

Apostille

« Il n'est rien au monde
d'aussi puissant qu'une idée
dont l'heure est venue ».

Victor Hugo

SOMMAIRE

PERISCOPE p.1

MICROCOSCOPE p.4 à 18
accueil et accompagnement des
stagiaires : facteurs d'attractivité

PRATICOSCOPE p.19 à 29
Accueil & Accompagnement
de l'étudiant MK stagiaire
en établissement de santé :
le "process T.M.P."

EPISCOPE p.30
TROMBINOSCOPE p.31
Portraits

KALEIDOSCOPE p.33
Evènements JNKS

www.cnks.org



contact.cnks@gmail.com

Directeur de publication : Pierre-Henri Haller

Rédacteurs en chef :
Yves Cottret & Olivier Saltarelli

Comité de rédaction :
Valérie Corre, Christophe Dinet,
Andrée Gibelin, Véronique Grattard,
Julien Grouès, Valérie Martel

Photos et images libres de droit

Périscopes

**De la professionnalisation à l'employabilité :
penser l'attractivité par l'envers du décor,
passer des couloirs aux coulisses !**

Accueillir un étudiant en stage, pour accompagner sa formation clinique, s'inscrit dans le développement de ses compétences professionnelles. L'accueil, les situations cliniques avec les patients et l'évaluation des compétences ponctuent le stage. Il s'agit de faire découvrir la pratique mais aussi l'exercice, le métier.

Le stage est aussi l'occasion de déconstruire puis reconstruire les représentations du *métier* : «voir et entendre» les rôles, les missions et les fonctions du praticien, auprès du patient, mais aussi au sein de l'équipe interprofessionnelle, dans un environnement complexe de soins. Aux JNKS 2018 à Besançon, le prix de la kinésithérapie salariée a été attribué à une équipe qui organisait un « vis ma vie » de patient : en suivant le parcours du patient, étudiants et professionnels accédaient à « l'envers du décor » en vivant l'expérience singulière du soin.

D'autres équipes accompagnent les étudiants encore plus loin dans « l'arrière-boutique » de l'hôpital : visiter les services techniques pour comprendre leur place centrale dans la sécurité de l'électricité et des fluides médicaux, rencontrer les équipes de lingerie pour identifier les enjeux de l'hygiène et les des contraintes ergonomiques, saluer les personnels du dépositaire pour saisir la solennité du dernier soin... Faire connaître et reconnaître les acteurs de l'ombre, c'est affirmer que l'hôpital - ou le centre de rééducation - est un lieu de vie collective. Mieux connaître les métiers des collègues, c'est mieux reconnaître leurs rôles et leur place, et mieux interagir avec eux.

Ainsi, il n'est pas surprenant que plusieurs récents mémoires d'étudiants confirment que l'attractivité du métier salarié passe en premier lieu par l'expérience de stage. Se professionnaliser c'est s'inscrire dans un collectif de soins au profit du patient, dans une diversité de métiers. En développant cette ouverture interprofessionnelle se construit l'employabilité, à la fois technique et relationnelle.

Pour valoriser le métier salarié enrichissons donc notre accompagnement des futurs professionnels de tutorats mais aussi de mentorats et de partenariats dont l'apprentissage, le parrainage et le compagnonnage au-delà des mythes, des dogmes et des rites.

Pierre Henri Haller, Président

Soirée Thématique Kinésithérapie Salariée (STKS 3) en visio-conférence

ACCES GRATUIT sur PRE-INSCRIPTION

Jeudi 17 juin 2021 de 18 h 30 à 20 h 30

**Patient expert, Patient ressource, Patient partenaire,
Patient formateur, pair-aidants ...
et Rééducation en établissement :
quelles réalités ? quelles attentes ?**

*Après « Risques Psycho-Sociaux » (oct 2020), « Réadaptation et Ethique » (mars 2021)
le CNKS propose aux kinésithérapeutes salariés et aux cadres rééducateurs
la « place du patient dans la recherche, la formation et dans la prise en soins
... au sein de la rééducation » ?*

*avec la participation de
Jean-Maurice Pugin, past DS,
Membre du comité de pilotage du dispositif « patient ressource » de la Ligue contre le cancer*

***Guillaume Rousson, kinésithérapeute,**
Master Sc Politiques de santé / membre de l'Institut Français de l'Expérience Patient*

***Stéphanie Fauré,**
Présidente Association Patients-Paralysie Cérébrale*

*Visio-conférence animée par **Julien Grouès,**
Kinésithérapeute en exercice mixte, vice-président du CNKS*

**accès gratuit (nbe d'accès limité)
sur pré-réservation avant le 15 juin minuit**

par mail à : contact.cnks@gmail.com

KINESCOPE,

*seule publication porteuse d'expériences
et réflexions d'utilité sociale & sociologique
des Kinésithérapeutes, cadres MKS & rééducateurs salariés.*

Saluons



la kinésithérapie salariée !
*en SSR, en Médico-social ou Hospitalier,
un formidable métier !*

CNKS :
*intérêt, engagement & participation
de chacune et chacun d'entre vous sont utiles, nécessaires
et indispensables à la reconnaissance et valorisation de notre métier.*

Microscope

dossiers au cœur du métier



L'Accueil - & l'accompagnement- d'étudiants mks en stage dans un établissement de santé : un sujet majeur !

Cet article fait suite à l'enquête diligentée par le CNKS du 05/08/20 au 15/09/20 : « Accueillir en stage des étudiants en kinésithérapie : pour...quoi et comment ? »

Il permet en introduction un rappel de la réglementation des stages en masso-kinésithérapie suite à la réforme de 2015.

Liens avec l'attractivité de l'exercice salarié à l'hôpital ou SSR ?

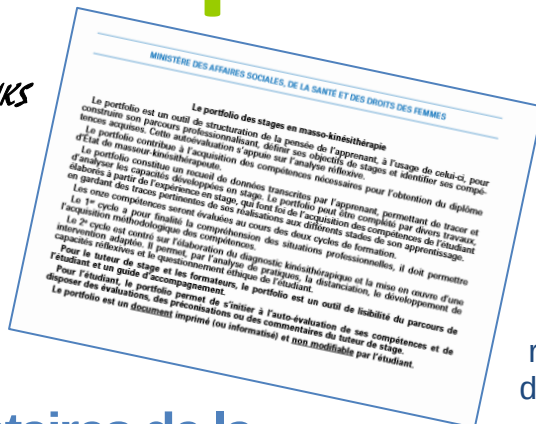
Les aspects réglementaires de la formation au tutorat y sont présentés.

La méthode est basée sur l'utilisation de l'hexamètre de Quantilien (QQOQCP).

Les résultats sont traités en 4 parties :

- Intérêt des répondants pour le tutorat
 - Leurs connaissances de la réglementation et du portfolio
 - La présence d'un livret d'accueil sur le terrain de stage
 - Les contacts avec les IFMK
- ## Une discussion des résultats conclura ce travail.

Andrée Gibelin, secrétaire générale
Veronique Grattard, vice-présidente
Valérie Martel, vice-présidente



INTRODUCTION

Les paragraphes ci-dessous sont issus du référentiel de formation en lien avec le décret 2015-1110 du 02/09/2015.

Réglementation de stage

Le parcours de stage de chaque étudiant répond aux conditions suivantes :

- un stage temps plein par semestre sur la base de 35 h par semaine ;
- la durée des stages est d'une semaine par ECTS, le temps de travail autour du stage étant inclus (temps de préparation et d'exploitation du stage organisés à l'IFMK) ;
- récupération d'un stage non validé ou possibilité d'un stage anticipé pendant la période des congés d'été dans des situations particulières ;
- possibilité d'un stage temps plein sur 2 structures.

Spécificités des stages

L'étudiant effectue un stage par semestre sauf en M2 (K4) où un stage de 12 semaines est prévu en semestre 8 avec anticipation possible en semestre 7.

Les stages cliniques sont sous la responsabilité de tuteurs, masseur-kinésithérapeutes, évalués par eux et validés par la Commission d'Attribution des Crédits (CAC).

Les stages hors cliniques se situent dans le champ des compétences du MK et sont sous la responsabilité de personnes expertes ou qualifiées détentrices d'un diplôme en rapport avec les activités pratiquées par le stagiaire (ergonome, ingénieur développement, enseignant chercheur,...). Ils sont évalués par la personne experte désignée et validés par la Commission d'Attribution des Crédits (CAC).

Les spécificités des stages sont :

- stages 1 et 2 : découverte du système de santé, de la profession et du parcours du patient, initiation à la pratique clinique
- stages 3 et 4: approche bio-psycho-sociale d'une personne soignée en lien avec les champs cliniques et méthodologiques, la formation à la pratique clinique ciblant l'ensemble des 11 compétences à un niveau 1 « d'acquis méthodologiques », en lien avec l'UI 10 « élaboration du raisonnement professionnel et analyse réflexive ».
- stages 5 et 6 : acquisition des compétences cœur de métier (de C1 à C5) formalisées dans l'UI 25 « démarche et pratique clinique : conception du traitement et conduite de l'intervention ». Formation à la pratique clinique ou hors clinique.
- En fin de 3^e année (K3 /M1K) : l'étudiant doit avoir parcouru les 3 champs cliniques : « musculo-squelettique » ; « neuro-musculaire » ; « respiratoire, cardio-vasculaire, interne et tégumentaire ».
- Stage 7- clinicat : stage professionnalisant, en secteur clinique, temps plein de 12 semaines en 4^e année (K4/M2K). Le stagiaire peut également réaliser des activités hors clinique, notamment dans un laboratoire de recherche lié au secteur clinique. Le stage peut être anticipé sur le semestre précédent, les crédits de ce stage seront affectés aux semestres 7 et 8.

