



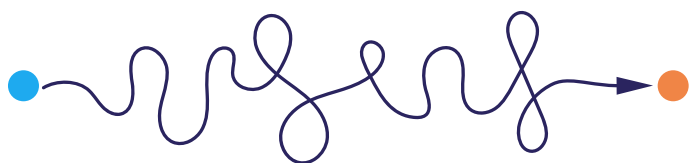
ACCUEILLIR UN DOCTEUR JUNIOR EN MSP

GUIDE PRATIQUE POUR SE LANCER



AVECSanté
AVENIR DES ÉQUIPES COORDONNÉES

SOMMAIRE



Pourquoi se lancer ?	p.3
Se projeter : un exemple concret	p.4
Les repères clés	p.5
Par où commencer ?	p.6
Structurer le stage	p.7
Préparer l'accueil	p.8
Vérifier avant de démarrer	p.8
En résumé	p.9
L'annuaire des Fédérations régionales du mouvement	p.10
AVECsanté, qu'est-ce que c'est ?	p.12

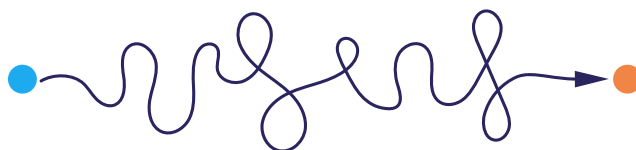
ANNEXES



01 - Trame de 1 ^{ère} réunion d'équipe pour la préparation à l'accueil du Dr Junior	p.14
02 - Repères pédagogiques pour l'accueil d'un docteur junior en MSP	p.18
➔ Incluant la maquette pédagogique adaptable à toutes les MSP	p.21
03 - Parcours de Maya, docteure junior en MSP : se projeter concrètement dans une année de stage	p.22
04 - Charte d'accueil du docteur junior en MSP : des repères partagés pour un stage de qualité	p.25
05 - Petit pense bête pour l'accueil d'un docteur junior en MSP	p.28



POURQUOI SE LANCER ?



Accueillir un docteur junior en maison de santé pluriprofessionnelle, ce n'est pas seulement ouvrir un terrain de stage. C'est faire entrer la formation dans l'équipe.

C'est aussi une opportunité concrète :

- de transmettre votre manière de travailler,
- de valoriser l'exercice coordonné,
- de faire évoluer vos pratiques professionnelles et au sein de votre structure,
- de permettre à un étudiant d'accomplir un projet professionnalisant.



L'accueil de docteurs juniors en MSP n'est plus une perspective lointaine : c'est une réalité qui se met en place dès aujourd'hui dans les territoires.

Les MSP sont désormais reconnues comme des lieux de stage à part entière, et les équipes sont de plus en plus sollicitées pour accueillir des étudiants.

- Il ne s'agit donc plus seulement de se demander si l'on souhaite s'engager, mais plutôt comment s'organiser pour proposer un cadre de formation de qualité, adapté à sa réalité.

Mais il est normal de se poser des questions :

- Est-ce qu'on est prêts ?
- Est-ce que c'est compliqué à organiser ?
- Par où commencer ?

Ce guide a été conçu pour vous accompagner, de manière simple et progressive.



**Pas besoin d'un dispositif parfaitement structuré pour se lancer.
L'essentiel est de poser un cadre clair... et partagé.**



SE PROJETER : UN EXEMPLE CONCRET



Dans une MSP en territoire semi-rural, l'accueil d'un docteur junior commence bien avant le premier jour.

Maya a déjà échangé avec son maître de stage. Ils ont parlé de son projet, de ses attentes, de l'organisation du stage.

Le jour de son arrivée, elle ne découvre pas un terrain inconnu.

Le matin, elle prend ses repères : les locaux, les outils, l'organisation. Très vite, un cadre simple est posé : des consultations progressives, une quatrième journée dédiée à son projet, et un espace de travail identifié.

En fin de matinée, elle rejoint un petit groupe de professionnels. Ce temps a été préparé en amont. On lui présente le projet de santé, les actions en cours et les partenaires du territoire. Rien d'imposé, mais un cadre lisible.

Les premières semaines sont consacrées à la découverte. Elle rencontre les professionnels, observe, échange avec les partenaires. Elle comprend progressivement le fonctionnement de la MSP, les dynamiques d'équipe et les réalités du territoire.

Son projet prend ensuite forme. Avec l'accord de son maître de stage et l'équipe, elle identifie un besoin et construit une action réaliste. Elle n'est pas seule : le projet est porté collectivement.

Entre le troisième et le huitième mois, elle passe à l'action : elle organise, coordonne, anime. En parallèle, son activité clinique évolue. Elle gagne en autonomie et construit sa posture professionnelle.

En fin de stage, elle évalue son projet, partage ses résultats et transmet à l'équipe. L'évaluation de son travail devient un point d'appui pour l'équipe et le prochain accueil d'un docteur Junior.

À la fin de son stage, elle est prête à exercer. Mais surtout, elle se projette dans un exercice en équipe, sur un territoire.

Du côté de la MSP, l'accueil a aussi été un levier de dynamique collective et de réflexion.

