COLLÈGE MONTMORENCY

Département de techniques de physiothérapie

Appréciation de l'atteinte des compétences de la personne étudiante en stages

GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT

144 61A MO STAGE EN MILIEU CLINIQUE 1
144 62A MO STAGE EN MILIEU CLINIQUE 2

Table des matières

Préambule ... 2

L'appréciation des compétences et l'évaluation finale ... 3

Le formulaire ... 4

La grille d'observation ... 7

Description des sujets d'observations et des critères de performance. ... 8

Conclusion ... 14

Annexe A : Formulaire d'appréciation de l'atteinte des compétences de la personne étudiante en stage ... 15

Annexe B : Les attitudes professionnelles ... 26

L'utilisation de l'écriture inclusive est préconisée dans ce document.

Préambule

Le processus d'évaluation est essentiel afin d'attester l'atteinte des compétences d'une personne étudiante. Les stages terminaux nécessitent donc l'établissement d'un processus d'évaluation rigoureux. Plusieurs éléments doivent être considérés dans ce processus. Le formulaire permet-il de diminuer la subjectivité et de favoriser l'objectivité? Le processus est-il équitable d'une personne étudiante à une autre? Est-il trop long ou trop contraignant à la fois pour les formateurs, pour les personnes étudiantes ou pour les professeurs? Y a-t-il trop de critères précis à évaluer que cela devient impossible de tous les observer?

Au fil des dernières années, plusieurs éléments sont venus bouleverser la façon dont l'évaluation se doit d'être faite en stage. En effet, le processus d'évaluation jadis basé sur l'atteinte d'objectifs spécifiques précis doit désormais représenter l'atteinte de compétences qui englobent à la fois plusieurs objectifs. Aussi, la COVID-19 a forcé la modification des différents formulaires, car plusieurs critères de performance ne pouvaient plus être évalués à ce moment. Finalement, l'adoption d'une nouvelle Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages (PIEA) a clairement défini que seuls les professeur.es du Collège Montmorency peuvent procéder à l'évaluation et à l'attribution d'une note.

Par conséquent, il nous fallait, en tant que département, modifier la stratégie d'évaluation en stages.

Le département des techniques de physiothérapie vous soumet donc dans les prochaines pages le nouveau formulaire désormais nommé : « **Appréciation de l'atteinte des compétences de la personne étudiante en stage** ».

Ce document est le fruit de nombreuses heures de discussion d'un comité formé de 8 personnes, sans qui ce travail n'aurait pu aboutir : Cynthia Bouliane, Robert Dufresne, Érick Marquis, Nadine Mongeon, Nicolas Roy, physiothérapeutes et professeurs, Valérie Martin et Stéphanie Bérubé, conseillères pédagogiques, le tout sous la direction de Marc Francoeur, physiothérapeute et professeur.

L'appréciation des compétences et l'évaluation finale

L'adoption de la plus récente politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages (PIEA) du Collège Montmorency est venue modifier la façon dont l'évaluation se faisait par le passé. Si vous avez déjà formé une personne étudiante du Collège ou si vous avez fait la formation récemment, veuillez svp bien lire ce qui suit, car des changements importants sont apportés.

Le processus

Un formulaire d'appréciation vous sera remis, en début de stage, par le/la tuteur.trice associé.e à la coordination des stages (TACS) qui vous est attitré.e ou par la coordination des stages elle-même. Ce formulaire vous permettra de juger de l'atteinte des compétences via certains **sujets d'observation**, dont les **indicateurs de performance** seront clairement mentionnés. **Il ne vous donnera pas la note finale de la personne étudiante que vous avez suivie cependant**.

Une rencontre devra être planifiée lors de la dernière ou avant-dernière semaine de stage avec votre TACS afin de discuter de l'appréciation que vous faites de cette personne étudiante et des observations que vous avez notées. Il est essentiel que vous ayez rempli le formulaire au préalable. Le TACS pourra ainsi vous aider avec votre appréciation et répondre à vos questions au besoin. Vous pourrez transmettre vos commentaires à la personne étudiante **uniquement après la rencontre avec le TACS**.

Le TACS rencontrera également la personne étudiante afin d'obtenir sa version de sa performance. **Elle n'a pas de note sur sa propre grille d'autoévaluation.**

Une fois que ces 2 rencontres seront faites, le TACS remplira une grille descriptive critériée qui déterminera alors la note de stage. **C'est donc UNIQUEMENT le TACS qui est responsable de la note finale et qui en informera la personne étudiante. Vous n'êtes nullement concerné.e par la note.** Ceci vous enlève donc l'« odieux » de cette tâche qui peut s'avérer parfois désagréable!

Cependant, si vous vous demandez si la personne étudiante atteint le **niveau de la « compétence minimale attendue »** ou si un échec se profile, il est essentiel d'en aviser le TACS en cours de stage pour qu'il puisse répondre à votre interrogation, que la personne étudiante n'ait pas de mauvaises surprises et qu'elle puisse se corriger en cours de route.

Il vous sera demandé, pour ces rencontres, de vous libérer et de libérer la personne étudiante pendant les heures habituelles de bureau, afin qu'elles se déroulent selon un horaire de travail normal et pas en temps de travail supplémentaire. Merci pour votre compréhension!

Le formulaire

Vous trouverez dans les prochaines pages, une description, section par section, du formulaire que vous aurez à remplir à la mi-stage ainsi qu'à la fin du stage. N'hésitez-pas à consulter ledit formulaire en **annexe A**, **page 15**, à tout moment afin de suivre les descriptions.

La **première section** du formulaire recueille les informations nécessaires d'ordre administratif :

1. Nom de la personne étudiante;
2. Nom du milieu clinique;
3. Nom du ou des formateurs;
4. Dates du stage;
5. Nombre d'heures au total excluant le temps de diner ou les pauses;
6. **Nombre de jours en présence (incluant le télétravail)**;
7. Nombre de jours d'absence de la personne étudiante à la demande de celle-ci (ex. : raison familiale, maladie…);
8. Nombre de jours d'absence de la personne étudiante hors de son contrôle (ex. : absence du moniteur, raisons administratives…).

