

L'IMPACT DU STAGE DE PROFESSIONNALISATION POUR LES ÉTUDIANTS INFIRMIERS DANS LEURS DÉMARCHES DE RECRUTEMENT

Le contexte

Depuis quelques années, le milieu de la santé doit faire face à une raréfaction des ressources. La pénurie de professionnels de santé est identifiée dans la plupart des pays de l'OCDE (Fournier 2007) ainsi que sur le continent américain (Flinkman, et al 2010). Certaines disciplines sont plus affectées que d'autres. La gériatrie est identifiée comme un secteur où le recrutement de professionnels n'est pas aisé (Archambault 2006). Les besoins de recrutement infirmiers s'expliquent par les postes non pourvus mais aussi par les départs à la retraite des infirmières qui seront à leur maximum entre 2005 et 2015 (Chardon, Estrade 2007). De ce fait, la plupart des établissements de santé public ou privé doivent procéder à un nombre important de recrutements dans les années à venir.

Dans un contexte de pénurie de compétence, les coûts engendrés par les recrutements ou les départs des ressources font de la socialisation organisationnelle un enjeu majeur pour les organisations (Perrot 2001).

Dans un premier temps, j'ai conduit une enquête exploratoire en deux temps auprès d'étudiants infirmiers en 3^{ème} année de formation. L'objectif de ces rencontres était de connaître les critères qu'ils retiennent pour postuler dans les établissements de santé. La richesse des entretiens m'a permis de mettre en évidence que les futurs professionnels sont exigeants et déterminés par rapport à leur choix d'exercice professionnel.

L'étude exploratoire

Enquête auprès de 16 étudiants en soins infirmiers en début de 3A de formation

L'analyse thématique de contenu des entretiens semi-directifs me permet d'établir une première liste de déterminants pouvant expliquer le choix de l'établissement par les futurs professionnels.

Carole SYLVESTRE, Cadre de Santé Supérieur, Pôle Digidune, CHU Grenoble, Rudy RIETHMULLER, Cadre de Santé, Service de Néphrologie - CHU de GRENOBLE

Les quatre grands thèmes déterminants :

• Le milieu professionnel

Le statut de l'établissement, l'environnement géographique, le lieu d'exercice, l'ambiance de travail, l'équipe, l'organisation de travail (protocole, présence médicale, durée du travail).

• La connaissance du milieu professionnel

Le rôle des stages dans la découverte des disciplines et des soins, l'encadrement des professionnels, les sollicitations des professionnels, le rôle du cadre de santé.

• Le connexe à l'exercice professionnel

Les possibilités de formation, la rémunération, les responsabilités, les doutes par rapport aux compétences professionnelles, l'engagement au travail, l'articulation vie privée/vie professionnelle.

• Le regard sur le marché du travail

Un regard positif sur l'entrée dans la vie active, une démarche de recherche d'emploi aisée, les moyens pour candidater.

L'une des conclusions de l'enquête exploratoire est que les périodes de stage, sont des temps identifiés comme influençant les futurs professionnels dans leur recherche d'emploi.

Afin de conforter ce résultat, j'ai rencontré 5 étudiants en milieu de 3^{ème} année formation, lors d'un forum professionnel organisé par un établissement de santé. L'objectif de cette rencontre était d'identifier et d'affiner les critères qu'ils jugent importants lors des stages dans un service de soins.

Enquête auprès de 5 étudiants en soins infirmiers à mi-parcours de formation

L'analyse des entretiens met en évidence les critères suivants :

• Avoir un professionnel référent

Avoir une référente pour l'évaluation et le suivi de stage (cité 2 fois), identifier un référent (cité 3 fois)

• L'encadrement en stage

L'investissement de l'équipe pour l'encadrement, notre suivi par l'équipe, l'encadrement est important (cité 3 fois),

• L'équipe

L'équipe doit avoir confiance en le stagiaire, que l'équipe soit attentive à l'étudiant, que les professionnels du service nous transmettent les soins et compétences spécifiques du service, que l'équipe réponde aux questions du stagiaire, elle doit être disponible, l'entente est très importante (cité 2 fois), on doit se sentir à l'aise dans l'équipe, l'intégration à l'équipe, l'ambiance avec l'équipe, (cité 2 fois), que le stagiaire soit repéré, identifié.