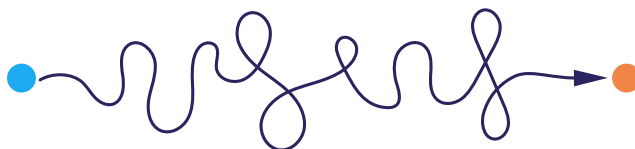


Un stage réussi repose moins sur un dispositif parfait que sur une équipe mobilisée et des compétences acquises.

Pour une version détaillée de ce parcours, voir l'annexe 3.



LES REPÈRES CLÉS



Trois repères simples permettent de sécuriser le stage :

- Le docteur junior est en formation, supervisé par son MSU.
 - La quatrième journée est conçue comme un temps de formation à part entière
 - Le stage se construit en équipe
-
- Le stage en MSP s'inscrit dans le cadre universitaire de la formation en médecine générale en lien avec le Département de Médecine Générale.
 - Il se construit dans un dialogue entre les Docteurs Juniors, les équipes de terrain et les acteurs universitaires, en articulation étroite avec les réalités d'exercice en soins primaires.
 - Il s'appuie également sur le projet professionnel du docteur junior, qui constitue un fil conducteur du stage et oriente notamment le travail mené dans le cadre de la quatrième journée.



POINT DE VIGILANCE

Sans cadre clair, le stage peut dériver vers une activité uniquement centrée sur de la consultation.



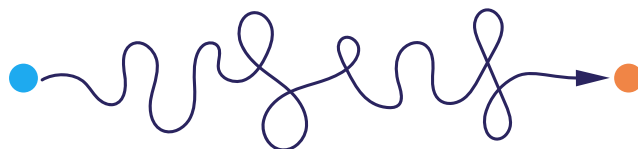
➤ L'enjeu, c'est de faire de cette année un véritable temps d'apprentissage :

- du travail en équipe
- de la coordination
- des dynamiques territoriales

Pour approfondir le cadre pédagogique, voir l'annexe 2.



PAR OÙ COMMENCER ?



La première étape consiste à organiser un temps d'échange en équipe. L'objectif n'est pas de tout formaliser immédiatement, mais de poser des bases communes.

QUI ASSOCIER ?

- le ou les médecins MSU
- le coordinateur (si présent) et/ou un leader de la MSP
- quelques professionnels volontaires

OBJECTIF

Construire un cadre réaliste et partagé.

DÉROULÉ PROPOSÉ

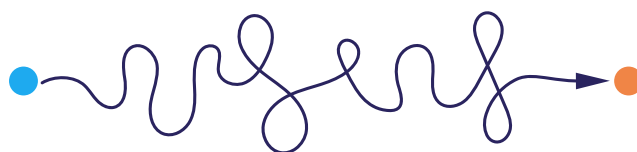
1. Clarifier les intentions pédagogiques
2. Identifier les ressources disponibles
3. Définir les rôles de chacun
4. Poser les premières décisions

➔ Dans la pratique, un temps d'1h à 1h30 est généralement suffisant.

Pour vous accompagner, le guide de préparation d'équipe est en annexe 1.



STRUCTURER LE STAGE



L'objectif n'est pas de créer un dispositif complexe, mais de proposer un cadre cohérent et progressif.



LES FONDAMENTAUX

- un projet co-construit avec le docteur junior
- une progression dans le temps
- une implication réelle au sein d'une équipe

LA QUATRIÈME JOURNÉE

Ce temps est central dans le stage. Il est dédié au développement d'un projet.

→ Il s'inscrit pleinement dans le parcours de formation du docteur junior et doit être articulé avec son projet professionnel.

Ce projet doit être :

- en cohérence avec les objectifs pédagogiques du stage et les appétences du docteur junior
- réaliste au regard des ressources disponibles
- construit collectivement
- en cohérence avec le projet santé de la MSP

Il ne s'agit pas uniquement de répondre à un besoin de la structure, mais bien de proposer un cadre permettant au docteur junior de développer des compétences en lien avec son projet d'exercice.

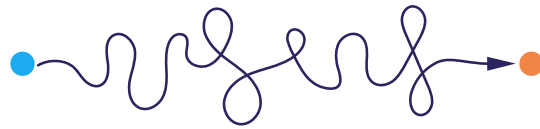


action de prévention
structuration d'un parcours de soins
amélioration d'une organisation interne
projet en lien avec les partenaires du territoire

Pour aller plus loin sur l'organisation pédagogique, voir l'annexe 2.



PRÉPARER L'ACCUEIL



Avant l'arrivée du docteur junior, certains éléments doivent être anticipés :

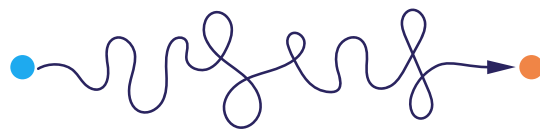
- un espace de travail identifié
- des outils informatiques opérationnels
- un référent clairement identifié au sein de l'équipe pluripro (qui peut être différent du MSU)
- une organisation lisible
- un accès aux temps collectifs et stratégiques



L'accueil d'un docteur junior repose sur l'ensemble de l'équipe, et pas uniquement sur le MSU.

