

Décembre 2014

La supervision de stages sous la loupe!

Bernard-Simon Leclerc, chercheur et responsable de l'unité d'évaluation
Joey Jacob, agent de planification, de programmation et de recherche
Julie Paquette, coordonnatrice des activités d'enseignement

avec la collaboration de Sophie Ruchat et Ogoubé Akpaki



InterActions
Centre de recherche et de partage des savoirs
CSSS de Bordeaux-Cartierville-Saint-Laurent • CAU

Centre de santé et de services sociaux
de Bordeaux-Cartierville-Saint-Laurent



Dans la région de Montréal, nous constatons :

- Formation pratique (stages) : une stratégie de formation incontournable dans le domaine de la santé et des services sociaux.

Mais...

- Manque de places pour les stages ou difficulté à les trouver
- Défi de recruter ou mobiliser les superviseurs de stages
- Contexte budgétaire et objectifs de performance semblant peu favorables à l'accueil de stagiaires
- Situation qui semble multifactorielle
- Information provenant généralement de la perception de quelques responsables de stages (SSS ou éducation)

Souhait d'avoir un portrait plus complet de la situation pour mieux orienter et appuyer les actions.

OBJECTIFS

Projet 1 :

Déterminer l'impact de la formation pratique sur la performance organisationnelle des établissements sur la base des données probantes.

Projet 2 :

Décrire la situation relative à la supervision de stages cliniques individuels dans les établissements de la région de Montréal.

*En vue de proposer des pistes
d'amélioration*

PROJET 1

Revue systématique de l'impact de l'offre de stages et de la fonction de superviseur sur la performance organisationnelle des établissements de santé et de services sociaux

- Revue systématique des données probantes selon de hauts standards
- Huit moteurs de recherche, depuis 1970 en anglais, français ou espagnol
 - Revues systématiques et études quantitatives comparatives
 - Autres études primaires
- Données portant principalement sur les stages en santé (médecine, pharmacie) et en réadaptation (physiothérapie, ergothérapie), en milieu hospitalier ou en centre de réadaptation

1.2 Résultats

- Selon 19 études primaires et 1 revue systématique, les stages auraient des impacts positifs ou nuls sur :
 - L'utilisation des ressources
 - Le respect des protocoles
 - Les complications, les erreurs et les effets indésirables
 - Le temps de soins directs ou indirects offert aux usagers
- Selon 91 articles complémentaires, les stages engendraient :
 - Une meilleure capacité de recrutement chez les établissements d'accueil
 - Un niveau de satisfaction élevé chez les usagers
 - Des coûts faibles ou nuls pour les établissements

*Des retombées qui viennent
contrebalancer l'investissement
en temps des superviseurs?*

Éléments peu documentés ou ne faisant pas consensus

- L'impact sur le nombre et la durée des interventions réalisées
- Les retombées sur la charge de travail des superviseurs
- Des disciplines non documentées
- La modulation des impacts selon :
 - Le contexte d'intervention (ex. à domicile)
 - La discipline ou le domaine de pratique
 - Le type de stages et de supervision
 - Le niveau de scolarité du stagiaire
 - La durée du stage et la variation en cours de stage (début vs fin)
- Pas d'information sur des types d'impacts moins traditionnels (ex.: culture apprenante et d'amélioration continue)

PROJET 2:

**Incitatifs et obstacles à la supervision de stages
dans la région de Montréal**

2.1 Méthodologie

Collecte de données :

1. Sondage en ligne

- *Après des responsables de stages des établissements SSS de la région de Montréal (N = 108 – 37 établissements)*

2. Groupes de discussion (2)

- *Avec des responsables de stages des établissements SSS ayant répondu au sondage en ligne (N = 16 – 14 établissements)*

3. Questionnaire en ligne

- *Après d'intervenants susceptibles de superviser des stages cliniques individuels (qu'ils supervisent ou non) d'un échantillon d'établissements SSS de Montréal (N = 914 – 14 établissements)*