Ce stage doit permettre de valider les compétences cœur de métier et les compétences réflexives sur l'exercice professionnel (de C6 à C11) formalisées dans UI 29 « analyse et amélioration de la pratique professionnelle ».

Le rôle des acteurs de la formation

Ces acteurs sont impliqués dans l'organisation du stage et communiquent entre eux les informations qu'ils jugent utiles au bon déroulement de celui-ci. Il s'agit du maître de stage de la structure d'accueil, du tuteur de stage, de l'étudiant et de l'équipe pédagogique de l'institut de formation.

Rôle du maître de stage de la structure d'accueil

Le maître de stage :

- est l'interlocuteur privilégié de l'ifmk ;
- contribue à l'élaboration du projet de formation de sa structure ;
- est responsable de la mise en place de la fonction tutorale dans sa structure ;
- pilote l'intégration des étudiants dans sa structure ;
- est garant du processus d'évaluation du stage ;
- avertit l'institut en cas d'absence ou de survenue d'évènements graves ;
- est garant de la qualité et de la sécurité des soins.

Rôle du tuteur de stage

Le tuteur de stage :

- accueille, intègre et organise le stage de l'étudiant ;
- assure le suivi et la formation de l'étudiant en faisant émerger du sens au cours de situations de travail
- met en œuvre le processus d'évaluation et accompagne l'étudiant dans son processus d'autoévaluation ;
- identifie les points forts et les points faibles et donne des objectifs de progression ;
- transmet les valeurs professionnelles ;
- est garant de la qualité et de la sécurité des soins.

Rôle du stagiaire

Le stagiaire :

- est responsable de son portfolio et de sa mise à jour ;
- prépare son stage en formulant des objectifs précis ;
- présente les objectifs institutionnels et négocie avec le tuteur ses objectifs personnels ;
- respecte les règles de l'organisation de la structure ;
- agit sous la supervision du tuteur ;
- élabore ses actes et ses comportements dans le cadre d'une réflexion éthique ;
- construit ses savoirs professionnels par la formalisation de son expérience ;
- confronte son expérience aux savoirs existants ainsi qu'aux données de la littérature scientifique ; Participe à l'analyse de sa progression.

Rôle des formateurs et/ou des responsables du suivi pédagogique de l'institut

Le formateur et / ou responsable du suivi pédagogique :

- assure l'accompagnement de l'étudiant à l'institut ;
- organise la valorisation des savoirs expérientiels ;
- participe au contrôle du parcours de formation clinique et hors clinique ;
- participe à l'élaboration des parcours et des projets en lien avec l'expérience clinique et hors clinique Accompagne la production des projets inhérents à l'expérience de stage.

Rôle du responsable des stages de l'institut de formation

Le responsable des stages :

- recense l'offre de stage ;
- structure l'offre de stage ;
- assure la régulation du dispositif ;
- est l'interlocuteur privilégié des terrains de stage, notamment en termes de conseils et d'explicitations du projet de formation ;
- recueille et met à disposition des étudiants les livrets d'accueil fournis par les structures ainsi que leurs projets de formation ;
- informe les étudiants sur les ressources formatives des stages en termes de populations accueillies et d'activités cliniques ou hors cliniques ;
- participe à la recherche de nouveaux terrains de stage.

Rôle du responsable de l'institut de formation

Le responsable de l'institut de formation :

- est responsable de l'agrément des terrains de stage ;
- est responsable de la conception et de la mise en place du projet de formation professionnelle ; S'assure des moyens et des outils de l'alternance ;
- construit le parcours de formation clinique et hors clinique des étudiants et s'assure de la traçabilité ; Est responsable de l'application de la réglementation en cours, concernant les stages.



Le tutorat

Aspects réglementaires : un cahier des charges national de formation au tutorat de stagiaires paramédicaux, destiné aux instituts de formation et aux établissements de santé, est paru le 10 novembre 2016 sur le site Légifrance, en annexe de l'instruction de la Direction Générale de l'Offre de Soins (DGOS). (Instruction n° DGOS/RH1/2016/330 du 4 novembre 2016 relative à la formation des tuteurs de stages paramédicaux).

« Afin de garantir aux étudiants un accompagnement en stage de qualité, il convient de professionnaliser la fonction de tuteur de stage et d'assurer aux professionnels concernés une formation adaptée et harmonisée sur l'ensemble du territoire » explique la DGOS dans cette instruction.

Un groupe de travail sur l'encadrement des stages des étudiants paramédicaux a été mis en place par les ministères chargés de la santé et de l'enseignement supérieur. Il a réuni des représentants d'instituts de formation, d'étudiants, d'associations et de syndicats de professionnels ainsi que des conseillers pédagogiques des ARS.

Ses travaux ont débouché sur un cahier des charges national de formation au tutorat de stagiaires paramédicaux, de six pages, annexé à l'instruction.

Son objectif est de déterminer un contenu minimal et commun aux différents secteurs d'activité et filières des professionnels paramédicaux. Des préconisations concernant la formation des tuteurs de stages paramédicaux en termes d'objectifs, contenu, et modalités pédagogiques et organisation de la formation ont été élaborées.

S'agissant de la durée de formation au tutorat, par exemple, il préconise un minimum de quatre jours, soit 28 heures (en continu ou discontinu).

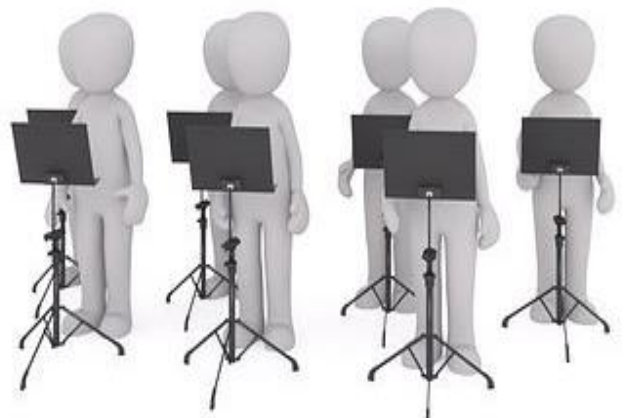
Le document comporte six parties :

1. la politique de stage et la fonction tutorale,
2. rappel sur les critères d'un stage qualifiant et professionnalisant,
3. missions et rôle des acteurs,
4. prérequis nécessaires à la mission de tuteur de stage,
5. contenu de la formation au tutorat
6. organisation de la formation au tutorat ».

Objectifs attendus

Les objectifs visés sont de :

- maîtriser les concepts et les enjeux du référentiel de formation ;
- mobiliser les fondamentaux de la pédagogie par les compétences ;
- utiliser les méthodes appliquées à l'apprentissage et au tutorat ;
- développer les pratiques en évaluation des compétences ;
- identifier le projet de l'étudiant et sa progression d'apprentissage ;
- accompagner la réalisation d'un projet en lien avec les objectifs définis ;
- faire pratiquer une démarche réflexive dans un contexte de pluridisciplinarité ;
- utiliser les outils du tuteur de stage en connaissant le rôle de chaque intervenant ;
- se positionner en tant que tuteur pour acquérir une posture de tuteur et créer une dynamique de groupe.



Compétences attendues du tuteur

Pour disposer des pré-requis nécessaires à la mission de tuteur de stage, celui-ci doit présenter « *une aptitude à l'exercice d'une responsabilité tutorale transversale dans le cadre de sa pratique professionnelle, une appétence à l'encadrement des étudiants en stage. Il doit connaître les référentiels métiers et développer des capacités d'évaluation* » et ce en mobilisant les compétences requises.

• Compétences sociales et relationnelles

- ✓ Créer une relation pédagogique avec l'étudiant.
- ✓ Développer le processus d'intégration en milieu professionnel en s'appuyant sur des situations de travail en collaboration avec les autres professionnels.
- ✓ Accompagner l'étudiant dans un climat de confiance et bienveillant.
- ✓ Impliquer les professionnels de proximité.
- ✓ Aider à la construction d'une identité professionnelle.



• Compétences pédagogiques

- ✓ S'inscrire dans une démarche pédagogique.
- ✓ Adapter les méthodes pédagogiques aux situations de travail et d'apprentissage.
- ✓ Adapter les méthodes pédagogiques au niveau d'apprentissage et aux objectifs de l'étudiant.

- ✓ Co-élaborer avec l'étudiant un projet de stage.
- ✓ Mobiliser les connaissances et l'expérience pour faciliter l'apprentissage et le transfert.



• Compétences réflexives

- ✓ Élaborer une réflexion sur le sens des activités professionnelles et dans un environnement en pluridisciplinarité.
- ✓ Faire évoluer sa pratique professionnelle dans le cadre du tutorat.
- ✓ Analyser et faire analyser les pratiques professionnelles et les situations de soins.

• Compétences organisationnelles

- ✓ Coordonner les activités et ressources du lieu de stage en fonction des objectifs définis.
- ✓ Collaborer avec les autres professionnels et les formateurs des centres de formation.
- ✓ Planifier les étapes charnières du stage (entretien d'accueil, bilan de stage...).



