

La motivation et la satisfaction des superviseurs et superviseuses de stage en santé et service sociaux

Revue de littérature

FICHE SYNTHÈSE

RÉSEAU UNIVERSITAIRE
INTÉGRÉ DE SANTÉ
ET DE SERVICES SOCIAUX



Université
de Montréal

CONTEXTE

- ✓ Cette revue de la littérature constituait la première étape d'un vaste projet visant à brosser un portrait de la supervision de stagiaires dans les programmes de formation en santé et services sociaux.
- ✓ Elle a permis d'identifier les thèmes les plus fréquemment abordés sur la motivation et les obstacles à la supervision.

MÉTHODOLOGIE

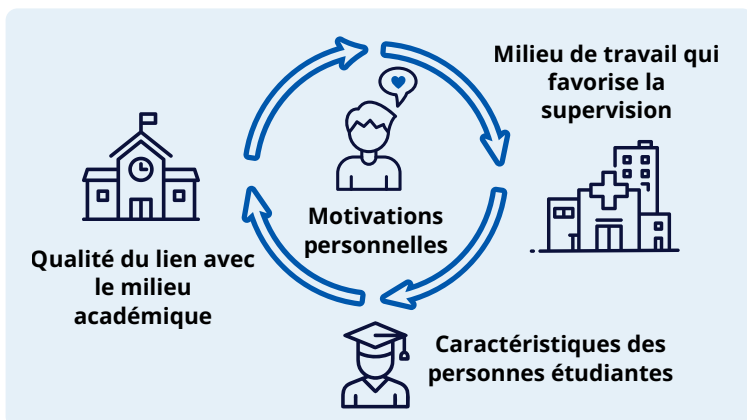
Les résultats reposent sur l'analyse de 34 écrits publiés entre 1994 et 2024 portant sur divers champs disciplinaires et contextes géographiques.



Vers une conception plurielle de la motivation à superviser

Principaux facteurs de motivation

Principaux défis



Charge de travail supplémentaire

L'augmentation de la charge de travail liée à la supervision est rarement atténuée ou rémunérée à la hauteur des heures réellement investies. C'est le thème le plus souvent retrouvé dans la littérature.



Complexité du rôle

La supervision fait appel à de multiples compétences, augmente le sentiment de responsabilité et comporte une dualité entre rôle pédagogique et rôle de soins.



Lourdeur administrative et logistique

L'accompagnement de stagiaires occasionne des démarches supplémentaires qui affectent la motivation : accès difficile aux outils de travail, formulaires d'évaluation longs et complexes, etc.



Un changement s'est opéré dans la littérature. Si les capacités des personnes superviseuses ont d'abord été considérées comme le principal vecteur de réussite des stagiaires, plusieurs **facteurs interdépendants** sont désormais pris en compte. À l'heure actuelle, les **conditions de travail** dans lesquelles se réalise la supervision sont davantage étudiées et mises de l'avant.

Les **motivations personnelles** paraissent jouer un rôle important dans la décision de superviser, notamment lorsque les incitatifs externes sont peu présents. Voici les principales identifiées :



À RETENIR

- ✓ Les obstacles à la supervision sont récurrents et bien documentés. Peu d'écrits abordent toutefois des solutions pour la favoriser.
- ✓ Le personnel de la santé et des services sociaux semble généralement intéressé à superviser, mais les conditions paraissent souvent défavorables.
- ✓ Mettre de l'avant les bénéfices personnels à la supervision est un levier à explorer.

CONSULTER LE RAPPORT COMPLET

[RUISSS de l'UdeM. \(2025\). La motivation et la satisfaction des superviseurs et superviseuses de stage en santé et services sociaux - Comité de l'enseignement](#)