4. Entrevues individuelles

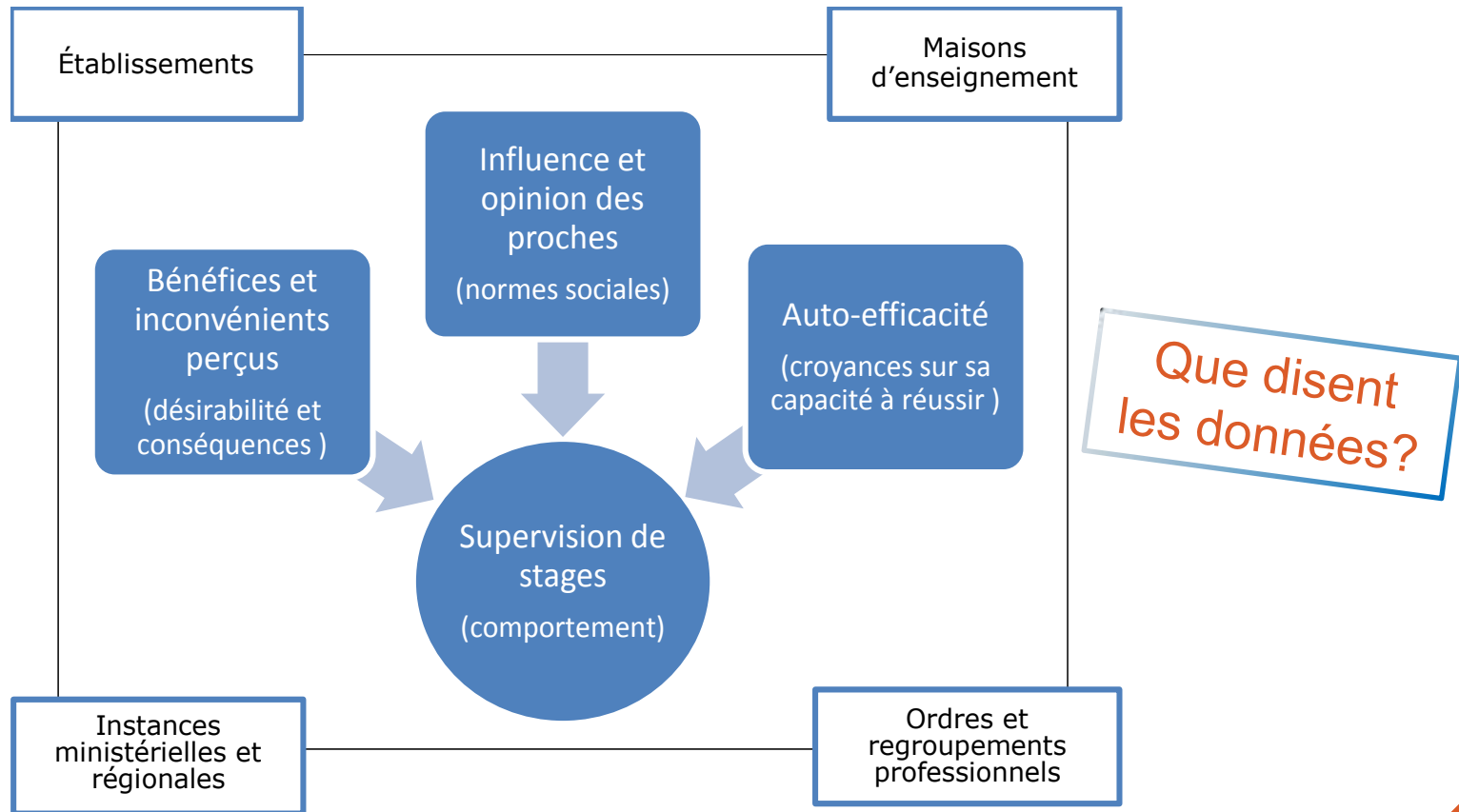
- *Après d'intervenants susceptibles de superviser des stages cliniques individuels ayant répondu au questionnaire en ligne (N = 20 – 7 établissements)*

5. Sondage auprès des ordres et des regroupements professionnels

- *Après de représentants d'ordres, d'associations et de regroupements professionnels dont les membres peuvent superviser des stages cliniques individuels en établissements SSS (N = 20 groupes)*

2.2 Modèle conceptuel

Modèle conceptuel de la décision d'un intervenant de participer à la supervision de stagiaires dans son milieu (inspiré de la théorie du comportement planifié d'Ajzen)



2.3 Résultats

a) Portrait de la gestion des stages

Les responsables de stages en établissements :

- ▶ La majorité (75%) sont responsables des stages d'une ou quelques disciplines ou encore d'un secteur/programme en particulier.
- ▶ 10% occupent un poste dédié à la gestion des stages (plus de 80% de leur temps).
- ▶ La **moitié consacrent moins de 20%** de leur temps à la gestion des stages.