• Le cadre de santé

Le cadre doit être attentif et investi par rapport aux étudiants, il est régulateur, modérateur, donne une valeur soignante.

• Les évaluations, le déroulement du stage

L'évaluation à mi stage (cité 2 fois) avec l'équipe et le cadre, que les soignants maîtrisent les outils d'évaluation des stages notamment par rapport à l'acquisition des compétences, avoir la possibilité de réajuster les objectifs de stage selon notre niveau et le service, que l'étudiant puisse réaliser ses objectifs qu'il s'est fixé lors de l'arrivée en stage, avoir de l'autonomie en stage (cité 2 fois), prendre en compte le parcours de stage par rapport au manque de maîtrise de certains soins.

Cette enquête exploratoire met en évidence que l'organisation et les différents acteurs impliqués dans le stage jouent un rôle dans le choix des étudiants. Le stage est un moment clé pour le futur professionnel. Il lui permet de se projeter dans son futur environnement professionnel.

L'étude des périodes de stage et plus particulièrement le dernier stage de formation peut être un angle d'approche pour comprendre l'incidence de cette période de formation sur le choix professionnel des étudiants en soins infirmiers.

Une revue de littérature va me permettre d'élaborer d'enrichir le questionnement suivant « *dans quelle mesure la socialisation des étudiants en soins infirmiers favorise leur recrutement par les établissements de santé ?* » et la réflexion.

La revue de littérature

Dans le domaine de la santé, la littérature consacrée à la profession des infirmières est récente. En France, les articles consacrés aux infirmières sont principalement issus du domaine des statistiques avec une visée prospective de la population des professionnels. Cette anticipation de connaissances sur la densité des professionnels traduit la préoccupation des autorités à connaître l'évolution de la tendance tant en nombre qu'en lieux d'exercice des professionnels pour les années à venir. Les enquêtes du Centre d'Etudes et de Recherche sur les Qualifications (CEREQ) ont pour objectif d'apporter des connaissances sur le parcours des individus entre leur sortie de formation initiale et la date de l'enquête. Chaque individu est consulté sur des items individuels, familiaux et professionnels. En 2006, une étude intitulée « *les débuts de carrières des infirmiers diplômés en 2001* » (Marquier, Idmache, 2006) procure des données d'ordre démographique avec l'âge moyen d'obtention du diplôme (23,6 ans), la représentation des femmes dans la profession (88%) et la catégorie socioprofessionnelle du chef de famille dont est issu la personne. D'autre part, des informations en lien avec l'activité professionnelle comme le lieu d'exercice, la stabilité dans l'emploi et le temps de recherche d'emploi sont présentées ainsi que le regard qu'on les jeunes entrant sur marché du travail de leur emploi.

La Drees a également réalisé un état des lieux de la profession infirmière et les trajectoires professionnelles (Barlet et Cavillon 2011) en le complétant par une étude prospective sur la démographie des infirmières à l'horizon 2030 (Barlet et Cavillon 2011).

On retrouve également de la littérature en lien avec l'organisation de travail et le milieu de travail : l'hôpital. La littérature est principalement consacrée aux conditions de travail (Acker 2004), à l'organisation du travail à l'hôpital (Cordier 2009) et plus particulièrement aux questions de la fidélisation des professionnels (Mottay 2010). La thématique de l'intention de quitter la profession est traitée dans la littérature américaine (Flinkman, Leino-Kilpi 2010), tout comme le thème de l'attractivité avec la mobilisation du concept du « magnet hospital » au cœur

de la réflexion pour expliquer la pénurie des infirmières américaines dans années 1980 (Aiken 1994). Des études plus récentes concernant la socialisation des infirmières et le parcours professionnel (Price 2008) ou la socialisation des nouveaux professionnels apparaissent comme thème de recherche plus récent (Feng and Tsai 2011)

La problématique de la pénurie de professionnels de santé va inciter les autorités comme Les agences régionales en santé à conduire des études sur la problématique du recrutement des professionnels. Certaines recherches vont se centrer sur le manque d'attractivité des secteurs de gériatrie en mobilisant le concept de la motivation (Archambault 2006).

