle génération.

En revanche, ils n'ont pas évoqué lors de nos échanges la sérendipité qui serait recherchée au travail par cette génération selon Lewy (2018). Cette différence pourrait s'expliquer par le fait que les études paramédicales sont fortement en lien avec le domaine médical. Ce dernier ne laissant que peu de place au hasard mais dans lequel les recherches sont extrêmement protocolisées. En revanche, ils évoquent un environnement propice à l'écoute et encore une fois au lien avec leur

future hiérarchie que des auteurs comme Van Andel et Boucier (2005) in Calvez (2013), ont identifié comme étant une condition *sine qua non* du développement de la sérendipité.

La notion de lien que nous retrouvons de façon récurrente dans plusieurs des caractéristiques de cette génération nous semble en être une des clefs de voûte.

### 3.1.2 L'attractivité organisationnelle des établissements de santé

Selon Knoeckaert et al (2019), rappelons que pour aboutir à l'attractivité organisationnelle, la relation entre le potentiel employé et l'organisation peut s'observer selon un concept et deux théories, tous trois complémentaires. Il s'agit du concept d'auto-efficacité, de la théorie du signal et de la théorie de la congruence. Nous vous proposons de mettre en regard nos résultats au travers de ces trois prismes.

Tout d'abord, selon le concept d'auto-efficacité développé par Bandura et appliqué à la notion d'attractivité, une « entreprise sera considérée comme attractive, dès lors que le candidat estimera ses chances de réussite comme favorables au regard des représentations qu'il se fait de l'emploi et des performances attendues » (Knoeckaert et al., 2019).

Ainsi le candidat sait qu'il peut réussir, tout à la fois, à obtenir le poste convoité et à être à la hauteur des attendus du poste. Il a suffisamment confiance en ses capacités pour candidater. C'est ce que Jaidi et Point (2011) identifieront comme relevant des croyances de contrôle.

Les ESI interrogés mettent en avant le rôle de l'expérience de stage dans le développement de la confiance qu'ils ont en eux. Pour exemple, l'ESI\_5 évoque le fait qu'un encadrement de qualité, par un ou deux uniques référents, lui permettait de ne pas avoir le sentiment d'être évalué en permanence car au fur et à fur, la maîtrise des actes était observée par les tuteurs. « *Ça allait dans la continuité des choses et tous les jours j'apprenais de nouvelles choses* ». Elle savait que les tuteurs lui faisaient confiance. Elle se destine, d'ailleurs, à rejoindre ce type de service.

La notion de familiarité évoquée par Benraïss-Noailles et al. (2019), se retrouve également dans les propos recueillis auprès des étudiants comme facteur renforçant le sentiment d'auto-efficacité. D'une part, il faut entendre le terme de familiarité, au sens de la familiarité développée grâce aux stages réalisés dans une structure ou un type de structure. « *En fonction de nos expériences de stage, je trouve qu'on n'a pas forcément le même abord, la même approche, donc moi j'ai toujours su que je voudrais faire du privé parce qu'on m'a toujours vendu le privé entre guillemets* » (ESI\_11). Cette familiarité avec le secteur fait que cette étudiante se destine à intégrer une structure privée une fois diplômée. A cette notion de familiarité sont donc rattachées des expériences de

stage positives ou négatives. Il semblerait toutefois, qu'une expérience de stage positive ne garantisse pas que l'ESI candidate pour un poste (ESI\_6). A l'inverse, une expérience négative fera que l'ESI ne candidatera pas pour un poste dans le service en question. Le vécu de l'ESI\_10 est explicite de ce point de vue : « *Il y a des stages qui se sont plus mal passés de mon côté et du coup, j'arrive peut-être un peu plus à [...] me dire « Là, ça se passe pas trop bien, je vais peut-être pas postuler dans ce service ». Parce que c'est difficile, j'ai pas envie que ce soit difficile mais j'ai pas envie de me faire des nœuds aux cheveux pour un travail* ». Celui de l'ESI\_9 également : D'autre part, Benraïss-Noailles et al. (2019), en faisant référence à la notion de familiarité, évoquent également la visibilité d'un établissement au travers des annonces de recrutement ou de sa présence dans des salons de l'emploi, par exemple. Pourtant, ces éléments n'ont pas été relevés par les ESI comme influençant leurs choix. Pour autant, cela ne signifie pas qu'ils ne participent pas à des journées portes ouvertes ou qu'ils n'effectuent pas de recherches sur les établissements de santé mais plutôt que ces éléments ne sont pas les plus déterminants dans leur choix. On peut supposer que l'expérience de stage, leur permet une évaluation plus fiable de leur sentiment d'auto-efficacité que des informations transmises par un établissement.

Concernant la théorie du signal, « il s'agit [...] de savoir comment l'individu traite l'information de l'environnement afin de se faire une idée du contexte organisationnel » (Spence, 1973, Celani et Singh, 2011 in Knoeckaert et al., 2019). Les travaux de Galois-Faurie et al. (2022), ont démontré que les individus s'appuyaient fortement sur les informations diffusées par une entreprise pour se faire une opinion. Cet aspect n'a pas été évoqué par les répondants à notre enquête. Ces mêmes travaux ont mis en évidence que les avis d'autres professionnels ou de connaissances étaient également recherchés par les candidats avant de postuler.

Les répondants à notre enquête ont, tous à des degrés divers, confirmé qu'ils accordaient de l'importance à l'avis de leur entourage. Celui des parents, notamment lorsque ceux-ci, comme eux, évolue dans une filière soignante (ESI\_5). Celui des membres de leur promotion ou d'autres professionnels comme nous l'explique l'ESI\_11 : « *C'est vrai que les échos [...] des autres soignants ou des stagiaires, ça fait beaucoup* ». Les professionnels de terrain envoient aux étudiants des signaux qui vont influencer négativement ou positivement leur opinion sur un établissement ou un service.

Les ESI expriment au travers de cette démarche, le besoin d'être rassuré par rapport à leur choix potentiel. Ils vont également rechercher l'adéquation entre ce qu'ils sont personnellement et professionnellement et ce qu'ils souhaitent trouver sur leur lieu d'exercice.



En dernier lieu, la théorie de la congruence se définit comme « the compatibility between people and organizations [...] occurs when : at least one entity provides what the other needs, or they share similar fundamentals characteristics, or both »<sup>7</sup> (Kristoff, 1996 in Knoeckaert et al., 2019). Les réponses formulées par les ESI interrogés se retrouvent majoritairement dans ce domaine induisant l'attractivité organisationnelle.

Nous l'avons vu, le collectif est essentiel à cette génération. Ce n'est donc pas une surprise, si le collectif de travail est tout aussi important. Il est même cité en premier par les étudiants interrogés, lorsque nous évoquons les facteurs d'attractivité d'un poste. Certains sont même catégoriques, comme l'ESI\_10 : « *Je ne pourrais pas travailler à un endroit où l'ambiance est complexe* ». Non seulement, la qualité des relations professionnelles entre les professionnels influence la satisfaction au travail des membres d'une équipe pluridisciplinaire (Wade, 2014 in Desjardins, 2023). Mais, il n'est plus à démontrer, non plus, que la collaboration entre professionnels améliore la prise en soins des patients (Braun et al., 2014). « *Une bonne cohésion, ça permet de pouvoir se parler et de se faire confiance et c'est mieux pour tout le monde quoi. Et c'est surtout mieux pour le patient* » constate également l'ESI\_11.

Pour ces futurs professionnels, alors même qu'ils n'ont que peu rencontré les managers de proximité durant les stages qu'ils ont réalisés, évoquent la nécessité pour eux de trouver dans leur futur poste, un cadre à l'écoute de leurs problématiques (ESI\_5, ESI\_8). Ils sont également en recherche de reconnaissance (ESI\_6). Dans leur étude menée durant la période de crise Covid-19, Laborie et Abord de Chatillon (2022), rappellent les travaux de plusieurs chercheurs qui ont démontré que le soutien social<sup>8</sup> et en particulier, celui du manager de proximité modérait de façon importante les contraintes liées au travail, voire la surcharge de travail et diminuait le stress.

La nécessité d'avoir un cadre de proximité à l'écoute peut être mis également en lien avec les inquiétudes relatées par les étudiants face à leur prise de poste. Les responsabilités inhérentes à leur métier, le manque de ressources parfois matérielles mais surtout humaines qu'ils ont pu observer durant leur stage en ont fragilisés certains. Certains ont même peur de très vite s'épuiser (ESI\_5). Pour éviter cet épuisement, tous s'accordent sur le fait que leur poste devra leur permettre d'obtenir un équilibre vie privée / vie professionnelle. Cet équilibre passera inévitablement, pour eux, par des plages de travail de 12 heures leur permettant de mieux organiser leur vie personnelle.

---

<sup>7</sup> Traduction de l'auteur : « la compatibilité entre les personnes et les organisations [...] se produit lorsque : au moins une entité fournit ce dont l'autre a besoin, ou qu'elles partagent des caractéristiques fondamentales similaires, ou les deux ».

<sup>8</sup> Selon Bruchon-Schweitzer et al. (2003), « on appelle « soutien social » la façon dont l'individu perçoit l'aide d'autrui (Gentry et Kobasa, 1984) », plus que le soutien effectif qu'il reçoit. Son impact positif sur la santé émotionnelle et physique a été démontré.

En comparant nos résultats avec les travaux de Yalénios (2016), nous avons retrouvé, dans les réponses des ESI, certains des facteurs d'attractivité organisationnelle qu'elle avait identifiés. Il s'agit du lien qu'un professionnel a avec son manager, du collectif de travail et de l'équilibre vie privée/vie professionnelle. En revanche, l'autonomie qu'elle mentionne, n'est pas évoquée par les étudiants. Cette absence est peut-être à mettre en lien, avec le fait que l'autonomie dans l'exercice de leurs missions ne pourra être recherchée que lorsqu'ils auront développé leurs compétences et assis leurs connaissances ? A ce stade, ils évoquent plutôt leurs inquiétudes quant à l'absence de supervision par un professionnel expérimenté (ESI\_1).

Le niveau de rémunération n'est pas, non plus, cité spontanément par les ESI car le métier d'infirmier, n'est pas un métier connu pour être particulièrement lucratif (ESI\_3). Cela n'est donc pas, pour eux, un critère de sélection prioritaire. En ce sens, nos résultats rejoignent ceux de Trybou et al. (2019) in Minvielle (2021).

Il semblerait donc que, dans les mécanismes à l'œuvre dans la recherche d'emploi de ces futurs infirmiers et les facteurs d'attractivité auxquels ils seront sensibles, les croyances de contrôle que nous rattachons au concept d'auto-efficacité et celles de comportement que nous relions à la théorie de la congruence soient les plus déterminants.

### **3.2 Les limites de notre recherche**

Au cours de notre recherche, nous avons identifié plusieurs limites, à la fois lors de l'enquête et dans notre analyse.

Tout d'abord, notre indisponibilité mentale lors de deux entretiens, préoccupés que nous étions, par notre activité professionnelle. Le manque de disponibilité nous a fait nous sentir mal-à-l'aise dans l'exercice et nous a probablement empêché de faire émerger une réflexion aboutie chez le répondant. De la même manière, certaines réponses des répondants, nous ont surprises et probablement déconcentrés rendant ainsi notre capacité d'écoute moins satisfaisante.

Il est également à noter que le lien entre le poste que nous occupons et le sujet de notre recherche a pu parfois déstabiliser les étudiants, en particulier ceux susceptibles de postuler dans l'établissement dans lequel nous exerçons, en notre qualité de responsable de recrutement. Nous

leur avons demandé de tenter de faire abstraction de notre fonction. Toutefois, il est probable que certains d'entre eux aient modifié ou nuancé leurs réponses de ce fait.

Ensuite, le nombre d'entretiens réalisés, reste insuffisant pour que les résultats soient extrapolés. Cependant, ils nous indiquent une tendance sur laquelle nous pouvons nous appuyer pour élaborer des pistes managériales. Un seul entretien a été réalisé auprès d'un homme. Une étude comparative entre les réponses des femmes et des hommes aurait pu être intéressante. Il est toutefois à noter qu'en France, en 2022, on ne compte que 13% d'infirmiers contre 87% d'infirmières<sup>9</sup>.