La gestion des stages occupe
une place limitée

Disciplines où le risque d'une pénurie de superviseurs est le plus élevé selon les responsables de stages

- ▶ **Disciplines psychosociales** : criminologie, psychoéducation, psychologie, technique d'éducation spécialisée, technique de travail social, travail social
- ▶ **Disciplines de la réadaptation** : ergothérapie, physiothérapie
- ▶ **Disciplines de la santé** : inhalothérapie, nutrition, sciences infirmières

2.3 Résultats

b) Portrait des intervenants sondés



Distribution des intervenants selon leur type d'implication en supervision

Catégorie de répondants	Nombre d'intervenants	% d'intervenants
J'ai déjà supervisé et je n'envisage pas de le refaire.	141	15
J'ai déjà supervisé il y a un certain temps et j'envisage de reprendre cette activité.	190	21
Je n'ai jamais supervisé et je n'envisage pas de le faire dans un proche avenir.	76	8
Je n'ai jamais supervisé, mais je pourrais le faire dans un proche avenir.	151	17
Je supervise de façon régulière et j'envisage de poursuivre cette activité dans l'avenir.	356	39
Total	914	100

Une perception positive de la supervision

- ▶ 95% des superviseurs et 89% des intervenants qui ne supervisent pas considèrent la supervision enrichissante
- ▶ 97% des superviseurs et 89% des intervenants qui ne supervisent pas considèrent la supervision de stages comme une responsabilité professionnelle
- ▶ 85% des intervenants (qu'ils supervisent ou non) estiment qu'il s'agit d'une façon de maintenir ses connaissances à jour.

La supervision de stages est considérée comme une occasion d'introspection sur la pratique, une stimulation supplémentaire au travail et une façon de transmettre des connaissances et des valeurs.

Formation à la supervision :

- ▶ La grande majorité des intervenants (85%) considèrent avoir les habiletés suffisantes en supervision.
- ▶ Plus de la moitié des intervenants ont reçu une formation à la supervision.
- ▶ Près des deux tiers des intervenants se considèrent suffisamment formés
 - *59% des responsables de stages considèrent le manque de formation à la supervision comme un obstacle dans leur milieu.*
- ▶ La moitié des intervenants qui n'ont jamais supervisé mais qui envisagent de le faire **se considèrent insuffisamment formés** en supervision.

Modes de supervision privilégiés par les intervenants

Mode de supervision	%
1 superviseur pour 1 stagiaire	76%
1 superviseur pour 2 stagiaires (ou plus)	19%
2 superviseurs d'une même équipe pour 1 stagiaire	26%
2 superviseurs d'équipes différentes pour 1 stagiaire	9%
2 superviseurs qui accompagnent simultanément 2 stagiaires	11%

2.3 Résultats

c) *Obstacles à la supervision*



La lourdeur de la charge de travail

- ▶ **L'obstacle le plus important selon l'ensemble des acteurs :**
 - 93% des responsables de stages ont nommé cet obstacle.
 - 88% des superviseurs actifs considèrent que la supervision requière beaucoup de temps.
 - 73% des superviseurs actifs considèrent que leur charge de travail s'alourdit lorsqu'ils supervisent.
 - 69% des autres intervenants perçoivent que leur charge devient plus lourde lorsque des membres de leur équipe supervisent.
 - 55% des superviseurs actifs estiment que leur charge de travail n'est pas ajustée lorsqu'ils supervisent

La charge de travail et le manque de temps sont les raisons qui justifient le plus souvent l'abandon de la supervision.

Une organisation du travail à adapter

▶ Un obstacle majeur selon les responsables de stages :

- 78% considèrent l'instabilité organisationnelle comme un obstacle majeur à la supervision (compressions budgétaires, modification des structures internes, etc.).
- 73 % considèrent l'instabilité du personnel comme une embête (postes temporaires ou à temps partiel, congés prolongés, etc.).

▶ D'autres aspects sont à considérer selon les intervenants :

- Déplacement entre plusieurs sites, espace de travail restreint, non-ajustement de la charge de travail.

La nécessité de reconnaître et de valoriser la fonction de superviseur de stages

- L'opinion des intervenants sur la reconnaissance et la valorisation de la supervision dans leur établissement varie selon leur expérience et intérêt pour la supervision.

