
Pénurie de personnel qualifié en thérapie psychomotrice dans le domaine de l'éducation

La pénurie de thérapeutes en psychomotricité formé·e·s se dessine depuis quelques ans et continue de s'accroître. Elle concerne surtout les cantons de Suisse alémanique et le Tessin. Nous connaissons depuis longtemps une évolution similaire chez les enseignant·e·s spécialisé·e·s et les logopédistes. L'association s'engage pour qu'à long terme, suffisamment de thérapeutes en psychomotricité soient formé·e·s et que les postes soient occupés par des thérapeutes en psychomotricité diplômé·e·s de la CDIP ou par des spécialistes ayant un diplôme reconnu par la CDIP. C'est la seule façon de garantir la qualité des interventions et des offres en psychomotricité. Parallèlement, la situation actuelle nécessite également des alternatives. L'objectif serait que les enfants et les jeunes qui en ont besoin puissent bénéficier de leur droit à des interventions psychomotrices. Parallèlement, les conditions d'emploi doivent rester attractives, les ressources disponibles doivent être utilisées de manière ciblée et la santé des thérapeutes en psychomotricité doit être protégée. Toutes les personnes concernées en sont responsables.

Les solutions présentées ci-après montrent les possibilités d'action à court et moyen terme pour faire face à la pénurie de personnel qualifié. Le recueil de recommandations s'adresse aux employeurs et aux thérapeutes. Certains points sont relativement faciles à mettre en œuvre, d'autres sont plus profonds et leur application dépend des conditions cantonales. L'association souhaite d'une part aider les thérapeutes en psychomotricité à exploiter les synergies et à concevoir des solutions créatives. D'autre part, elle souhaite montrer aux employeurs comment les thérapeutes en psychomotricité peuvent être soutenus dans leur travail et les inciter à trouver des solutions pour faire face au manque de personnel qualifié.

Solutions à court et moyen terme

Au niveau des employeurs (cantons, communes, directions d'écoles, directions de services, directions d'institutions, etc.)

Information interne et externe

- Publier régulièrement les postes vacants sur différentes plates-formes

Psychomotorik Schweiz
Genfergasse 10
3011 Bern

Telefon 031 301 39 80
info@psychomotorik-schweiz.ch
www.psychomotorik-schweiz.ch

- Informer de manière proactive les responsables légaux, les enseignant·e·s ainsi que les services spécialisés internes et externes sur la manière de gérer une offre réduite de thérapie psychomotrice et les postes vacants

Évaluation, thérapie, conseil et administration en cas de sous-effectif

- Mettre à disposition des ressources pour le triage afin que le ou la thérapeute en psychomotricité puisse proposer une offre adaptée aux besoins (thérapie, conseil, intervention brève, orientation vers d'autres spécialistes, etc.)
- Libération temporaire des obligations au sein de l'équipe
- Simplification des procédures administratives (processus clairement structurés, mise à disposition de formulaires, garantie de l'infrastructure)
- Aménagement temporairement flexible des contingents (à l'échelle de la commune, à l'échelle des écoles)
- Collaboration avec un ou une thérapeute en psychomotricité externe en tant que personne de contact pour les parents et les enseignant·e·s (évaluation, conseil, triage, ...)
- Faire appel à des thérapeutes en psychomotricité indépendant·e·s et, en cas de besoin thérapeutique élevé, proposer et financer temporairement une place de thérapie externe aux enfants et adolescent·e·s.
- Veiller à la charge et à la santé sur le lieu de travail du ou de la thérapeute en psychomotricité employé·e et le ou la soutenir dans son travail

Garantir un échange inter- et multiprofessionnel régulier

- Mettre à disposition des espaces et des temps d'échanges multiprofessionnels afin de clarifier la gestion des cas, de coordonner les objectifs de soutien des différentes mesures de pédagogie spécialisée et d'assurer le conseil des professionnels impliqués dans les questions de psychomotricité
- Renforcer l'échange intraprofessionnel et financer la supervision dans le but de soutenir le ou la thérapeute en psychomotricité dans ses décisions concernant le triage et la durée de la thérapie et de le ou la protéger contre une surcharge de travail.