Par ailleurs, nous avons pour objectif initial d'interroger des étudiants en soins infirmiers en fin de parcours et issu de la jeune génération. Les étudiants ayant répondu favorablement à la demande transmise par leur formateur étaient pour certains d'entre eux, au milieu de leur parcours. Les étudiants en fin de parcours ont réussi à se projeter au travail d'une façon peut-être plus précise que ceux encore au milieu de leur formation. Nous avons toutefois souhaité garder cette sélection car même si l'on relève une différence de positionnement dans certains échanges, globalement les différences sont minimales et ne sont peut-être pas le reflet de leur place dans le parcours de formation mais plutôt de leur propre singularité. En revanche, les réponses formulées par l'étudiante plus âgée n'ont pas pu être pleinement exploitées, notamment sur la thématique de la génération Z.

En dernier lieu, nous avons mis en évidence dans nos résultats l'importance de l'expérience vécue en stage et du parcours de stages des ESI comme facteur d'attractivité. Il aurait été intéressant de mettre en balance les stages réalisés et les réponses apportées par les étudiants.

### **3.3 Pistes managériales**

Les pistes managériales qui suivent sont notamment en lien avec les propositions formulées par les étudiants, convaincue que nous sommes, que leur avis doit être pris en compte.

#### **3.3.1 Les stages : levier d'attractivité et de construction du projet professionnel**

Comme évoqué plus haut, notre étude a montré que le vécu en stage ainsi que le parcours de stages étaient déterminant pour les ESI dans le choix de leur premier poste.

---

<sup>9</sup> Données issues de l'enquête de la MACSF : Infirmières : les chiffres clés 2022, 2023, [Infirmières : les chiffres clés de 2022 - MACSF](#)

Lorsque le stage ne s'est pas bien déroulé dans un établissement, le jeune diplômé ne postulera pas. La qualité de l'accueil de l'étudiant, celle du développement de ses compétences et de son accompagnement, la considération qu'ont les professionnels de terrain pour lui, sont autant d'éléments qui attireront ou non le potentiel candidat.

Nous proposons plusieurs axes de travail pour améliorer le vécu en stage et donner à l'étudiant l'opportunité de se nourrir de plusieurs expériences de terrain.

Tout d'abord, nous pensons qu'il est nécessaire de valoriser la fonction de tuteur au sein de nos services. Plusieurs ESI ont soulevé le fait que certains professionnels refusaient parfois de les encadrer ou leur confiaient les activités qu'ils ne souhaitaient pas réaliser, voire même les dévalorisaient alors que d'autres assuraient un encadrement de qualité. Cette valorisation envisagée pourrait se faire par le biais d'une rémunération supplémentaire comme introduite, en mars 2023, par l'Assistance Publique Hôpitaux de Paris (APHP)<sup>10</sup>. Elle pourrait également consister à détacher ce professionnel de son poste habituel pour se consacrer pleinement à l'accueil, à la réalisation de feedback, voire à celle de formations flash à destination des étudiants. Au regard de la pénurie actuelle d'infirmiers, cette seconde option peut sembler difficile à mettre en place mais sa faisabilité mérite d'être évaluée en la considérant, non pas comme un coût mais comme un investissement.

Dans un souci d'amélioration continue de l'accompagnement des étudiants accueillis et parce que, nous l'avons vu, ils peuvent être force de proposition, nous préconisons également que l'établissement mette en place une évaluation des lieux de stage par le biais d'un questionnaire à renseigner par les étudiants. Celui-ci pourrait être adressé au service qualité de l'établissement. Son analyse se ferait de façon collégiale, permettant ainsi de mettre en place des actions d'amélioration à l'échelle de l'établissement si celles-ci sont transposables.

Afin de favoriser le partage d'expériences, les feedbacks, des temps d'échanges avec un groupe d'étudiants présents en stage pourraient également être organisés. La présence d'un tiers, professionnel de l'écoute tel qu'un psychologue pourrait être également envisagé car les étudiants ont évoqué l'implication psycho émotionnelle que nécessite cette formation et ce métier.

Toutefois, les étudiants ont évoqué leurs hésitations à verbaliser leurs difficultés durant le stage. D'après Caroline Ruillier (2012), « le comportement du cadre détermine le climat « soutenant » du service par l'exemplarité de son comportement ». Le rôle de soutien social et la capacité du cadre à mettre en place un climat propice au dialogue entre les professionnels et les étudiants ne

---

<sup>10</sup> Mesure déployée par l'APHP dans le cadre de son plan d'action « 30 mesures pour agir ensemble », 2023, [30 Leviers pour agir ensemble Synthèse \(calameo.com\)](https://www.calameo.com/Synthese)

pourra que favoriser les apprentissages. Un environnement apaisé permettra également à l'étudiant de se construire professionnellement positivement.

Il nous semble également indispensable que le lien entre les IFSI et les établissements soit resserré. D'une part, en cas de difficulté d'un étudiant en stage afin que celui-ci n'attende pas le retour à l'IFSI pour évoquer son mal-être.

D'autre part, et en lien avec les suggestions formulées par certains étudiants, afin que le « choc de la réalité » (Hall, 1976 in Yalénios, 2016), soit moins violent à l'arrivée en stage. Des visites préalables de service, des interventions sur ce qu'est le travail en équipe, la gestion de conflits, par exemple, pourraient être organisées ainsi des échanges avec des professionnels de terrain. Ce rapprochement pourrait concourir à la diminution du nombre d'abandons en première année de formation qui a triplé entre 2011 et 2021, passant à 10%<sup>11</sup>

En dernier lieu, la majorité des étudiants a évoqué la nécessité de scinder certaines périodes de stages. En deux fois 5 semaines pour les plages de 10 semaines et, a minima, en une fois 7 semaines et une fois 8 semaines pour celles de 15 semaines. En effet, plusieurs ont exprimé leur difficulté à se projeter dans un établissement ou un service dans lequel ils n'ont pas fait de stage. Nos échanges avec les candidats, dans le cadre de notre activité professionnelle relatent la même difficulté. L'objectif est donc de permettre aux étudiants de repérer les secteurs les plus attractifs pour eux tout en développant leurs compétences et aux établissements de mettre en avant la pluralité de leurs offres de recrutement.

### **3.3.2 Magnet Hospital et attractivité hospitalière**

Le terme de « Magnet Hospital » est apparu dans les années 1980 après la réalisation d'une étude de la chercheuse Margaret McClure et de son équipe auprès de 41 établissements hospitaliers américains.

Dans un contexte de pénurie de soignants, ils se sont aperçus que certains hôpitaux arrivaient malgré tout à attirer des professionnels de santé et à les retenir. Dans les années 1990, l'association des infirmières américaines (ANCC pour American Nurses Credentialing Center), crée un programme de reconnaissance des établissements de santé. Le Magnet Hospital devient donc un label. Celui-ci distingue, après une procédure de certification, « un établissement qui satisfait à un ensemble de critères appréciant les pratiques de ressources humaines, organisationnelles et

---

<sup>11</sup> Source : « Les étudiantes en formation d'infirmière sont trois fois plus nombreuses à abandonner en première année en 2021 qu'en 2011 », Etudes et Résultats, 2023, 1266, [Les étudiantes en formation d'infirmière sont trois fois plus nombreuses à abandonner en première année en 2021 qu'en 2011 | Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques \(solidarites-sante.gouv.fr\)](https://solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-resultats/les-etudiantes-en-formation-d-infirmiere-sont-trois-fois-plus-nombreuses-a-abandonner-en-premiere-annee-en-2021-qu-en-2011)

managériales identifiées pour rendre optimales l'exercice professionnel des soignants » (Acker et al. 2012, in Sibé, 2020).

Le modèle de Kramer et Schmalenberg cité par Sibé et Alis (2016), met en évidence les 8 dimensions qui caractérisent le magnétisme hospitalier :

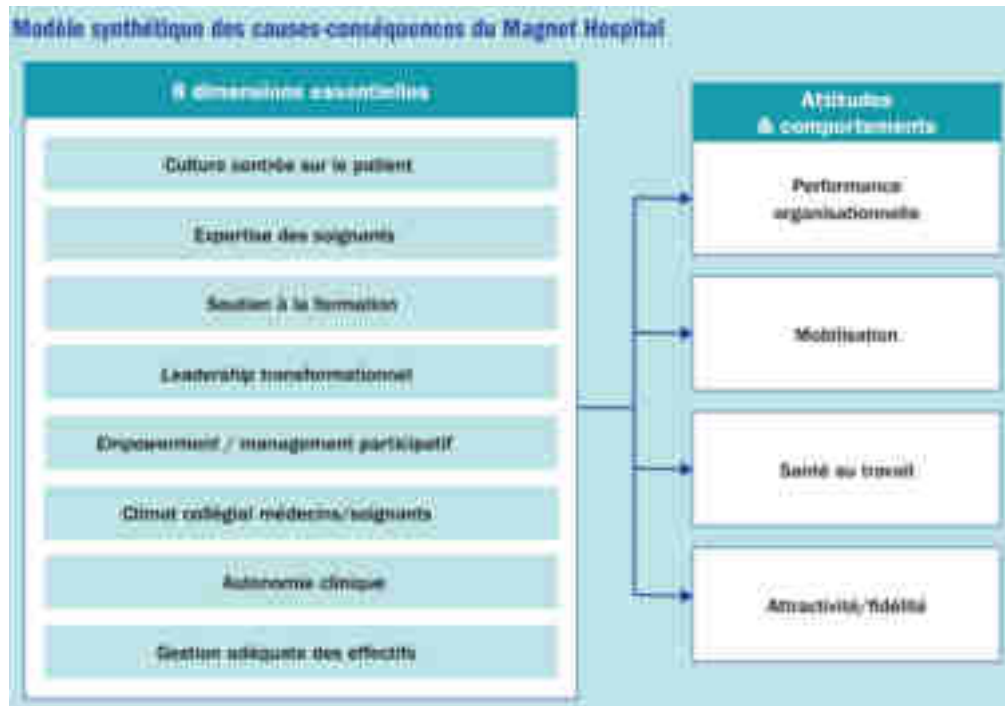


Figure 7 : Modèle synthétique des causes-conséquences du Magnet Hospital. Sibé et Alis, 2016

Dans les hôpitaux magnétiques, « ce qui est exceptionnel, c'est le milieu de travail et la satisfaction à y évoluer » (Brunelle, 2009). Il apparaît que dans bien des dimensions, la qualité du management des ressources humaines permettant l'instauration d'un climat de confiance et de bienveillance soit une condition, sine qua non, de ce magnétisme. Une unité dans laquelle les professionnels ne peuvent s'épanouir, où l'ambiance est négative et pesante, n'incite pas les potentiels candidats à postuler (Baumann et al, 2001 in Brunelle, 2009).

Selon Yves Brunelle (2009), « un hôpital où il fait bon travailler en est un où il est bon se faire soigner » et c'est bien là notre objectif prioritaire : s'occuper des patients qui viennent à nous.

Plusieurs axes peuvent être travaillé de façon concomitante. Nous en mettrons deux en avant.

Tout d'abord, en lien avec les craintes évoquées par les étudiants interrogés, il serait souhaitable de proposer aux nouvelles recrues un parcours d'intégration plus personnalisé. Pour se faire, une évaluation préalable de leurs compétences par des pairs expérimentés, permettrait de cibler rapidement leurs besoins en matière de formations théoriques ou pratiques complémentaires et d'accompagnement. Ce temps d'encadrement sera aussi l'occasion de transmettre les valeurs du

service et de l'établissement, aux fondements du travail interdisciplinaire et collaboratif. Ce parcours s'inscrirait également dans la durée, sur au moins la première année. Les temps d'échanges avec les étudiants évoqués précédemment, pourraient être envisagés, cette fois-ci, avec les professionnels débutants, à l'échelle d'un pôle, voire de l'établissement afin qu'ils puissent échanger ensemble de leurs difficultés et leurs réussites.

D'autre part, il nous semble important de questionner, sans tabou, et probablement à une échelle nationale, le recours qui est actuellement fait aux infirmiers intérimaires du fait de la pénurie de soignants. Pour développer la confiance entre les professionnels et le « travailler ensemble », il est nécessaire d'avoir une certaine stabilité. L'expertise soignante requise dans un Magnet Hospital questionne également le fait que de jeunes infirmiers se destinent à ce modèle d'exercice. Il va à l'encontre des inquiétudes qu'ils formulent quant à leur besoin de sécurité au démarrage dans la profession. Pourtant certains se destinent dès leur diplomation à ce mode d'exercice. A l'instar de l'exercice libéral qui nécessite de justifier d'un exercice de 2 ans à temps plein dans un établissement de santé, ne serait-il pas souhaitable d'en faire de même pour les infirmiers qui se destinent à l'exercice intérimaire ? Cela leur permettrait de développer leurs compétences et d'orienter un plus grand nombre de professionnels vers les établissements de santé. A charge pour ceux-ci de leur proposer un environnement attractif et un management bienveillant.

