

Canadian Oncology Nursing Journal

Revue canadienne de soins infirmiers en oncologie

Volume 28, Issue 4 • Fall 2018
eISSN: 2368-8076



Canadian Association of Nurses in Oncology
Association canadienne des infirmières en oncologie

Bâtir et entretenir un réseau d'étudiants de cycle supérieur : l'expérience d'infirmières en oncologie au Canada

par Jacqueline Galica, Karine Bilodeau, Fay Strohschein, Tracy L. Powell, Leah K. Lambert et Tracy L.O. Truant

RÉSUMÉ

Le réseautage entre étudiants de cycle supérieur influence grandement leur parcours doctoral et postdoctoral. Le conseil d'administration de l'Association canadienne des infirmières en oncologie/Canadian Association of Nurses in Oncology (ACIO/CANO) a donc incité les étudiants à mettre en place un Réseau des doctorants pour tisser des liens tout au long des études autour de l'intérêt commun pour l'oncologie et les soins connexes. Depuis sa création, ce réseau a su répondre avec dynamisme aux besoins évolutifs des membres et leur offrir des possibilités de perfectionnement professionnel. Pour découvrir et décrire les principaux aspects de l'évolution du Réseau, une analyse documentaire a été entreprise et a révélé deux thèmes : le développement des capacités et le dynamisme des leaders en tant que sources de rayonnement dans le milieu. Cette étude indique que partout au Canada, le Réseau des doctorants a été bénéfique pour les étudiants du cycle supérieur en soins infirmiers, car la création de liens entre pairs favorise leur participation à des activités éducatives, professionnelles et scientifiques. De plus, le Réseau inciterait la création par d'autres organisations professionnelles de réseaux de soutien à l'intention des étudiants au doctorat et postdoctorat.

Mots-clés : leadership, soins infirmiers, études supérieures, mentorat entre pairs, réseautage, perfectionnement en début de carrière.

INTRODUCTION

Les études supérieures (comme les programmes de doctorat et de postdoctorat) sont décrites comme une période intense au point de vue émotionnel (Aitchison et Mowbray, 2013; Cotterall, 2013) et de l'isolement (Janta, Lugosi et Brown, 2014) dans le parcours professionnel d'un individu. Établir un réseau professionnel en s'impliquant auprès d'organisations professionnelles constitue un élément majeur (Sweitzer, 2009) dans la réussite d'un programme d'études supérieures (Jairam, 2012). De fait, cette implication favorise la satisfaction professionnelle future et l'atteinte des objectifs (Podolny et Baron, 1997) ainsi que la réussite professionnelle globale (Hansen, 1999). En plus des gains personnels, l'implication d'étudiants de cycle supérieur au sein d'organisations professionnelles enrichit la croissance et l'évolution de l'organisation en soi (Gardner et Barnes, 2007).

Consciente de ces avantages, l'Association canadienne des infirmières en oncologie/Canadian Association of Nurses in Oncology (ACIO/CANO) a fondé le Réseau des doctorants en 2013 avec pour objectifs de faciliter la réussite des infirmières en oncologie inscrites au doctorat et au postdoctorat et de soutenir l'intégration des études universitaires en soins infirmiers au sein de l'ACIO/CANO. Alors que les étudiants de cycle supérieur disent souvent se sentir plutôt dans le rôle d'observateur au sein des associations professionnelles nationales (Gardner et Barnes, 2007), le Réseau des doctorants cherche à les engager activement auprès de l'Association et de ses membres, par la participation à des activités éducatives, professionnelles et scientifiques. Pour plusieurs infirmières, la formation au cycle supérieur exige de passer d'un travail principalement clinique à un milieu universitaire, ou encore d'endosser un rôle de leader dans un cadre de recherche formelle au sein d'une organisation axée sur le traitement du cancer. De telles transitions exigent l'acquisition de connaissances et de compétences pour s'investir dans la recherche de haut niveau. Le Réseau des doctorants offre du soutien aux étudiants qui font face à cette transition, tout en leur donnant les moyens d'apporter d'importantes contributions au réseau et à l'ACIO/CANO.