Vous devez vous assurer que la personne étudiante ait bien les mêmes informations que vous lorsque vous ferez parvenir le formulaire à votre TACS. Toutes ces informations de nature administrative sont essentielles.

La **seconde section** traite des observations sur la performance de la personne étudiante. Cette section est divisée en **5 sujets d'observation**. À chacun des sujets correspond un ou des **critères de performance** à observer, que vous pourrez lire dans la colonne de gauche de chacun des sujets. Vous y trouverez une description du niveau d'atteinte correspondant à la **« compétence minimale attendue »** pour la réussite du critère (colonne de droite en vert) de même que celle où la compétence est toujours **« à développer »** (colonne de gauche en rouge), ce qui en soi correspond à un échec du critère de performance observé. **Vous y trouverez également un espace pour y apposer vos judicieux commentaires dans la dernière colonne de droite.**

Il est FORTEMENT suggéré, voire ESSENTIEL, que vous preniez des notes avec des exemples précis en cours de stage, afin de pouvoir justifier votre appréciation de ses compétences.

Vous constaterez donc qu'il n'y a pas de colonne correspondant à une **« compétence maîtrisée » ou « approfondie »** dans votre formulaire. Ce sera au TACS de juger si la personne étudiante que vous avez suivie démontre un niveau de performance au-delà de la **« compétence minimale attendue »** en recueillant vos commentaires écrits, par la rencontre de fin de stage et par la rencontre finale avec la personne étudiante. Vous avez donc seulement à statuer s'il ou elle remplit la « compétence minimalement attendue » pour le critère de performance observé. Nous vous avons donc facilité le processus puisque vous n'aurez plus à trancher entre la « compétence minimale attendue, la compétence maîtrisée ou approfondie » !

Qu'en est-il de la sécurité?

Au haut du formulaire, vous y verrez une question concernant la sécurité. Vous devez y répondre par « **Oui** » si vous considérez que, dans l'ensemble, la personne étudiante a adopté une approche sécuritaire envers les patients, le personnel et elle-même.

Nous avons volontairement exclu l'aspect sécuritaire des différents sujets d'observation, puisque si la personne étudiante n'est pas sécuritaire, la politique d'évaluation du Collège permet de prendre des mesures particulières en lien avec le manquement. Il est alors essentiel d'aviser immédiatement votre TACS de tout manquement à la sécurité.

Qu'en est-il des attitudes professionnelles?

Le département des techniques de physiothérapie du Collège Montmorency a ciblé **6 attitudes professionnelles essentielles** à atteindre pour la réussite des stages : Autonomie, rigueur, esprit scientifique, intégrité professionnelle, esprit d'équipe et empathie.

Vous ne trouverez pas de sujet d'observation spécifique concernant les attitudes professionnelles. Vous les trouverez plutôt à l'intérieur des descriptifs de la grille critériée correspondant au niveau d'atteinte des différents critères de performance. Cependant, vous pourrez consulter en **annexe B, page 26**, un descriptif détaillé de chacune des attitudes. **Si vous notez des manquements à l'une ou plusieurs de ces attitudes en différentes circonstances, n'hésitez pas à en parler à votre TACS, afin qu'un signalement soit fait et que des mesures correctrices soient appliquées.** Encore une fois, en cas de manquement à l'éthique grave, une procédure est prévue qui pourrait mener au retrait de la personne étudiante ou à un échec, même si le formulaire indique une réussite globale.

En terminant, vous trouverez le formulaire de mi-stage ainsi que celui de fin de stage dans le même document afin de faciliter l'écriture de vos commentaires et de suivre la progression de la personne étudiante.

La grille d'observation

La grille d'observation de l'atteinte des compétences de la personne étudiante est divisée en 5 sujets :

1. Le professionnalisme;
2. Le processus décisionnel;
3. Le savoir-faire;
4. La collaboration active avec les intervenants, le patient et/ou ses proches;
5. L'organisation du travail.

Chaque sujet d'observation est divisé en **critères de performance** (de 1 à 3 critères par sujet). Il vous sera ainsi plus facile de cibler vos observations. Vous trouverez les descriptifs des niveaux d'atteinte de chaque critère de performance dans les colonnes indiquées **« compétence à développer » et « compétence minimalement attendue »**.

Les conjonctions « ET » / « OU ».

Vous verrez, dans les **descriptifs des critères de performance**, les conjonctions **« ET »** / **« OU »** entre les différents énoncés. Pour qu'une compétence soit minimalement atteinte, la personne étudiante doit avoir démontré **tous les énoncés marqués d'un « ET »**. Cependant, pour qu'un critère de performance soit jugé comme une « compétence à développer », **seul un des énoncés est suffisant puisque vous y verrez la conjonction « OU »**.

En **annexe A, page 15,** vous y trouverez le formulaire. Ceci vous aidera à bien comprendre et à vous familiariser avec son contenu. Nous vous suggérons de vous approprier le formulaire avant le début du stage. **Nous vous enverrons un document séparé de ce guide pour y apposer vos observations.**

Description des sujets d'observation et des critères de performance

1. Le professionnalisme

Le professionnalisme peut se décrire de plusieurs façons. Nous avons fait le choix de lui identifier 3 critères de performance afin de pouvoir bien l'observer. Voici une brève description de chacun des critères.

1. **Regard critique sur sa pratique**
   Ce critère fait référence à la capacité qu'a la personne étudiante de porter un regard critique sur sa performance en stage, ponctuellement à la suite d'une situation nouvelle ou sur l'ensemble de sa pratique en général. Pour ce critère, on observe la capacité de la personne étudiante à se remettre en cause et pas le choix ou la qualité de ses interventions qui seront observés respectivement aux sujets « **Jugement clinique** » et « **Savoir-faire** ».