La possibilité de transférer le modèle du Magnet Hospital en France ou dans d'autres pays a toujours été questionnée. A fortiori, lorsque nous savons que dans un hôpital labélisé, nous trouvons un taux d'encadrement d'un infirmier pour huit à dix patients quant en France celui-ci est plutôt d'un pour quinze. Néanmoins, la France s'est emparée de ce sujet puisqu'une proposition de loi relative à l'instauration d'un nombre minimum de soignants par patient hospitalisé a été votée au sénat le 1<sup>er</sup> février 2023. Celle-ci est toujours à l'étude à l'Assemblée nationale, mais gageons que sur ce sujet également nous saurons avancer.

## CONCLUSION

Notre étude avait pour objectif de déterminer les leviers majeurs d'attractivité organisationnelle des établissements de santé auprès des étudiants en soins infirmiers issus de la génération Z. L'enjeu de recrutement de ces futurs professionnels est un réel défi que les services de recrutement de ces établissements tentent de relever.

Même s'il est parfois délicat de caractériser une génération, l'analyse exploratoire de la littérature a montré que la génération Z avait certaines spécificités qui méritaient d'être prises en compte. Le fait qu'elle soit ultraconnectée modifie profondément la façon dont elle communique. Pourtant même si la communication à distance est un état de fait, le lien réel, physique reste tout aussi indispensable pour cette génération. La notion de collectif, de communauté, le partage sont autant d'éléments qui la caractérisent. Ce besoin de lien ne doit toutefois pas se faire au détriment de leurs aspirations et besoins individuels. Si le travail n'a plus la place centrale qu'il avait pour les générations antérieures, celui-ci doit participer à leur épanouissement voire leur apporter du plaisir, a minima un bien-être. Ils doivent pouvoir y trouver une communauté avec laquelle échanger.

Les réponses des étudiants en soins infirmiers issus de la génération Z interrogés ont confirmé qu'ils faisaient bel et bien partie, d'une génération du lien, ouverte aux autres et au monde. Les valeurs humanistes qu'ils portent sont renforcées par le métier auquel ils se destinent.

Le rapprochement d'un candidat potentiel avec une entreprise s'observe lorsque plusieurs conditions sont réunies. Le concept d'auto-efficacité, la théorie du signal et la théorie de la congruence, transposés à la notion d'attractivité organisationnelle, permettent de repérer les facteurs d'attractivité.

Les ESI interrogés, se projettent dans un poste ou un établissement de santé dans lequel ils se sentiront en sécurité et en confiance. Pour cela l'expérience de stage est décisive. Non seulement, elle favorise la notion de familiarité qui, elle-même, améliore l'attractivité. De plus, un accompagnement de qualité et une écoute bienveillante transformeront le stage en une expérience positive. Elle devient, à elle seule, un formidable levier d'attractivité pour les établissements de santé étant donné qu'une expérience négative suffit, à elle seule, à ce que le candidat ne rejoigne pas une unité de soins, voire un établissement. Le concept d'auto-efficacité prend ici tout son sens puisque le candidat, sait qu'il peut réussir, tout à la fois, à obtenir le poste convoité et à être à la hauteur des attendus de ce poste.



Concernant la théorie du signal, les répondants ont indiqué qu'ils étaient à l'écoute des avis des autres membres de leur promotion, de leurs proches mais aussi des professionnels. Les ESI expriment au travers de cette démarche, le besoin d'être rassuré par rapport à leur choix potentiel. Ils vont également rechercher l'adéquation entre ce qu'ils sont personnellement et professionnellement et ce qu'ils souhaitent trouver sur leur lieu d'exercice. Les professionnels de terrain envoient donc aux étudiants, des signaux qui vont influencer négativement ou positivement leur opinion sur un lieu d'exercice potentiel. Les établissements de santé ont donc un intérêt certain à ce que leurs professionnels en poste soient satisfaits de leur environnement et de leurs conditions de travail, à la fois pour les fidéliser et surtout pour attirer de nouvelles recrues.

Les inquiétudes évoquées lors des entretiens par les étudiants, comme le manque de ressources humaines, de matériel, le risque d'épuisement, le poids des responsabilités qui les attendent ne font que conforter la nécessité pour les établissements de « soigner » leurs professionnels.

En dernier lieu, les ESI recherchent une congruence entre leurs attentes, leurs besoins et les conditions dans lesquels ils pourront exercer leur métier d'infirmier. Il apparaît dans nos résultats qu'une équipe dans laquelle l'ambiance est bonne, où les professionnels collaborent les uns avec les autres est indispensable. Ensuite, un manager bienveillant et à leur écoute sera également un levier d'attractivité. Tous s'accordent à dire que l'équilibre vie privée/vie professionnelle sera un des facteurs d'attractivité les plus importants. Dans cette perspective, un exercice en 12 heures a largement été plébiscité.

Au regard de ces éléments, un regard particulier sur le parcours de stages et l'expérience de stage nous semble indispensable. Il en est de même concernant le renforcement des liens entre les établissements de santé et les IFSI.

L'instauration d'un climat de confiance et de bienveillance par le manager, favorisera l'apprentissage des étudiants en soins infirmiers et des nouveaux professionnels. En endossant une posture managériale « soutenante », c'est également la qualité de la prise en soins qui s'en trouvera améliorée

Au cours de cette recherche, nous avons échangé avec des étudiants en soins infirmiers parfois inquiets mais toujours, forces de propositions et convaincus que ce métier était fait pour eux. Ne les décevons pas !

## BIBLIOGRAPHIE

### Ouvrages

GAVARD-PERRET, Marie-Laure et al., *Méthodologie de la recherche en sciences. Réussir son mémoire ou sa thèse*, Pearson, 3<sup>e</sup> éd., 2018, p. 5-52

GENTINA, Elodie et DELECLUSE, Marie-Eve, *Génération Z. Des Z consommateurs aux Z collaborateurs*, Dunod, 2018.

LEWY, Georges, *Génération Z*, Vuibert, 2018

OLIVIER, Daniel et TANGUY, Catherine, *Génération Y & Z*, De Boeck Supérieur, 2017, p. 15-32.

SEKIOU, Lakhdar et al., *Gestion des ressources humaines*, 2<sup>e</sup> éd., De Boeck Université, 2001.

SIBÉ, Matthieu et ALIS, David, « L'hôpital magnétique : un hôpital « aimant » qui favorise performance et bien-être au travail », chapitre d'ouvrage collectif in "*Stress, burn-out, harcèlement moral : de la souffrance au travail au management qualitatif* » sous la direction de COUTANCEAU, Roland et al., Dunod, 2016, p.131-145.

### Articles

ARNOLD, John et al., « How Well Can the Theory of Planned Behavior Account for Occupational Intentions? », *Journal of Vocational Behavior*, 2006, 69, p. 374-390.

ATTIAS-DONFUT, Claudine et al., « Génération », *Recherche et Formation*, 2004, 45, p. 101-113.

BENRAISS-NOAILLES, Laïla et al., « L'effet du capital-marque employeur sur l'attractivité organisationnelle : le rôle modérateur de la familiarité », *Management & Avenir*, 2019, 107, p. 37-59.

BENRAISS-NOAILLES, Laïla et al., « Attractivité des PME vs GE selon la génération Z : Le cas des entreprises françaises de services du numérique », *Gestion 2000*, 2022, 39, p. 95-116.

BOUCHARD, Pier et VEZINA, Sylvain, « L'attraction organisationnelle et les valeurs des jeunes : le cas du personnel infirmier en milieu hospitalier », *Minorités linguistiques et société / Linguistic Minorities and Society*, 2015, 6, p. 183-201.

BERTHON, Pierre et al., « Captivating company: dimensions of attractiveness in employer branding », *International Journal of Advertising*, 2005, 24, p.151-172.

BRAUN, Hillary J. et al., « Improving interprofessionnal collaboration : Evaluation of implicit attitudes in the surgeon-nurse relationship », *International Journal of Surgery*, 2015, 13, p. 175-179.

BRUCHON-SCHWEITZER, Marilou et al., « Le questionnaire de soutien social de Sarason (SSQ6). Une adaptation française », *Psychologie française*, 2003, 48, p. 41-53.

BRUNELLE, Yvon, « Les hôpitaux magnétiques : un hôpital où il fait bon travailler en est un où il fait bon se faire soigner », *Pratiques et Organisations des soins*, 2009, 40, p.39-48.

CALVEZ, Vincent, « Les paradoxes de la sérendipité dans les organisations », *Humanisme et Entreprise*, 2013, 313, p. 87-104.

GALOIS-FAURIE, Isabelle et al., « Les dynamiques de la socialisation anticipatoire », *Revue de gestion des ressources humaines*, 2022, 123, p. 69-83.

JAIDI, Yasmina, POINT Sébastien, « Décrypter les comportements de recherche d'emploi des jeunes diplômés », *Revue de gestion des ressources humaines*, 2011, 81, 39-56.

LABORIE, Clara et ABORD DE CHATILLON, Emmanuel, Le soutien social du manager direct : une solution pour limiter l'épuisement professionnel pendant la crise sanitaire liée à la COVID-19 », *Relations industrielles / Industrial Relations*, 2022, 77, [Le soutien social du manager direct : une solutio... – Relations industrielles / Industrial Relations – Érudit \(erudit.org\)](#)

LLOBET, Elodie, « Génération X, Y, Z... L'alphabet d'un concept qui se cherche », *Effeuillage*, 2017, 6, p.36-39.

MINVIELLE, Etienne, « Conditions de travail à l'hôpital : quelles pistes d'amélioration ? », *Tribunes de la santé*, 2021, 69, p. 59-68.

PETIT, Renaud, « Le développement du couple attractivité-fidélisation des organisations auprès des jeunes entrants sur le marché du travail : Eléments de réponse aux problématiques générationnelles », *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management Homme & Entreprise*, 2012, 4, p. 3-26.

PETIT, Renaud, et ZARDET, Véronique, « Attractivité, fidélisation et implication du personnel des EHPAD : une problématique sectorielle et de management », *@GRH*, 2017, 22, p. 31-54.

ROCHEFOUCAULD, Mehdi et ROCHEFOUCAULD, Louis, « EHPAD et marque employeur, le couple gagnant ? », *Revue internationale des Sciences de gestion*, 2021, 4, p. 664-685.

RUILLIER, Caroline, « Le caractère socio-émotionnel des relations de soutien social à l'hôpital », *Management & Avenir*, 2012, 52, p. 15-34.

SIBÉ, Matthieu, « Le modèle du Magnet Hospital : concilier qualité de vie au travail et qualité des soins par un management « aimant » », ADSP. Actualités et dossiers en santé publique, 2020, 110, p.35-38.

YALENIOS, Jocelyne, « Les facteurs d'attractivité d'une organisation dépend-elle du genre ou bien du cursus de formation ? Étude auprès d'étudiants hommes et femmes en fin de cursus de formation », *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, 2016, 54, p. 171-185.

### **Autres ressources**

DEPARTEMENT OPINION ET STRATEGIES D'ENTREPRISES DE L'IFOP, « *Je t'aime, moi non plus : les ambivalences du nouveau rapport au travail* », FOCUS IFOP, 2023, 234, [Focus-234-les-ambivalences-du-nouveau-rapport-au-travail.pdf \(ifop.com\)](https://www.ifop.com/fr/actualites/234-les-ambivalences-du-nouveau-rapport-au-travail)

DESJARDINS, Sophie, *Etude qualitative sur les relations professionnelles entre les chirurgiens et les infirmières en contexte de bloc opératoire*, Mémoire de maîtrise en sciences infirmières, Université du Québec en Outaouais, 2023, [Desjardins Sophie 2023 memoire.pdf\(uqo.ca\)](https://www.uqo.ca/theses/Desjardins_Sophie_2023_memoire.pdf)

KNOECKAERT, Sébastien et al., *Prestige, respect et responsabilité sociale : attributs symboliques comme facteur d'attractivité organisationnelle d'une association*, 29<sup>e</sup> congrès AGRH (Association francophone de gestion des ressources humaines), 2018. <https://ham.science/hal-02362420>

PEW RESEARCH CENTER, [Where Millennials end and Generation Z begins | Pew Research Center](https://www.pewresearch.org/2019/01/02/where-millennials-end-and-generation-z-begins/), 2019.