La structure du Réseau des doctorants

Depuis sa création, la structure, l'adhésion et les activités relatives au Réseau des doctorants ont évolué pour satisfaire les besoins et objectifs de ses membres, et s'adapter au contexte de l'ACIO/CANO. Le changement de fréquence des réunions du Réseau, tenues à distance via la plateforme Skype (Skype, s.d.), en fait bien état. En effet, les réunions sont passées de mensuelles à trimestrielles, et les membres d'un bout à l'autre du

AU SUJET DES AUTEURES



Jacqueline Galica, inf. aut., M.Sc. Ph.D., CSIO(C), professeure adjointe, Université Queen's



Karine Bilodeau, inf. aut., Ph.D., CSIO(C), professeure adjointe, Université de Montréal



Fay Strohschein, inf. aut., Ph.D.(c), candidate au doctorat, École de sciences infirmières Ingram, Université McGill



Tracy L. Powell, B.Sc.inf., inf. aut., M.Sc.inf., Étudiante au doctorat, École des sciences infirmières, Université de Victoria / professeure agrégée, Université Mount Royal



Leah K. Lambert, inf. aut., Ph.D.(c), candidate au doctorat, École des sciences infirmières, Université de la Colombie-Britannique



Tracy L.O. Truant, inf. aut., M.Sc.inf., Ph.D.(c), candidate au doctorat, École des sciences infirmières, Université de la Colombie-Britannique

Auteure-ressource : Jacqueline Galica, inf. aut., M.Sc., Ph.D., CSIO(C), chargée d'enseignement, Université Queen's, 92 Barrie Street, Kingston, Ontario, K7L 3N6

613-540-1699, jacqueline.galica@queensu.ca

DOI:10.5737/23688076284294300

Canada continuent à se connecter à Skype (Skype, s.d.) tous les trois mois. Ce changement répond aux commentaires des membres soutenant qu'un horaire mieux adapté augmenterait la présence aux réunions et la participation des membres actifs. À partir de cette amélioration, les membres doctorants ont été encouragés à réévaluer la structure et le fonctionnement élargis du réseau afin d'y apporter d'autres modifications qui ont stimulé sa croissance et son succès.

Cet article présente un aperçu de l'initiative ayant mené à l'établissement d'un réseau d'étudiants au doctorat et au post-doctorat. Plus précisément, on : 1) décrit l'évolution du Réseau des doctorants de l'ACIO/CANO; 2) précise les principales activités du Réseau des doctorants; 3) propose des recommandations pour entretenir un réseau d'étudiants de cycle supérieur affilié à une association professionnelle.

MÉTHODOLOGIE

Pour commencer, un sondage électronique a été envoyé à chaque membre du Réseau des doctorants pour recueillir des données permettant de dresser quantitativement leur portrait démographique. Puis, afin d'obtenir un aperçu de l'évolution de l'organisation, une analyse qualitative des sources documentaires produites par le réseau (procès-verbaux, bulletins d'information et affiches, par exemple) a été réalisée. L'analyse documentaire est une procédure systématique qui consiste à examiner et évaluer des documents (imprimés ou électroniques). D'après Bowen (2009), cette méthode qualitative exige que les données soient étudiées et analysées afin d'en extraire le sens et d'améliorer la compréhension et les connaissances empiriques. L'analyse documentaire comprend : 1) un survol général des documents; 2) l'identification et l'extraction du contenu (une ligne à la fois), des thèmes et concepts pertinents compris dans les sources documentaires; 3) l'analyse et l'interprétation des données contenues dans l'entièreté des sources documentaires (Bowen, 2009).

Au total, 29 documents cumulés entre 2013 et 2017 ont été inventoriés : procès-verbaux des réunions du réseau (n=24), bulletins d'information (n=3), notes relatives aux activités (cadres de référence, n=2). Tout a été réuni dans un seul et même document téléchargé sur Google Drive, fichier commun dont l'accès a été partagé à tous les membres du réseau. Ce processus a permis à tous les membres, d'un bout à l'autre du Canada, de participer à la collecte de données et au processus d'analyse.