Pour formaliser le cadre : charte d'accueil, annexe 4.

VÉRIFIER AVANT DE DÉMARRER



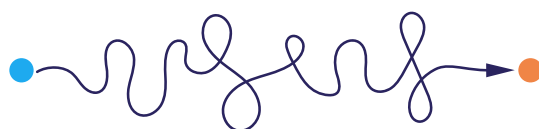
Avant de lancer l'accueil, il peut être utile de vérifier que tout est prêt :

- les conditions matérielles sont réunies
- l'organisation est définie
- l'équipe est mobilisée
- le cadre est posé

Possibilité d'utiliser le pense bête, annexe 5.



EN RÉSUMÉ



Accueillir un docteur junior en MSP est une démarche exigeante.

Mais c'est aussi une opportunité forte :

→ pour les étudiants

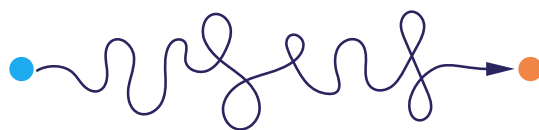
→ pour les équipes

→ pour les territoires

L'essentiel n'est pas d'anticiper chaque détail, mais de créer un cadre suffisamment clair pour permettre un apprentissage de qualité.

Et surtout, de faire vivre concrètement l'exercice coordonné.

ANNEXES KIT OPÉRATIONNEL



Les annexes qui suivent complètent ce guide. Elles ont été conçues pour vous permettre de passer à l'action concrètement, à votre rythme, en fonction de votre organisation. Vous pouvez les utiliser telles quelles, ou les adapter à votre MSP.

Annexe 1 – Trame de 1ère réunion d'équipe du Dr. Junior

- Pour organiser et structurer votre première réunion d'équipe

Annexe 2 – Repères pédagogiques détaillés / Maquette pédagogique

- Pour approfondir le cadre pédagogique du stage et structurer votre projet

Annexe 3 – Exemple d'un parcours témoin de docteur junior

- Pour se projeter concrètement dans le déroulé d'une année de stage

Annexe 4 – Charte d'accueil du docteur junior

- Pour formaliser un cadre clair et partagé dès le début du stage

Annexe 5 – Pense-bête

- Pour vérifier que tout est prêt avant l'arrivée du docteur junior

Des questions sur le dispositif du docteur junior, notamment sur les aspects juridiques ou financiers ?

N'hésitez pas à consulter la FAQ d'AVECsanté



L'ANNUAIRE DES FÉDÉRATIONS RÉGIONALES DU MOUVEMENT



Fédération des Maisons de Santé en Auvergne et Rhône Alpes


 06 37 25 30 10

 secretariat@femasaura.fr

 www.femasaura.fr



Fédération des maisons et Pôles de Santé de la région Centre-Val de Loire

 06 19 75 96 69

 contact@fmeps-cvl.fr

 www.fmeps-cvl.fr



Fédération des Antilles

 mspducos@gmail.com



Fédération Corse pour la Coordination et l'Innovation en Santé

 coordination@fccis.fr

 www.fccis.fr



Fédération des Maisons de Santé et de l'Exercice Coordonné en Bourgogne Franche-Comté

 03 81 47 08 22

 contact@femasco-bfc.fr

 www.femasco-bfc.fr



Fédération de l'Exercice coordonné et des MAisons de santé du Grand Est

 07 87 14 78 46

 contact@femage.fr

 www.femage.fr

Fédération PACA *En cours de construction*

 delegation.paca@avecsante.fr





Fédération de Bretagne



06 59 08 73 51



contact@avecsante-bretagne.fr



www.avecsante-bretagne.fr



Fédération des Maisons de Santé des Hauts-de-France



contact@femas-hdf.fr



www.femas-hdf.fr



Fédération des Maisons de Santé en Île-de-France



06 95 71 35 24



contact@femasif.fr



www.femasif.fr



Fédération de l'Exercice Coordonné Pluriprofessionnel en soins primaires



06 31 00 60 47



contact@fecop.fr



www.fecop.fr



Fédération des maisons et pôles de santé en Normandie



07 66 20 17 48



contact@fmeps-normandie.org



www.fmeps-normandie.org



Association pour le développement de l'exercice coordonné pluriprofessionnel en Pays de la Loire



02 28 21 97 35



contact@apmsl.fr



www.apmsl.fr



AVECsanté Nouvelle Aquitaine



06 86 17 17 43



contact@avecsantena.fr



www.avecsantena.fr



Fédération de l'Exercice Coordonné de l'Océan Indien Avec les équipes



contact@feecoia.com



www.feecoia.com



AVECSANTÉ, QU'EST-CE QUE C'EST ?

Mouvement national associatif des équipes de soins primaires coordonnées, et en particulier des Maisons de Santé Pluriprofessionnelles (MSP).

QU'EST-CE QU'ON PROPOSE ?

AVECsanté propose une nouvelle façon de penser les soins primaires :

- En réunissant les professionnels de santé en équipes,
- En travaillant avec les habitants,
- En tenant compte des besoins spécifiques de chaque territoire.