L'enquête « Accueillir en stage des étudiants en kinésithérapie : pour...quoi et comment ? Lien avec l'attractivité de l'exercice salarié à l'hôpital ou SSR ? »

MÉTHODE

Cette première enquête s'intéresse à « comment accueillir en stage des étudiants en kinésithérapie : pour quoi et comment ? » et quel est /sont le/les « lien-s avec l'attractivité de l'exercice salarié à l'hôpital ou en SSR ? »

L'hexamètre de Quantilien (ou QQQQCP) permet de poser le cadre de l'enquête :

- QUI : MK, cadres de santé kinésithérapeute ou rééducateur ou faisant fonction, cadres supérieurs de santé kinésithérapeute ou rééducateur ou faisant fonction, directeurs des soins (toutes filières)
- QUOI : enquête s'intéressant à l'accueil en stage des étudiants en kinésithérapie et au lien avec l'attractivité de l'exercice salarié
- Où : territoire national
- QUAND : du 05/08/20 au 15/09/20
- COMMENT : enquête en ligne via un questionnaire par survey monkey
- POURQUOI /problématique : faire du lien avec l'attractivité de l'exercice salarié et proposer des pistes d'action avec différents partenaires

RÉSULTATS 209 réponses ont été enregistrées dont 182 sont complètes.

Les résultats s'intéressent via des tableaux croisés dynamiques à :

- ✚ Intérêts pour le tutorat
- ✚ Connaissance de la réglementation et du portfolio
- ✚ Présence d'un livret d'accueil
- ✚ Contacts avec les IFMK

Pour chacun des items ci-dessus, les résultats ont été analysés en fonction des critères suivants :

- la fonction,
- l'ancienneté,
- l'âge, (ancienneté et âge sont traités ensemble)
- le secteur d'activités,
- avoir ou non bénéficié d'une formation au tutorat, avoir ou non exercé la mission de tuteur.



Intérêts pour le sujet du tutorat

L'idée est de comprendre si la fonction de tuteur est un sujet qui suscite de l'intérêt auprès des MK et si, cela peut avoir une influence sur l'attractivité en milieu salarié. Cet item sera à mettre en relation avec une prochaine enquête auprès des étudiants sur ce sujet.

➤ selon la fonction

Sur 207 répondants, 205 professionnels sont intéressés par le sujet de l'accueil des étudiants en stage. Toutes les catégories professionnelles sauf 2 personnes ont répondu.

- 58% de MK
- 37% CS et CSS
- 5% DS

➤ selon l'ancienneté et l'âge

La majorité des répondants se situent dans une tranche d'expérience de « - de 5 ans à 10 ans » (47%), ce qui est à mettre en corrélation avec l'âge des répondants car 43% ont entre 20 à 39 ans. La tranche "50 ans à 60 ans et +" répond pour 34%.

➤ selon le secteur d'activités

- 67 % exerce dans un CH ou CHU
- 25% en établissement privé de santé et SSR privé,
- 6% en SSR public,
- 2% en établissement médico-social.

➤ selon la région

Les 3 régions les plus représentées sont :

- Auvergne Rhône Alpes : 22%
- Île de France : 13%
- Bourgogne Franche Comté : 10%

Les 3 régions les moins représentées sont :

- Bretagne: 2.4%
- France d'outre-mer: 1%
- Centre -Val -De Loire: 0.5%

- Avoir bénéficié ou pas d'une formation tutorat et avoir exercé ou pas la fonction de tuteurs

54% des répondants n'ont pas bénéficié de formation au tutorat alors que 83% des répondants sont tuteurs, donc une grande partie des tuteurs assurent leurs missions sans avoir eu de formation préalable.

Les recommandations de la DGOS sur la fonction de tuteur et la formation dont ils devraient bénéficier ne sont pas ou peu connues ou respectées.



+ Connaissance du cadre réglementaire

55% (116/209) des répondants déclarent connaître le cadre réglementaire :

➤ selon la fonction

sur 209 répondants (209)

- MKs (59% des répondants) ... **44%**
 - CDS (31% des répondants) ... **74%**
 - CSS (5% des répondants) ... **63%**
 - DS (5% des répondants) ... **66%**
- connaissent le cadre réglementaire.

➤ selon l'ancienneté et l'âge

concernant l'ancienneté dans la fonction, la plus forte proportion de ceux qui connaissent le cadre réglementaire (72%) concerne les personnes ayant entre **21 à 30 ans d'ancienneté** qui représentent 26% des répondants.

Les répondants ayant une ancienneté de 11 à 20 ans connaissent la réglementation pour 58% d'entre eux et ils représentent eux aussi 26% des répondants, les professionnels dans les tranches d'ancienneté (moins de 5 ans/5-10 ans/plus de 31 ans) sont la moitié à connaître le cadre réglementaire.

Globalement ce sont les professionnels ayant entre 11 et 30 ans d'ancienneté qui connaissent le mieux le cadre réglementaire.

Concernant l'âge des répondants, 25,8% sont dans la tranche d'âge 40 à 49 ans et 26% sont dans la tranche d'âge de 50 à 59 ans. Les plus de 60 ans qui sont censés avoir 40 ans et plus d'ancienneté représentent 10% des répondants.

➤ selon le secteur d'activités

Dans les CH (qui représentent 28% des répondants) **97 %** des collègues connaissent la réglementation ;

- dans les SSR publics (36% des répondants) **76%** des collègues connaissent la réglementation

- dans les SSR privés (19% des répondants) **60%** des collègues connaissent la réglementation,
- dans les CHU (38% des répondants) **49%** des collègues connaissent la réglementation

Comme il existe des lits de SSR au sein des CH et CHU, la discrimination entre les différents types d'établissements serait à affiner.

➤ selon l'exercice ou pas du tutorat

82% de ceux qui connaissent la réglementation ont déjà exercé la fonction de tuteur mais **42%** de ceux qui ont exercé la fonction de tuteur **ne connaissent pas** la réglementation.

➤ selon suivi ou pas d'une formation au tutorat

60% de ceux qui connaissent la réglementation ont suivi une formation tutorat. **79%** de ceux qui ne connaissent pas la réglementation n'ont pas suivi de formation. **83%** déclarent avoir été tuteurs alors que « seuls » **54%** des répondants ont suivi une formation au tutorat.



+ Présence d'un livret d'accueil

La question 21 s'intéresse à l'existence d'un livret d'accueil du stagiaire et si oui (122 réponses sur 209) à sa spécificité ou non aux étudiants kinésithérapeutes.

Ce livret est spécifique aux étudiants MK (65.57%), aux étudiants rééducateurs (14.75%) ou commun à tous les étudiants, quelle que soit leur filière, soignant, rééducateur, médicotechnique (19.67%).

➤ selon la fonction

Les répondants sont majoritairement des MK (123 soit 58.8%) et des cadres de santé (66 soit 31.5%). Les cadres supérieurs de santé (11 soit 5.2%) et les directeurs des soins (9 soit 4.3%) sont peu nombreux.

Ancienneté

Le métier actuel est exercé majoritairement depuis 11 à 20 ans (55 soit 26%), moins de 5 ans (50 soit 23.9%) et 5 à 10 ans (46 soit 22 %).

Les résultats sont relativement similaires pour les tranches d'exercice entre 21 à 30 ans (29 soit 13.8%) et 31 à 40 ans (26 soit 12.4%).

Peu de réponses pour un exercice supérieur à 40 ans sont notées (3 soit 1.4%).

➤ selon l'ancienneté et l'âge

Les tranches d'âge des 30-39 ans (57 soit 27.2%) suivie des 50-59 ans (50 soit 23.9%) puis des 40-49 ans (47 soit 22.4%) ont des résultats restant dans les mêmes proportions. Les 20-29 ans sont moins représentés (35 soit 16.7%).

La plus faible représentation concerne les + de 60 ans (20 soit 9.5%).

➤ selon le secteur d'activités

Les répondants exercent majoritairement dans un CHU (81 soit 38.75%), un CH (60 soit 28.7%), un SSR privé (40 soit 19.1%). Les établissements de santé privés (11 soit 5.3%) et les SSR publics (13 soit 6.2%) ont des résultats sensiblement similaires. Très peu de répondants exercent en établissement médico-social (4 soit 1.9%). 63% des personnes qui connaissent le cadre réglementaire sont issus d'un CH ou d'un CHU, et seulement 29% d'un SSR qu'il soit public ou privé.

➤ selon la région / le département

La représentation régionale est la même que précédemment.

➤ selon suivi ou pas d'une formation au tutorat

Sur cet item, 179 réponses ont été enregistrées.

97 répondants (soit 54.2%) n'ont pas suivi une formation au tutorat.

82 (soit 45.8%) en ont bénéficié.

➤ selon l'exercice ou pas du tutorat

Sur cet item, 181 réponses ont été enregistrées.

La majorité des répondants exercent régulièrement (73 soit 40.3%) ou parfois (78 soit 43.1%) la fonction de tuteur.

30 (16.6%) répondants ne l'exercent jamais.

Comme précédemment on constate que la majorité des tuteurs en activité n'ont pas bénéficié d'une formation, mais 64% de ceux qui connaissent le cadre réglementaire exercent la fonction de tuteurs.

✚ Contacts avec les IFMK

Les termes proposés pour qualifier les relations avec les IFMK sont les suivants : **formelle, simple, nécessaire, pédagogique, inexistante, compliquée, intuitive, rare, hiérarchique, importante, autre** à préciser.

➤ selon la fonction

114 CDS MK ou rééducateur ou FF, **18 CSS** de santé ou FF, **11 DS** quelle que soit la filière et **178 MKS** ont répondu.

Pour les CDS :

les relations sont majoritairement

Nécessaires (21) mais **Rares** (19) et **Importantes** (16). Elles sont **Simple**s (14), d'ordre **Pédagogique** (14) et **Formelles** (12). Elles sont **Permanentes** (11). Pour peu d'entre eux, elles sont **Inéxistantes** (3), **Compliquées** (1) ou **Intuitives** (1).

Pour les CSS :

Elles sont globalement **Nécessaires** (4) et **Importantes** (3). Elles sont **Simple**s (4), d'ordre **Pédagogique** (pas de réponse !) et **Formelles** (1). Elles sont **Permanentes** (1) et **Intuitives** (1). Pour 2 d'entre eux, elles sont **Inéxistantes** (2).