   Voici certaines questions qui vous guideront dans vos observations : La personne étudiante…
   - Trouve-t-elle que la qualité de ses interventions est optimale ou non?
   - Est-elle capable de formuler des objectifs de développement professionnel à atteindre et de proposer des solutions?
   - Est-elle capable d'identifier ses points forts et ses défis professionnels?
   - Peut-elle proposer des solutions pour faire face à ses défis et s'améliorer?

   Par exemple, si elle doit établir une progression des exercices de proprioception et qu'elle ne maitrise pas les notions, se rend-elle compte qu'elle ne maitrise pas le concept? Est-elle capable d'identifier un objectif professionnel concret pour pallier ce manque? Est-elle capable de trouver des solutions par elle-même, par exemple en allant chercher de l'information fiable sur internet?

2. **Autorégulation adaptée**
   Ce critère fait référence à l'agir professionnel et à la flexibilité psychologique de la personne étudiante.
   Est-ce que les commentaires du formateur, de l'équipe de travail du patient et/ou de ses proches sont accueillis avec ouverture et respect? Est-ce que les réactions verbales et non verbales face aux situations sont appropriées? Est-ce que la personne étudiante tient compte des commentaires reçus et adapte son comportement en lien avec ceux-ci ?

3. **Respect rigoureux des obligations professionnelles**
   Ce critère est particulier en ce sens que le **seuil minimalement attendu est équivalent à 100%**. Les observations se font en regard du **cadre légal, des différents principes éthiques reliés à la profession et à la déontologie, des règles de votre milieu**. Attention cependant : certaines situations demandent de l'expérience pour bien identifier les risques de dérive déontologique, éthique ou légale. Nous vous rappelons que le respect du cadre légal est sous votre responsabilité en tant que formateur. Votre rôle est de vous assurer que la personne étudiante connaisse bien le cadre. **En cas de doute, svp, contactez votre TACS.**

   De plus, sachez que si un manquement grave à l'éthique est constaté, vous pouvez vous référer à la description des attitudes professionnelles en **annexe B, page 26**, et en aviser le TACS. Une procédure sera alors appliquée et pourrait ultimement entrainer l'arrêt du stage.

2. Processus décisionnel

Le processus décisionnel fait référence au jugement clinique d'une condition ainsi qu'à la capacité de faire des choix réfléchis et de bien les justifier. Il comporte 2 critères de performance :

1. **Collecte de données pertinentes**
   Ce critère de performance fait référence aux **choix** des bilans et à la **justification** de ces choix en tenant compte des indications, contrindications ou précautions, des phases de guérison, des antécédents ou conditions associées, de l'impact de la médication, etc.). **Ici, on ne tient pas compte de la qualité de l'exécution des bilans.** Cet élément (l'exécution) sera observé au sujet **« savoir-faire ».** Notez également que l'utilisation du qualificatif « élémentaire » dans la colonne de la compétence à développer (rouge) fait référence aux contrindications et précautions « de base » que tout stagiaire devrait savoir. Ex : Il est contrindiqué de faire un bilan musculaire en « break test » sur une personne âgée de 90 ans fortement ostéoporotique.

2. **Analyse et plan de traitement adaptés**
   Pour ce critère, nous ne faisons pas uniquement référence au « A », au « I » ou au « P » dans le SOAPIER, mais bien au **processus d'analyse complet entrainant des ajustements de la réflexion et de la conduite thérapeutique.** Est-ce que la personne étudiante est capable de bien comprendre le portrait clinique du patient? Est-elle capable d'élaborer (selon la catégorie d'atteinte, évidemment) ou de prioriser sa liste de problème? Est-elle capable d'**ajuster ses interventions et son plan de traitement** selon la réaction ou l'évolution du patient, et ce dans un temps raisonnable? Peut-elle **justifier** ses choix de priorisation des problèmes, de ses interventions ou des ajustements de ses interventions ou de son plan de traitement?

   Aussi, nous faisons référence à son **style de pratique.** Est-ce une personne étudiante capable de faire référence à des données probantes ou à ses connaissances ou utilise-t-elle davantage son instinct et applique des recettes pour prodiguer ses traitements? Pour ce critère, nous ne demandons pas qu'elle utilise les données probantes pour atteindre la « compétence minimalement attendue ». Le fait de faire recherches plus poussées et utiliser les données probantes

disponibles est davantage de l'ordre de la « compétence maitrisée ou approfondie », si elle remplit bien les autres critères de performance évidemment, puisqu'on y trouve des conjonctions « ET » !

3. Savoir-faire

Le « savoir-faire » en stage est observé lors des bilans exécutés ou lors des interventions directes ou autres activités thérapeutiques, comme la gestion et l'encadrement d'une classe d'exercices ou classes traitant d'un sujet commun (classe de dos, par exemple).

Ce sujet d'observation est donc divisé en 2 critères :

1. **Application rigoureuse des bilans subjectifs et objectifs;**
2. **Application rigoureuse des interventions et autres activités thérapeutiques.**

Comme le titre du sujet d'observation le suggère, c'est ici que vous aurez à observer les **aspects purement techniques** des **applications des bilans ou des traitements de la personne étudiante que vous formez**. Vous n'observez pas ses choix ou ses justifications. Ces derniers sont observés au sujet d'observations **« Processus décisionnel ».** La personne étudiante exécute-t-elle ses bilans et ses interventions avec **dextérité et efficacité**? Le support du formateur est-il requis?

Attention cependant aux nouvelles techniques que vous pourriez lui enseigner. Il est tout à fait normal qu'une technique nouvellement apprise ne soit pas maitrisée dans l'immédiat. Il faut la faire régulièrement sur différents patients avant de la maitriser.

