

Neuf actions pour promouvoir le leadership collaboratif

Lorsque vient le temps de porter le chapeau de leader au sein de l'équipe IP, certaines actions permettent de promouvoir le leadership collaboratif.

1. Faciliter le leadership collaboratif

Des conflits peuvent survenir dans les tentatives d'encourager la participation à la prise de décisions, si la personne qui assure le rôle de leader collaboratif dans l'équipe à un moment donné n'est pas clairement identifiée. De plus, le manque de connaissances sur les différents rôles et responsabilités des professionnels qui engendre des frontières d'expertises floues entre les professions peut aussi mener à des conflits (Folkman *et al.*, 2019).

Qu'il soit leader ou collaborateur, le professionnel reconnaîtra et sollicitera l'expertise des autres membres de l'équipe IP (RCPI, 2021).

Chaque membre de l'équipe doit être en mesure d'accepter et de céder le rôle de leader en fonction du contexte et de l'expertise requise (Smith *et al.*, 2018; Ong *et al.*, 2020).

2. Agir comme un modèle

Chaque professionnel qui endosse le rôle de leader crée un climat dans lequel les autres membres sont inspirés, soutenus, motivés et reconnus (Smith *et al.*, 2018).

Dans cette optique, les formations continues sur le leadership et le leadership collaboratif sont fortement conseillées, car elles permettront d'en appliquer les concepts en contexte d'équipe interprofessionnelle. Ces formations incluraient aussi des notions quant aux compétences culturelles, à la communication et aux orientations axées sur les objectifs.

Les écrits mentionnent aussi la nécessité de connaître les politiques et processus de l'établissement ainsi que la vision et les objectifs de l'équipe IP (Aufegger *et al.*, 2020; Folkman *et al.*, 2019; Reeves *et al.*, 2010).

3. Adopter des qualités de leader

Le leader démontrera de l'enthousiasme, de l'engagement, de la motivation, des habiletés d'empathie et des connaissances envers les membres de son équipe (Smith *et al.*, 2018; Aufegger *et al.*, 2020).

Le leader évitera de manifester des comportements territoriaux, c'est-à-dire de voir l'équipe comme son « territoire », car ceci empêche le partage du rôle de leader. Afin de collaborer au-delà des frontières professionnelles, les différents membres de l'équipe doivent être capables de transcender leurs propres intérêts, voire de renoncer à certains de ces intérêts. Cette capacité fait référence à l'altruisme et permet de se concentrer pleinement sur les besoins du patient et de sa famille (Axelsson et Axelsson, cités dans Folkman *et al.*, 2019).

4. Développer son identité professionnelle

Comme vous l'avez vu dans la compétence sur la clarification des rôles, le professionnel développe et renforce ses connaissances par rapport à ses rôles, ses responsabilités, ses valeurs et ses normes éthiques pour qu'ils soient conformes aux pratiques acceptées par sa profession. Ensuite, il apprend à valider les rôles et responsabilités des autres professionnels. Les membres qui démontrent une plus forte identité professionnelle possèdent une meilleure perception du leadership collaboratif (Forsyth et Mason, 2017).

5. Aligner les actions vers les buts communs

Le leader s'assurera que l'équipe conserve une vision commune en créant des moments de rencontres pour revoir et discuter de leurs avancements et s'offrir de la rétroaction mutuelle (Smith *et al.*, 2018).

6. Créer et innover

Le leader créera un climat dans lequel les membres partagent leurs idées et rendent accessibles les informations qu'ils ont colligées (Wu *et al.*, 2020). Ces partages permettent de générer de nouvelles idées et améliorent le fonctionnement de l'équipe (Gu *et al.*, cités dans Wu *et al.*, 2020).

7. Communiquer efficacement

La personne responsable facilitera les interactions et permettra une communication claire au sein de l'équipe en encourageant des débats constructifs, en modélisant les idées, en soutenant, en écoutant et en faisant confiance à chacun des membres (Smith *et al.*, 2018).

La communication efficace permet d'instaurer un respect mutuel, une confiance, un soutien entre les membres de l'équipe, ce qui favorise la cohésion, la solidarité, la résolution de problèmes, prévenant ainsi l'émergence de conflits (Aufegger *et al.*, 2020; Bharwani *et al.*, 2017).

8. Faire preuve d'une expertise professionnelle et contextuelle

Le membre qui adopte le rôle de leader collaboratif démontrera ses compétences professionnelles en plus de connaître les rôles des autres professionnels de l'équipe. La connaissance, la compréhension et l'acceptation des rôles et responsabilités de chaque membre d'une équipe minimisera les risques de coalitions de pouvoir qui font entrave à l'atteinte des objectifs fixés en empêchant les leaders de prendre leur place au sein de l'équipe en temps voulu (Reeves *et al.*, cités dans Folkman *et al.*, 2019).

9. Agir avec intelligence émotionnelle¹

Le leader intelligent sur le plan émotionnel :

- Est conscient de ses sentiments et peut les exprimer
- A un regard positif sur lui-même
- Peut s'actualiser
- Est empathique face aux sentiments d'autrui
- Peut établir et maintenir des relations mutuellement satisfaisantes
- Est socialement responsable et a la capacité d'être indépendant

En actualisant ces qualités, le leader sera en mesure de :

- Résoudre des problèmes et évaluer la réalité
- Démontrer de la souplesse
- Bien gérer le stress et se contrôler

Références : Aufegger *et al.*, 2020; Lyndon et Pandey, 2020; Miles et Scott, 2019

¹ **L'intelligence émotionnelle** est la capacité de reconnaître, comprendre et réguler ses propres émotions et de reconnaître, comprendre et influencer celles d'autrui (Institute for Health and Human Potential).