Ecole de Management de Strasbourg



Université de Strasbourg

## **ANNEXES**

MASTER MAE

MANAGEMENT DES ORGANISATIONS DE SANTÉ ET MÉDICO-SOCIALES

**ATTRACTIVITÉ ORGANISATIONNELLE  
DES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ  
AUPRÈS DES ÉTUDIANTS EN SOINS INFIRMIERS  
ISSUS DE LA GÉNÉRATION Z**

Sous la direction de  
Caroline RUMPLER MERDINGER

Présenté par  
Francine KLEIN

Année universitaire 2022/2023

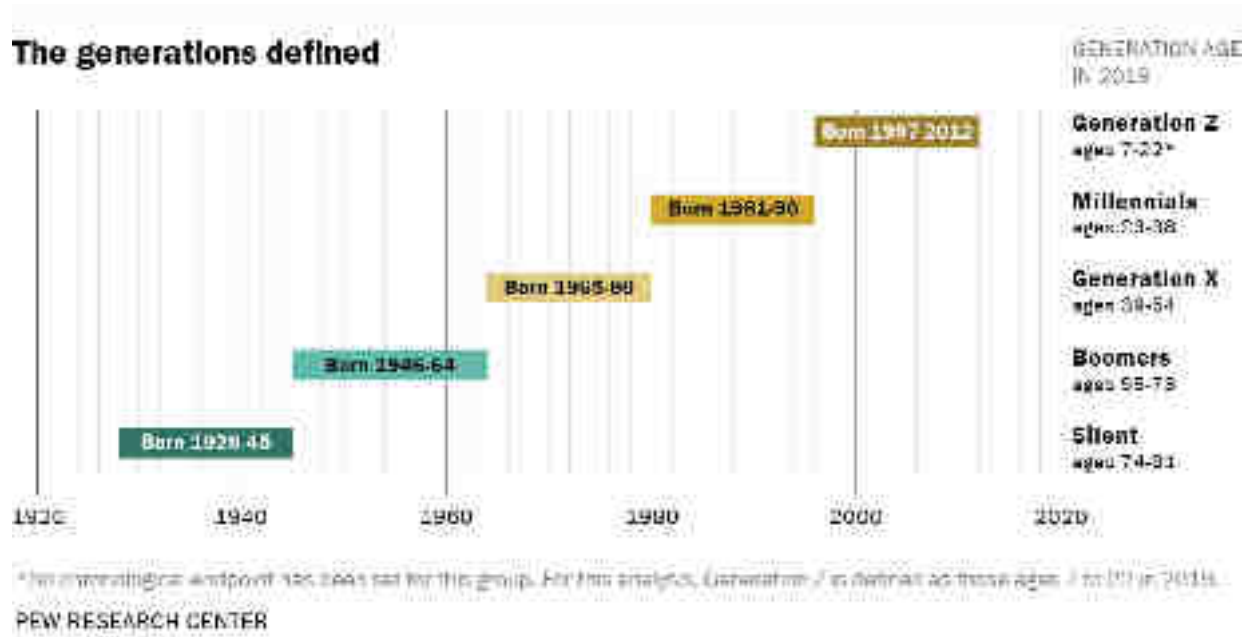
## **TABLE DES ANNEXES**

<b>ANNEXE 1 : LA SUCCESSION DES GÉNÉRATIONS DEPUIS 1920.....</b>	<b>III</b>
<b>ANNEXE 2 : GUIDE D'ENTRETIEN INITIAL.....</b>	<b>IV</b>
<b>ANNEXE 3 : GUIDE D'ENTRETIEN FINAL.....</b>	<b>V</b>
<b>ANNEXE 4 : CODAGE D'UN ENTRETIEN SEMI-DIRECTIF : Exemple de l'ESI_9.....</b>	<b>VI</b>

## ANNEXE 1

### LA SUCCESSION DES GENERATIONS DEPUIS 1920

---



## ANNEXE 2

### GUIDE D'ENTRETIEN INITIAL

Entretien semi-directif_Mémoire Master MOS Francine KLEIN_2023-04-10			
<b>Thématique</b>			
L'attractivité organisationnelle et les étudiants en soins infirmiers à quelques mois de leur diplomation			
THEMES	QUESTIONS PRINCIPALES	QUESTIONS COMPLEMENTAIRES	QUESTIONS DE CLARIFICATIONS
<b>Etudiant</b>	Quel est votre <b>parcours</b> ?	Sexe Année de formation IFSI Age Qu'est-ce qui a motivé votre choix d'études ? Était-ce votre <b>1er</b> choix ?	
<b>Génération Z</b>	Qu'est-ce qui d'après vous caractérise votre <b>génération</b> ? Qu'est-ce qui <b>fait sens</b> aujourd'hui pour vous ?	Quel place tient le <b>digital</b> dans votre quotidien ? Quelles sont vos préoccupations concernant votre <b>avenir</b> ?	
<b>Le travail</b>	Qu'attendez-vous du travail ? Qu'attendez-vous de l'emploi que vous occuperez une fois diplômé ?	Quelles sont vos attentes par rapport au monde du travail ? Quelles sont vos inquiétudes par rapport au monde du travail ? A 3 mois de votre diplomation, savez-vous déjà où vous avez envie de travailler ? Comment vous projetez-vous dans votre futur Métier ? Poste ? Où vous projetez-vous dans 6 mois, dans 3 ans ?	Pourquoi ?
<b>Attractivité organisationnelle Socialisation antipatoire</b>	Qu' <b>attendez-vous</b> de l'établissement de santé ou médico-social dans lequel vous travaillerez une fois diplômé ? Qu'est-ce qui a/va <b>influencé/er</b> votre choix de candidater dans un établissement une fois diplômé ?	Qu'est-ce est susceptible de <b>modifier</b> votre intérêt pour un établissement de santé ? Si vous savez déjà dans quel établissement vous allez candidater, quelles sont les <b>3 raisons</b> qui vous ont fait <b>choisir</b> cet établissement ? Quelles sont les expériences dans vos <b>stages</b> qui ont orienté positivement votre intérêt pour ce lieu d'exercice ? Quels sont les lieux d'exercice que vous <b>n'avez pas expérimentés</b> qui vous attirent ?	
	Quelles sont les conditions essentielles de la <b>qualité de vie</b> au travail ?	Quelle est l'importance que vous accordez à l' <b>autonomie</b> dans votre futur exercice professionnel ?	Qu'est-ce qui vous permettra d'être autonome ?
		Quelle est l'importance que vous accordez au <b>développement de vos compétences</b> dans votre futur exercice professionnel ?	Qu'est-ce qui vous permettra de développer vos compétences ?
		Quelle est l'importance que vous accordez à la <b>relation avec votre responsable hiérarchique</b> dans votre futur exercice professionnel ?	Comment envisagez-vous les relations entre vous et votre supérieur hiérarchique ?
		Quelle est l'importance que vous accordez au <b>collectif de travail</b> dans votre futur exercice professionnel ?	
		Quelle est l'importance que vous accordez à l' <b>équilibre vie privée/vie professionnelle</b> dans votre futur exercice professionnel ?	Quels sont les éléments qui seront nécessaires pour vous, pour trouver un équilibre vie personnelle/vie professionnelle ?
		Quelle est l'importance que vous accordez à l' <b>établissement de santé</b> ou médico-social dans votre futur exercice professionnel ?	Son image ? Son implication dans le tissu local ? Son implication dans les préoccupations environnementales et sociétales (RSE) ?
		Quelle est l'importance que vous accordez à la <b>rémunération</b> dans votre futur exercice professionnel ?	
<b>Conclusion</b>	Synthèse des éléments clés et remerciements		



## ANNEXE 3

### GUIDE D'ENTRETIEN FINAL

<b>Guide d'entretien semi-directif _Mémoire Master MOS</b>		
<b>Thématique</b>	L'attractivité des établissements de santé auprès des étudiants en soins infirmiers	
<b>THEMES</b>	<b>QUESTIONS PRINCIPALES</b>	<b>QUESTIONS COMPLEMENTAIRES</b>
<b>Etudiant</b>	Quel est votre <b>parcours</b> ?	<b>Age</b>
		Qu'est-ce qui a motivé votre <b>choix d'études</b> ?
<b>Génération Z</b>	Qu'est-ce qui caractérise votre <b>génération</b> ?	
	Qu'est-ce qui <b>fait sens</b> aujourd'hui pour vous ?	Quelles sont vos préoccupations concernant votre <b>avenir</b> ?
<b>Le travail</b>	Qu'attendez-vous du <b>travail</b> ?	Quelles sont vos <b>attentes</b> par rapport au monde du travail ?
		Quelles sont vos <b>inquiétudes</b> par rapport au monde du travail ?
<b>Attractivité</b>	Qu' <b>attendez-vous</b> du poste que vous occuperez une fois diplômé ?	Comment vous <b>projetez-vous</b> dans votre futur Métier ? Poste ?
	Qu' <b>attendez-vous</b> de l'établissement de santé ou médico-social dans lequel vous travaillerez une fois diplômé ?	Qu'est-ce qui a/va <b>influencé/er</b> votre choix de candidater dans un établissement une fois diplômé ?
		Quelle est l'influence des <b>stages</b> réalisés dans votre choix de candidater sur une poste ?
	Quelles sont les conditions essentielles de la <b>qualité de vie</b> au travail ?	Quelle est l'importance que vous accordez à <b>rémunération</b> dans votre futur exercice professionnel ?
<b>Conclusion</b>	Après 3 années d'études en soins infirmiers, que souhaiteriez-vous <b>modifier dans ce parcours de formation</b> qui permettrait aux futurs étudiants d'être encore plus serein à l'approche de leur prise de fonction ?	
	Synthèse des éléments clés (si nécessaire) et remerciements	

## ANNEXE 4

### CODAGE D'UN ENTRETIEN SEMI-DIRECTIF : Exemple de l'ESI\_9

LIGNE	ESI	VERBATIMS	RESUME	CODAGE 1	CODAGE 2	Pistes de réflexion
1024	KF	Peut-être pour débiter, si vous voulez bien me dire un petit peu votre parcours avant d'entrer à l'IFSI et puis à l'IFSI aussi.				
1025	ESI_9	OK. Du coup, j'ai un bac scientifique. J'avais postulé une première fois sur Parcoursup, aux instituts de formations en soins infirmiers, mais j'avais pas été prise. J'avais demandé une grande partie de l'Alsace et j'avais pas été prise parce que sur listes attendues, c'était interminable et du coup, ben, j'ai pas eu de place. C'est un peu l'inconvénient de Parcoursup d'ailleurs...	remise en question du mode de sélection par Parcours Sup	Génération Z		
1026	ESI_9	Et du coup, j'ai fait une année en fac de biologie parce que c'était une de mes demandes, que j'avais pas d'autre choix, donc je me suis dit, je vais y aller. Cela ne m'a pas du tout convenu, mais je m'en doutais. En parallèle, je voulais faire les concours pour faire psychomotriciennes et j'avais redemandé les écoles d'infirmières. Au final, il y a eu le COVID et du coup les concours ont été annulés. J'ai demandé sur Parcoursup, psychomotricienne et infirmière. Au final, je n'ai pas eu psychomotricienne mais j'ai eu infirmière et cette fois je me suis dit : « Bon, c'est ma destinée, je vais aller ici ».		Choix métier IDE		
1027	KF	OK.				
1028	ESI_9	Au niveau de mes parcours de stage, j'ai pu aller pas mal aux Hôpitaux Universitaires de Strasbourg. J'ai été en traumatologie en première année. J'ai été en en hépato gastro. J'ai été au Pavillon Kuss, à la Robertsau. J'ai été à l'EPSAN, dans un service pour autistes et retardés mentaux sévères. Et là, le dernier stage, je l'ai fait au Trait d'Union, et dans une association de lutte contre les violences faites aux femmes.				
1029	ESI_9	Et là le dernier, j'étais à l'ICANS, en hématologie.				
1030	KF	OK. Alors les stages, on y reviendra peut-être. Par rapport à votre entrée en IFSI. La première année où vous n'êtes pas prise via parcoursup et la 2e année, c'est passé. A votre avis, qu'est-ce qui a fait la différence entre les 2 années ?				
1031	ESI_9	Franchement, j'en ai aucune idée. J'ai l'impression que Parcoursup est très, très aléatoire. Enfin, c'est mon ressenti extérieur. J'ai vraiment l'impression qu'il doit y avoir un espèce de tri informatique qui est fait je ne sais comment, parce que selon les établissements dans lesquels on postule, on ne sait même pas trop si les lettres de motivation sont lues comme	Remise en question du mode de sélection par parcours Sup			