Aussi, prenez note que les conseils prodigués au patient, incluant l'enseignement d'un programme d'exercices seront observés au sujet **« Collaboration active avec les intervenants, le patient et/ou ses proches ».**

4. Collaboration active avec les intervenants, le patient et/ou ses proches

Comme vous pourrez le constater, ce sujet d'observation est très complexe, mais est une composante de réussite essentielle une fois en stage. Ce sujet est subdivisé en 3 critères de performance :

1. **Communication et collaboration avec les intervenants**
   À qui faisons-nous référence lorsque nous parlons des **intervenants**? En fait, il s'agit de tous les individus naviguant autour du patient. Il peut s'agir de collègues, d'autres technologues en physiothérapie ou physiothérapeutes, des ergothérapeutes, des infirmières, des médecins ou autres professionnels, des préposés aux bénéficiaires, mais aussi des réceptionnistes, des agents de la SAAQ, de l'IVAQ, de la CNESST, des compagnies d'assurances, etc.

   Est-ce que les informations émises sont pertinentes et traduisent bien la pensée de la personne étudiante? Est-ce que le niveau de langage est adapté à l'interlocuteur? Les communications se font-elles en temps opportun? Est-ce que la collaboration avec l'équipe est adéquate?

   On y inclut également les communications qui pourraient se faire par écrit lors d'échanges courriel ou TEAMS, par exemple.

2. **Communication écrite**
   Toutes les **communications écrites sont observées**. Elles incluent la **tenue de dossier** physiothérapique dans son ensemble, les **notes aux médecins**, les **formulaires** à remplir pour les tiers payeurs, **les programmes d'exercices écrits** remis au patient, les **conseils écrits pour les proches** ou toute autre note.

3. **Communication orale avec le patient ou ses proches**
   Pour ce critère de performance, 2 éléments devront être observés. D'abord la **relation thérapeutique** qui se définit comme étant la relation entre un professionnel de la santé et un patient, incluant la **relation d'aide** (empathie, écoute

active, non-jugement et congruence), mais aussi les encouragements prodigués au patient, font partie des observations demandées. Tout cela dans le but de favoriser la **collaboration** du patient et/ou de ses proches.

L'autre élément consiste en la **qualité des informations** transmises au patient et/ou à ses proches **et à leur compréhension des informations mentionnées**.

Comme discuté précédemment, nous avons sciemment exclu la transmission des informations du « **savoir-faire** », car ce critère de performance nécessite des qualités de communication en plus de la justesse des informations.

Prenez note que nous incluons dans les « proches » du patient, sa famille immédiate, mais aussi un tuteur légal, le cas échéant.

5. Organisation du travail

Nouveau sujet d'observation spécifique et non le moindre, l'organisation du travail devient en fait l'un des sujets **les plus importants** dans la réussite du stage. En effet, nous avons remarqué au fil des années que ce sujet pose souvent des problèmes en stage. Les personnes étudiantes doivent, **à la fin du stage**, avoir développé des capacités de gestion efficace de leur temps. Une organisation inefficace pourrait se traduire entre autres par des retards indus, des oublis ou une incapacité à accomplir les tâches dans un temps raisonnable. Elles doivent s'ajuster et répondre aux délais imposés, lors de situations habituelles. Les priorités dans leurs différentes prises en charge doivent être logiques. **Finalement, la charge de travail demandée au plan de cours doit être respectée.**

L'organisation du travail constitue ce que l'on appelle un **double seuil**. Nous considérons que ce sujet est d'une importance capitale pour la réussite du stage et pour l'arrivée de la personne étudiante sur le marché du travail. En effet, advenant que la compétence atteinte en fin de stage soit jugée **« à développer »** à ce sujet précis, la personne étudiante se verrait attribuer la note maximale de 55%, soit un échec à son stage.

6. Commentaires généraux

À la fin du formulaire, nous vous demanderons d'inscrire une **appréciation globale** de la performance de la personne étudiante et de lui indiquer ses **points forts** et **ceux à améliorer** tant à la mi-stage qu'à la fin du stage.

Conclusion

Vous constaterez que ce nouveau formulaire d'appréciation des compétences de la personne étudiante en stage a été pensé de façon à regrouper les principales observations sous forme de sujets qui englobent des caractéristiques communes. L'organisation du formulaire ne suit plus le format SOAPIER qui nous semblait contraignant.

La description des différents critères de performance se veut la plus générale possible afin que vous puissiez porter un regard sur l'ensemble des compétences de votre stagiaire, sans vous attarder aux menus détails. Rappelez-vous que votre stagiaire est toujours en apprentissage et il ou elle le sera même une fois gradué.e!

Il se peut que vous soyez un peu déstabilisé.es par ce nouveau formulaire ou cette nouvelle façon procéder à l'évaluation en stage. En espérant que ce guide vous sera utile pour préciser certains éléments et répondre à vos questions. Si vous avez des interrogations persistantes, n'hésitez-pas à contacter le TACS qui vous est associé. Cette personne pourra assurément vous guider et vous aider à noter vos observations selon les critères de performance mentionnés.

Merci infiniment d'accepter de former la relève étudiante du collège Montmorency.

Marc Francoeur pht
Coordonnateur des stages, Techniques de physiothérapie du Collège Montmorency
Pour le compte du comité d'élaboration de la nouvelle stratégie d'évaluation des compétences en stages.

Visitez notre site

ANNEXE A : Formulaire d'appréciation de l'atteinte des compétences de la personne étudiante en stage

À la mi-stage, la personne étudiante démontre-t-elle des lacunes assez importantes que vous pourriez considérer un échec au stage?		**Si « Oui », vous devez contacter votre TACS le plus rapidement possible.**
La personne étudiante a-t-elle adopté une approche **suffisamment** sécuritaire envers les patients, le personnel et elle-même?		**Si « Non », précisez pourquoi dans l'encadré et contactez votre TACS le plus rapidement possible pour discuter de la poursuite du stage.**

Professionnalisme			
Critères de performance	**Compétence à développer**	**Compétence minimale attendue**	**Commentaires**
Regard critique sur sa pratique • Approche réflexive ▪ Forces ▪ Points à améliorer ▪ Objectifs professionnels ▪ Stratégies de développement	La réflexion sur la qualité des interventions est **sommaire ou incomplète.** OU L'identification des forces et des points à améliorer est **incomplète, lacunaire ou imprécise.** OU Les objectifs de développement professionnel sont **inadéquats.**	La réflexion concernant la qualité des interventions est **intégrée.** ET Les forces et points à améliorer sont **clairement** identifiés. ET Des objectifs de développement professionnel **pertinents et atteignables** sont identifiés. ET Des stratégies de développement professionnel sont **proposées.**	

