

# Besoins et perceptions du personnel de la santé et des services sociaux relativement à la supervision de stages

## Rapport de sondage

### FICHE SYNTHÈSE

RÉSEAU UNIVERSITAIRE  
INTÉGRÉ DE SANTÉ  
ET DE SERVICES SOCIAUX



Université  
de Montréal

#### CONTEXTE

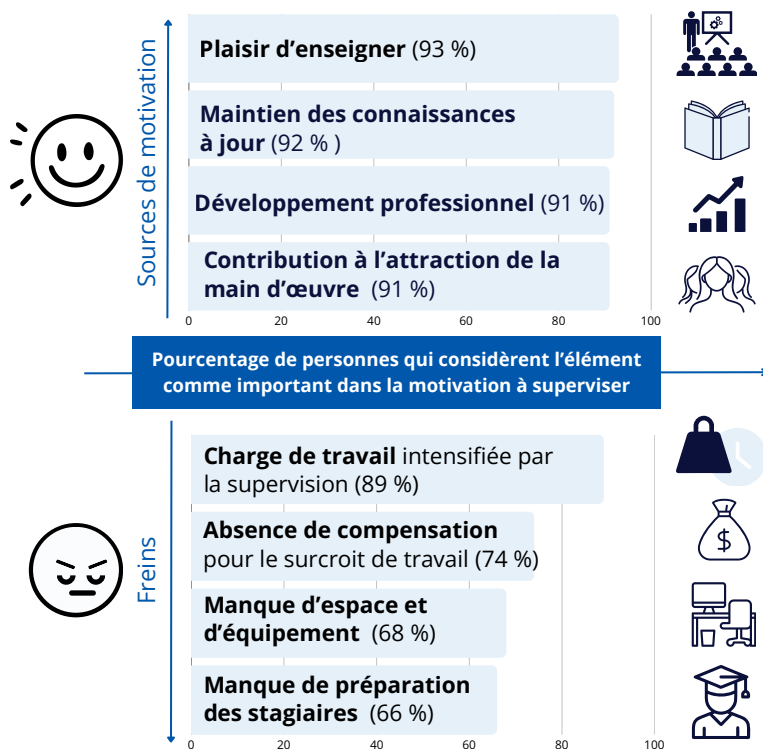
- ✓ Ce sondage constituait la troisième et dernière étape d'un vaste projet visant à brosser un portrait de la supervision de stagiaires dans le domaine de la santé et services sociaux.
- ✓ Il a permis d'identifier les principales sources de motivation et freins à superviser chez le personnel, mais aussi de recueillir son point de vue sur les mesures en place pour valoriser, soutenir et reconnaître ce rôle.

#### MÉTHODOLOGIE

Sondage mené au printemps 2025, auprès de 1602 membres du personnel de santé et de services sociaux, issus de 13 établissements membres du RUISSS de l'UdeM.



### Principales sources de motivation et freins à superviser



#### Des constats qui font écho à la littérature

Le personnel sondé accorde une place centrale aux **motivations personnelles** dans la décision de superviser.

Il identifie aussi l'augmentation de la **charge de travail** comme l'obstacle principal à la supervision.

Notre enquête confirme l'importance du lien que doit entretenir l'établissement d'enseignement avec la personne superviseuse.

#### Des facteurs plus importants qu'attendu

Alors qu'ils ont une importance mitigée dans la littérature, les enjeux relatifs à la **rémunération** ressortent dans notre enquête comme des irritants majeurs pour le personnel.

Si les **personnes étudiantes** représentent une grande source de motivation et de reconnaissance, le manque de soutien lors de l'accompagnement de stagiaires en difficulté semble avoir un impact fort négatif sur la motivation à poursuivre la supervision.

### Des pistes pour orienter les actions : mesures les plus pertinentes selon le personnel

- ✓ Une **compensation** pour l'ensemble du **temps de travail** qu'exige la supervision. **OU** L'**allègement systématique** de la **charge de travail** lors de la supervision.
- ✓ La prise en charge des aspects **logistiques** reliés aux stages pour libérer les personnes superviseuses.
- ✓ L'octroi d'**avantages** aux personnes superviseuses : accès privilégié à des formations, outils de références, congés, etc.

#### À RETENIR

- ✓ Bien que des motivations personnelles soient bien présentes et que plusieurs initiatives soient en place pour favoriser la supervision, cette dernière serait fragilisée par des conditions d'exercice inadéquates.
- ✓ Pour créer un environnement propice à la supervision, des interventions sont nécessaires et plusieurs parties prenantes doivent travailler ensemble.
- ✓ Au-delà des initiatives à grande échelle ou de nature symbolique (célébrations, prix, etc.), les personnes superviseuses souhaitent du soutien direct et des gestes de reconnaissance très concrets.

#### CONSULTER LE RAPPORT COMPLET

RUISSS de l'UdeM. (2025). Besoins et perceptions du personnel des ESSS relativement à la supervision des stages - Comité de l'enseignement