Analyse des données

L'analyse quantitative descriptive effectuée pour décrire le Réseau des doctorants a été réalisée à l'aide du programme SPSS, version 24 (IBM, 2016). Une analyse de contenu a été utilisée pour guider l'étude du document consolidé (Miles, Huberman et Saldaña, 2014). L'étape d'analyse de données, itérative, comprenait la réduction et la présentation de données, l'émission de conclusion et la vérification. Deux cycles de codage ont été réalisés. Le premier a servi à établir les thèmes émergents : chaque auteure a revu le matériel et individuellement attribué des codes à une portion de données, puis les thèmes émergents et cadres de codage ont été échangés par écrit. Le second a servi à présenter dans une figure les thèmes

remarqués et leurs relations entre eux. Les discussions entre les auteures concernant les données de codage et les représentations des liens entre les données se trouvant dans la figure ont apporté clarté et concordance aux résultats. La rigueur scientifique a été assurée par la triangulation des données dans différents types de documents, la fiabilité des intercodeurs et les vérifications sur lesquelles se sont entendus les codeurs (Miles et al., 2014).

RÉSULTATS

Caractéristiques du Réseau des doctorants

Au moment de l'analyse, le réseau comptait onze membres; neuf ont fourni des données démographiques pour ce projet (taux de réponse de 81,81 %)¹.

Toutes les membres étaient de sexe féminin, la majorité d'entre elles étaient âgées de 30 à 49 ans. La plupart des membres du réseau étaient des candidates au doctorat demeurant dans cinq provinces canadiennes et étaient associées à cinq établissements distincts. Les caractéristiques détaillées du Réseau des doctorants sont présentées dans le tableau 1.

Caractéristiques	n (%)
Femmes	9 (100,00)
Âge	
30–39 ans	4 (44,44)
40–49 ans	4 (44,44)
50–59 ans	1 (11,11)
Rôle	
Étudiante au doctorat	3 (33,33)
Candidate au doctorat	4 (44,44)
Boursière postdoctorale	2 (22,22)
Province	
Alberta	1 (11,11)
Colombie-Britannique	4 (44,44)
Ontario	1 (11,11)
Québec	2 (22,22)
Saskatchewan	1 (11,11)
Établissement universitaire	
Université McGill	2 (22,22)
Université de la Colombie-Britannique	4 (44,44)
Université d'Ottawa	1 (11,11)
Université de Sherbrooke	1 (11,11)
Université de Victoria	1 (11,11)
*En 2014, une candidate au doctorat en Europe était membre active du Réseau des doctorants. Ses données ne sont pas incluses.	

1 Depuis la création du Réseau des doctorants, le nombre de membres entrants et sortants a varié, pour se maintenir entre 11 et 13 membres par année.