Catégorie de répondants	% de répondants			
	Bien reconnue	Mal reconnue	Valorisée	Insuffisamment valorisée
J'ai déjà supervisé et je n'envisage pas de le refaire.	48%	31%	47%	27%
J'ai déjà supervisé il y a un certain temps et j'envisage de reprendre cette activité.	56%	22%	55%	21%
Je n'ai jamais supervisé et je n'envisage pas de le faire dans un proche avenir.	50%	10%	57%	12%
Je n'ai jamais supervisé, mais je pourrais le faire dans un proche avenir.	52%	16%	55%	13%
Je supervise de façon régulière et j'envisage de poursuivre cette activité dans l'avenir.	65%	18%	62%	17%

La nécessité de reconnaître et de valoriser la fonction de superviseur de stage

- ▶ 79% des responsables de stages considèrent le manque de reconnaissance et de valorisation de la fonction de superviseur comme un facteur important.
- ▶ La reconnaissance et la valorisation perçues varie selon le type d'acteur :

Type d'acteurs	% d'intervenants	% d'intervenants qui disent ne pas savoir
Stagiaires	93%	5%
Collègues	62%	13%
Supérieurs immédiats	76%	8%
Responsables de stages de l'établissement	75%	17%
Équipes de direction des établissements	57%	21%
Responsables de stages des maisons d'enseignement	82%	13%
Ordres ou regroupements professionnels	40%	34%

Une méconnaissance des mesures de soutien et de reconnaissance de la supervision

- Le tiers des intervenants qui n'ont jamais supervisé affirment ne pas connaître les modalités de gestion et de soutien de la supervision de stages de leur établissement.

Modalité de gestion et de soutien	% d'intervenants qui disent ne pas savoir
La supervision de stages est soutenue par les responsables de stages de mon établissement.	38%
La supervision de stages est soutenue par les responsables de stages des maisons d'enseignement.	39%
De façon générale, les mesures mises en place dans mon établissement sont efficaces pour soutenir et valoriser la supervision de stages.	25%
Le soutien matériel pour la supervision de stages est suffisant (locaux, ordinateur, etc.)	26%

Une concertation avec les maisons d'enseignement à adapter

- ▶ **En groupe de discussion, les responsables de stages ont attiré l'attention sur :**
 - La disponibilité attendue des superviseurs par les maisons d'enseignement qui ne correspond pas nécessairement à la réalité des secteurs de pratique (temps partiel, travail multi-site).
 - Le manque de préparation des étudiants à l'égard des contextes d'intervention.
 - Le besoin de reconnaître et de valoriser davantage le travail des superviseurs de stages (ex. : par l'octroi de titres universitaires).

En entrevue, les intervenants ont fait ressortir des attentes non comblées en ce qui a trait au processus de sélection des stagiaires.

2.3 Résultats

d) Incitatifs à la supervision

Des conditions organisationnelles favorables à la supervision

- ▶ **Une culture d'enseignement au sein des établissements**
 - Valoriser la supervision dans toutes les structures organisationnelles.
- ▶ **L'aménagement du temps ou de la charge de travail lors de la supervision**
 - 94% des intervenants considèrent qu'il s'agit de l'incitatif le plus important et les responsables de stages sont aussi de cet avis.
- ▶ **La prise en considération des activités de supervision de stages dans les mécanismes de suivi de la performance**
 - Pour les établissements (ex. : entente de gestion) et les employés (évaluation du rendement).
- ▶ **L'adoption graduelle de la pratique de supervision par les intervenants.**
 - Ex. : débiter en offrant du soutien à un collègue qui supervise, co-superviser, suivre une formation à la supervision avant d'accueillir son premier étudiant.

Des mesures de reconnaissance, de valorisation et de soutien

► Ce que les intervenants considèrent comme de forts incitatifs :

- Que les associations et les ordres professionnels reconnaissent la contribution de leurs membres dans la supervision de stages. (90%)
- L’octroi d’avantages découlant de la fonction de superviseur (accès à des formations, un congé supplémentaire, accès aux revenus de stages, etc.). (89%)
- L’offre de formation à la supervision dans leur établissement. (85%)
- Des modalités d’échange entre superviseurs seniors et juniors. (83%)
- La prise en charge des aspects logistiques des stages (accès informatique, bureau, téléphone, etc.). (78%)

Les incitatifs préférés par les intervenants ne sont pas toujours ceux qui sont envisagés en premier lieu par les responsables de stages...

La contribution des maisons d'enseignement

- ▶ **Sélectionner ou faire connaissance avec l'étudiant avant le stage**
 - Près de 7 intervenants sur 10 considèrent cette modalité comme un incitatif

En entrevue, des intervenants ont raconté avoir cessé de superviser après avoir eu des expériences pénibles de supervision durant lesquelles peu d'affinités ont été partagées avec les étudiants attirés.