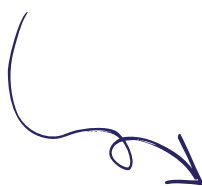
ET CONCRÈTEMENT ?

AVECsanté soutient les équipes de soins sur le terrain et agit au niveau national pour faire évoluer le système de santé (actions de sensibilisation, des négociations et des propositions de réforme).

OÙ NOUS TROUVER ?

AVECsanté est présent partout en France grâce aux fédérations régionales qui accompagnent les équipes.

POUR EN SAVOIR PLUS



AVECSANTÉ, UN MOUVEMENT FÉDÉRÉ ET ASSOCIATIF



Avec nos fédérations régionales, nous accompagnons les équipes de soins primaires (ESP) et leur forme structurée en maisons de santé pluriprofessionnelles (MSP), y compris dans les communautés professionnelles territoriales de santé (CPTS).

TRAME DE 1^{ÈRE} RÉUNION D'ÉQUIPE POUR LA PRÉPARATION À L'ACCUEIL DU DR JUNIOR

Accueillir un docteur junior en MSP est une opportunité forte pour l'équipe comme pour l'étudiant. Cela permet :

- De contribuer à la formation des futurs professionnels
- De transmettre ses pratiques *dans un cadre propice aux apprentissages*
- Et de valoriser le travail en équipe

➔ Ce document a pour objectif de vous aider à préparer cet accueil, en structurant un temps d'échange collectif simple et opérationnel.



ORGANISER LA RÉUNION PRÉPARATOIRE

OBJECTIF

➔ Construire un cadre pédagogique réaliste, partagé et adapté à votre MSP.

DURÉE

➔ 1h à 1h30

PARTICIPANTS

➔ Le ou les médecins MSU
Le coordinateur (si présent)
Quelques professionnels volontaires
Idéalement un membre impliqué dans le projet de la MSP (*leader, gérant*)

DÉROULÉ PROPOSÉ

- ➔
1. Partager les objectifs pédagogiques
 2. Échanger à partir du questionnaire de préparation (cf point 2)
 3. Identifier les points forts et les points de vigilance
 4. Prendre quelques décisions concrètes sur les conditions d'exercice

POSTURE DE TRAVAIL

➔ S'appuyer sur l'existant
Rester pragmatique
Favoriser l'expression de chacun
Adapter les ambitions aux ressources/ aux possibilités de l'équipe



➔ Si le futur docteur junior a déjà *exprimé* une idée de projet, il est utile de l'intégrer dès cette étape.



2 QUESTIONNAIRE DE PRÉPARATION

Ce questionnaire est un support d'échange. Il n'est pas nécessaire de tout traiter en une seule réunion.

POURQUOI ACCUEILLIR ?

- Pourquoi souhaitons-nous accueillir un docteur junior ?
- Quelles compétences ou approches souhaitons-nous transmettre ?
- Qu'est-ce qui fait la spécificité de notre MSP qui favorise un environnement formateur ?

NOS RESSOURCES

Expériences

- Quels projets *d'équipe, avec ou sans DJ*, avons-nous déjà menés ? (Exemples : *Prévention, parcours, organisation, coordination, qualité, recherche en soins primaires...*)
- Quelles réussites ?
- Quelles difficultés ?

Ressources disponibles

- Temps d'encadrement (MSU + équipe)
- Temps de coordination (*réunions, protocoles...*)
- Outils disponibles
- Espace et horaires de travail pour la 4e journée (*bureau dédié, espace partagé, possibilité de télétravail ponctuel...*)

ORGANISATION DE L'ENCADREMENT

- Qui est le MSU référent ?
- Quelle équipe ressource autour de lui ?
- Qui fait quoi concrètement ?

Le cadre pédagogique au sein de la MSP reste placé sous la responsabilité du MSU.

PARCOURS DU DOCTEUR JUNIOR

Accueil

- Comment va-t-on l'intégrer ?
- Qui l'accueille ?

Suivi

- À quelle fréquence fait-on des points ? (ex : tous les 3-4 mois)
- Quels points d'étape ? (bilan, analyse, ajustement)

Progression

- Comment organiser la montée en autonomie et le suivi de son projet professionnalisant ?
- Quand ferons-nous les évaluations (intermédiaire et finale) ?



LE PROJET (4E JOURNÉE)

Ce projet est un élément central du stage.

- Sur quels sujets peut-il porter ?
- Est-il réaliste ?
- Qui peut accompagner le docteur junior ?

Il est co-construit avec :

- Le docteur junior
- Le MSU
- L'équipe MSP
- Les usagers, selon le degré de maturité de l'équipe

Le projet doit être :

- Utile
- Réalisable
- En lien avec le projet professionnel du docteur junior
- Validé par l'équipe
- Avec un angle pluriprofessionnel, impliquant la diversité de l'équipe et son fonctionnement

TRAVAIL EN ÉQUIPE

- Quels professionnels seront impliqués ?
- À quels moments ?
- Comment favoriser le travail en équipe ?