		elles étaient lues avant Parcoursup. C'est là où je me suis rendue compte qu'avant il y avait réellement une...				
1032	ESI_9	À partir du moment, où on voulait passer le concours, il y avait une réelle envie de rentrer dans la formation. On se donnait les moyens de réussir le concours. Donc je pense que les gens étaient peut-être plus motivés à rentrer dans ce type de formation, qui est quand même difficile. Et alors qu'aujourd'hui, je connais beaucoup de gens, dans mon entourage, qui ont mis infirmière parce qu'il fallait mettre des vœux et se disait : « Oh, pourquoi pas, on peut mettre ça. Je tente, on verra bien ».				
1033	ESI_9	<b>J'ai l'impression que c'est corrélé au fait qu'il y a beaucoup d'abandons en première année parce que certaines personnes ne se rendent pas forcément compte de l'implication émotionnelle et physique que ce genre de formation implique, justement. Ils s'en rendent compte une fois arrivés et se disent : « Ah, ben, non, je ne veux pas du tout faire ça en fait et je vais aller ailleurs ».</b>	Implication émotionnelle et physique du métier d'IDE non connue des étudiants qui postulent pour cette formation	IFSI	Abandon	
1034	ESI_9	Donc, franchement, je sais pas du tout ce qui a dénoté parce que j'ai fait quasiment la même lettre de motivation. Peut-être quelques mots que j'ai modifiés pour essayer de la mettre mieux en forme mais franchement je pense pas que ça soit ce qui ait réellement changé le fait que j'ai été prise. Non franchement je ne pourrais pas vous dire.				
1035	KF	Bon, le mystère restera entier. Alors avant peut-être de rentrer dans le sujet à proprement parler des établissements de santé et puis du travail en général... Vous faites, vous êtes jeune, j'imagine. Vous avez quel âge ?				
1036	ESI_9	J'ai 22 ans. (Rires)				
1037	KF	Voilà donc je vous le confirme, si vous en doutiez. (Rires) Du coup, ce qui m'intéresse de savoir par rapport à votre génération au sens large, c'est ce qui, de votre point de vue, vous caractérise le mieux ? Alors pas vous spécifiquement, même si c'est difficile de faire des généralités évidemment, mais vraiment au sens large ?				
1038	ESI_9	Par rapport à la formation ?				
1039	KF	Pas forcément en lien avec le métier, mais plutôt au quotidien dans votre vie de tous les jours, qu'est-ce qui caractérise le plus votre génération ?				

1040	ESI_9	Je dirais, <b>l'ouverture d'esprit</b> . Parce que, que ce soit par rapport à la différence dans la sexualité ou alors par rapport à des débats mêmes concernant la fin de vie, admettons. Ou des choses qui étaient taboues avant ou même concernant la sexualité de manière générale. Ou alors l'acceptation physique. Enfin, je trouve que c'est des choses qui sont mises en lumière davantage qu'à l'époque. Il y a plein de tabous qui sont mis en avant avec les réseaux sociaux, par exemple. Ou le plaisir féminin, par exemple. C'est toutes ces choses qui étaient vraiment taboues à l'époque.	Les jeunes sont plus ouverts	Génération Z	Ouverture d'esprit	
1041	KF	Qu'on taisait ?				
1042	ESI_9	<b>Oui, c'est ça. Elles le sont beaucoup moins aujourd'hui et du coup, j'ai l'impression qu'on est plus ouvert d'esprit que ce soit au niveau des cultures ou au niveau de plein de choses. Enfin je ne sais pas, c'est le mot qui me vient à l'esprit.</b>		Génération Z	Ouverture d'esprit	
1043	KF	Alors quand vous dites ouvert d'esprit, enfin, c'est comme ça que je le comprends, vous entendez mieux le point de vue de l'autre, c'est ça ?				
1044	ESI_9	<b>Oui, plus dans l'acceptation de l'autre.</b> Moins camper sur ses idées et plus aller vers les autres, regarder d'autres choses. Après, je sais pas si c'est vraiment aussi généralisé pour tout le monde mais j'ai l'impression qu'on est plus à vouloir être ensemble. Et <b>un peu moins chacun de son côté. C'est un peu l'union fait la force, mais en mode chaque différence de l'autre finalement, elle peut nous faire évoluer nous-même.</b> Enfin j'ai cette impression-là, ces derniers temps.		Génération Z	Acceptation de l'autre	Etre ensemble : est-ce un paradoxe par rapport à l'individualisme revendiqué par certains/planning ?
1045	KF	Et de votre point de vue, qu'est-ce qui fait sens aujourd'hui pour vous ? Alors vous peut être plus personnellement ou votre génération ?				
1046	ESI_9	C'est compliqué aussi. <i>(Rires)</i>				
1047	KF	Je sais, je suis désolée... <i>(Silence 3 secondes)</i>				
1048	ESI_9	Bah. <i>(Silence 3 secondes)</i>				
1049	ESI_9	Je sais pas comment formuler ce que j'ai dans ma tête. <i>(Silence 5 secondes)</i>				
1050	ESI_9	Je dirai être bienveillant envers son prochain, c'est très, c'est très naïf dit comme ça et c'est peut-être en lien avec le fait que j'ai fait des études dans le soin, mais je trouve que, <b>des fois, on a tendance à être trop méchant, trop jaloux de choses qui ne méritent pas tant de méchanceté</b> et du coup, si on était tous à notre échelle, peut-être un peu plus, bienveillant ou un peu plus à l'écoute de l'autre, ça irait mieux sur certains points. Enfin, je ne sais pas mais je pense.		Génération Z	Bienveillance	
1051	KF	D'accord. C'est hyper intéressant ce que vous dites. Et est-ce que vous avez des préoccupations particulières concernant votre avenir ?				

1052	ESI_9	<b>Il y a toujours là l'impact écologique</b> , on va dire si on est plus général	Impact écologique	Génération Z	Ecologie	
1053	ESI_9	<b>et comment finalement l'humanité va évoluer à l'heure actuelle parce que franchement, j'ai l'impression qu'on... Enfin, je ne sais pas où on va... Une sorte de puit sombre.</b> Je ne sais pas trop où on va mettre les pieds, mais on y va. Et pareil, les avis sont assez divergents concernant ce sujet. Autant, j'ai des copines qui vont être très : « Oh, ben, on s'en fout de l'écologie, c'est pas grave... Tant pis tout sera détruit ». Ou alors, il y a des versants qui sont très radicaux ou c'est maintenant qu'il faut se prendre en main parce que sinon ça va pas aller et on va droit dans le mur	Avenir de l'humanité rend anxieux	Génération Z	Ecoanxiété Avenir du monde	
1054	ESI_9	<b>et du coup y a tout cet impact sur le fait de fonder une famille. Est-ce qu'on a vraiment envie d'élever des enfants sur ce type d'environnement ? Comment nous, on se voit évoluer là-dedans et comment ça sera dans 10 ans ?</b> Parce que finalement on n'a pas du tout la main dessus et du coup y a le...	Difficile de se projeter dans la construction d'une famille	Génération Z	Famille	
1055	ESI_9	Il y a le lien avec la politique ou c'est quelque chose dont je ne suis pas du tout au courant et je pense que je fais clairement l'autruche par rapport à tout ça. Et je me dis que tant que eux n'auront pas changé d'avis, qu'ils n'auront pas changé de point de vue je sais pas comment, moi je peux, à mon échelle, impacter l'avenir, le mien et ceux des autres petits membres de cette planète.	Impact individuel VS impact des puissants, des gouvernements	Génération Z	Fatalité Réalisme Cynisme	
1056	KF	<b>Vous... Enfin ce que j'entends dans ce que vous me dites... C'est que ça me fait penser à l'histoire du Colibri qui fait sa part. Mais du coup, si je comprends bien, vous y croyez pas trop à l'histoire du Colibri ?</b>				
1057	ESI_9	Alors, oui et non. Alors je trie les déchets à la maison. Donc finalement, je mets ma petite goutte en tant que Colibri, mais est-ce que mon tri de carton va réellement changer, par exemple, les États-Unis qui font partie des plus gros pollueurs de cette planète ou la Chine, par exemple ? Vraiment, je ne sais pas.	Idéal du Colibri qui fait sa part mis à mal	Génération Z	Fatalité Réalisme Cynisme	
1058	ESI_9	Après, à mon échelle, oui, j'essaie quand même de faire des actes, on va dire un peu plus écologiques quand c'est possible. Mais c'est vrai quand on voit comment c'est dicté après par les plus haut placés, c'est-à-dire ceux qui ont réellement de l'impact.	Impact individuel VS impact des puissants, des gouvernements	Génération Z	Fatalité Réalisme Cynisme	
1059	ESI_9	<b>J'ai l'impression que finalement l'argent est le nerf de la guerre et que certains n'ont pas encore compris que si demain, ils ont un cancer, ben, c'est pas l'argent qui va les sauver.</b>	Prise de conscience générale par rapport à la santé	Génération Z	Fatalité Réalisme Cynisme	
1060	ESI_9	<b>J'ai pris énormément de recul vis-à-vis de ça par rapport à mes derniers stages où je me suis vraiment rendu compte qu'on n'est pas égaux dans la maladie mais que c'est pas parce qu'on a un milliard d'euros sur le compte qu'on va rester vivre jusqu'à 100 ans en bonne santé.</b> Ou que tout va bien, c'est bon. On peut profiter alors que non...	Les stages et les situations rencontrées permettent de prendre du recul par rapport à la vie, à la santé	Stages	Prise de recul	

1061	KF	Et vous pensez que sans ces études en soins infirmiers, vous n'auriez pas eu cette prise de conscience ou en tout cas pas là maintenant ?				
1062	ESI_9	Je pense que j'ai toujours été intéressée par ce genre de choses et je me suis toujours informée sur l'impact écologique et ce qui se passait dans le monde. Des choses comme, par exemple, l'Amazonie brûle. Ça, je lisais des articles dessus. Mais c'est vrai que le soin, nous confronte tellement vite, dans notre jeune vie, à la mort, à la maladie et à ce que ça engendre que je pense que ma réflexion n'aurait pas été aussi poussée si j'avais pas fait cette formation. J'aurais pas ce recul vis-à-vis de la maladie, de manière aussi intense que je l'ai maintenant après 3 ans d'études.	Etudes IDE confronte jeune à la maladie, à la mort			
1063	KF	Et, est-ce que vous pensez qu'il y a un lien entre votre préoccupation écologique ou climatique ou je sais pas comment la nommer et le métier que vous allez faire ? Vous arrivez à faire un pont entre les 2 ou pour vous, ça reste... Il y a le travail d'un côté, le choix de mon métier et puis il y a mes préoccupations autres.				
1064	ESI_9	Alors, si on prend vraiment l'exemple de l'hôpital, ce n'est pas vraiment quelque chose de très écologique. On jette beaucoup, on a beaucoup de déchets. Après c'est normal parce qu'on ne peut pas réutiliser, par exemple, des gants stériles. On ne va pas les réutiliser. Enfin, c'est une question de bon sens. Mais c'est vrai que d'un point de vue écologique, les hôpitaux ne sont pas des modèles.	Hôpital n'est pas écologique	Etablissement	Ecologie	
1065	ESI_9	Même au niveau énergétique de manière générale, outre les déchets. Et c'est vrai que là, enfin, c'est difficile de faire un parallèle. Du coup entre l'écologie, par exemple, ce qu'il faudrait réellement faire et ce qui est possible à l'hôpital.	Hôpital énergivore	Etablissement	Ecologie	
1066	KF	Mais est-ce que, du coup... Alors je fais un grand pont par rapport à ce que j'avais prévu... Mais c'est hyper intéressant. Est-ce que vous pensez qu'un hôpital qui mettrait en place des... Je sais pas moi des actions à visées écologiques pour la réduction de son énergie, pour la réduction de la production de ses déchets, que sais-je ? Vous attirerait plus qu'un autre qui ne ferait aucun effort ?				
1067	ESI_9	Oh non, je sais pas... En vrai, pourquoi pas ? Ça pourrait influencer sur mon choix de où je postule. Oui, je pense que potentiellement ça pourrait influencer		Etablissement	Ecologie	
1068	ESI_9	si vraiment je vois qu'il y a des choses qui sont mises en place mais qui sont pas réellement mises en place. Parce que c'est bien de mettre dans une brochure, on fait ça, on fait ça, on fait ça, mais si une fois sur le terrain, je me rends compte que c'est pas du tout fait.	Il faut que ce soit réel, l'investissement dans l'écologie Attention au greenwashing	Ecologie	Critère sélection établissement	Discussion : Ecologie : facteur d'attractivité pour certains = piste managériale ?
1069	ESI_9	Ben, j'aurais pas de réelles raisons à rester là-bas si admettons, le lieu ne me convient pas	L'écologie ne passe pas avant le lieu	Lieu	Critère sélection poste	