Pour les DS :

Elles sont **Nécessaires** (1) mais **Rares** (1) et **Importantes** (2). Elles sont **Simple**s (1), d'ordre **Pédagogique** (2). Elles sont **Permanentes** (1) ou **Inéxistantes** (2), **Compliquées** (1).

Pour les MKS :

Les relations sont majoritairement **Rares** (37), **Inéxistantes** (35), **Nécessaires** (23) et **Formelles** (21). Elles sont **Simple**s (14), d'ordre **Pédagogique** (15) et **Importantes** (17). Pour peu d'entre eux, elles sont **Compliquées** (5), **Permanentes** (3) et d'ordre **Hiérarchique** (3).

➤ selon l'ancienneté et l'âge

Les réponses sont corrélées entre l'ancienneté et l'âge des répondants. La majorité des réponses est effectuée par la tranche d'âge de 30 à 39 ans et dans la tranche d'exercice entre 11 et 20 ans.

Les relations sont **Rares** (15), **Importantes** (12), **Formelles**, **Simple**s, **Nécessaires**, **Inéxistantes** (11), **Pédagogique** (8). Elles sont **rarement Compliquées**, **ni Permanentes**, **ni Hiérarchiques**.



➤ selon le secteur d'activités

La majorité des réponses se trouve chez les répondants qui travaillent en CHU puis en CH et enfin en SSR privé.

Au niveau des CHU, les relations avec les IFMK sont **Rares** (24), **Nécessaires** (23), **Formelles**, **Importantes** (17), **Simple**s, **Inexistantes** (15), **Pédagogique** (7). Elles sont **rarement Compliquées**, **ni** **Permanent**es, **ni** **Hiérarchiques**.

➤ selon la région / le département

Quel que soit la région d'exercice des répondants, les relations avec les IFMK sont **Importantes** et **Nécessaires** mais **Rares** voire **Inexistantes**. Elles sont généralement d'ordre **Pédagogique**, **sans** **notions** **Hiérarchiques**. Elles sont **rarement Compliquées**.

➤ selon suivi ou pas d'une formation au tutorat

Les relations avec les IFMK sont **Rares** mais **Nécessaires**, que les répondants aient été ou non formés au tutorat ; elles sont pour les 2 groupes **essentiellement d'ordre Pédagogique**. Elles sont **Importantes** surtout pour les répondants qui n'ont pas été formés au tutorat qui les disent aussi **Inexistantes**. Elles n'ont pas de notion Hiérarchique. Elles sont **rarement Compliquées**.

➤ selon l'exercice ou pas du tutorat

Ce sont les MK qui exercent régulièrement la fonction de tuteur qui ont le plus répondu : ils décrivent les relations avec les IFMK comme **majoritairement Rares** voire **Inexistantes**. Elles sont **Nécessaires**, **Formelles**, **Importantes** et **Simple**s, essentiellement d'ordre **Pédagogique**. Les critères sont identiques pour les réponses des MKS qui sont parfois tuteurs. Peu de réponses ont été enregistrées du côté des MKS qui ne sont jamais tuteurs.



DISCUSSION



Intérêt pour le tutorat

Selon la fonction

Les MKS, les CS et CSS comme les DS portent un intérêt à l'accueil des étudiants. Ils se sentent concernés. A 56% ils disent que c'est « *indispensable pour la professionnalisation de l'étudiant et l'attractivité de l'exercice salarié* ».

Selon l'ancienneté et l'âge

58% des répondants étant des MK, on peut donc en déduire que la majorité des professionnels qui ont répondu sont des MK, plutôt jeunes.

Quel que soit l'ancienneté l'accueil des étudiants en stage est un sujet qui préoccupe les MK.

Pour autant, dans ces différentes générations il y a plusieurs cursus de formation différents, ce qui ne semble pas être un frein à l'intérêt porté aux étudiants.

Cette question serait intéressante à poser dans un nouveau questionnaire.

Selon le secteur d'activités

Est-ce que la vocation universitaire d'un CHU ou CH influence les professionnels, cela faisant partie des missions annoncées ?

Pourquoi peu de répondants en établissements privés et SSR privés car ils accueillent aussi beaucoup d'étudiants ? Il faudrait avoir une idée auprès des IFMK de la répartition des stagiaires CH/CH vs établissement privé SSR ?

Existe-t-il une grosse différence ?

L'item SSR public peut-être un biais aux réponses car certains SSR sont situés dans des CH ou CHU.

Selon la région / le département

Toutes les régions sont représentées, donc c'est un sujet qui intéresse au niveau national, y compris en outre-mer.

Certaines régions sont très peu représentées comme le centre val de Loire et la Bretagne : soit le questionnaire n'a pas été suffisamment diffusé, soit le sujet ne suscite pas un intérêt majeur et dans ce cas il serait intéressant de savoir pourquoi (Problématique de surcharge de travail, manque d'effectif...)

Selon le bénéficie ou pas d'une formation tutorat et avoir exercé ou pas la fonction de tuteurs

Ceci peut :

- Mettre les tuteurs en difficulté
- Signifier que le cadre légal de la nouvelle ingénierie n'est pas bien connu
- Expliquer le besoin de plus de contact des répondants avec les IFMK
- Faire le lien avec la connaissance du cadre réglementaire par les CS, CSS et les DS qui peuvent avoir une influence sur la mise en place de formation tutorat

Connaissance de la réglementation et du portfolio

Globalement le cadre réglementaire est connu par la majorité des répondants et ceux qui le connaissent le mieux sont les Cadres de santé.

Les personnes qui ont entre 11 à 30 ans d'ancienneté connaissent le mieux la réglementation et le portfolio avec une majorité des 21 à 30 ans d'ancienneté alors qu'ils ne représentent que 26% des répondants

La plus faible proportion concerne les anciennetés de 31 à 41 ans et de plus de 40 ans d'ancienneté.

On ne peut pas mettre ces résultats en parallèle avec ceux des autres tranches d'âge.

La meilleure connaissance de la réglementation semble être retrouvée dans les CH et CHU qui sont aussi les lieux où les livrets d'accueil sont les plus présents. Il serait intéressant de mettre en regard ces résultats d'une part avec la proportion de SSR par rapport aux CH et CHU et d'avoir une idée de la répartition des établissements qui reçoivent des étudiants.

Présence d'un livret d'accueil

Selon la fonction

Les MKS répondent 2 fois plus que les CDS par rapport à la présence d'un livret d'accueil. C'est une réponse surprenante car la rédaction du livret d'accueil est plutôt de l'ordre des missions du cadre.

Selon l'ancienneté

Ce sont les professionnels qui exercent le métier actuel depuis le moins longtemps, jusqu'à 10 ans d'exercice (71.9%) qui connaissent la présence d'un livret d'accueil. Cela signifie-t-il ?

- Intérêt pour la connaissance de l'établissement ?
- Intérêt pour l'accueil des étudiants plus marqué ?

L'intérêt pour les tranches d'exercice entre 21 et 40 ans est moindre. Il paraît logique d'avoir peu de réponses pour un exercice supérieur à 40 ans (3 soit 1.4%) car fin de carrière.

Selon l'âge

La tranche d'âge de MKS connaissant l'existence d'un livret d'accueil est globalement corrélée avec l'ancienneté d'exercice, ce qui paraît plutôt logique.

Selon les secteurs d'activités

Les livrets d'accueil sont majoritairement présents dans les CHU (81 soit 38.75%) ; ceci peut s'expliquer par :

- Les missions universitaires des CHU
- La formation des étudiants dans les missions et donc dans les fiches de poste implique-t-elle l'existence du livret d'accueil ?

Les livrets d'accueil sont moins présents dans les autres types d'établissement, pourquoi ? Il y a très peu de répondants en établissement médico-social qui se corrèle avec le faible nombre d'étudiants accueillis dans ces structures.

Selon la région / le département

Les établissements des répondants sont majoritairement situés en Auvergne-Rhône-Alpes puis en Ile de France et en Bourgogne Franche-Comté : ceci peut être lié au nombre d'IFMK dans ces régions ?

Selon le bénéfice ou pas d'une formation au tutorat

La connaissance de l'existence d'un livret d'accueil n'est pas en lien avec le fait d'avoir ou non bénéficié d'une formation au tutorat. (97 -/82 +).

Un nombre supérieur de MK n'ayant pas reçu de formation au tutorat connaissent l'existence du livret d'accueil ? Pourquoi ? sachant que 73.5% aimeraient en bénéficier. Formation spécifique aux MK pour 43.26 % vs 29.8 % rééducateurs

Selon le fait d'avoir exercé ou pas la fonction de tuteurs

- La majorité exercent régulièrement ou parfois la fonction de tuteur, ce qui ne signifie pas qu'ils ont été formés !
- **Attention** aux **13%** qui sont **contraints**

Selon les contacts avec les IFMK

Quels que soient la fonction, l'ancienneté, l'âge, le secteur d'activités, la région / département d'exercice, le fait d'avoir bénéficié ou pas d'une formation au tutorat et d'avoir exercé ou pas la fonction de tuteur des répondants, il apparaît que les contacts avec les IFMK sont **rare**s voire **Inexistants** alors que les répondants les décrivent comme **nécessaires** et **importants**. Quand ils existent, ils sont plutôt **formels**, **simples**, et d'ordre **pédagogique**. Ces relations sont **rarement** compliquées, et **sans rapports Hiérarchiques**.