Le lien entre le stage des étudiants en soin infirmiers et leur recrutement est peu étudié d'où l'intérêt de conduire ce travail de recherche. La théorie de la socialisation identifie l'apprentissage et l'intériorisation comme deux processus clés (Bourhis 2004, Fabre 2005).

La théorie de la socialisation organisationnelle est retenue pour comprendre et analyser cette étape de l'entrée dans la vie professionnelle des futurs infirmiers. Elle explore les attitudes et les comportements adoptés les acteurs mis en place en début de carrière. Ce concept connaît un regain d'intérêt pour les recherches en gestion (Perrot 2008). La théorie de la socialisation apparaît dans la première partie du XX^{ème} siècle avec des auteurs anglo-saxons. Elle sera reprise dans les années 1990 par des auteurs français.

La socialisation est un processus dynamique qui s'articule autour d'échanges réciproques, d'apprentissage entre des personnes. Elle génère l'acquisition de comportements et des attitudes qui permettent à un individu d'intégrer un groupe professionnel. La socialisation organisationnelle se définit comme un processus par lequel un individu acquiert les valeurs, les comportements et les connaissances nécessaires afin d'assumer pleinement les rôles qui lui sont confiés au sein de l'organisation, et ainsi en devenir un membre à part entière (Louis 1980, Van Maanen et Schein 1979, Bourhis 2004).

La socialisation à l'origine de la socialisation organisationnelle

Introduite par les sciences de la sociologie, la socialisation organisationnelle se caractérise comme un processus de transmission par l'organisation et d'acquisition par les nouveaux de différents contenus appelés domaine de socialisation par les auteurs. La socialisation organisationnelle est souvent mobilisée pour étudier l'entrée organisationnelle des individus.

La théorie de la socialisation organisationnelle se définit comme un processus par

lequel on enseigne à un individu et par lequel cet individu apprend les ficelles d'un rôle organisationnel (Lacaze 2005). Cette définition identifie les deux acteurs incontournables : l'organisation et l'individu.

La socialisation organisationnelle se découpe en différentes phases.

La première est **la socialisation anticipatrice**. Pour Van Maanen (1975), elle se situe avant l'entrée dans l'organisation en tant qu'acteur. Certaines formations préparent les étudiants à leur future profession en les immergeant dans une organisation qui est susceptible de les employer. Selon cette définition, la période de stage en fin de formation peut être considérée comme un temps de socialisation anticipée.

La deuxième étape est **l'intégration**. Feldman (1976) définit cette période comme l'adaptation. C'est le temps de la rencontre pour Van Maanen (1975), où l'on retrouve cette dimension d'individu. Il s'agit de l'entrée dans l'organisation.

La dernière étape est **le management de son rôle**. Période caractérisée par Feldman (1976) et nommée comme la métamorphose par Van Maanen (1975). Etape où l'individu est en capacité de résoudre des situations complexes.

Ces différentes étapes nous confirment le principe dynamique de cette théorie. Les différentes périodes de socialisation se retrouvent tout au long du parcours professionnel, à chaque changement de fonction, d'emploi et quelque-soit l'âge du professionnel.

L'Alternance et socialisation organisationnelle

La formation des étudiants en soins infirmiers est une formation en alternance. Elle favorise le développement et l'acquisition des processus attitudinaux comme par exemple l'acquisition du vocabulaire et des valeurs de l'organisation. Elle permet la professionnalisation des étudiants (Dubar 1998).

La théorie du soutien du supérieur pourra être mobilisée

Le rôle joué par le supérieur hiérarchique est souvent cité dans la littérature.

Il est impliqué dans l'organisation et la gestion des ressources humaines du service de soins. Les professionnels de santé sont attentifs aux manifestations de reconnaissance et d'implication du cadre de santé (Paille 2010). Le supérieur hiérarchique accueille et présente les nouveaux professionnels, il accompagne l'apprenant dans ses démarches d'acquisition (Pennaforte 2010).

En pratique : retour d'expérience sur le pole DIGIDUNE