1070	ESI_9	ou l'équipe ne me convient pas. Là, je n'aurais pas trop de scrupules à dire : « Bon, bah, vous êtes écolo, mais finalement pas tant... »	L'écologie ne passe pas avant l'équipe	Equipe	Critère sélection poste	
1071	ESI_9	<b>Je pense que je serai vite déçue de ce que je verrais donc je serais plus réticente par la suite à repostuler, dans un établissement qui dit qu'il fait des actions alors qu'en réalité pas tant.</b>	Sincérité de l'affichage des actions menées par l'établissement	Sincérité	Critère sélection établissement	
1072	KF	Qu'est-ce que vous attendez du monde du travail ?				
1073	ESI_9	C'est une bonne question.				
1074	ESI_9	D'être indépendante, non en vrai de vrai...				
1075	KF	C'est-à-dire indépendante ?				
1076	ESI_9	Avoir l'indépendance financière. Parce que la CAF donne tant et que c'est la fin du mois et que... Aaaahhhh c'est ric rac.	Indépendance financière	Travail	Autonomie financière	
1077	ESI_9	Et sinon, à part ça, <b>j'ai choisi cette profession parce que j'ai envie de croire qu'elle va m'apporter de l'épanouissement</b>	Choix de la profession pour s'épanouir	Travail	Epanouissement dans le travail	
1078	ESI_9	<b>et que pour moi, le monde du travail, c'est pas un monde de contraintes, mais plutôt un monde où on est censés s'épanouir et où on est censé faire quelque chose qu'on aime.</b>		Travail	Contraintes	
1079	ESI_9	Parce que je pars du principe que si on n'aime pas ce qu'on est en train de faire, faut changer parce que sinon on devient aigri, on fait un burn out. Et après c'est la fin, on se retrouve à l'hôpital ou à Erstein parce qu'on est en dépression.	Evoque burn out (sans tabou)	Travail	Equilibre psychologique	
1080	ESI_9	Et vu qu'on a une société où c'est justement très carré, avec le boulot. Faut faire ça comme ça. Bah, ceux qui ne prennent pas de plaisir à aller au travail, ben, je trouve ça un petit peu triste. <b>Je trouve que ça met de la grisaille dans la vie et elle est moins colorée qu'elle pourrait être si on prend quand même du plaisir au travail.</b>	Le travail comme moyen de trouver du plaisir	Travail	Plaisir	
1081	KF	Donc avant tout, il y a un sentiment d'épanouissement et de plaisir que vous recherchez au travail.				
1082	ESI_9	Oui, voilà. Je suis contente de ce que je fais, j'aime ce que je fais et		Travail	Plaisir	
1083	ESI_9	j'aime ce que ça m'apporte et ce que je peux apporter aux autres.		Travail	Utilité	
1084	KF	OK. Est-ce que vous avez des inquiétudes par rapport à ce monde du travail ?				
1085	ESI_9	Oui, oui aussi.				
1086	KF	De quelle nature ?				
1087	ESI_9	Ben j'ai peur que ( <i>Silence de 3 secondes</i> ) ça me bouffe plus que ce que je voudrais.				

1088	ESI_9	Parce que je suis quelqu'un de très, très sensible et j'ai un peu du mal, des fois, à faire la part des choses entre le travail et après ma vie à côté. Et je pense que ça sera une grande partie qu'il faudra que je travaille pendant les prochaines années parce que <b>j'ai pas envie qu'un métier qui m'apporte de l'épanouissement finisse par me ronger parce que je prends les choses trop à cœur ou parce que je m'attache trop à certains patients ou parce que le décès ou la maladie a finalement plus d'impact dans ma vie que ce que je pensais pouvoir mettre comme distance.</b>	Peur d'être submergée par les émotions que met en lumière le travail Forme de lucidité	Travail	Equilibre psychologique	
1089	ESI_9	Et puis après, il y a tout le côté manque de personnel.		Manque de personnel		
1090	ESI_9	Est-ce qu'il y aura les moyens suffisants dans l'unité où je vais travailler ? Est-ce qu'on arrivera à faire correctement le travail parce que finalement le manque de personnel, celui qui en pâtit le plus, c'est le patient au final. Parce que nous, on a beau courir partout et c'est la misère en termes de physique. Mais je trouve que le plus dommage avec le manque de personnel, c'est vraiment la prise en soins soignante		Manque de personnel	Baisse qualité PEC	
1091	ESI_9	et le fait qu'on peut plus créer des projets comme on veut le créer et qu'au final,	Impact sur les projets du service du manque de personnel	Manque de personnel	Critère sélection poste	
1092	ESI_9	que tout ça amène à une espèce de frustration		Manque de personnel	Frustration	
1093	ESI_9	et c'est pas du tout comme ça qu'on nous a appris à l'école. Parce qu'à l'école, on nous dore un peu la chose. Comme quoi c'est la communication, la bienveillance, la congruence, l'empathie...		IFSI	Présentation idéalisée du métier	
1094	KF	<u>Est-ce que vous avez l'impression qu'il y a un trop fort décalage entre ce qu'on vous a annoncé et ce que vous trouvez ?</u>				
1095	ESI_9	Bah quand même...				
1096	ESI_9	Je trouve qu'il y a quand même...				
1097	ESI_9	Après on sait que quand on va sur le terrain, même la première fois, on sait que ça va pas être le monde des bisounours... Ils vont pas nous écrire sur un tableau blanc... Oui alors il y aura ça en stage ; vous êtes pas prêts mais ... Donc on le sait que ça va être plus dur que ce qu'on a appris.	Réalisme du monde du travail connu par les ESI avant d'aller sur le terrain en stage	Travail	Contraintes	
1098	ESI_9	Mais c'est vrai qu'il y a certaines matières qu'on fait à l'école où une fois qu'on a fait les stages, on se regarde et on se dit : « Bon. Vous êtes bien rigolos, mais là, ça fait longtemps, que vous n'étiez plus sur le terrain parce que ça se passe pas comme ça ».	Décalage IFSI/lieu de stage	IFSI	Présentation idéalisée du métier	
1099	KF	<u>Vous avez un exemple qui vous vient à l'esprit ?</u>				



1100	ESI_9	Rien que tout le versant des soins relationnels. C'est quelque chose que j'affectionne particulièrement et que je trouve hyper important dans une relation soignante-soigné. Mais, <b>il y a des choses qui ne sont vraiment pas possible de faire sur le terrain à l'heure actuelle parce qu'il y a le manque de moyens ou parce qu'on n'a juste pas le temps, quoi.</b> Enfin c'est pas possible de faire des entretiens comme on aimerait les faire ou de prendre la main, par exemple.	L'IFSI ne tient pas compte de cette réalité	Réalité du terrain	Manque de temps	Négligence involontaire Cf. autre entretien
1101	ESI_9	Je vais prendre l'exemple de la gériatrie qui était le plus parlant. Parce que ici, à l'hôpital de la Robertsau, en termes de moyens, c'est vraiment approximatif, on va dire. Que ce soit physiques ou matériels. Et c'est là où j'ai été le plus impacté par ce manque de temps parce que j'étais en première année et <b>on me reprochait d'être vraiment trop lente et de prendre trop de temps dans les chambres des patients. Et en tant que jeune étudiante, qui découvre un milieu quand même assez compliqué parce que la gériatrie, il y avait quand même pas mal de décès. C'est des gens qui ont des pathologies quand même, graves.</b>	La gériatrie est plus impactée que les autres secteurs	Réalité du terrain	Manque de temps	
1102	ESI_9	J'étais là derrière avec le chariot... Mais non, la « petite mamie », elle a envie de parler et <b>ça c'est un petit peu frustrant.</b>		Manque de temps	Frustration	
1103	ESI_9	Et quand je suis partie, y'a 3 dames qui ont pleuré parce que je suis partie et qui m'ont dit : « mais vous au moins, vous me prenez la main et vous prenez le temps d'écouter même si c'était que 5 Min ». Et ça, <b>ça déchire un peu le cœur et on a un côté un peu frustrant où on se dit qu'on peut pas faire ce qu'on voudrait réellement faire parce qu'on n'a pas la possibilité de le faire.</b>		Manque de temps	Frustration	
1104	ESI_9	Et ça j'avoue que ça va me faire un petit peu peur.		Manque de temps	Equilibre psychologique	
1105	KF	OK. Mais, est-ce que ça vous arrivez à le verbaliser après avec l'équipe, les formateurs, les collègues ?				
1106	ESI_9	Avec les formateurs, oui, j'en ai parlé à notre entretien portfolio. Justement avec la formatrice qui me suit depuis 3 ans, j'en parle. Ou avec 2-3 autres formateurs, ça m'est déjà arrivé d'en parler.	Les formateurs en IFSI peuvent être une ressource pour se confier	Ressources	Formateurs	
1107	ESI_9	Avec mes camarades de classe, évidemment, on en parle tous, de ce qui nous perturbe et de nos appréhensions. Et de comment... Bientôt c'est nous. Comment on va s'en sortir ? Et de ce qu'on a vu en stage, de ce qui nous a interpellé. Oui, ça, on en parle.		Ressources	Autres ESI	
1108	ESI_9	Et l'équipe, c'est un peu personne dépendant. Cela dépend de comment l'équipe nous a intégré pendant le stage. De comment ils ont été avec nous.		Ressources	Equipe	

1109	ESI_9	Parce qu'en fonction de leur façon à être agréable ou non et ça peut être que ça revient sur le côté et bienveillant sympathique. Parce que finalement, c'est pas que le côté soignant/patient qui, des fois, pose problème. C'est aussi le côté professionnel/étudiant. Là, y a des fois des moments où on se sent vraiment de trop parce que après, c'est compréhensible, ils ont leur travail et c'était pas compliqué de nous encadrer correctement au vue de la charge de travail qu'eux-mêmes ont à fournir. Mais quand on arrive dans un lieu de stage et que dès le premier jour, on vous dit : « Pourquoi vous faites cette formation, c'est nul, on a des horaires pourris, on est sous payé, change tant il est encore temps ».	Les ESI ne peuvent pas se confier à toutes les équipes. Manque de bienveillance Non intégration Non considération			
1110	ESI_9	Ben ce genre d'équipe, on n'a pas forcément envie de se confier sur qu'est-ce qu'on n'a pas aimé où qu'est-ce qu'on a ressenti ? Là, on se dit, mince, je vais rester 10 semaines... Merci pour l'information.				
1111	KF	<b>Vous disiez, je vais rester 10 semaines. Ça vous semble beaucoup ?</b>				
1112	ESI_9	Alors là, oui, d'un coup, ça devient énorme. On a l'impression que le stage va durer 1000 ans et voilà. C'est pas tellement, mais en même temps ça veut dire que ça va sembler très long.		Stages	Durée à modifier	
1113	KF	<b>Alors malgré tout, les échanges que vous avez eus avec vos formateurs ou vos collègues de promo, ça vous semble aidant ? Est-ce que vous arrivez à en tirer des leviers pour prendre un peu plus de distance ou je ne sais pas ?</b>				
1114	ESI_9	<b>Avec mes copines de promotion, le fait d'évacuer tous nos traumatismes de stage si on peut dire ça comme ça, ça nous aide parce que ça nous permet d'être avec des gens qui nous comprennent réellement,</b>		Ressources	Autres ESI	Evaluation des lieux de stage
1115	ESI_9	parce que par exemple, mes autres amis qui ne font pas du tout ses études, je peux pas trop discuter de comment ça s'est passé dans tel ou tel service, ou bien de la mort ou de la maladie. Enfin ça, c'est pas possible de le faire avec des gens qui sont extérieurs aux soins	Les personnes extérieures au système de santé ne peuvent pas comprendre	Ressources	Proches	
1116	ESI_9	et du coup je pense que c'est important de garder des contacts assez proches avec des gens qu'on a rencontrés pendant la formation parce que c'est ceux qui nous comprennent le mieux sur ce qu'on vit, étant donné qu'ils vivent la même chose à une échelle différente en fonction du stage. Mais c'est vrai que sans les copines de promotion, je crois que j'aurais beaucoup moins bien vécu les 3 ans de formation.	Importance de garder des liens avec le réseau Aide à vivre les 3 années de formation	Ressources	Equilibre psychologique	
1117	KF	<b>Vous pensez que certains de ceux qui abandonnent la formation, on en parlait au début de l'entretien, c'est en lien avec l'accueil qu'ils reçoivent en stage ?</b>				
1118	ESI_9	Je ne connais pas les statistiques de : à partir de quand les gens arrêtent, mais de ce que moi j'ai l'impression de voir, c'est qu'il y a quand même pas mal de gens qui se décident à arrêter après 1 ou 2 stages. Ils se rendent compte que ce soit ça ne leur convient pas, soit, effectivement, ils ont été traumatisés par un stage et ils ne veulent pas vivre ça toute leur vie, ils changent.	Stages soit ne conviennent, soit traumatisme durant le stage => abandon formation			