Conclusion

Trois questions paraissent importantes

Question 11 :

Sur 207 répondants, 205 sont intéressés par le sujet de l'accueil de l'étudiant en stage et 2 ne le sont pas. Ces 2 personnes sont des MK. Il serait intéressant de savoir si ces 2 MK accueillent des étudiants ou pas, s'ils sont contraints à les accueillir ou pas, et enfin pourquoi ce sujet ne les intéresse pas.

Question 13:

La majorité des répondants (56.16%) estime que l'accueil des étudiants « *c'est indispensable pour la professionnalisation de l'étudiant et l'attractivité de l'exercice salarié* » Après une analyse plus fine, il semble que quel que soit la catégorie professionnelle, MK CDS CSS DS, c'est la réponse qui a obtenu le plus de voix. Cela montre qu'à tous les niveaux, l'accueil des étudiants en milieu salarié est perçu comme un facteur essentiel pour la construction professionnelle et que cela permet également de promouvoir nos établissements.

Question 34 :

Quelles sont les suggestions pour un accueil stagiaire professionnalisant et ambassadeur de l'exercice salarié ?

Cette question a été **ignorée par 144 répondants**, **seuls 63 professionnels** ont répondu. Cela interroge : soit les MKS n'ont pas de proposition à faire, soit ils ne s'autorisent pas, soit leurs priorités sont ailleurs.

Dans les réponses, certaines sont très négatives en lien avec les conditions de travail difficiles par manque de mks, des salaires bas, des postes de polyvalents.

Dans les réponses plus positives, il y a des suggestions intéressantes.

Verbatim

Les items suivants ont été mis en évidence au cours de l'analyse du questionnaire. Ils sont importants à prendre en compte car ils émanent directement du terrain.

- Avoir un temps dédié (*cité 8 fois*)
- Valoriser le tutorat, créer une "vraie" compétence, valorisation salariale
- Considération du stagiaire : "comme un collègue", intégration dans l'équipe (*cité 2 fois*)
- Participation du stagiaire au projet du service, à la rédaction de protocoles, "laisser une trace de son passage", aux formations du service, à l'initiation à la recherche s'il y en a (*cité 3 fois*)
- Accueil bienveillant (*cité 5 fois*)
- Suivi pédagogique et professionnalisant du stagiaire (bilan, MSP, topos)
- Travail de la posture professionnelle
- Développer les liens avec l'IFMK, nécessité de voir l'IFMK plus présent sur les terrains de stage
- Promouvoir le travail interprofessionnel : réelle plus-value
- Promouvoir l'exercice mixte: salariat/libéral
- Rencontre avec l'encadrement
- Favoriser le clinicat en secteur salarié
- Expliquer, valoriser le statut FPH, le salariat
- Travail obligatoire post-DE en salariat sur une durée de 2 ans
- Valoriser le matériel à disposition en salariat vs libéral: outil technologique coûteux
- Améliorer les relations avec les IFMK

Ce point semble un incontournable pour faire du lien entre le terrain et les instituts de formation et favoriser les stages des étudiants en secteur hospitalier pour viser l'attractivité de l'exercice salarié



Praticoscope

expérientiels au cœur du métier

Depuis des années le CNKS promeut une indispensable démarche formalisée de l'accueil et de l'accompagnement en stage de l'étudiant en kinésithérapie. Un accueil et un accompagnement qui s'entend bien sûr du tutorat enfin instauré réglementairement par la dernière réforme mais qui devraient aussi au sein des établissements de santé, être complété de véritables dispositifs de mentorat et partenariat aux fins notamment d'attractivité et de fidélisation.

De plus en plus d'études (dé)montrent l'importance déterminante sur le choix du mode d'exercice de cet accueil - accompagnement. En attendant leur développement, KINESCOPE souhaite en continuité de son enquête rapporter les expérientiels de certaines équipes de formateurs sur la mise en œuvre de la formation des tuteurs.

Et c'est avec l'IFMK de Dijon et l'IFMK de Besançon que nous inaugurons ces retours d'expériences.



IFMK de Dijon & TUTORAT :

Suite à la réforme des études en masso-kinésithérapie de 2015, il est recommandé de proposer aux masseurs-kinésithérapeutes tuteurs de stage, une formation au « Tutorat » [1].

En complément de ce texte de 2015, la Direction Générale de l'Offre de Soins (DGOS) a publié en 2016 une instruction relative à la formation des tuteurs de stages pour l'ensemble des tuteurs paramédicaux [2].

Non spécifique à chaque filière, elle permet de donner un cadre et une feuille de route à cette formation incontournable pour les professionnels de terrain paramédicaux.

Une lecture attentive de cette instruction permet à tout concepteur pédagogique de

déceler l'un des enjeux majeurs de la formation au tutorat : créer le lien et l'harmonie entre deux acteurs phares de la formation initiale que sont le tuteur et l'institut de formation.

C'est ainsi que lors de son parcours formatif, le tuteur aura comme objectif d'acquérir un ensemble de compétences incontournables de ses missions d'accompagnement : des compétences **sociales** et **relationnelles**, des compétences **pédagogiques** et des compétences **réflexives** [2].

Si le référentiel de 2015 introduit la notion de compétences, on constate alors l'importance de l'instruction de 2016 : acculturer le tuteur à la place centrale qui lui est donnée dans la formation de l'étudiant. En effet, celui-ci devra accompagner, mais surtout évaluer l'étudiant dans l'acquisition des compétences construisant le nouveau référentiel de formation et délivrant les fameux European Credit Transfer System (ECTS).

Le stage étant positionné comme un lieu d'apprentissage et de développement des connaissances à part entière, au même titre que les enseignements en Institut de

Formation en Masso-Kinésithérapie (IFMK), le tuteur devient un acteur incontournable de la formation.

Il est donc essentiel qu'il connaisse l'organisation, les objectifs, les forces et les limites du cursus des études dans lequel l'étudiant évolue pendant 5 ans.

Le tuteur a également besoin d'acquérir des notions en sciences de l'éducation comme tout professionnel accompagnant des apprenants dans la construction de leurs connaissances et représentations du métier.

« En effet, le tutorat ne s'improvise pas ».

À travers ces quelques lignes, nous vous proposons de partager notre expérience, celle de la formation au tutorat dispensée à l'IFMK de Dijon (IFMKD) depuis la rentrée 2018/2019. Celle-ci a été pensée et articulée en plein accord avec la directive de 2016 de la DGOS [2].

Pour les raisons précédemment évoquées, proposer une formation au tutorat relevait d'une évidence pour notre IFMK. Notre réflexion s'est donc concentrée sur la manière dont nous souhaitons dispenser cette formation et impliquer les tuteurs dans

celle-ci. Notre approche tourne autour de **cinq principes fondateurs**, avec toujours en toile de fond l'instruction DGOS [2] : la gratuité, la diversité, les interactions, la réalité et la praticité.

Notre première décision, afin de pouvoir mobiliser facilement les tuteurs, fut de rendre cette formation **gratuite** pour les participants et de l'intégrer à notre activité pédagogique au sein de l'IFMKD. En effet, nous avons constaté, du fait de notre expérience sur le terrain en tant que MK salariée, cadre de santé, ou MK libéral, qu'un des freins à la formation des MK salariés pouvait être le coût à dégager par les établissements de santé.

Notre objectif était de pouvoir permettre au plus grand nombre de tuteurs de participer à cette formation, afin que le tutorat de nos étudiants devienne cohérent et coordonné avec notre projet pédagogique et les nouvelles modalités du cursus des études. Cette décision porta et porte encore ses fruits, car nos sessions sont complètes et les établissements réservent les places d'une année sur l'autre.

Nous accueillons également des MK libéraux au sein de ce dispositif. La gratuité est également un élément incitatif

pour eux, même si nous pouvons encore mobiliser un autre levier : la valorisation de cette formation sous le format DPC, ce qui devrait être atteint l'année prochaine.

Concernant le programme des 28 heures de formation imposées par la DGOS [2], nous avons opté pour un découpage alliant besoins du terrain, cours théoriques et mises en pratique.

Nous allons présenter le dispositif tel qu'il a été pensé et mis en place avant la pandémie, l'utilisation de la visioconférence et des capsules vidéo étant des adaptations actuelles pour maintenir cette formation malgré le contexte. Le volume total est découpé en 2 sessions de 2 jours en présentiel au sein de l'IFMKD. Le groupe est formé de 10 consœurs ou confrères Masseur-Kinésithérapeutes Diplômés d'État (MKDE) tuteurs de stage à l'IFMKD, salariés et libéraux, et de 2 formateurs. La particularité de la constitution du groupe est leur **diversité**, tant pour les tuteurs que les formateurs. Ce point est pour nous essentiel, car il est à l'image actuelle de la profession, et le socle de la richesse des **interactions** que nous souhaitons créer. Ces tuteurs se sont inscrits ou ont été inscrits par leur responsable, et viennent d'horizons et

d'environnements de travail multiples : CHU, Centres hospitaliers, centres de rééducation, établissements médico-sociaux, maisons de santé, cabinets libéraux. Ils sont tuteurs expérimentés ou débutants, mais sont, en garde majorité, diplômés depuis au moins 3 ans. Ils sont diplômés d'un IFMK français ou d'une université européenne, et n'ont donc pas tous vécu les mêmes études. Ils travaillent dans des spécialités cliniques souvent différentes et variées, à l'image des activités possibles du MK en France. Certains tuteurs sont également formateurs vacataires à l'IFMKD ou dans un autre IFMK. On retrouve également parfois des tuteurs qui ont une formation universitaire en cours ou achevée, ou encore des professionnels de terrain participant à des protocoles de recherche clinique. Enfin, depuis cette année, certains tuteurs sont diplômés 2019 et ont décidé de s'investir pleinement au sein de ce nouveau cursus qu'ils connaissent bien. Le binôme de formateurs que nous constituons est quant à lui composé de 2 profils bien distincts : le responsable des stages de l'IFMKD, un MKDE bourguignon, diplômé de l'IFMKD, avec une expérience libérale de 10 ans comme tuteur de stage ; la directrice de l'IFMKD, une MKDE cadre de santé arrivée en

Bourgogne en 2008, et ayant une expérience de terrain exclusivement salariée comme tutrice puis responsable de stages. La co-animation permet là encore de provoquer diversité et échanges d'idées.