L'objectif est de permettre au docteur junior :

- De comprendre les parcours
- Les règles de fonctionnement de la MSP et ses enjeux
- De travailler en coordination
- De développer une approche globale en équipe

3

POINTS DE VIGILANCE

- Disponibilité réelle de l'équipe pour l'accompagnement
- Cohérence entre ambitions et moyens
- Clarté des rôles définis
- Faisabilité du projet
- Equilibre du fonctionnement de la MSP et adhésion de l'équipe

4

SYNTHÈSE DE LA RÉUNION

À l'issue de la réunion, vous pouvez formaliser :

- Vos points forts
- Vos points de vigilance
- Votre positionnement :
 - Prêts à accueillir
 - Prêts sous conditions
 - Besoin de préparation complémentaire
- Les actions à engager
- La définition des rôles de chacun



5 ORGANISER LE SUIVI

Pour sécuriser le stage, l'équipe pluriprofessionnelle exerçant dans la MSP peut prévoir :

- Un point au démarrage
- Un à deux points intermédiaires
- Un bilan final



Associer le docteur junior au bilan *final* est fortement recommandé.

Le retour d'expérience permet de valoriser le travail effectué par le docteur junior et améliore l'arrivée du Docteur junior suivant

CONCLUSION



La MSP constitue un environnement d'apprentissage particulièrement riche.

La qualité de l'accueil repose avant tout sur :

- Une préparation collective
- Un cadre clair
- Une implication de l'équipe

REPÈRES PÉDAGOGIQUES POUR L'ACCUEIL D'UN DOCTEUR JUNIOR EN MSP

Les éléments présentés dans ce document constituent des propositions et des repères pédagogiques. Ils ont vocation à accompagner les équipes, sans créer d'obligation, et peuvent être adaptés en fonction des réalités et du fonctionnement de chaque MSP.



UNE ÉVOLUTION IMPORTANTE DE LA FORMATION

La mise en place de la quatrième année de médecine générale constitue une évolution majeure du parcours de formation.

Elle répond à un besoin identifié par les étudiants eux-mêmes : disposer d'un temps supplémentaire pour consolider leur projet professionnel et se préparer à l'exercice.

Pour autant, dans de nombreux territoires, les modalités concrètes de cette année restent encore en cours de structuration.

➔ Dans ce contexte, les équipes de soins primaires, et en particulier les MSP, ont un rôle déterminant à jouer.

Elles constituent des lieux de stage particulièrement adaptés pour :

- Ancrer la formation dans les réalités du terrain
- Développer une culture du travail en équipe
- Exposer les étudiants à la complexité des parcours de soins

➔ L'enjeu est donc de proposer un cadre de stage structuré, qui permette de faire de cette année un véritable temps de formation et d'implication.



LES ATTENTES DES DOCTEURS JUNIORS

Les retours des étudiants mettent en évidence plusieurs éléments importants.

DES PROFILS VARIÉS

Les docteurs juniors ne constituent pas un groupe homogène :

- Certains ont un projet professionnel déjà défini
- D'autres sont encore en phase d'exploration
- Certains peuvent percevoir cette année comme une contrainte

➔ Le stage doit donc rester adaptable et modulable.



UNE VIGILANCE FORTE SUR LA NATURE DU STAGE

Les étudiants expriment une préoccupation claire :

→ éviter que cette année ne se transforme en activité de remplacement.

Ils attendent :

- Un cadre pédagogique explicite
- Des objectifs identifiés
- Une reconnaissance du temps dédié au projet

UN BESOIN DE CONCRET

Les attentes portent principalement sur :

- Des compétences pratiques
 - Des projets utiles
 - Des actions ayant un impact réel
- Les étudiants sont attachés à la notion de projet, à condition qu'elle ait du sens et une utilité tangible.

3

UN ENJEU PÉDAGOGIQUE SPÉCIFIQUE : FORMER AU TRAVAIL EN ÉQUIPE

La formation initiale reste encore largement centrée sur une approche individuelle de l'exercice médical.

Or, l'exercice en soins primaires repose aujourd'hui sur :

- la coordination
- la coopération
- la gestion de parcours complexes

La MSP constitue un environnement privilégié pour :

- Introduire une culture du travail en équipe
- Comprendre les mécanismes de coordination et de coopération
- Appréhender les enjeux organisationnels et territoriaux





LES PRINCIPES PÉDAGOGIQUES ESSENTIELS

UNE LOGIQUE DE CO-CONSTRUCTION DU STAGE

Le stage repose sur une construction partagée entre :

- Le docteur junior
- Le maître de stage universitaire
- L'équipe de la MSP

Il s'appuie sur :

- Les appétences de l'étudiant
- Son projet professionnel
- Les ressources de la MSP

UNE PROGRESSION DANS LE TEMPS

Le stage doit permettre une montée en compétence progressive :

- Phase d'observation
- Phase d'implication
- Phase d'autonomie

Cette progression peut s'organiser de la manière suivante :

- Mois 1 : observation et diagnostic
- Mois 2 : choix d'un projet expert
- Mois 3 à 8 : mise en œuvre
- Mois 9 – 10 : évaluation intermédiaire
- Mois 11-12 : évaluation finale

➡ En cas de stage défini sur six mois uniquement, il faudra réévaluer la progression et les ambitions.