1119	ESI_9	Je pense qu'effectivement, les stages ont un gros impact sur l'abandon ou la continuation de la formation. Fondièrement. Je pense que ça doit faire 80% de la décision, du choix d'arrêter.	<b>Les stages sont-ils la cause de la plupart des abandons ?</b>	Stages	Abandon	Discussion ?
1120	KF	Plus que la partie théorique de votre point de vue ?				
1121	ESI_9	Oui. J'en suis presque sûre parce que c'est vraiment là, qu'on se sent compte de qu'est-ce que c'est que d'être infirmière. Parce que la théorie, ça nous donne beaucoup de points pour apprendre. Mais c'est vrai que ça ne nous fait pas forcément prendre conscience de ce qui nous attend en tant que future professionnelle. Alors que <b>le stage, il permet vraiment de mettre en lumière la réalité.</b>		Stages	Prise de recul	
1122	KF	On a parlé un peu du travail au sens large, mais par rapport au poste que vous allez occuper, qu'est-ce ce que vous en attendez à proprement parler ?				
1123	ESI_9	(Rires)				
1124	KF	Alors je sais, c'est pas facile avec ma casquette de responsable de recrutement. Essayez de faire abstraction...				
1125	ESI_9	Par rapport à l'endroit où j'aimerais travailler ?				
1126	KF	Oui, le lieu, pourquoi celui-là et pas un autre ? Si vous en avez un, déjà ?				
1127	ESI_9	Alors, j'aimerais travailler en rééducation à Clémenceau, par exemple. Parce que c'est un domaine qui m'a toujours parlé et le domaine du handicap de manière générale, j'ai un attrait avec ça, je ne pourrais pas vraiment l'expliquer. Mais voilà, du coup, je m'étais dit : « Pourquoi pas ? »				
1128	ESI_9	J'avais fait un stage en traumatologie où je m'étais dit aussi : « La traumato, pourquoi pas ? »				
1129	ESI_9	Mais j'avais un autre projet professionnel qui était les soins palliatifs. Depuis le début de ma formation, je sais pas, c'est quelque chose qui m'anime, l'accompagnement sur la fin a toujours été quelque chose qui m'intéresse. D'ailleurs, je vais l'utiliser pour mon sujet de mémoire, mais malheureusement vu que ce sont des endroits où il y a très peu de place, et que je n'ai pas pu faire de stage là-bas.	Projet professionnel déjà avancé	Projet		
1130	ESI_9	Et j'ai pas pu voir réellement ce que c'était comme type d'unité. C'est pour ça que j'ai été en hématologie. Ma formatrice m'a dit que ce n'était pas pareil que les soins palliatifs, mais qu'au moins, ça me donnerait un peu une vision sur l'accompagnement vers le décès.				
1131	ESI_9	Et je me suis rendue compte que l'oncologie ce n'était pas forcément ce qui me conviendrait en début de carrière parce que je pense que je n'arriverai pas à gérer. Et puis en oncologie, il y a vraiment cette envergure de l'espoir, de la guérison, de peut-être que ça ira mieux. Peut-être que la personne va guérir alors qu'en soins palliatifs, on sait pourquoi ils viennent, y a pas d'ambiguïté.	Stages permettent de voir quel type de spécialité nous convient	Stages	Critère sélection poste	

1132	ESI_9	On est là juste pour le confort et c'est des unités qui me parlent beaucoup, dans le sens où j'ai vu pas mal de textes là-dessus et je suis un infirmier qui est en unité de soins palliatifs, qui a fait des bandes dessinées « L'homme étoilé ». Et je trouvais ça très parlant, ce côté d'ajout de vie à des jours, plutôt que l'inverse.				
1133	ESI_9	Et j'ai au fond de moi, une partie de ma personne qui sait qu'à un moment donné, elle se tournera vers ce genre d'unité et qu'à un moment donné, je ferai un DU en soins palliatifs. Et qui fera qu'à un moment donné, je travaillerai là-bas.				
1134	ESI_9	Mais je pense que là, dans l'immédiat, je vais d'abord aller ailleurs, histoire de me forger en tant que professionnelle et d'avoir quelques autres cartes et de me rendre compte qu'est-ce que réellement travailler, avant de me projeter vers ce genre de service. Mais j'ai la conviction qu'à un moment donné, j'irai vers là-bas et que je ferai quelque chose là-bas.	Doit mettre d'autres cordes à son arc avant d'aller en soins palliatifs => lucidité	Projet	Construction	
1135	KF	Qu'est-ce que vous pensez que vous allez y trouver, que vous ne trouvez pas forcément ailleurs ?				
1136	ESI_9	Du temps.				
1137	ESI_9	Du temps avec les patients parce qu'il y a plus de personnel, il y a moins de patients et que y a vraiment cette dimension de d'accompagnement qui est beaucoup plus poussée que dans les services conventionnels.		Temps avec les patients	Critère sélection poste	
1138	ESI_9	Plus d'écoute et plus d'individualité.		Soin individualisé	Critère sélection poste	
1139	KF	D'accord.				
1140	ESI_9	Parce que là, du coup, mon sujet de mémoire, c'était l'intérêt de la collaboration soignante dans un projet de soin individualisé en fin de vie, mais dans les structures conventionnelles pour justement avoir ce versant de comment ça se passe réellement un accompagnement en fin de vie quand les gens ne peuvent pas aller en soins palliatifs. Etant donné qu'aux HUS, il y a quand même beaucoup de services qui ont des lits identifiés « soins palliatifs ».				
1141	ESI_9	Oui, je voulais me rendre compte de ce versant, en interrogeant des professionnels et avoir leur point de vue. Est-ce qu'ils estiment qu'il y a réellement un accompagnement qui est fait ou pas justement, et voir la réelle différence par rapport aux unités où ils se prennent le temps.				
1142	KF	Et la tendance ?				
1143	ESI_9	Alors, ça dépend. C'est très fluctuant.				
1144	ESI_9	Par exemple, en pneumologie, ils se prennent beaucoup plus de temps et j'ai l'impression que c'est un sujet qui leur tient particulièrement à cœur. Et puis il y a 2 psychologues qui sont assignés. Du coup, on sent qu'il y a de l'envie d'individualiser les projets.				

1145	ESI_9	Mais par exemple en médecine interne, où on m'a dit qu'il y avait beaucoup d'intérimaires et que du coup le suivi des personnes n'étaient pas le même parce qu'une personne qui est là 7h et qui n'est plus là le lendemain, et qui n'a pas du tout suivi que cette personne allait mourir dans les prochains jours. Bah, on pourra pas faire une espèce de continuité de projet et de derniers souhaits. Et comment l'accompagner au mieux parce que la personne, elle est là une fois. Et que c'est beaucoup plus compliqué.	Des professionnels présents pa intermittence ne permettent d'assurer un suivi de la PEC des patients			
1146	KF	Et quelle différence faites-vous entre ces 2 secteurs-là? C'est la ressource humaine qui est différente ?				
1147	ESI_9	Oui, j'ai un peu l'impression que dans les équipes qui sont fixes ou plus stables et dans lesquelles, il y a un réel échange en réunion. Enfin une bonne communication entre les autres professions paramédicales comme les psychologues, diététiciennes. Les projets ont l'air plus individualisés et plus personnalisés pour les patients que dans une équipe qui change très souvent et qui n'est pas du tout stable. Du coup, il y a une moins bonne communication parce que les gens ne se connaissent pas forcément entre eux.	Une bonne communication entre les professionnels permet une meilleure PEC	Travail en équipe	Communication	
1148	KF	OK. A votre avis c'est quoi les conditions essentielles de votre future qualité de vie au travail ?				
1149	ESI_9	<b>La communication entre tous les professionnels du service, elle est primordiale au bon fonctionnement général et à la prise en soin des patients.</b>		Travail en équipe	Communication	
1150	ESI_9	Parce que si nous, on ne communique pas avec les médecins, avec les psychologues, avec les kinés, avec les autres professionnels, je trouve que la prise en charge des patients en pâtie et qu'au final, notre projet commun à tout professionnel, c'est quand même le patient. Et je trouve ça un peu ridicule d'en arriver au stade où que ce soit la faute de la communication, que le patient ne soit pas bien pris en charge. C'est un peu triste mais ouais, je pense que ça c'est un des points les plus importants.				
1151	ESI_9	Et sinon, même entre le cadre et l'infirmier. <b>Je trouve que c'est super important que le cadre soit à l'écoute, dans le service et que quand on veut lui faire part de quelque chose, qu'on soit pas gêné.</b> Où on se dit : « c'est quand même la cadre, je peux pas lui demander ça ». Ce côté un petit peu enfant où je me dis, elle est quand même au-dessus. Est-ce qu'on a le droit ou bien non ?	Le cadre doit être à l'écoute Il est une personne ressource aussi	Cadre à l'écoute	Communication	
1152	ESI_9	Je trouve qu'il faudrait pouvoir se sentir à l'aise avec la personne qui est avec nous et ne pas avoir peur de... Je sais pas, par exemple, si on s'entend mal avec des collègues... De ne pas avoir peur de lui en parler et qu'elle en retour nous écoute réellement.	Les professionnels doivent pouvoir aller à la rencontre du cadre	Cadre à l'écoute	Communication	
1153	ESI_9	On nous parle d'écoute active, donc c'est super important.				
1154	ESI_9	C'est vrai que c'est quelque chose que j'espère dans mon futur service où je travaillerai, que le la personne qui est au-dessus de moi hiérarchiquement parlant m'écoute autant qu'elle aurait aimé qu'on l'écoute parce que bon, à un moment donné, elle a aussi été infirmière		Cadre à l'écoute	Critère sélection poste	

		normalement donc je pense qu'elle aurait aussi aimé qu'on l'écoute. C'est un peu dans ce sens-là.				
1155	KF	Donc ça, c'est les 2 choses essentielles pour vous.				
1156	ESI_9	Se sentir bien, je pense, dans le travail, ça fait partie des choses les plus importantes.		Bien-être au travail	Critère sélection poste	
1157	KF	On parlait tout à l'heure de l'écologie et de ce qui vous ferait aller vers un établissement ou un poste plus qu'un autre. Donc si je résume, peut-être l'écologie, mais pas en premier, la communication indispensable entre professionnels et avec l'encadrement, en particulier. D'autres choses que vous verriez ?				
1158	ESI_9	Le nombre de personnes qu'il y a dans l'équipe. L'effectif physique, je pense que ça joue aussi parce que c'est là aussi qu'on voit comment on sera en plus confortable en termes de prise en charge des patients. Parce que moins il y a d'infirmières, pour un nombre de patients, plus ça sera le rusch. Je reprends l'exemple de la gériatrie, 30 patients pour une personne, ça n'a rien à voir avec 14 en service conventionnel, par exemple.				
1159	ESI_9	Après c'est pas les mêmes soins et c'est très, très différent mais c'est vrai que <b>moins il y a d'effectif, plus ce sera source de stress en fonction du service. Je pense que ça joue aussi sur le confort, finalement du soignant.</b>		Manque de personnel	Critère sélection poste	
1160	KF	OK. Qu'est-ce qui pourrait encore influencer votre choix d'affectation ?				
1161	ESI_9	(Silence 5 secondes)				
1162	ESI_9	Je pense que ça c'est vraiment, la base de la base.				
1163	ESI_9	Après, on va être dans un truc un peu plus cliché. Tout le monde va parler de salaire, moi je préfère 1000 fois avoir un salaire un peu en dessous, mais avoir ce que je vous ai dit que d'avoir un salaire pharamineux et avoir tout le contraire de ce que j'ai voulu de base. Franchement, le bien-être au travail et la cohésion d'équipe, ça vaut 1000 fois un salaire pharamineux.	Le bien-être au travail et la cohésion d'équipe > +++ salaire	Rémunération	Non prioritaire	
1164	KF	Et comment vous vous voyez faire, je ne sais pas si c'est le bon mot, la sélection ? Parce qu'évidemment que vous n'avez pas pu tester tous les services.				
1165	ESI_9	Très honnêtement, je ne sais. Non, je ne sais pas...				
1166	ESI_9	Autant, il y a des lieux où je sais très bien que je n'irais jamais, comme par exemple la réanimation ou les urgences. Très peu pour moi.		Spécialité	Critère sélection poste	

