

Sommaire - Analyse documentaire sur le leadership collaboratif

Préparé par Roberta K. Timothy, Ph. D., coordonnatrice du projet
Association pour la santé publique de l'Ontario

Cette ressource a été développée en collaboration avec les partenaires du Projet sur le Leadership collaboratif en Pratique (LCP). [Le document complet](#) est disponible, en anglais seulement, sur le site web www.clip-lcp.org.

Une analyse documentaire a été effectuée dans le cadre du projet Leadership collaboratif en pratique (LCP), une initiative conjointe de Nexus Santé et de l'Association pour la santé publique de l'Ontario. On y explique tout d'abord la méthodologie utilisée pour recenser, recueillir et analyser les documents parmi la littérature universitaire et la littérature grise. L'analyse fournit ensuite un aperçu du leadership collaboratif, particulièrement en ce qui a trait aux modèles de compétence sur le plan individuel et organisationnel. Elle propose ensuite des exemples de leadership collaboratif trouvés dans les domaines de l'éducation, de la collaboration interprofessionnelle et dans le secteur à but non lucratif. Ces exemples sont suivis d'un examen des modèles de l'anti-oppression et de l'intersectionnalité en lien avec le leadership collaboratif. La documentation sur la collaboration ainsi que sur l'intersectionnalité et l'anti-oppression est aussi examinée. L'analyse a toutefois révélé un manque de documentation et d'études sur les processus de collaboration et de leadership au sein des organisations dans le secteur à but non lucratif. Les principales conclusions de l'analyse documentaire font ressortir la nécessité de mettre au point et d'utiliser des méthodes de recherche intersectionnelles, tant dans les organismes que dans les lieux de travail, plus particulièrement en ce qui a trait aux stratégies permettant de favoriser et de renforcer la collaboration.

Les principaux constats tirés de l'analyse documentaire sont les suivants:

- Il existe un important corpus de publications dans la littérature universitaire et la littérature grise traitant des termes « collaboration » et « leadership collaboratif ».
- Le sujet est abordé en profondeur dans la littérature sur la gestion des entreprises.
- De la documentation sur la collaboration et le leadership collaboratif a été trouvée dans le domaine de l'éducation, de la collaboration interprofessionnelle en santé, ainsi que dans le secteur à but non lucratif.
- L'analyse fait a traité de modèles liés aux caractéristiques et aux compétences du leader collaboratif ainsi que d'un modèle pour renforcer les capacités de collaboration de base.
- Peu de ressources ont été trouvées en rapport avec le leadership collaboratif et anti-oppressif; les documents et les trousseaux d'outils recensés traitaient du recours au cadre anti-oppression dans le travail des organisations, et non sur comment intégrer le cadre au sein des collaborations, et du leadership collaboratif.
- La documentation critique la popularité du terme « diversité » et la prolifération des consultations et des initiatives de « savoir-faire culturel », soutenant que ces dernières n'abordent pas les questions de l'oppression et des déséquilibres de pouvoir dans des

politiques et procédures organisationnelles précises et donc, ne favorisent pas le changement systémique.

- L'analyse fait ressortir la nécessité de recours à une approche intersectionnelle permettant d'outrepasser les limitations d'un cadre anti-oppression, surtout de façon à mieux comprendre la dynamique du pouvoir en présence de sujets simultanément opprimés et privilégiés.
- En outre, les constats font ressortir que le recours à une approche intersectionnelle contribuerait à mieux comprendre les processus systémiques qui transforment les différences individuelles en iniquités, offrant ainsi une précieuse source de renseignements pour renforcer le leadership collaboratif et cerner des stratégies en vue d'apporter des changements systémiques.
- L'analyse documentaire révèle une importante lacune, soit l'absence d'études sur les processus de leadership collaboratif dans le secteur à but non lucratif en général, ainsi que sur les résultats issus du recours à un cadre anti-oppression intersectionnel aux fins de la collaboration/du leadership collaboratif.
- L'analyse encourage les organisations à développer une définition pratique de ce que constitue pour elles un leadership collaboratif anti-oppression intersectionnel ainsi que les mesures à prendre pour le mettre en place en effectuant d'abord des recherches actives sur le sujet. Il s'agit d'une étape nécessaire pour établir une définition qui s'appuie à la fois sur la théorie et la pratique en tenant compte des expériences et du leadership des groupes opprimés et marginalisés, tels que les Autochtones, les personnes africaines/noires, les personnes LGBTTTQ/queer, les féministes, les membres de la classe ouvrière, les immigrants, les réfugiés et les membres de communautés sans statut.
- Un leadership collaboratif anti-oppressif implique la remise en question et la déconstruction des structures de domination systémiques qui ont historiquement créé une privation de pouvoir, et qui sont toujours à l'œuvre aujourd'hui, et qui entraînent souvent des disparités sur le plan de la santé, de la situation financière et du bien-être, ainsi que de la violence. Il est nécessaire d'entreprendre un autoexamen critique et rigoureux des processus personnels, communautaires et organisationnels sous l'angle de l'anti-oppression de façon à établir un leadership intersectionnel de façon responsable et comptable.
- Un examen du leadership « en marge » de celui-ci et une reconsidération des relations historiques dans le cadre des pratiques souvent adoptées par cooptation, telles que l'équité en santé et les déterminants sociaux de la santé, d'un point de vue critique permettra d'appuyer les collaborations axées sur un leadership intersectionnel visant l'habilitation.