UNE ACCULTURATION AU TRAVAIL EN ÉQUIPE

L'objectif est de permettre au docteur junior :

- De comprendre les parcours de soins
- De travailler en coordination
- D'appréhender la complexité des situations

➡ Il s'agit de passer d'une logique individuelle à une logique collective.



5 LA QUATRIÈME JOURNÉE : UN TEMPS PÉDAGOGIQUE À STRUCTURER

La quatrième journée constitue un élément central du stage. Elle correspond à un temps dédié :

- Au projet professionnalisant
- A l'acquisition de compétences spécifiques
- A la construction du projet d'exercice

➔ Elle ne doit pas être assimilée à une journée de consultation supplémentaire.

LE PROJET DU DOCTEUR JUNIOR

Il doit être :

- En lien avec le projet professionnel du docteur junior
- Utile pour la MSP
- Réaliste
- Construit collectivement

Il est co-construit avec :

- Le docteur junior
- Le MSU
- L'équipe MSP

6 UNE MAQUETTE PÉDAGOGIQUE ADAPTABLE À TOUTES LES MSP

Les éléments proposés ci-dessous constituent un socle indicatif, pouvant être adapté selon le niveau de maturité et les ressources de la MSP.

UN SOCLE COMMUN

- Compréhension du fonctionnement d'une MSP
- Participation active à des temps d'équipe
- Découverte des mécanismes de coordination
- Initiation aux logiques de financement

➔ Ce socle permet d'acquérir une culture commune de l'exercice en MSP.

DES POSSIBILITÉS D'APPROFONDISSEMENT

Selon les ressources de la structure :

- Pilotage d'un projet de prévention
- Démarche qualité
- Participation à un protocole pluriprofessionnel
- Structuration d'un parcours de soins
- Projet territorial

➔ Ce socle permet d'acquérir une culture commune.



PARCOURS DE MAYA, DOCTEURE JUNIOR EN MSP SE PROJETER CONCRÈTEMENT DANS UNE ANNÉE DE STAGE

Dans une maison de santé pluriprofessionnelle installée en territoire semi-rural, l'année de stage de docteur junior commence bien avant le premier jour.

Maya connaît déjà son maître de stage universitaire. Quelques semaines plus tôt, ils ont échangé. Il ne s'agissait pas seulement de régler des aspects logistiques, mais bien de comprendre ses attentes, préciser son projet professionnel et évoquer l'organisation du stage.

Maya a parlé de son intérêt pour la prévention en santé mentale chez les jeunes — un sujet qu'elle a déjà exploré dans sa thèse.

UN ACCUEIL PRÉPARÉ

Le jour de son arrivée, elle ne découvre pas un terrain inconnu. Son maître de stage l'accueille le matin. La visite est simple, concrète : les salles, les outils, les habitudes de travail. Très vite, un cadre est posé : trois journées de consultations progressives, et une quatrième journée dédiée à son projet professionnel, organisée en deux demi-journées. Un bureau lui est réservé, à proximité de celui de la coordinatrice.

En fin de matinée, elle rejoint un petit groupe de professionnels : une infirmière, un kinésithérapeute, une psychologue. Ce temps n'est pas improvisé. L'équipe s'est réunie en amont pour préparer son arrivée, en croisant les besoins du territoire, les projets en cours et le profil de Maya.

On lui présente le projet de santé, les actions déjà engagées, notamment avec les collègues et les structures locales. Rien d'imposé, mais un cadre lisible. Elle sait à qui s'adresser, comment s'inscrire dans les temps collectifs.

Maya a aussi pris connaissance du guide d'accueil transmis en amont. Elle sait où elle met les pieds.

UNE PHASE D'EXPLORATION

Le premier mois, Maya prend le temps. Lors de ses demi-journées dédiées, elle rencontre les professionnels de la MSP et les partenaires du territoire. Elle observe, questionne, identifie les ressources et les besoins.

Elle participe à une réunion du conseil d'administration. Elle y découvre concrètement le fonctionnement de la MSP : les arbitrages, les contraintes, les discussions autour des projets. Elle comprend que le travail coordonné a aussi une réalité économique.

Elle a signé une charte de confidentialité : ce qu'elle découvre ici fait partie de sa formation.



UN PROJET QUI SE CONSTRUIT

Progressivement, son projet prend forme. Avec l'appui de son maître de stage et de la coordinatrice, elle affine ses objectifs. Un point de vigilance lui est partagé : partir du besoin, et non d'un outil.

Elle choisit finalement d'organiser, dans les collèges, des temps d'échange sur la santé mentale. L'objectif est simple : ouvrir la parole, déconstruire les représentations, mieux faire connaître les parcours de soins.

Avant de lancer le projet, elle formalise une première version, validée avec son maître de stage.

Le cadre est posé.

UNE MONTÉE EN RESPONSABILITÉ

Entre le deuxième et le huitième mois, Maya entre dans une phase opérationnelle. Elle planifie, coordonne, anime. Elle travaille avec les établissements scolaires, ajuste les formats, mobilise les professionnels. Elle apprend à piloter un projet sans se perdre dans les détails, en gardant le cap sur les objectifs.

Des temps de suivi sont organisés :

- Avec son maître de stage
- Avec la coordinatrice
- Avec l'équipe

Ces échanges permettent d'ajuster, de prendre du recul, de progresser. En parallèle, son activité clinique évolue. Elle gagne en autonomie et construit sa posture en équipe.