- ▶ **Octroyer un titre officiel aux superviseurs réguliers**
 - Pertinent pour 69% des intervenants et 86% des responsables de stages
- ▶ **Sensibiliser les futurs professionnels à la supervision de stages dans les programmes de formation**
 - 61% des intervenants et 71% des responsables de stages trouvent cette initiative pertinente

2.3 Résultats

e) *Rôle des ordres et des regroupements professionnels*

- La quasi-totalité des répondants conçoivent que leur organisme a un **rôle à jouer** en lien avec la supervision de stages.
- La majorité des **codes de déontologie** traite de la supervision de stages.
- 13/20 reconnaissent la supervision comme faisant partie du **processus de développement des compétences professionnelles**.
 - 8/20 permettent à leurs membres de comptabiliser un certains nombres d'heures de supervision comme une activité de développement de compétences.
- Peu d'activités de soutien-conseil, de valorisation et de promotion en lien avec la supervision de stages.

3. En résumé

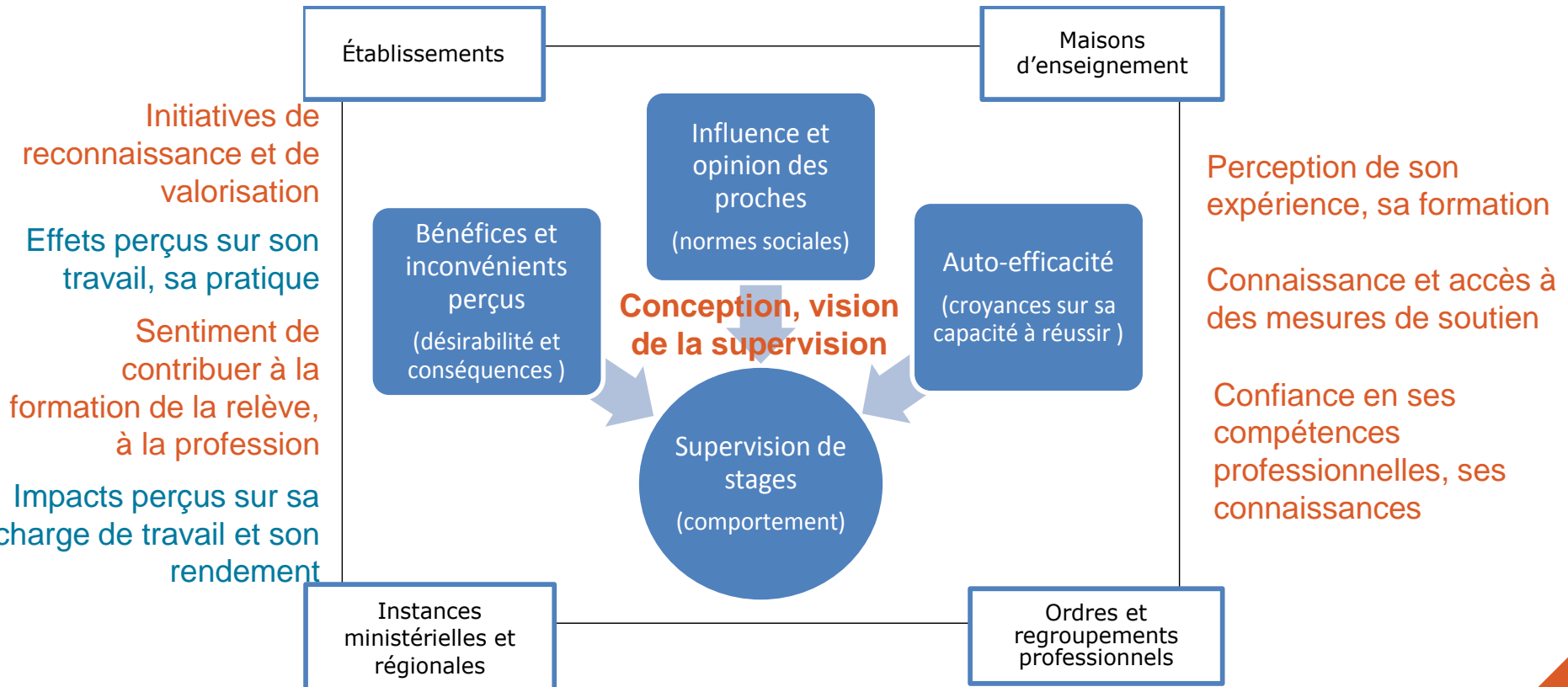


3. En résumé

Culture d'enseignement, comportement attendu et reconnu par l'employeur

Influence des supérieurs, des collègues et autres acteurs

Valorisation de la supervision dans le réseau SSS et les ordres professionnels



Merci de votre attention!

Les rapports sont disponibles sur le site Web du
centre de recherche du CSSS

www.centreinteractions.ca



Pour information:

Geneviève Reed, agente à la mobilisation des connaissances

Genevieve.Reed.BCSTL@ssss.gouv.qc.ca