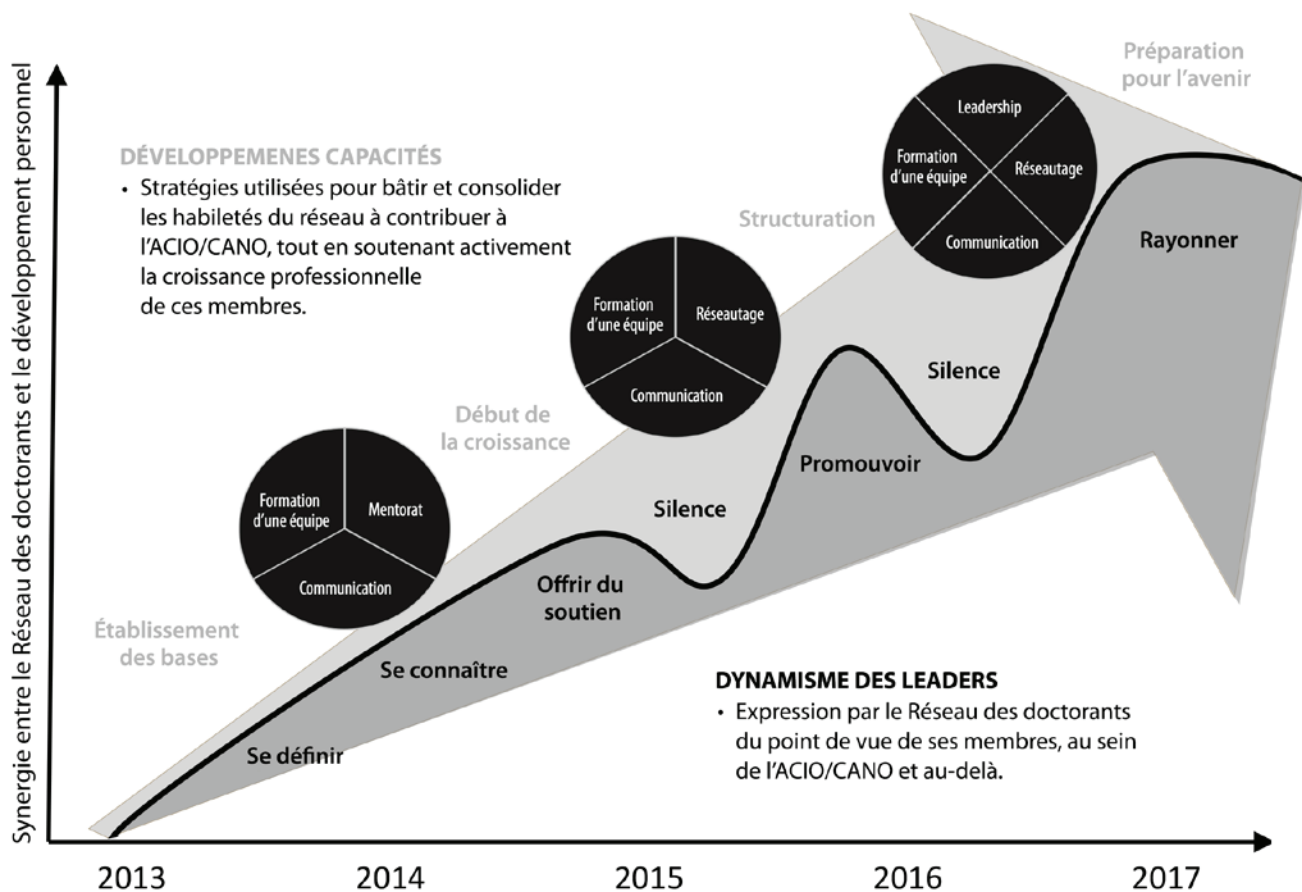


Figure 1 : Évolution du Réseau des doctorants de l'ACIO/CANO : un processus guidé par le désir de rayonnement

Évolution du Réseau des doctorants de l'ACIO/CANO : un processus guidé par le désir de rayonnement

Notre analyse documentaire nous a permis de comprendre que la croissance du Réseau des doctorants repose sur un désir de *rayonnement* (figure 1). Le processus de croissance dépend en effet de deux domaines interreliés : le *développement des capacités* et le *dynamisme des leaders*. Le développement des capacités a eu pour effet d'augmenter la force du leadership. Et lorsque les manifestations de leadership s'amenuisaient, des stratégies de promotion de développement des capacités étaient utilisées pour insuffler un nouveau dynamisme au groupe. Les deux domaines ont aussi été influencés par la *synergie entre le développement du Réseau des doctorants et le cheminement universitaire personnel*. La prochaine section explique en détail le processus ayant permis de faire rayonner le groupe.

Développement des capacités

Ce domaine se rapporte aux stratégies mises de l'avant par le Réseau des doctorants, plus particulièrement par les leaders du groupe, afin de bâtir et de renforcer leur capacité à s'impliquer auprès de l'ACIO/CANO tout en soutenant la croissance individuelle de ses membres. Les objectifs poursuivis par les stratégies de développement des capacités ont évolué au fil du temps, passant de l'établissement des bases au début de la croissance, puis à la structuration, pour enfin terminer par la préparation pour l'avenir. Chaque transition reflétait un nouveau souffle dans le leadership et a contribué à élargir le rayonnement du groupe.