Elle explore aussi de nouveaux champs : une journée avec une orthophoniste, une formation pluriprofessionnelle, l'animation d'une réunion autour du maintien à domicile d'une personne âgée.

UNE MISE EN ŒUVRE CONCRÈTE

Au huitième mois, les premières actions dans les collèges sont lancées. Les échanges sont vivants. Les jeunes participent, questionnent, s'expriment. Certains évoquent pour la première fois leurs difficultés.

Les professionnels constatent l'intérêt de cette approche collective. Maya pilote et anime ce projet.



ÉVALUER ET TRANSMETTRE

Entre le neuvième et le dixième mois, elle entre dans une phase d'évaluation.

Elle recueille les retours, analyse les résultats, identifie les points forts et les axes d'amélioration.

Le dernier mois est consacré à la transmission. Elle présente une synthèse à l'équipe : résultats, enseignements, perspectives. Elle participe aussi à la préparation de l'accueil du prochain docteur junior.

Son travail devient un point d'appui pour la suite.

UNE EXPÉRIENCE STRUCTURANTE

À la fin de son stage, Maya est prête à exercer.

Pas seulement sur le plan clinique, mais aussi dans sa capacité à :

- S'inscrire dans un territoire
- Travailler en équipe
- Porter des actions de prévention

Elle se projette désormais dans un exercice coordonné.

Du côté de la MSP, le constat est tout aussi clair :

- l'accueil d'un docteur junior a été un levier de dynamique collective et un espace de réflexion.

Une expérience exigeante, mais profondément structurante.



CHARTRE D'ACCUEIL DU DOCTEUR JUNIOR EN MSP DES REPÈRES PARTAGÉS POUR UN STAGE DE QUALITÉ

Accueillir un docteur junior en MSP, c'est contribuer à la formation d'un futur professionnel de santé, tout en faisant vivre le projet d'équipe.

Cette chartre propose des repères simples pour poser un cadre de travail respectueux, souple et formateur.

- ➔ Le docteur junior est ici avant tout en formation.
- ➔ L'accueil se construit en équipe.

DANS LA MSP, NOUS VEILLONS À...

- Accueillir le docteur junior dans de bonnes conditions, en prenant le temps de présenter l'équipe et le fonctionnement de la structure
- Proposer un cadre lisible, permettant de trouver rapidement ses repères
- Favoriser une progression adaptée, en laissant le temps d'apprendre
- Faciliter l'accès aux temps collectifs et à la vie de l'équipe
- Préserver un équilibre entre activité clinique et formation
- Prioriser la formation orientée vers le projet professionnel du Docteur Junior notamment pour la quatrième journée
- Proposer des conditions de travail compatibles avec un apprentissage de qualité être attentifs à la qualité du climat de travail, en veillant au respect de chacun

EN TANT QUE DOCTEUR JUNIOR, JE M'ATTACHE À...

- M'intéresser à la vie de la MSP les projets en cours, en participant aux temps d'échange proposés
- M'impliquer dans mon parcours de formation
- Poser des questions, expérimenter, progresser
- Adopter une posture professionnelle respectueuse, vis-à-vis des patients comme des professionnels
- Contribuer à un climat de travail respectueux et bienveillant





ACCÈS AUX INFORMATIONS ET CONFIDENTIALITÉ

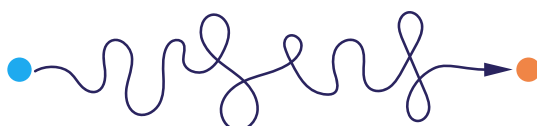
Dans le cadre de son stage, le docteur junior peut être amené à avoir accès à des informations liées au fonctionnement de la MSP, notamment dans le cadre de la SISA : organisation, projets, données d'activité, éléments de gestion ou aspects économiques. Ces informations participent à la compréhension de l'exercice coordonné, mais peuvent présenter un caractère sensible.

DANS LA MSP, NOUS VEILLONS À...

- Partager ces éléments dans un cadre pédagogique adapté
- Préciser, si besoin, ce qui peut être diffusé ou non
- Accompagner le docteur junior dans la compréhension de ces enjeux

EN TANT QUE DOCTEUR JUNIOR, JE M'ATTACHE À...

- Ne pas diffuser d'informations internes à la MSP en dehors de la structure
- Faire preuve de vigilance dans l'usage des données, à l'oral comme à l'écrit
- Ne pas réutiliser ces éléments en dehors du cadre du stage sans en discuter avec l'équipe
- Rester attentif(ve) au caractère sensible de certaines informations



POUR LES TRAVAUX ET PROJETS

Si des éléments issus de la MSP sont utilisés (présentation, mémoire, projet), ils sont discutés en amont avec l'équipe, afin de s'assurer que leur utilisation est adaptée.