La première journée est consacrée à identifier et comprendre les **besoins** des tuteurs et des terrains de stage dans le cadre du tutorat puis, en partant de leurs représentations, à expliciter le nouveau contexte des études et le rôle fondamental du tuteur de stage. Cette étape est essentielle pour permettre au tuteur de trouver sa place, et prendre conscience, si ce n'est pas le cas, que l'IFMKD et les terrains de stage doivent être des **partenaires**, sans suprématie de l'une des parties par rapport à l'autre, à la recherche d'un objectif commun : placer l'étudiant au cœur du dispositif. Les échanges et débats sont notre priorité, et l'expérience de terrain de notre binôme de formateurs est un atout.

La seconde journée est centrée sur des **apports théoriques** concernant les théories de l'apprentissage, les théories de la motivation, le système de relations entre tutoré et tuteur. Ces apports se basent sur des situations concrètes vécues par l'un ou l'autre des 2 formateurs lors de leurs propres années de

tutorat, et par les tuteurs en formation.

Quelques semaines séparent les 2 sessions de 2 jours afin de permettre aux tuteurs de tester certaines idées évoquées lors de la session, et d'amorcer une réflexion sur les compétences de tutorat qu'ils pensent devoir développer.

Les troisième et quatrième journées sont consacrées à faire produire aux tuteurs **leurs propres outils d'accompagnement**, spécifiques à leur contexte professionnel : outil de simplification des compétences à évaluer à l'aide de situations emblématiques, utilisation efficiente du portfolio, création ou actualisation du livret d'accueil, méthodes d'entretien d'explicitation, et planification du contenu du temps d'accueil d'un étudiant en stage. Ce dernier point est en effet essentiel à la mise en place d'une relation de qualité entre l'étudiant et le tuteur. C'est également une étape incontournable pour installer des conditions favorables à la construction du projet professionnel de ce(tte) futur(e) confrère(sœur).

Depuis 3 ans, nous avons pu observer, entendre et constater de nombreuses divergences entre la pratique initiale du tutorat des

différents tuteurs avant la formation, mais également parfois entre leur vision du stage et celle de leur responsable. L'apport des sciences de l'éducation pour comprendre leur rôle et la posture de l'étudiant semble un élément incontournable et apprécié des tuteurs, et nous nous attachons à rendre simples et accessibles des notions de prime abord parfois complexes.

Nous constatons également que les tuteurs ont souvent une vision des IFMK comme une entité éloignée du terrain et incapable de comprendre leurs problématiques et contraintes. Cette représentation est en partie liée à l'outil de transmission imposée qu'est le portfolio.

Un travail de traduction et de simplification s'avère essentiel durant la formation tutorat pour désacraliser cet élément, souvent vécu comme un fardeau plutôt qu'une aide. Cette représentation est également liée au manque de co-construction du tutorat avec les responsables du terrain de stage, entraînant alors des discours hétérogènes autour de cette activité. Il semble effectivement pertinent que nous puissions mettre en place une action destinée aux cadres de santé responsables des stages, non pas pour leur expliquer des notions qu'ils

maîtrisent déjà du fait de leurs propres cursus, mais pour mettre en place une analyse des pratiques du tutorat dans leur service ou cabinet libéral.

En effet, la place laissée à l'étudiant dès son arrivée en stage est primordiale pour que le stage se vive pleinement comme une étape de leur développement professionnel. Cela entraîne motivation et implication, critères indispensables au recrutement et à la fidélisation des MKDE au sein des établissements de santé. Outre le développement de l'étudiant, valoriser et laisser la place au tutorat sont également des éléments permettant d'accroître motivation, reconnaissance et développement professionnel des MKDE accompagnant ces jeunes consoeurs et confrères en devenir.

Cécile Le Moteux, Directrice de l'IFMK de Dijon & Cyprien Guillot, Responsable des stages de l'IFMK de Dijon

Textes réglementaires :

[1] **Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes. Arrêté du 2 septembre 2015 relatif au diplôme d'État de masseur-kinésithérapeute.**

[2] **Ministère des affaires sociales et de la santé. Instruction n° DGOS/RH1/2016/330 du 4 novembre 2016 relative à la formation des tuteurs de stages paramédicaux.**

IFMK de Besançon (*) & TUTORAT :

KINESCOPE : avant la réforme votre IFMK avait-il instauré un accompagnement des encadrants de stages ?

Véronique Grattard : Oui ; depuis 2010 avec notre directeur, Christophe Dinet, et l'équipe nous avons institué des réunions, au sein de l'institut, en soirée pour les libéraux et en journée pour les salariés (très-trop ?) souvent représentés par leurs seuls Cadres de santé MK.

Suite à la réforme ces réunions ont été poursuivies selon le même schéma mais mixant les salariés et libéraux.

KINESCOPE : en quoi consistent ces réunions ?

Véronique Grattard : c'est l'occasion d'y présenter le portfolio ... qui paraît souvent comme une novlangue ; l'équipe pédagogique de l'IFMK et les tuteurs le décortiquent ensemble.

Il est en effet par exemple nécessaire d'explicitier la notion de compétence ... (encore trop souvent confondue avec la liste des actes autorisés) comme étant l'expression, la démonstration

d'une maîtrise de savoir-agir en situation.

C'est aussi l'occasion de réflexions sur des situations emblématiques ; des situations travaillées par les formateurs et les étudiants puis par les étudiants avec les tuteurs ... et qui ont donné lieu à la création de fiches.

KINESCOPE : à quelle fréquence ont lieu ces réunions ?

Véronique Grattard : au moins deux fois par an permettant à la fois la poursuite et le retour d'expérience avec les tuteurs déjà initiés et l'initiation de nouveaux tuteurs de stage.

KINESCOPE : cela suffit-il à entretenir et réguler ce temps crucial de professionnalisation qu'est le stage ?

Véronique Grattard : à ce jour près de 180 collègues ont pu suivre ces sessions qui favorisent remédiations et problématisations par groupe de niveau de compétence des tuteurs.

KINESCOPE : La démarche n'est-elle pas perçue comme IFMK centrée ?

Véronique Grattard : c'était effectivement un risque de perception, de représentation

... c'est pour cela que l'équipe pédagogique s'est aussi déplacée sur les terrains de stage.

KINESCOPE : Quels effets percevez-vous de ces réunions ?

Véronique Grattard : au-delà d'une appropriation du dispositif réglementaire du tutorat il semble que des interactivités entre tuteurs se soient opérées ; et cela a aussi facilité les retours d'expériences et leurs partages - avec moins de réserve - dans les réunions suivantes... de l'analyse de pratique en quelque sorte. Mais aussi cela a notablement favorisé une "désacralisation de l'IFMK" et depuis en tant que de besoin certains tuteurs n'hésitent pas à nous solliciter directement.

L'édification de critères et indicateurs à partir de situations emblématiques est une aide précieuse à une démarche co-construite de la situation de stage (*)

(*) un prochain KINESCOPE s'en fera plus amplement l'écho

Véronique Grattard, CSS
responsable pédagogique et
coordinatrice formation clinique

Accueil & Accompagnement de l'étudiant MK stagiaire en établissement de santé : le "T.M.P." un triptyque indissociable comme outil de l'attractivité et de la fidélisation.

Dès 2005 réflexions et enquêtes du CNKS sur ce délicat sujet de l'attractivité et de la fidélisation font émerger cette notion. 60 collègues réunis en séminaire énoncent que "la guidance pédagogique" (cœur d'activité et d'objectif de stage) est certes la condition nécessaire à la professionnalisation mais pas suffisante !

Plaidoyer pour une démarche de socialisation professionnelle encore & toujours d'actualité énoncé en conclusion des JNKS 2020 ?!

"L'accompagnement doit aller au-delà du tutorat, se prolonger d'une réelle démarche de découverte et d'appropriation du milieu, de l'hôpital ou du centre de rééducation mais aussi du système environnant dans lequel sont produites les prises en charge" est la conclusion de ce séminaire JNKS 2020.

Elle fut immédiatement portée dans les propositions énoncées par le CNKS dans les réunions de réingénierie au ministère de la santé. Peu ou pas soutenues par les autres représentations professionnelles ces perspectives sont qualifiées d'utopiques voire d'iconoclastes. Elles ne seront d'ailleurs par reprises en fin de réingénierie au milieu des années 2010 qui se limitera - mais c'est une belle avancée - à la production du portfolio "pédagogique".

Force est de constater que au travers de l'enquête de juillet 2020 précédemment rapportée et à l'aune des échanges du nouveau Groupe de Travail "accueil et accompagnement des stagiaires" démarré en mai 2020 les intuitions et conclusions de 2005 ressurgissent avec encore plus d'acuité.

Entre temps les départs massifs en retraite - précipités par les réformes successives - ont générés des difficultés de recrutement, de renouvellement des effectifs ; des difficultés accrues par une politique GPMC (gestion prévisionnelle des métiers et compétences) insuffisamment proactive et par l'année blanche en 2019 due à l'augmentation des années d'études.

Cette période aura certainement contribué en retour à une meilleure appréhension des constituants et déterminants de l'attractivité et de la fidélisation.

Ici et là au sein des établissements des réflexions sur le compagnonnage et le parrainage sont organisées.