Le premier cadre de référence² du Réseau des doctorants et les notes de réunions conséquentes portaient sur *l'établissement des bases*. Les leaders du réseau se sont d'abord concentrés sur la formation d'une équipe et les stratégies de communication : identification d'une plateforme appropriée pour la tenue de réunions en ligne, création d'un répertoire des membres, rédaction de pages Web pour le groupe sur le site de l'ACIO/CANO. Des activités de réseautage et d'autres projets communs ont aussi été organisés, dont un atelier de l'ACIO/CANO où la voix du Réseau des doctorants transparaissait dans le thème discuté, soulignant l'intégration des perspectives cliniques et de recherche. *L'établissement des bases* a aussi mené à la mise en place d'une structure de mentorat et de responsabilisation. S'ensuivit la création d'un sous-comité au sein du Comité de recherche de l'ACIO/CANO relevant du conseil d'administration par l'entremise du conseiller général de la recherche.

Puis les efforts ont été consacrés aux *débuts de la croissance*. Lors de cette étape, la formation d'une équipe et les stratégies de communication sont demeurées au premier plan, alors que les stratégies rattachées au mentorat ont évolué vers le réseautage et le soutien professionnel et social destiné aux candidats au doctorat. Le groupe s'est mis à la recherche d'un bénévole dédié aux activités sociales. Des vérifications auprès de chaque membre participant se sont poursuivies au commencement

2 Le cadre de référence définit la structure du Réseau des doctorants : responsabilités, rapports hiérarchiques, objectif, adhésion et mandat.

de chaque appel Skype (Skype, s.d.), et des stratégies pour promouvoir le groupe lors de la conférence ont été mises sur pied. Après la conférence, les membres du groupe ont formulé leurs commentaires à l'intention du Oncology Exchange (Oncology Exchange, s.d.) et de la Revue canadienne de soins infirmiers en oncologie/Canadian Oncology Nursing Journal (RCSIO/CONJ, s.d.), soutenant une fois de plus la synergie entre l'élaboration des objectifs individuels personnels ainsi que professionnels et l'influence du leadership collectif.

Lors de la phase suivante, le Réseau des doctorants a veillé à sa *structuration* en revisitant son cadre de référence. L'accessibilité au groupe a alors été élargie pour inclure les étudiants au postdoctorat et les universitaires novices préparés pour le doctorat. Les postes les plus difficiles à combler au sein du groupe (comme celui de bénévole pour les activités sociales et de réseautage) ont été supprimés. Les contributions à l'ACIO/CANO ont été déterminantes à cette étape; les membres ont d'ailleurs reçu un prix pour leur affiche lors de la conférence de l'International Society of Nurses in Cancer Care (ISNCC), à Vancouver. De plus, les membres du Réseau ont été invités par la rédactrice en chef de la RCSIO à donner leur avis sur la direction de la revue ainsi que la participation du groupe en tant qu'universitaires.

La *préparation pour l'avenir*, phase actuelle du développement des capacités, mise sur l'acquisition de nouveaux membres et la promotion de la diversité et de la pérennité du Réseau des doctorants. Un bulletin d'information a été émis et les discussions ont surtout porté sur la planification de la succession pour la présidence. Des stratégies sont planifiées afin d'augmenter l'adhésion de nouveaux membres. Par exemple, on prévoit contacter les facultés canadiennes de sciences infirmières spécialisées en oncologie pour dynamiser le recrutement par l'intermédiaire de la plateforme Sosido (Réseau Sosido, s.d.), poser des questions pertinentes quant aux problématiques vécues par les stagiaires de cycle supérieur et faire circuler l'information au sujet du Réseau des doctorants, par l'intermédiaire de courriels envoyés aux membres de l'ACIO/CANO.

Le dynamisme des leaders

Le second domaine ressortant des données concernait le développement du leadership. Le thème de *dynamisme des leaders* ressortait lorsqu'on observait : a) des tensions liées aux engagements collectifs, personnels et académiques; b) une certaine cohérence entre le développement des capacités personnelles et du groupe; c) le développement, l'amélioration ou la promotion de la capacité du réseau.