ENSEMBLE, NOUS VEILLONS À :

- Partager les informations utiles à la formation
- Tout en respectant le fonctionnement et les équilibres de la MSP





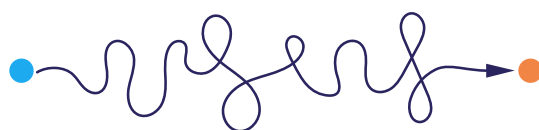
UN CADRE PARTAGÉ

Nous faisons le choix de :

- Maintenir un dialogue régulier
- Partager les éventuelles difficultés
- Ajuster le stage si nécessaire

➔ L'objectif est de construire un cadre de travail sécurisant et propice à l'apprentissage.

➔ Le docteur junior est ici avant tout en formation.



EN CAS DE DIFFICULTÉ

Si une situation pose problème (mal-être, comportement inapproprié, discrimination ou violences sexistes et sexuelles), il est important de ne pas rester seul(e).

Des interlocuteurs peuvent être mobilisés :

- Référent de la MSP désigné (distinct du référent pédagogique)
- Département de Médecine Générale
- Représentants des internes
- Et/ou représentants des dispositifs d'accompagnement (cellule facultaire, la plateforme d'écoute pour les étudiants Cnaé ...)

➔ L'objectif est de pouvoir en parler dans un cadre de confiance et de trouver des solutions adaptées.

SIGNATURES

Fait à :

Date :

Pour la MSP, nom et signature :

Le docteur junior, nom et signature :



PETIT PENSE BÊTE POUR L'ACCUEIL D'UN DOCTEUR JUNIOR EN MSP

Les éléments proposés ci-dessous constituent un outil pratique et des repères organisationnels. Ils n'ont pas de caractère obligatoire et peuvent être adaptés en fonction du fonctionnement, des ressources et des contraintes de chaque MSP.

Questions à se poser en équipe

- ➔ Sommes-nous concrètement prêts à accueillir un docteur junior, dans de bonnes conditions d'apprentissage ?

LOCAUX, MATÉRIEL ET ORGANISATION

ESPACE DE CONSULTATION (ACTIVITÉ CLINIQUE)

- Un bureau est identifié pour les consultations
- Bureau dédié ou organisation en bureau tournant définie
- Planning d'occupation des bureaux anticipé
- Conditions de consultation comparables à celles des autres professionnels

ÉQUIPEMENT DU POSTE

- Ordinateur fonctionnel
- Lecteur CPS opérationnel (si carte CPS)
- Accès au logiciel métier
- Accès à une imprimante
- Accès à une messagerie sécurisée

ACCÈS ET SÉCURITÉ (RGPD)

- Compte utilisateur individuel créé
- Accès limité aux données nécessaires
- Identifiants personnels sécurisés
- Rappel des règles de confidentialité effectué

ORGANISATION PÉDAGOGIQUE ET INTÉGRATION

PRÉPARATION DE L'ARRIVÉE DU DOCTEUR JUNIOR

- Réunion au sein de l'équipe pour préparer l'accueil du Docteur Junior (cf annexe 1)
- Transmission conseillée au futur docteur junior du parcours témoin "Maya", afin de faciliter la projection dans le déroulé du stage et l'organisation de la 4^e journée*
- Temps d'échange préalable organisé avec le docteur junior
- Modalités du stage clarifiées avant l'arrivée
- Projet professionnel et attentes discutés en amont
- Organisation de la 4^e journée anticipée

* Cf. annexe 3



INTÉGRATION DANS LA VIE DE L'ÉQUIPE

- Présentation du Docteur Junior à l'ensemble de l'équipe prévue dès le premier jour
- Transmission et signature de la charte d'accueil au Docteur Junior (cf. annexe 4)
- Référent ou binôme identifié au sein de l'équipe pluriprofessionnelle (qui peut être différent du MSU)
- Accès aux temps d'équipe (réunions, RCP...)
- Participation aux temps collectifs organisée
- Accès aux outils partagés (agenda, protocoles...)
- Intégration progressive dans les projets de la MSP

→ L'accueil du docteur junior repose sur l'ensemble de l'équipe, et pas uniquement sur le MSU.

FONCTIONNEMENT INTERNE

ORGANISATION INTERNE DE LA MSP

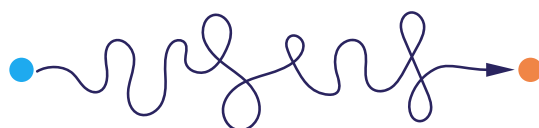
- Impact sur l'équipe anticipé
- Organisation validée collectivement
- Plannings ajustés si nécessaire
- Rôle du secrétariat adapté
- Temps de coordination anticipés
- Information des professionnels de la MSP réalisée

REPÈRES PÉDAGOGIQUES

- Objectifs pédagogiques discutés en équipe et avec le docteur junior (cf. annexe 2)
- Progression du stage envisagée (immersion → implication → autonomie)
- Temps de suivi ou de débriefing identifiés dans l'agenda

ESPACES POUR LA 4^e JOURNÉE

- Accès à un espace de travail non clinique (bureau / salle)
- Accès aux salles de réunion
- Organisation du temps dédiée clarifiée et identifiée (présentiel / télétravail si prévu)
- Accès facilité aux temps collectifs



→ Si vous cochez l'essentiel, vous êtes prêts à accueillir dans de bonnes conditions.



AVECsanté

AVENIR DES ÉQUIPES COORDONNÉES