Critères de performance	Compétence à développer	Compétence minimale attendue	Commentaires
Autorégulation adaptée • Adaptation de l'agir professionnel • Flexibilité psychologique	La réaction aux commentaires du formateur, de l'équipe ou des patients est **teintée par des idées préconçues ou jugement de valeurs**. OU Le langage verbal ou non-verbal est **inapproprié**. OU Les commentaires sont **ignorés** pendant ou lorsqu'une situation similaire se présente.	Les commentaires du formateur, de l'équipe, des patients ou de ses proches sont accueillis avec **ouverture et respect**. ET Le langage verbal et non-verbal en réaction aux commentaires est **approprié.** ET Le langage verbal et non-verbal **lors d'une situation inhabituelle peut être imparfait, mais les acquis sont transférés aux situations similaires.** ET Les commentaires sont pris en compte et appliqués à la situation actuelle et à une situation similaire.	

Critères de performance	Compétence à développer	Compétence minimale attendue	Commentaires
Respect rigoureux des obligations professionnelles • Cadre légal (94M…) • Principes éthiques et déontologiques • Règles spécifiques au milieu.	La transparence des propos aux formateurs, aux membres du personnel, aux patients ou ses proches est **déficiente**. OU Le cadre légal est **généralement ignoré** ou les correctifs ne sont pas transférés à des situations similaires. OU Les principes éthiques sont **généralement ignorés** ou les correctifs ne sont pas transférés à des situations similaires. OU Les règles spécifiques au milieu sont **généralement ignorées** ou les correctifs ne sont pas transférés à des situations similaires.	L'honnêteté des propos aux formateurs, aux membres du personnel, aux patients ou ses proches est **présente en tout temps**. ET Les obligations professionnelles communes **sont respectées** en toute bonne foi. ET Les correctifs sont **transférés à des situations similaires** dans le cas d'un évènement spécifique.	

ATTENTION : Si un manquement à l'éthique grave est remarqué, vous devez vous référer au **Code de conduite du département des Techniques de physiothérapie 2025 et à la procédure de règlement établie**, adoptée en département.

(Voir Annexe B en page 26).

Processus décisionnel			
Critères de performance	**Compétence à développer**	**Compétence minimale attendue**	**Commentaires**
Collecte de données pertinentes • Choix des bilans • Ajustements • Considération des indications, contrindications, précautions, phases de guérison, antécédents, conditions associées, médication • Capacité d'en faire l'analyse	Le choix des bilans est **incomplet ou inadéquat**. OU Les justifications du choix des bilans **manquent de justesse**. OU La collecte de données est **sommaire** ou ne tient pas compte des indications, **contrindications et précautions « élémentaires »** et des phases de guérison, en lien avec l'atteinte principale, lors de situations communes (habituelles). OU La collecte **ne permet pas** d'en faire une analyse adéquate par la suite.	Le choix des bilans subjectifs et objectifs s'avère parfois **discutable**, mais demeurent en lien avec le tableau clinique. ET Le choix des bilans est justifié **adéquatement**. ET La collecte de données est **élaborée**, **parfois avec certains éléments superflus ou insuffisants**, mais permet d'en faire l'analyse. ET La collecte de données **tient compte** des indications, contrindications, précautions, phases de guérison, des ATCD ou CA, en lien avec l'atteinte principale lors de **situations communes**. ET La collecte de données est **suffisamment élaborée** pour permettre d'en faire l'analyse par la suite.	

Critères de performance	Compétence à développer	Compétence minimale attendue	Commentaires
Analyse et plan de traitement adaptés • Portrait clinique • Priorisation des problèmes et interventions • Adaptation des interventions et plans de traitement • Utilisation des données probantes	L'analyse du portrait clinique est **sommaire** et démontre une compréhension insuffisante de la condition du patient. OU L'établissement et/ou la priorisation des problèmes ou des interventions demeurent **difficiles dans des situations communes.** OU Les adaptations des plans de traitement demeurent **difficiles dans des situations communes.** OU L'établissement du portrait clinique, l'identification ou la priorisation des problèmes ou l'établissement des plans de traitement et des interventions **se basent davantage sur l'intuition** que sur les connaissances de base ou sources fiables.	L'analyse du portrait clinique est **appropriée lors de situations communes.** ET Les problèmes et les interventions sont établis ou précisés et priorisés dans les **situations communes.** ET Le plan de traitement et les interventions sont adaptés dans **un délai raisonnable**, selon l'évolution, lors de situation commune. ET Les **connaissances de base, plutôt que des sources fiables,** sont davantage utilisées pour établir le portrait clinique, pour identifier ou prioriser les problèmes ou pour établir le plan de traitement et les interventions.	

Savoir-faire			
Critères de performance	**Compétence à développer**	**Compétence minimale attendue**	**Commentaires**
Application rigoureuse des bilans subjectifs et objectifs • Dextérité • Efficacité • Adaptation • Autonomie	L'application des bilans contrevient à la procédure **généralement reconnue**. OU Le support du formateur est requis **fréquemment.** OU Plusieurs corrections sont requises **malgré les interventions du formateur.** OU Les techniques demeurent **imprécises ou peu adaptées**. OU L'efficacité est compromise dans la **majorité** des bilans. Les délais raisonnables ne sont pas respectés.	L'application des bilans se fait avec **dextérité** pour une **procédure généralement reconnue** et permet d'obtenir une information **suffisamment fiable.** ET Les bilans se font **habituellement** de façon efficace et les informations **essentielles** sont obtenues dans un délai raisonnable. ET Le support du formateur est requis **occasionnellement** et les correctifs sont appliqués à la situation actuelle et à une situation similaire.	