L'expression du dynamisme des leaders a d'abord paru lorsque les membres du réseau ont commencé à interagir entre eux, pendant le développement du réseau. Durant cette période charnière, et chaque fois que le groupe a usé de stratégies de développement des capacités au fil des ans, le dynamisme des leaders a été perçu comme utile et favorable (notamment pour se définir et se connaître comme regroupement) pour accroître la synergie de l'organisation. Ce fait a été souligné lors de l'élaboration du cadre de référence du Réseau des doctorants, au moment où le nouveau regroupement a

commencé à préciser de quelle façon les membres de l'ACIO/CANO admissibles connecteraient entre eux, et lorsque les rôles et responsabilités des membres individuels du réseau ont été discutés. L'influence du leadership s'est reflétée dans les données, l'idée de « *se connaître* » paraissant de manière plus marquée lorsque le Réseau des doctorants a instauré sa plateforme de réunions et déterminé le processus et la fréquence des rencontres du groupe. Dans les données, le thème du leadership est aussi ressorti à maintes reprises lorsque le cadre de référence a été revisité, et en prévision des appels de soumission d'articles pour l'ACIO/CANO, lorsque le groupe a discuté de la façon dont ils se « définiraient » auprès de la communauté élargie de l'ACIO/CANO, lors de conférences.

Le leadership du Réseau des doctorants s'est surtout fait sentir au cours des périodes de synergie accrue entre les capacités collectives et personnelles. Le groupe a alors exprimé son *soutien* ainsi que sa volonté de *promouvoir* et de *faire rayonner* l'organisation, cherchant à améliorer sa capacité et à favoriser la croissance collective et individuelle parmi les membres. Le soutien et l'encouragement des membres individuels du réseau constituent un aspect déterminant rapporté dans les données. Celles-ci ont révélé des aspects communs dans le *soutien* et l'encouragement des membres individuels et, de manière plus générale, du réseau même. La collaboration dont le groupe a fait preuve pour appuyer les objectifs établis lors de la soumission d'articles pour l'ACIO/CANO a été mise en lumière avec ce thème. Le sous-thème du *rayonnement* est ressorti dans les données lorsque la communauté de pratique du Réseau des doctorants a identifié ses besoins, dont l'adjonction de postdoctorants au sein du réseau.

Dans l'ensemble, le leadership du Réseau des doctorants est ressorti comme fort et positif, bien qu'une lacune dans le leadership ait aussi été remarquée dans les documents. En effet, la pression supplémentaire de l'engagement dans le réseau, souvent remarquée durant les périodes de stress personnels et universitaires, occasionnait souvent un « *silence* » du leadership en place, entraînant retards et annulations des réunions au calendrier. Bien que la durée des « *silences* » ait varié, ces périodes étaient souvent suivies de phases productives et synergiques pour le groupe.

Synergie entre le groupe du Réseau des doctorants et le développement personnel

Synergie entre le développement du réseau et le cheminement universitaire personnel. Dans les deux domaines, la croissance s'est produite au fil du temps et augmentait lorsque la synergie entre le développement du réseau et le cheminement universitaire personnel était bien marquée. Les engagements collectifs et personnels et le développement des capacités entretenaient une alternance entre synergie et tension. Lorsque la pression entre les engagements collectifs et personnels était au plus fort, le leadership se taisait momentanément. Cette tension devenait évidente lorsque les demandes administratives et que les défis à relever au sein du groupe entraînaient en conflit, en matière de temps et d'énergie, avec les demandes des programmes d'études. Par exemple, lorsque le groupe définissait les rôles et cherchait des bénévoles pour les remplir, les

tensions occasionnées par les besoins du groupe et les engagements scolaires personnels étaient palpables. Les leaders du groupe utilisaient alors activement les stratégies de développement des capacités afin d'encourager une croissance continue.

Lorsque la synergie entre le groupe et le développement des capacités personnelles était claire, le dynamisme se faisait plus fort. Cette synergie devenait plus évidente lorsque les membres du réseau collaboraient à des projets qui étaient reliés à leur enrichissement pédagogique et à leurs objectifs, ce qui a aussi servi le développement du groupe et sa contribution à l'ACIO/CANO. Par exemple, la préparation d'une présentation ou d'un atelier pour l'ACIO/CANO, ou la corédaction d'une publication a amélioré les aptitudes aux études et embelli le curriculum vitae de chaque participant, tout en faisant rayonner le réseau. D'autres activités organisées par le Réseau des doctorants ont permis de créer un environnement propice pour développer et mettre à l'essai nos compétences sur le plan du leadership et des études. Ces stratégies de développement des capacités ont mené efficacement à l'élargissement des compétences personnelles, en plus de servir concrètement l'ACIO/CANO.