Si aucun·e thérapeute en psychomotricité formé·e n'est trouvé·e

L'objectif reste d'identifier et de recenser tous les enfants et adolescent·e·s ayant besoin d'une thérapie psychomotrice

- Collaboration avec un ou une thérapeute en psychomotricité externe pour des tâches clairement définies
- Engagement d'un ou d'une thérapeute en psychomotricité pour le triage et les questions de psychomotricité

- La forme de l'engagement doit être convenue individuellement, les tâches seraient entre autres les suivantes :
 - personne de contact et conseil pour les parents, les enseignant·e·s, les services spécialisés internes et externes
 - bilan et évaluation des enfants et adolescent·e·s ayant besoin d'une thérapie psychomotrice
 - Triage, gestion d'une liste d'attente, participation à des entretiens d'évaluation, etc.
- Engagement temporaire d'étudiant·e·s en thérapie psychomotrice à condition qu'un accompagnement étroit soit garanti par les responsables de stage ou les responsables de filière et que cela soit clairement communiqué aux responsables légaux et aux enseignant·e·s. Ces mentorats doivent être indemnisés.
- Engagement temporaire de personnes sans diplôme reconnu par la CDIP sous conditions, comme par exemple le fait qu'elles n'effectuent pas de diagnostic et que cela soit clairement communiqué aux responsables légaux et aux enseignant·e·s. Ces personnes doivent suivre une supervision intensive (1x/mois) auprès d'un·e thérapeute en psychomotricité formé·e à la supervision et suivre des formations continues qualifiées pour les thérapeutes en psychomotricité. Cela est à payer par l'employeur·e. Le poste doit être remis au concours après un an.
- Les postes non occupés ne devraient pas être attribués à long terme à d'autres groupes professionnels, sinon l'accès aux interventions psychomotrices et leur qualité ne sont pas garantis

Au niveau des thérapeutes

Information interne et externe

- Informer de manière proactive les responsables légaux, les enseignant·e·s ainsi que les spécialistes internes et externes, en accord avec l'employeur, sur la manière de gérer l'offre réduite de thérapie en psychomotricité et les postes vacants
- Impliquer les responsables légaux dans toutes les interventions

Évaluation, thérapie, conseil et administration en cas de sous-effectif

- Utiliser les ressources pour le triage afin que le ou la thérapeute en psychomotricité puisse proposer une offre adaptée aux besoins (thérapie, conseil, intervention brève, orientation vers d'autres professionnels, etc.)

- Utiliser différents settings et formes de thérapie (conseil, offres intégratives, en cas d'indication professionnelle, thérapie de groupe, interventions brèves, fréquence adaptée, etc.)
- Vérifier régulièrement la durée de la thérapie
- Thérapie en fonction des besoins de traitement (souffrance, répercussions sur le quotidien, etc.)
- Conseil à la place de la thérapie chez les enfants et les adolescent·e·s présentant une faible souffrance et de faibles répercussions sur le quotidien et lorsque les ressources des personnes de référence sont suffisantes.
- Impliquer les responsables légaux dans la thérapie
- Définir des fenêtres d'évaluation régulières afin de réduire le temps d'attente pour l'évaluation. Une consultation des responsables légaux peut déjà faire baisser la pression et combler de manière ciblée le temps d'attente jusqu'au début de la thérapie.
- Utiliser si possible les capacités des thérapeutes en psychomotricité des communes voisines (transfert de leçons, partage ou remise de tâches clairement définies, etc.)
- Si possible, transférer à une autre institution (cabinet privé, autre commune scolaire, etc.)
- Echange régulier et proactif avec les employeurs pour clarifier la situation de l'emploi
- Echange régulier et proactif avec les employeurs sur la gestion des ressources limitées dans le but de conclure des accords clairs sur la manière d'utiliser les ressources disponibles.
- Veiller à ses propres ressources et à sa santé et informer régulièrement et de manière proactive les employeurs de sa situation personnelle en matière de charge de travail.

Renforcer la collaboration inter et intraprofessionnelle

- Initier et participer à des échanges réguliers avec d'autres professionnels impliqués.
- Renforcer la collaboration et les échanges professionnels, recourir à la supervision
- Assurer la direction de stages - les diplômés reprennent parfois des postes
- Demander un soutien (à l'employeur, à l'association professionnelle, etc.)

Au niveau de l'association

Stratégies à long terme pour assurer la qualité des interventions psychomotrices

- L'association s'engage à ce que les postes ne soient occupés que par des thérapeutes en psychomotricité CDIP ou par des professionnels ayant un diplôme reconnu par la CDIP. C'est la seule façon de garantir la qualité des interventions et des offres psychomotrices.
- Le personnel non professionnel et les étudiants en psychomotricité ne sont pas une alternative
- L'association s'engage à ce qu'il y ait suffisamment de places de formation disponibles

Mesures à court et moyen terme

- L'association indique aux cantons les besoins actuels et futurs en personnel qualifié (départs à la retraite, etc.)
- L'association informe activement sur la profession (séances d'information, salons professionnels, orientation professionnelle, etc.)
- L'association s'engage pour que les employeur.e.s et les cantons luttent activement contre la pénurie de personnel qualifié. Pour ce faire, ils créent des incitations appropriées : les mentorats sont indemnisés, les frais de supervision et de formation continue sont généreusement financés, la formation des personnes qui changent de voie est co-subsventionnée.