Le CNKS s'en réjouit et participe à sa façon à cette introspection ... car c'est bien au sein des équipes professionnelles, des services et des établissements que se trouvent les ressources à mobiliser pour mieux accueillir et mieux accompagner les futurs professionnels ... qui doivent aussi être vus comme de potentiels futur collègues dans le travail.

Le tutorat

C'est la première jambe du tryptique incontournable de l'objet d'un stage.

Le sujet largement analysé dans les pages précédentes ne mérite pas d'autres commentaires à ce stade.

Le mentorat

Deuxième jambe du triptyque "TMP" ce sujet mérite / mériterait selon le CNKS, au-delà de ces quelques lignes, une véritable attention et une mobilisation tant des équipes professionnelles que de leur encadrement de proximité, supérieur et des directions d'établissements sans oublier les diverses tutelles régionales

et les fédérations employeurs (FHF, FEHAP et FHP).

Il ressort de nombreux mémoires et publications (*) que **l'accompagnement du stagiaire** - par delà celui pédagogo-didactique du tutorat - **se révèle important voire essentiel dans la détermination du choix du mode d'exercice.**

De la chambre ou du plateau technique aux couloirs & des couloirs aux coulisses !

Faire découvrir l'établissement " de la cave au grenier " (différents services de soins bien sûr mais aussi ses différents services administratifs, logistiques, techniques et médicotechniques ... buanderie, dépositaire),... procède non seulement d'une démythification, mais aussi d'une acculturation d'entreprise et surtout d'une construction, d'une synthèse et d'une légitimation des rouages et process de la prise en charge par les établissements.

Cela nécessite que les équipes de professionnels et leurs encadrements soient, deviennent, de véritables promoteurs, "marketeurs" et "camelots" de leurs outils de travail, organisations et finalité

de l'établissement, et de leurs pratiques dans ce cadre salarial. Une culture d'entreprise empruntée au secteur privé mise au service de l'attractivité des établissements de soins, qui deviennent magnétiques par leurs acteurs !

Rendre lisible et visible l'exercice professionnel en établissement !

Pour que les professionnels soient des ambassadeurs cela nécessite que leurs propres conditions de travail soient, deviennent, optimales, qu'ils soient eux-mêmes satisfaits des conditions d'exercice.

En ce sens le souci permanent que doit avoir une direction d'établissement "d'améliorer les conditions de travail " est non seulement un investissement rentable sur la production de soin immédiate par les salariés mais aussi un investissement sur le long terme par une augmentation du capital image de l'établissement dont les salariés se font eux-mêmes l'écho. Un **cercle vertueux attractif** dès les stages.

(*) entre autres les récents mémoires de fin d'études de Janice Beaugrand (2020), d'Enora Le Calvez (2021), de formation cadre Barbara Bonecka (2021) et Pierre Henri Haller CRAPS 2020 ... à retrouver sur cnks.org

Cette mission, fonction, de mentorat qui consiste donc à accompagner, à initier le stagiaire à la découverte de l'établissement est-elle, peut-elle? doit-elle se superposer à celle du tutorat ? La question reste ouverte et mérite d'être creusée ; elle sera par ailleurs très dépendante des ressources humaines qui peuvent y être allouées. Mais ce dernier point capital ne saurait être l'argutie pour y renoncer sans même avoir étudié si ce possible est faisable.

Tout comme certains professionnels ont appétence au tutorat d'autres peuvent, pourraient, avoir appétence à cette facette de la socialisation professionnelle.

Préparer, pour les proposer aux stagiaires, des parcours de découverte et d'inclusion de l'établissement nécessite en amont que les professionnels et l'encadrement aient eux-mêmes "faits ces parcours", ces rencontres in situ des autres acteurs ... et réciproquement aient accueilli et fait découvrir leurs propres métiers in vivo. Et il n'est jamais trop tard pour le faire ! En ce sens on voit bien que c'est toute une politique

"institutionnelle" qui doit être elle-même mise en place et accompagnée voire générée par les équipes de direction.

Le partenariat

C'est la troisième jambe, indispensable, de notre triptyque "TMP" qui in fine relie et formalise les deux premières et y ajoute une dimension interpersonnelle.

Le partenariat est affaire de "contractualisation" qui ne saurait se contenter d'un implicite risquant de se déliter au fil du temps et du turn over ; il nécessite une formalisation et se pose en passage obligé, en préalable à l'accueil et l'accompagnement du stagiaire.

Il doit/devrait être négocié par convention / contrat entre toutes les parties ... spécifiquement pour chaque stage, pour chaque stagiaire et il suppose plusieurs dimensions :

1) le partenariat de tutorat, à propos des objectifs du stage, des conditions du stage ...référant donc globalement à

l'accompagnement pédagogique tel que structuré par le portfolio

2) le partenariat de mentorat à propos de l'écologie - entendue comme environnement - des pratiques professionnelles... référant globalement à la socialisation professionnelle qui a trop souvent tendance à être occultée par l'aspect tutorial

3) le partenariat de compagnonnage et de parrainage...qui s'inscrit dans le "devoir" de tout professionnel de "transmettre pour pérenniser" ; une pratique aujourd'hui plus ou moins tombée dans l'oubli ou en tout cas peu parlée. Le CNKS estime nécessaire

de réhabiliter, de (ré)inventer et d'afficher dans les établissements ces pratiques dans l'objectif de l'attractivité et de la fidélisation tout ainsi que de la

valorisation du rôle de l'encadrant de stage tuteur, mentor, partenaire : l'un ou l'autre ou tout à la fois.

Mais ces missions, et les fonctions qui doivent les porter, ne s'improvisent pas !



Inventer et promouvoir une politique de parrainage d'étudiants au sein des établissements de santé

Le parrainage c'est un appui moral apporté par une personne d'autorité (référent dans l'entreprise) à quelqu'un ou à un projet.

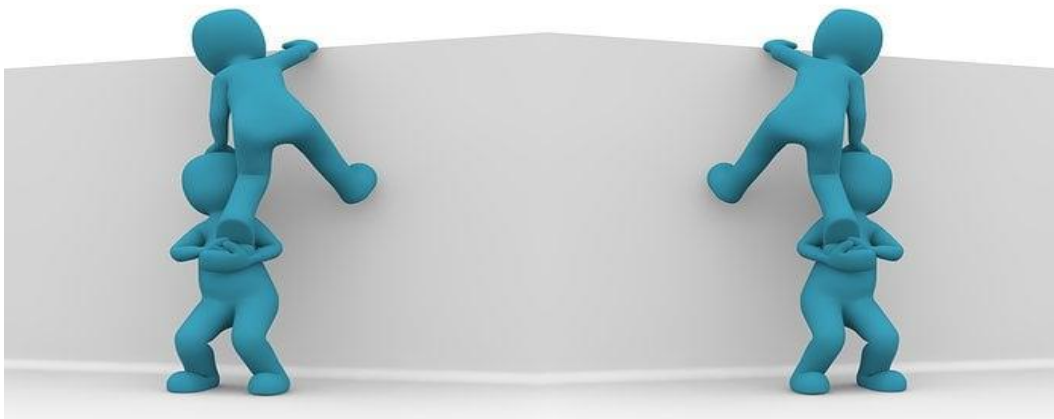
A travers la mise en place d'un parrainage, deux personnes (parrain / filleul-e-) s'engagent à se soutenir moralement pour suivre des règles d'intégration dans une équipe.

Le parrainage est un engagement personnalisé à soutenir l'étudiant, à subvenir à ces besoins de compréhension et d'apprentissage pour l'aider à cheminer et franchir les difficultés et obstacles de son parcours.

Cette aide peut passer par des conseils, un échange de connaissances, un partage de réseau, un soutien vis-à-vis du projet professionnel de l'étudiant ...futur professionnel

Le parrainage

- **est un processus gagnant-gagnant** qui génère des avantages tant pour les bénéficiaires que pour les parrains/marraines et leurs entreprises
- **permet aux bénéficiaires**
 - une insertion professionnelle,
 - un suivi et un soutien dans leurs études,
 - une valorisation de leurs compétences
 - une meilleure connaissance du monde professionnel.
- **permet aux accompagnants**
 - une autonomie et responsabilisation
 - une reconnaissance d'expertise
 - une participation à l'intégration préprofessionnelle au sein du collectif
 - une transmission des valeurs professionnelles, interprofessionnelles et institutionnelles
- **permet aux établissements**
 - confirmer son engagement de responsabilité sociale par le suivi du projet préprofessionnel
 - valoriser l'image de l'organisation,
 - fidéliser les étudiants



Essentiel à sa réussite,
*en dehors & au-delà
ou
en présence & en complément,
des dispositifs réglementaires
de l'apprentissage, des
contrats d'allocations d'étude...*

**le parrainage doit être un
engagement volontaire &
réciproque, constant** entre
toutes les parties prenantes.



Le rôle des acteurs du parrainage :

- Le parrain (tuteur et/ou mentor et/ou partenaire) est la personne, professionnel et appétent à cette mission, qui conseille et suit l'ensemble des composantes de l'apprentissage de l'étudiant-stagiaire dans l'établissement, avec pour objectif de garantir la qualité et la cohérence de son accompagnement et la réussite de son intégration au sein de l'établissement.