Critères de performance	Compétence à développer	Compétence minimale attendue	Commentaires
Application rigoureuse des interventions et autre activités thérapeutiques. • Gestes techniques/ procédures • Encadrement (correction des exercices, assistance) • Autonomie	L'application des interventions contrevient à la procédure **généralement reconnue.** OU L'application des interventions **manque globalement** de dextérité. OU Plusieurs corrections sont requises, les techniques demeurent **imprécises** et peu adaptées **malgré les correctifs apportés.** OU L'encadrement du patient lors du traitement est **insuffisant ou inadéquat;** OU Le support du formateur est requis **fréquemment.**	L'application des interventions se fait **habituellement** avec dextérité pour des procédures généralement reconnues. OU L'encadrement du patient est **généralement adéquat** lors de **situations communes**. ET Le support du formateur est requis **occasionnellement** et les correctifs sont appliqués à la situation actuelle et à une situation similaire.	

Collaboration active avec les intervenants, le patient et/ou ses proches			
Critères de performance	**Compétence à développer**	**Compétence minimale attendue**	**Commentaires**
Communication et collaboration avec les intervenants (Collègues, membres du personnel, agents externes, médecins…) • Communication ▪ Pertinence ▪ Niveau de langage adapté ▪ Moments opportuns • Collaboration avec l'équipe	La communication orale ou écrite demeure **difficile, absente, incomplète** ou inadaptée à l'interlocuteur, **malgré les correctifs mentionnés ou apportés**. OU La collaboration avec l'équipe et les collègues est difficile **malgré les correctifs apportés**.	L'information émise lors de la communication orale ou écrite est **pertinente. Certains éléments sont manquants pour bien refléter le processus décisionnel.** ET Le niveau de langage est adapté à l'interlocuteur, **mais requiert quelques précisions.** ET La communication est **parfois réalisée à des moments inopportuns**, mais les correctifs sont **transférés** à des situations similaires. ET La collaboration avec l'équipe est **adéquate** avec des hésitations ou manque d'implication lorsque vient le temps d'intervenir ou de prendre des décisions.	

Critères de performance	Compétence à développer	Compétence minimale attendue	Commentaires
Communication écrite • Documentation conforme • Tenue de dossier • Lettres et rapports divers.	Les communications écrites demeurent **difficiles ou incomplètes** ou inadaptées à l'interlocuteur, **malgré les correctifs apportés**.	Les communications écrites sont **généralement** faites selon les normes professionnelles dictées ou propres au milieu et **adaptées** à l'interlocuteur lors de **situations communes**.	
Communication orale avec le patient ou ses proches • Relation thérapeutique (Stratégies de communication et collaboration avec le patient ou ses proches). • Enseignement (informations sur la condition, conseils d'usage…)	Les stratégies de communication (écoute active encouragement, empathie…) sont généralement **inadéquates** et/ou ne favorisent pas la collaboration. ET L'information transmise au patient ou à sa famille est **incomplète ou erronée**.	Les stratégies de communication (empathie, écoute active, non-jugement, congruence, encouragements) sont **généralement adaptées** et favorisent la collaboration lors de situations **courantes.** ET L'information transmise au patient ou à sa famille nécessite des précisions, afin qu'elle soit **claire**, **juste** et **comprise**. Les acquis sont transférés tout de même à des situations similaires.	

Organisation du travail			
Critère de performance	**Compétence à développer**	**Compétence minimale attendue**	**Commentaires**
Organisation efficace du travail • Gestion du temps • Gestion des imprévus • Respect des échéanciers • Charge de travail • Tâches connexes	**Globalement,** la gestion du temps, des imprévus ou des échéanciers entraine un **manque d'efficacité malgré les correctifs mentionnés** ou **apportés**. OU Le niveau de charge de travail atteint est **nettement insuffisant** pour respecter les exigences énoncées au plan de cours.	La planification est **adéquate** et permet de faire face à des imprévus. ET Les délais et les priorités sont bien gérés, avec des ajustements de ceux-ci **lors de situations habituelles**. ET Le niveau de charge de travail atteint est **suffisant** pour respecter les exigences énoncées au plan de cours.	

Appréciation de l'atteinte des compétences de la personne étudiante en stage

Appréciation globale de l'atteinte des compétences à la mi-stage

Points forts à la mi-stage

Points à améliorer à la mi-stage

Signatures électroniques	Personne étudiante :	
	Formateur.trice :	

Annexe B : Les attitudes professionnelles

Cette annexe est tirée du document intitulé « Code de conduite du département des Techniques de physiothérapie 2025 ». Auteurs.trices : Valérie Élliott, Isabelle Laroche et André Caron, le 11 février 2025.

ESPRIT SCIENTIFIQUE
Capacité à appuyer sa pratique sur les meilleures données disponibles, de façon explicite et judicieuse. Cela implique de remettre en question les hypothèses, de chercher à apprendre et à comprendre par l'observation et l'expérimentation, et d'être ouvert à réviser ses croyances en fonction de nouvelles preuves. L'esprit scientifique valorise l'objectivité, la rationalité et une volonté de remettre en question les idées établies.
Indicateurs ou manifestations
• La personne adopte une pratique basée sur les données probantes afin d'offrir des interventions efficaces. Elle utilise donc des sources d'information diversifiées, reconnues comme étant fiables. • La personne applique un processus décisionnel qui est fondé sur les meilleures données ou évidences disponibles, les besoins du patient, son expérience et celle de la profession. • La personne fait preuve de curiosité afin d'approfondir ses connaissances sur les sujets en lien avec sa formation, sa profession et ceux en lien avec le domaine de la santé. La personne démontre un intérêt soutenu, pose donc des questions et effectue des recherches complémentaires à ce qui est proposé. • La personne applique la démarche scientifique dans son processus de réflexion et effectue des recherches approfondies avant d'émettre une hypothèse ou une proposition. Elle analyse, à l'aide des données rassemblées, la validité de son hypothèse ou de sa proposition afin de tirer une conclusion judicieuse.
Autres indicateurs liés aux enseignements cliniques et aux stages qui témoignent de l'esprit scientifique et de nos valeurs d'efficience et d'engagement
• Prépare toutes ses interventions en révisant ses connaissances antérieures pertinentes avant de voir son patient. • Démontre de la curiosité et effectue les recherches ou pose les questions requises afin de bien intervenir auprès de son patient. **Sécurité** **La personne agit selon ses compétences, selon le cadre règlementaire et selon les données probantes afin d'assurer sa propre sécurité et celle des autres.**

RIGUEUR

Capacité à adopter un mode de travail axé sur la précision et l'exactitude.

