Volume 4, Numéro 1 | 2018

LU POUR VOUS

LEADERSHIP IN HEALTH CARE. UN MANUEL PARU EN 2016, RÉDIGÉ PAR JILL BARR ET LESLEY DOWDING

Sylvie Tétreault[1]

[1] *Ergothérapeute, PhD, Professeure ordinaire HES, HETS&Sa-EESP, Filière ergothérapie, Haute École Spécialisée de Suisse Occidentale, Lausanne, Suisse*

Adresse de contact : Sylvie.Tetreault@eesp.ch

La **Revue Francophone de Recherche en Ergothérapie** est publiée par CARAFE, la Communauté pour l'Avancement de la Recherche Appliquée Francophone en Ergothérapie

doi:10.13096/rfre.v4n1.105

ISSN: 2297-0533. URL: https://www.rfre.org

CC BY NC SA

La capacité de leadership représente une compétence essentielle pour le chercheur et pour l'ergothérapeute. Le livre de Barr et Dowding (2016) propose une analyse complète du leadership. Bien qu'il soit destiné aux professionnels et aux étudiants des sciences de la santé en général, l'ouvrage fournit de nombreuses illustrations provenant des sciences infirmières (exemples de leaders : Florence Nightingale ou Mary Seacole), domaine de formation des deux auteures. Par ailleurs, le texte se base principalement sur leurs expériences dans le système de santé américain ou britannique.

Barr et Dowding (2016) qualifient le leadership de discipline émergente. Ils ont choisi de l'aborder selon trois angles d'analyse, soit : (1) l'individu ; (2) l'équipe ; (3) le système. Dans la première section, le leadership est défini comme un processus qui est utilisé pour soutenir les personnes vers la sélection et l'atteinte d'un but. Ses multiples facettes sont explorées en tenant compte des caractéristiques du contexte des soins de santé et de son évolution. Les auteures différencient le leader de l'administrateur (*manager*), le premier ayant plutôt un rôle d'influence et de partage, alors que l'autre se base davantage dans ses relations avec les autres sur sa position hiérarchique et d'autorité. Le livre suggère plusieurs outils pour mesurer son potentiel comme leader, ce qui permet aux lecteurs de faire leur propre auto-évaluation. Ensuite, les notions de culture, de diversité (genre, âge, ethnie, situation de santé) et de valeurs sont examinées pour saisir leur importance dans le leadership. Une description de plusieurs théories sur le leadership complète cette section.

La seconde partie s'intéresse au leadership en relation avec l'équipe et aborde des aspects tels que la vie de groupe, le travail interdisciplinaire et interprofessionnel, la communication et la résolution de problèmes. Un chapitre est consacré à la gestion de conflit au sein de l'équipe. Le leader doit anticiper les conflits et en saisir le sens. Il doit agir avant que la qualité des soins soit compromise. Un autre chapitre porte sur l'intelligence émotionnelle, qui semble être un atout majeur pour les leaders. Finalement, les auteures soulignent que les caractéristiques d'une équipe ont une influence sur l'émergence ou non de compétences en leadership. Comme le mentionne St-Arnaud (2008), l'équipe est un groupe de personnes visant des objectifs communs et travaillant ensemble pour l'atteinte de ces objectifs.

La troisième partie se concentre sur l'organisation, à la fois la structure et le système, au sein de laquelle évolue l'équipe. Les auteures adoptent une approche analytique et décomposent l'organisation, afin de permettre sa compréhension et d'aider à choisir les meilleures stratégies en fonction de celle-ci. Naturellement, les orientations et priorités gouvernementales, notamment la recherche du trio qualité-efficacité-rentabilité, sont évoquées pour saisir l'importance des mesures de performance.

Le dernier chapitre est conclusif. Sans surprise, il commence par la présentation de quatre points clés d'un rapport intitulé *The future of nurse* (Jasper, 2011), qui se penche entre autres sur ce que l'infirmière doit faire pour devenir un bon leader. Malgré cette approche centrée sur la profession d'infirmière, l'ergothérapeute, aspirant-leader, peut évaluer ses compétences et déterminer les actions à entreprendre à partir d'énoncés provenant de la figure 14.1 (p. 286 du livre), soit :

- De quoi ai-je besoin pour devenir un leader ?
- Quels sont les nouveaux comportements et habiletés que les membres de mon équipe doivent développer ?
- Que peuvent-ils faire dès maintenant ?
- Comment utiliser la résultante (*outcome*) pour planifier le changement et le développement ?
- Avoir régulièrement des rencontres
- Consulter
- Faire de l'écoute active
- Entendre les sentiments des collègues
- Utiliser des habiletés interpersonnelles pour soutenir le développement d'habiletés chez les membres de l'équipe

Il faut noter que les auteures parlent très peu du client ou de son entourage. D'autre part, elles font parfois un usage peu différencié des termes de personnel, membres de l'équipe et collègues. De plus, il s'avère difficile de comprendre la position qu'elles adoptent dans une équipe. Bref, c'est un livre intéressant pour s'initier au leadership, mais qui peut en laisser quelques-uns sur leur faim, car l'accent est mis sur le leadership dans un système de santé traditionnel et avec les lunettes des infirmières.

Jill Barr est responsable d'un programme de pratiques communautaires et chargée d'enseignement à l'Université de Wolverhampton, en Angleterre. Elle a une formation d'infirmière, de sage-femme et d'intervenante à domicile.

Lesley Dowding est chargée d'enseignement à l'Université de Coventry et consultante à ARC Learning LTD. Elle a une formation d'infirmière et de sage-femme.

RÉFÉRENCES

Barr, J., et Dowding, L. (2016). *Leadership in health care* (3e éd.). Londres, Angleterre : Sage publications.

Jasper, M. (2011). Experience of leadership through reflection within Carper's fundamental ways of knowing in nursing. *Journal of Nursing and Management, 19*(4), 419-420.

St-Arnaud, Y. (2008). *Les petits groupes. Participation et animation.* Montréal, QC : Gaétan Morin éditeur.