Selon qu'il cumule ou pas les trois missions "TMP" il a - aux côtés des cadres de santé - un rôle de tiers médiateur, agent de liaison et d'orientation sur tout ou partie de ces trois missions

- pédagogie-didactique : mise en place et suivi du dispositif de stage,
- socialisation institutionnelle : découverte de l'entreprise, de ses acteurs, du fonctionnement
- socialisation professionnelle : guidance sur la veille et l'évolution professionnelle,

Qu'il soit tuteur, mentor ou parrain le professionnel engagé dans l'accueil et l'accompagnement du stagiaire doit être doué d'une appétence naturelle et/ou apprendre à :

- aimer conseiller, aider et soutenir
- aimer la pédagogie
- savoir transmettre
- être dynamique pour savoir motiver
- faire preuve d'ouverture d'esprit
- faire preuve de capacité d'écoute
- apte à se remettre en cause
- se former en permanence
- être cohérent avec la culture de l'entreprise.

- L'étudiant pour sa part doit manifester son envie de bénéficier - au-delà de l'accompagnement pédago-didactique réglementaire - d'un accompagnement personnalisé.

Dans ce cadre il s'engage à :

- respecter les modalités d'organisation du parrainage en lien avec l'engagement de servir au terme de ces études pour quelques années sur l'établissement ;
- respecter moralement son tuteur ;
- formuler ses attentes et ses besoins en cohérence avec son niveau d'acquisition de savoirs et de compétences
- une démarche réflexive en analysant les situations et activités rencontrées.
- acquérir des connaissances et de développer des compétences à partir des ressources mises à disposition
- adopter un comportement responsable, attentif aux personnes (professionnels et personnes soignées) et aux biens, conforme aux règles et aux valeurs professionnelles.
- formuler ses interrogations et exprimer ses doutes, ses difficultés et ses craintes

En conclusion cette réflexion et proposition d'un process "TMP" - notamment sur les notions de mentorat et de partenariat avec parrainage des étudiants dans le cadre de stages en établissements de santé - est née de la nécessité de promouvoir l'exercice salarié par la mise en avant des avantages et

opportunités à travailler au sein de collectifs de travail et d'organisations dispensant des soins qu'ils soient publics ou privés au sein desquels le métier de kinésithérapeute salarié a toute sa place contrairement à des rumeurs persistantes et délétères.

L'idée serait ainsi de suivre quelques étudiants volontaires dans leur scolarité, les aider à réaliser leur études, les accompagner dans leur insertion professionnelle en priorisant les actions valorisant l'épanouissement professionnel, l'équilibre social travail/famille/loisir, l'évolution de carrière, la solidarité en santé publique, en échange d'un engagement sur quelques années au sein de l'établissement.

Une réflexion à poursuivre, des propositions à affiner, étayer et partager qui rappellent l'historique **compagnonage** de nombre de métiers où l'art, la science et l'humanisme mêlés génèrent un réel professionnalisme.

*Hervé Chanut,
délégué aux cadres, CA du CNKS
Yves Cottret,
délégué général du CNKS*



Campagne d'adhésion 2021: Et vous ...

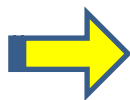
Ne restez pas solitaire(s),

Devenez solidaire de la promotion du métier de MK Salarié !

Jusqu'en juin

le temps du nouvel engagement ou du renouvellement de l'adhérent

**partagez vos expériences, vos suggestions, vos envies & vos avis
(re)devenez membre (*) d'un simple clic sur le lien ci-après :**



<https://www.helloasso.com/associations/cnks/adhesions/cnks-2021>

(*) Être membre adhérent correspondant de l'association CNKS c'est l'assurance :

- d'être recevoir KINESCOPIES & suppléments,
 - d'être sollicité pour répondre à nos enquêtes,
 - d'être sollicité pour participer à nos groupes de travail,
 - d'avoir accès à tous les dossiers du site www.cnks.org,
 - d'avoir un accès priorisé lors des inscriptions aux SKTS,
- et de bénéficier d'un accès priorisé **et du tarif réduit adhérent pour les inscriptions aux JNKS**

**CAMPAGNE
2021
D'ADHESION**

Et moi ? au-delà d'un exercice quotidien complexe
qu'est-ce que je peux faire pour saluer la kinésithérapie salariée ?

rester SOLITAIRE ? devenir SOLIDAIRE ?

Tcnks ROMBINOSCOPE



Yves COTTRET,
Délégué Général (2019-2023)

Etudes :

- DE MK (1979), Certificat de Kinésithérapie respiratoire (1981),
- MCMK (1983).
- Maîtrise de Sc. Educ, DESS de sociologie & DESS consultant (1988-1993).

Parcours professionnel :

- Kinésithérapeute en Pneumologie, Chirurgie thoracique et cardiaque au CHU de Besançon de 1979 à 1982 ; Cadre Kinésithérapeute CRF d'Ile de France (1983-1993).
- Responsable du module Législation (1983-1988) puis Directeur adjoint de l'école des cadres MKs de PARIS (1988-1996).
- Président, Délégué Général puis Vice-Président du SNKS (1980-2019) et Secrétaire Général de la Fédération Santé et Action Sociale CFECGC (1983-1993) ; membre du CSPPM MK et Interpro ; négociateur des accords Evin, Durieux, Durafour 1988 à 1992). Co-fondateur et président l'UIPARM (1992-1993).
- Chargé de mission professions paramédicales, chef de cabinet et conseiller auprès des ministres de la santé (1993 à 1997). Co-fondateur et président du CNKS (1996 à 2012).
- Conseiller du Directeur du Personnel de l'AP-HP de 1997 à 2001, directeur de cabinet en mairie en 2001-2002, assistant parlementaire Assemblée Nationale en 2002-2003,
- Délégué Général de la Fondation MACSF de 2004 à 2019



Olivier SALTARELLI,
Délégué Général adjoint (2020-2023)

Etudes :

- DE MK (1996),
- DU CAFEL Chef de projet Apprentissage et Formation En Ligne (2009),
- MASTER Sciences de l'Education (2015), DE Cadre De Santé (2020)

Parcours professionnel

- Kinésithérapeute libéral (1996 à 2006) ;
- Kinésithérapeute salarié de 2007 au CHU de Dijon (2007 à 2015) ;
- faisant fonction de Cadre de Santé Rééducateur au CH de Dole (2015 à 2019) ; Cadre de santé Rééducateur au CH de Dole depuis 2020.
- Expert judiciaire auprès de la Cour d'Appel de Dijon, Administrateur et Webmaster de la Compagnie Nationale des Experts (CNKE) depuis 2010.
- Membre du Comité d'Organisation et responsable de la communication de la Société Française de Physiothérapie (SFP) / Journées Francophones de Kinésithérapie (JFK) ; formateur intervenant et directeur de mémoires au sein des IFMK de Dijon et Besançon.



Vous avez envie de vivre une expérience professionnelle enrichissante et humaine au sein d'une équipe pluridisciplinaire investie et engagée ?

Alors rejoignez-nous !

Dans un contexte sanitaire où les fragilités, la prise en charge des pathologies chroniques, les facteurs de risque sont au centre de tous les intérêts, CLINEA, Groupe leader en France de cliniques, recrute pour ses établissements de Soins de Suite et de Réadaptation (SSR) des

MASSEURS KINÉSITHÉRAPEUTES H/F

MISSIONS :

Sous la responsabilité du Responsable Rééducation, du Responsable des Soins ou de l'IDEC, vous aurez pour missions principales :

- Prendre en charge les patients pour des soins de rééducation/réadaptation (établir le diagnostic thérapeutique, les objectifs et le programme de soins à mettre en œuvre)
- Maintenir les capacités fonctionnelles
- Gérer la relation avec les familles et/ou patients, liens avec les médecins
- Réaliser le Bilan clinique d'un patient, spécifique au domaine (entretien / examen, recueil d'information, travail de synthèse, restitution...)
- Élaborer le projet de soins et le plan de traitement du patient
- Participer au projet de l'établissement (démarche qualité...)

PROFIL :

Titulaire du diplôme d'Etat Masseur-Kinésithérapeute (ou équivalence), vous êtes méthodique, avez l'esprit d'équipe et le sens de l'écoute.

CE QUE NOUS OFFRONS :

Nos cliniques de soins de suite et de réadaptation allient savoir-faire, savoir-être, engagement et professionnalisme de nos équipes.

BÉNÉFICIEZ DE BELLES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION :

Promotions internes rapides • Accès aux formations facilitées • Mobilités internes facilitées (géographiques et professionnelles)

Rendez-vous sur notre site Carrières pour découvrir notre groupe et postuler !

<https://www.carrieres-orpea.com>

ORPEA
GROUPE

Photo prise avant la crise sanitaire

**A VOS
AGENDAS**

JNKS REIMS 2021

Journées Nationales de la kinésithérapie salariée

Jeudi 23 & vendredi 24 septembre 2021 *

**« Praticiens, Pratiques Professionnelles
& Politiques de Santé »**

Pré-programme :

Jeudi 23 septembre

- 09h00 à 10h30 **Pratiques Professionnelles & Politiques Publiques de Santé**
- 11h00 à 12h30 **Pratiques Professionnelles** Actualités & nouveautés en ...
- 14h30 à 16h30 **Pratiques Professionnelles & Prospective :**
 - Assistant de Soins en Rééducation
 - Pratique Avancée

Vendredi 24 septembre

- 09h00 à 10h30 **Pratiques Professionnelles & Professionnalisation**
- 11h00 à 12h30 **Pratiques Professionnelles** Actualités & nouveautés en ...
- 14h30 à 16h30 **Pratiques Professionnelles & Prospective :**
 - Place de la Physiothérapie
 - Professions Alliées et Réadaptation

(*) à REIMS en présentiel « avec jauge »

... ou en visio-conférences si la situation sanitaire l'exige

vous envisagez d'y participer ?

vous souhaitez vous pré-inscrire et réserver votre place

~~> mail à contact.cnks@gmail.com

objet : JNKS 2021 PRE INSCRIPTION

texte : Nom, Prénom, Fonction, Etablissement & coordonnées