1167	ESI_9	Ou alors, selon mes stages il y en a qui m'ont freiné où je sais très bien que je ne postulerai pas parce que l'expérience de stage ne m'a pas convenu mais c'est vrai que sinon aucune idée...		Stages	Critère sélection poste	
1168	ESI_9	Franchement, je ne sais pas.				
1169	ESI_9	Peut-être après les échos de ce que j'ai pu entendre d'autres collègues qui sont allés dans telle ou telle structure. Ça, ça, pourrait être m'influencer parce qu'un tel a dit que là-bas c'était vachement bien, que c'était bien pour telles ou telles raisons. Et puis, lui aussi, il l'a dit.		Avis autres ESI	Critère sélection poste	
1170	ESI_9	Ou par exemple, à l'inverse, là-bas, il y en a quand même 4 qui ont dit que c'était pas terrible qu'on n'était pas bien. Enfin, peut-être que ça, je pense que ça joue aussi sur la sélection d'endroits où j'ai envie d'aller.		Avis autres ESI	Critère sélection poste	
1171	ESI_9	Après on ne peut pas que se fier aux non-dits. Par exemple, mon premier stage, tous m'ont dit, c'est horrible. Au final, c'était super. Un de mes meilleurs stages de la formation et j'ai passé un très bon stage donc c'est quand même personne dépendante. Comment nous, on se place dans le stage et comment on vit et comment on s'entend avec les personnes qui y sont, mais <b>c'est vrai que je trouve que les on-dit peuvent influencer mon choix d'orientation.</b>	Il ne faut pas toujours se fier aux avis des autres ESI mais dans la majorité des cas il y a concordance	Avis autres ESI	Critère sélection poste	
1172	KF	<b>L'important, c'est ce que vous avez dit au début de rester ouvert peut être au début ?</b>				
1173	ESI_9	Oui, là, je suis pas forcément fermée. Je n'ai pas vraiment envie d'aller à un endroit absolument et rien d'autre. Je ne sais pas trop.				
1174	KF	<b>Vous avez déjà fait des démarches ou pas ?</b>				
1175	ESI_9	Techniquement non, parce que j'ai terminé enfin ma lettre de motivation et mon CV que j'ai envoyé à ma formatrice qui va les corriger et m'aider à les mettre en forme.				
1176	ESI_9	J'étais tellement focus sur le mémoire et sur... Imagine que tu n'es pas diplômée, que j'avais pas forcément envie de me projeter dans mon futur poste.	Difficile de se projeter dans un poste quand on n'est pas certaine d'être diplômée			
1177	ESI_9	<b>On attendra. C'est pas comme si y avait pas de travail, c'est pas comme si on était dans un secteur bouché.</b>				
1178	ESI_9	<b>Concrètement, je trouverai de la place quelque part, même si c'est pas le lieu de mes rêves. Je sais qu'à l'heure actuelle, je pense que je n'aurais pas de souci.</b>	Il n'y a pas la pression de la recherche d'un emploi car il y a des postes infirmiers partout Offres supérieures à la demande	Recherche emploi	Pas une inquiétude	

1179	KF	Non, ça devrait aller, je vous le confirme, ça devrait aller. J'ai peut-être une dernière question parce que je vois que l'heure avance et vous m'aviez dit avoir un impératif, alors je vais me dépêcher... Vous arrivez au bout des 3 années d'études, est-ce que dans ces études y a quelque chose que vous aimeriez modifier ? Alors pas pour vous, c'est fichu, c'est trop tard... (Rires) Mais pour les suivants, pour une prise de poste, peut être, un peu plus sereine. Ou alors ce que vous pourriez modifier dans les études ou peut-être ce que les établissements devraient faire pour que vous puissiez arriver plus sereinement dans votre premier poste ?				
1180	ESI_9	<b>Je trouve que ce serait qu'ils écoutent un peu plus les souffrances étudiantes, on va dire, entre guillemets. Par exemple, justement, tout ce truc de : on est super jeune, on est confronté à la mort et il y a des choses, des fois, ça va pas. On rentre de stage où ça va pas. Il y a de grands moments de doutes. Est-ce qu'on va continuer ? Est-ce que l'on se sent vraiment capable de faire cette profession et sur ça, on n'est pas vraiment écouté.</b>	Les formateurs devraient plus à l'écoute des souffrances étudiantes Moments de doute important	IFSI	Accompagnement	
1181	ESI_9	On nous dit : « Ça va, vous allez apprendre, c'est bon ». Et ce que je souligne, c'est qu'il y a une formatrice de cet IFSI qui avait mis en place depuis l'année dernière des groupes de paroles qui étaient sur la base du volontariat. On venait si on avait envie. Et ça pour le coup, je trouve que ce serait important de le mettre un peu plus en avant. Parce que finalement, c'était elle avec un psychologue et on était une quinzaine à chaque fois. J'y avais participé parce que ça m'intéressait de voir comment c'était fait et en même temps, <b>ça a pu libérer la parole à des gens qui n'avaient pas forcément quelqu'un pour parler de ça et ça permet aussi de dire : « C'est OK de ne pas aller bien et que des fois c'est OK de se remettre en question mais que c'est pas pour autant qu'on est nul et c'est pas pour autant qu'on va pas y arriver et c'est pas pour autant que c'est pas ce métier qui est fait pour nous ».</b>		IFSI	Equilibre psychologique	
1182	ESI_9	Ça permet de prendre du recul par rapport à ça, de se rendre compte qu'on n'est pas seul dans cette situation et que vaut mieux, encore une fois se soutenir et se rendre compte que c'est pas grave et qu'il faut quand même avancer. La vie, y a pas que du soleil, mais aussi de l'ombre. Que c'est pas grave mais qu'il suffit de rebondir et de ré-avancer et ça, je suis contente qu'elle ait réussi à le maintenir et que ce soit encore présent cette année parce que je me rappelle, quand elle avait mis les affiches dans l'école qui étaient des affiches assez sombres avec des gens qui se tenaient la tête avec écrit « Votre anxiété, verbalisez-là ». Je me rappelle que la Direction était très réfractaire à ce type d'image parce que ça fait vraiment : « ils sont tous en dépression », « vous pouvez pas mettre ça dans l'IFSI », « ça le fait pas ».	L'IFSI a-t-elle conscience que les ESI pouvaient vivre aussi mal leur formation, leurs stages ?	IFSI	Accompagnement	



1183	ESI_9	<b>Et du coup, on est face à ce genre d'argument, mais c'est pas que « ça le fait pas », mais c'est ce qui se passe en fait. Remettez-vous en question par rapport à ça et redemandez-vous pourquoi, il y en a qui abandonnent parce que peut-être quelqu'un qui a abandonné c'est parce qu'il pensait qu'il était nul et qu'il n'était pas capable. S'il y avait eu ce groupe de parole avant, pour qu'il verbalise son : « je suis pas capable », alors qu'en fait, si. Et ben, peut-être qu'il aurait continué.</b>	Colère vis-à-vis de la Direction de l'IFSI qui veut minimiser la souffrance étudiante	IFSI	Accompagnement	
1184	ESI_9	Je me dis que certains sont partis parce qu'ils ne se sont pas forcément sentis écoutés et qu'ils ont l'impression qu'ils ne sont pas capables de ça alors que ça veut rien dire.				
1185	ESI_9	<b>On est quand même dans une phase de vie où on est en construction aussi.</b> Où nous-mêmes, on se cherche encore parce qu'on n'a pas un bagage énorme dans la vie. Donc, c'est vrai que ça je trouve que c'est un soutien qui n'est pas négligeable et qui devrait être davantage mis en avant dans les instituts de formation.				
1186	ESI_9	Je pense que oui, c'est pas négligeable.				
1187	KF	<b>Et du coup, en prolongement, vous pensez que ce serait intéressant ou utile dans les services de soins ?</b>				
1188	ESI_9	<b>En vrai, pourquoi pas un groupe de parole, c'est pas complètement aberrant, mais sur la base du volontariat et si c'est un vrai soutien psychologique de ce type-là, c'est pas forcément une mauvaise idée dans les services, surtout en fonction du service dans lequel on travaille. Si on est face à des situations plus ou moins difficiles.</b>	Groupe de paroles dans les services de soins et pas qu'à l'IFSI			Groupe de parole dans les services pour exprimer les doutes, pour les cadres aussi ?
1189	ESI_9	Je pense que oui, ça pourrait être intéressant de mettre ça aussi.				
1190	KF	<b>D'autres choses peut-être ?</b>				
1191	ESI_9	Peut-être plus de pratique, Davantage de pratique.				
1192	KF	<b>Ça veut dire plus de stages ou plus de TP ?</b>				
1193	ESI_9	<b>En fait, des fois, je me suis demandée s'ils n'auraient pas été mieux que les stages de 10 semaines soient 2 stages de 5 semaines, pour élargir nos horizons de où on aimerait travailler. 10 semaines, c'est très bien parce que du coup, on est très bien formé. A la fin du stage, on maîtrise le service mais c'est dommage dans la diversité exploitée parce qu'il y a tellement de lieux de travail possibles dont j'avais même pas l'idée que c'était possible d'être dans tel endroit, que c'est dommage que certaines personnes qui ont des parcours assez similaires tout au long de la formation pour X raisons qu'ils aient moins vu choses différentes.</b>	Stages trop longs Parcours de stages inégaux entre les étudiants	Stages	Durée à modifier	
1194	ESI_9	Je pense que la diversité, ça permet de voir des choses qu'on aurait pas forcément pensées. Justement on se dit, par exemple : « Ah non, mais l'hôpital, ça me convient pas. Je vais faire cette profession plutôt là, sinon ».	Diversité nécessaire pour élargir les horizons	Stages	Durée à modifier	

1195	KF	OK.				
1196	ESI_9	En termes de TP, c'est vrai que c'est assez limité.				
1197	ESI_9	Des fois, on a l'impression que certains TP nous semblent vraiment important et que c'est très court le temps mais après on a de la santé publique pendant 4h30. Alors je n'ai rien contre la santé publique et c'est un versant qui est également important, mais 4h d'amphi où finalement au bout de 2h plus personne n'écoute parce que le cours est, je ne dirais pas, pas intéressant, mais plutôt barbant, alors que la pratique qu'on va avoir sur le terrain... ce serait bien de nous donner juste un peu moins des protocoles mais de les voir un peu plus en détail. Ce serait peut-être mieux.	TP devraient être plus nombreux et les cours en amphi moins nombreux car cette modalité de transmission d'information n'est pas pertinente, car elle ne favorise pas la concentration	IFSI	Cours	
1198	ESI_9	Moi je suis arrivée en première année, c'était le COVID. Le TP toilettes, on a eu des vidéos.				
1199	ESI_9	Bon, c'est vrai que le mannequin et le patient c'est quand même pas pareil. Il y a quand même une différence mais alors la vidéo et le patient, alors là, on est clairement sur un autre monde.				
1200	ESI_9	Du coup, on va apprendre sur le terrain mais après c'est pour ça que les stages sont très, très riches pour ça et que c'est là qu'on apprend le plus finalement.	Apprentissage par l'expérimentation en TP et en stages	Stages	Compétences	
1201	KF	Des choses que vous voulez ajouter ?				
1202	ESI_9	Non, je ne crois pas. J'ai tout dit.				
1203	KF	En tout cas, un grand merci. J'ai eu beaucoup de matières.				
1204	ESI_9	Moi, quand je suis lancée... (Rires)				
1205	KF	Vous n'êtes pas la seule, vous inquiétez pas. En tous cas, un grand merci à vous pour le temps que m'avez consacré. Et excusez-moi auprès de votre professeur pour le retard. Belle continuation à vous.				
1206	ESI_9	Merci à vous. Au revoir				