Se réfère à la qualité d'être précis, méthodique et consciencieux dans son travail ou ses études. Cela implique de suivre des normes élevées, de respecter des procédures établies et de s'efforcer de produire des résultats précis et fiables. La rigueur exige une attention aux détails et une discipline personnelle.

Indicateurs ou manifestations

- La personne fait preuve de jugement en abordant un problème de manière réfléchie. Elle est en mesure de prendre des décisions adaptées, basées sur une analyse complète et pertinente des situations ou des données qui se présentent à elle.
- La personne réalise ses tâches en utilisant des méthodes de travail efficace.
- La personne assure la qualité de ses préparations, de ses tâches ou de ses travaux en respectant les consignes et procédures.
- La personne fournit l'effort pour réaliser le travail attendu. Elle mobilise efficacement l'ensemble des ressources internes et externes pour atteindre tous les objectifs ou surmonter des difficultés.
- La personne fait preuve d'un engagement soutenu afin d'obtenir le résultat attendu. Cela se manifeste par une attitude proactive et un investissement dans les tâches assignées.

Autres indicateurs liés aux enseignements cliniques et aux stages
qui témoignent de la rigueur et de nos valeurs d'engagement et d'impartialité

- Prend connaissance des règles et procédures du professeur/superviseur et du milieu qui l'accueille et les respecte.
- Fait preuve de précision et est consciencieuse dans la planification, l'organisation et l'exécution de ses tâches, ses préparations ou de ses travaux.
- Respecte ses engagements et obligations, fait preuve de ponctualité et respecte l'horaire prévu.
- Participe activement à toutes les activités d'apprentissage, effectue les tâches attendues selon l'échéancier fixé ou selon le plan du jour prévu.

==========

- La personne évalue les situations de manière juste et équitable, en se basant sur des critères objectifs plutôt que sur des opinions ou des intérêts particuliers.

La personne prend les mesures nécessaires pour protéger sa santé et sa sécurité ainsi que celles des patients ou de toute autre personne.

INTÉGRITÉ PROFESSIONNELLE
Capacité à respecter le cadre légal et les principes éthiques de la profession. Se réfère au respect des principes éthiques, moraux et le cadre légal de la profession dans toutes les actions et décisions liées au travail. Cela implique d'être honnête, éthique et transparent dans ses interactions professionnelles, de respecter les règles et de faire preuve de fiabilité dans l'exécution des responsabilités professionnelles.
Indicateurs ou manifestations
• La personne respecte et adhère aux règles et aux règlements du collège et des milieux cliniques qu'elle fréquente ainsi qu'au cadre règlementaire qui régit la pratique professionnelle en physiothérapie. • Les actions de la personne sont toujours cohérentes avec l'ensemble des comportements attendus ou des règles établies. • La personne expose honnêtement et objectivement ses agissements. Elle est donc transparente, elle ne cherche pas à dissimuler ou à minimiser ses erreurs. • La personne fait preuve d'un très bon sens autocritique et d'une réflexion pertinente au regard de ses actes. Elle prend la responsabilité pour toutes ses actions. • La personne est capable de reconnaitre ses erreurs, de les assumer et d'apporter rapidement les correctifs qui s'imposent.
Autres indicateurs liés aux enseignements cliniques et aux stages qui témoignent de l'intégrité professionnelle, du code de déontologie et de nos valeurs d'honnêteté/transparence, de respect et d'ouverture.
• Respecte les principes, lois et règles entourant sa pratique comme la confidentialité et la protection des renseignements personnels. Ne divulgue pas d'informations personnelles à des tiers sans consentement. • Évite les conversations ou communications indiscrètes au sujet d'une autre personne (ex. : patient, collègue ou professeur). • Est honnête envers son professeur/superviseur et ses collègues. Expose honnêtement ses agissements et ne minimise pas ses erreurs. • Informe son professeur/superviseur des faits entourant toute situation imprévue ou changement qui survient au niveau de l'état du patient. • N'inscrit que des faits véridiques au dossier et relève avec honnêteté toute modification dans la situation thérapeutique. • N'entreprend pas des tâches pour lesquelles il n'est pas suffisamment préparé ou de changement au plan de traitement sans obtenir l'assistance nécessaire ou l'approbation du professeur/superviseur. • Fait preuve d'ouverture d'esprit en acceptant des approches différentes. Est capable de s'ajuster aux contraintes humaines, matérielles et temporelles. • S'assure d'obtenir le consentement éclairé et de faire connaitre, à la personne traitée, l'objectif du traitement ou tout autre élément pertinent en lien avec ses interventions.

EMPATHIE

Capacité à comprendre la réalité de l'autre, afin d'établir une relation d'aide appropriée.

Désigne la capacité à comprendre et à ressentir les émotions, les pensées et les expériences des autres tout en gardant une certaine distance. Implique une écoute active, une communication adaptée et un respect de l'autre.

Indicateurs ou manifestations

- La personne arrive à garder une distance émotionnelle face à une situation qui appartient à une autre personne.
- La personne perçoit et comprend les sentiments d'autrui.
- La personne ne cherche pas à contrôler la situation ou à résoudre les problèmes d'autrui et arrive à prendre du recul par rapport à ceux-ci.
- La personne établit une frontière claire entre la relation professionnelle et personnelle.
- La personne fait preuve d'écoute active et de sollicitude en étant attentive à la personne qui parle. Elle démontre un intérêt pour ce que l'autre vit et tente de comprendre son point de vue et de percevoir ses émotions.
- La personne reformule les propos de son interlocuteur et reflète correctement les sentiments qu'il a perçus chez lui.
- La personne évite de porter un jugement de valeur et se montre ouverte face à ce que vit l'autre.
- La personne tient compte des sentiments de l'autre.
- La personne considère le comportement d'autrui selon plusieurs perspectives et tient compte du contexte ou de l'état de la personne pour tenter de comprendre ses agissements.
- La personne respecte l'échelle de valeurs et les convictions personnelles d'autrui.

Autres indicateurs liés aux enseignements cliniques et aux stages

qui témoignent de l'empathie et de nos valeurs de respect, de communication, d'ouverture et d'impartialité.

- Établit une relation courtoise et respectueuse avec tous les membres du collège, les patients et les autres intervenants.
- Démontre une capacité à comprendre les émotions, les expériences vécues et la réalité de l'autre afin d'établir une relation d'aide appropriée.
- Démontre une capacité d'écoute active et utilise une communication claire et adaptée.
- Emploie les communications électroniques, les médias sociaux et autres formes de technologie numérique de manière professionnelle et dans le respect de la vie privée.
- Respecte les autres dans son langage et ses gestes en évitant les familiarités, l'agressivité ou la vulgarité.

- Respecte l'environnement et le matériel en le manipulant avec soin et en le rangeant après l'utilisation.
- Se présente adéquatement, dans une tenue vestimentaire appropriée, en se nommant et en s'identifiant comme personne étudiante auprès des patients et des autres intervenants.

==========

La personne traite les autres avec équité, empathie, et considération, sans discrimination ni préjugés, et veille à ce que leurs droits soient respectés dans toutes les situations.

ESPRIT D'ÉQUIPE

Capacité à s'impliquer activement dans un groupe, afin de favoriser la réussite collective plutôt qu'individuelle.

Désigne la capacité à travailler efficacement avec d'autres personnes en partageant des objectifs communs, en collaborant et en soutenant les membres de l'équipe. Cela implique d'être respectueux, empathique et communicatif, de contribuer activement aux efforts collectifs et de faire preuve de souplesse et de coopération pour atteindre les objectifs de l'équipe. L'esprit d'équipe favorise une atmosphère positive, une productivité accrue et des résultats de meilleure qualité dans un environnement de travail ou un contexte de groupe.

Indicateurs ou manifestations

- La personne sait se rallier aux décisions du groupe une fois qu'elles sont prises même si son point de vue n'est pas retenu.
- La personne adopte un comportement qui facilite l'avancement du travail en équipe et créer un climat de collaboration.
- La personne participe activement aux échanges au sein du groupe.
- Dès qu'un conflit se présente, la personne prend part au processus de résolution en proposant des solutions/ compromis et en participant activement à leur mise en œuvre.
- La personne propose son aide aux autres lorsque le besoin se fait sentir.
- La personne prend la place qui lui revient et fait preuve d'une grande ouverture afin de bien s'intégrer dans le groupe.
- La personne exprime adéquatement son point de vue tout en respectant celui des autres.
- La personne respecte ses engagements en effectuant rigoureusement toutes les tâches qui lui sont confiées par le groupe.

Autres indicateurs liés aux enseignements cliniques et aux stages

qui témoignent de l'esprit d'équipe et de nos valeurs de collaboration et d'engagement

- Collabore avec les membres de son équipe afin d'assurer l'efficacité dans le déroulement des tâches, participe activement aux discussions de groupe et contribue à créer un climat positif.

Appréciation de l'atteinte des compétences de la personne étudiante en stage

AUTONOMIE

Capacité à prendre en charge l'ensemble de ses responsabilités et de ses tâches dans différents contextes.

Désigne la capacité à agir et à prendre des décisions de manière indépendante, sans être excessivement influencé par des facteurs externes. Cela implique la liberté de choix et la responsabilité de ses propres actions. Cela peut inclure la liberté de planifier ses tâches, de résoudre des problèmes et de prendre des initiatives.

Indicateurs ou manifestations

- La personne prend des initiatives et arrive à discerner les situations pour lesquelles elle peut prendre des décisions et poser des actions.
- La personne compte sur ses propres moyens ou sur les ressources disponibles et sait, au besoin, aller chercher de l'aide de façon judicieuse pour la prise de décision et l'exécution de ses tâches.
- La personne organise et priorise ses tâches efficacement. Elle sait distinguer l'urgent et l'important et gère son temps efficacement sans qu'un contrôle soit nécessaire. Elle anticipe le travail à accomplir.
- La personne applique une démarche réflexive afin de remettre en question ses actions ou de confirmer qu'elles sont adéquates.
- La personne est pleinement consciente de ses forces et de ses points à améliorer en faisant une analyse critique du résultat de ses travaux ou de ses actions.
- La personne met en place des stratégies efficaces et diversifiées pour travailler ses points à améliorer.

Autres indicateurs liés aux enseignements cliniques et aux stages
qui témoignent de l'autonomie et de nos valeurs d'engagement et de créativité

- Prend en charge l'ensemble des responsabilités et tâches dans différents contextes.
- Prend des décisions selon sa compétence, planifie les tâches, fait preuve d'initiatives en allant chercher de l'aide au besoin.
- Occupe efficacement ses moments libres et sait établir les priorités.
- Démontre un intérêt constant en fournissant les efforts nécessaires pour travailler ses points à améliorer.
- Réagit positivement à la critique constructive en modifiant rapidement sa façon de faire ou un comportement non conforme.
- Fait preuve d'un bon sens autocritique et d'une réflexion pertinente au regard de ses actes.

==========

- Est capable de bâtir un plan de traitement adapté à son patient en faisant preuve de créativité au besoin.

La personne reconnaît et respecte ses limites afin d'assurer sa propre sécurité et celle des autres.