Cette tension et cette synergie ont toutes deux reflété une tension et une synergie individuelle exprimées par les membres du groupe. Dans les documents, les membres du réseau ont décrit l'aspect administratif, les engagements scolaires, les activités de recherche, cliniques ou de service, le développement collectif et personnel/professionnel, la contribution à l'ACIO/CANO et le développement des aptitudes aux études comme étant générateurs de tension et de synergie.

DISCUSSION

À notre connaissance, c'est la première fois que des infirmières de cycle supérieur et membres d'une association professionnelle spécialisée décrivent dans une publication le processus évolutif ayant mené au renforcement des capacités et au développement du leadership au sein de leur groupe. Notre analyse documentaire a offert d'intéressantes perspectives sur la façon dont le leadership d'un individu est mis à l'épreuve lorsqu'il s'investit dans le Réseau des doctorants. Le leadership est une compétence essentielle à développer et à consolider lorsque l'on vise une carrière en recherche. Faire partie d'un groupe de professionnels au cycle supérieur aide aussi à développer l'autonomie professionnelle. De plus, la participation au Réseau des doctorants a permis l'avancement des carrières en recherche des participantes. Le National Institute for Health Research suggère que les chercheurs novices établissent un réseau de soutien (en faisant partie d'une communauté de recherche élargie, par exemple), qu'ils cumulent des expériences à inscrire à leur curriculum vitae (comme publier des articles et faire des présentations scientifiques) et, afin d'augmenter leurs chances de succès en recherche, qu'ils acquièrent certaines compétences et qualités comme la ténacité, la capacité à apprendre de la critique, les aptitudes en réseautage, la curiosité, l'expérience clinique, la capacité à diriger des projets, l'ambition et le courage (National Institute for Health Research, 2018). Nos résultats montrent que d'appartenir au Réseau des doctorants augmente la

confiance en soi et la capacité d'entreprendre des activités scientifiques et universitaires, comme de présenter des résumés de recherche lors de conférences nationales et d'organiser des ateliers et des séances interactives de présentations par affiche.

Bien qu'il existe des tensions entre les engagements collectifs et personnels des membres, nos résultats font état de l'évolution du leadership du Réseau des doctorants. Comment le réseau a-t-il persisté au fil du temps? Une hypothèse émise est celle de l'effet du mentorat entre pairs. Le réseau a réuni des infirmières en oncologie poursuivant des études doctorales et postdoctorales, avec comme dénominateur commun la recherche en soins infirmiers en oncologie. Une revue systématique récente indique que le mentorat contribuerait à augmenter la productivité scientifique, les connaissances et compétences relatives au leadership, la santé et le sentiment de bien-être ainsi que la culture de collaboration (Hafsteinsdóttir, van der Zwaag et Schuurmans, 2017). Plus précisément, le mentorat entre pairs est une source considérable de soutien moral; les pairs peuvent conseiller sur l'équilibre des responsabilités personnelles et professionnelles et ainsi favoriser la croissance dans ces domaines (Bynum, 2015). Partager l'expérience d'être étudiant au cycle supérieur tout en étant entouré de personnes qui vivent les mêmes difficultés s'est avéré un précieux soutien et l'une des plus grandes forces du groupe.

Nos résultats illustrent les difficultés auxquelles les membres se heurtent parfois lorsqu'ils prennent part à des activités de groupe. Les études au doctorat et au postdoctorat entraînent une charge et un rythme de travail qui varient en fonction des responsabilités éducationnelles (examens de doctorat, rédaction de la thèse et de demandes de subventions), professionnelles (travail d'infirmière) et familiales (s'occuper de jeunes enfants). Ce sont là des difficultés qui ont nécessité des ajustements pour le bon fonctionnement du groupe (modifier la fréquence des réunions, par exemple). Le réseau a aussi dû faire preuve de créativité pour remédier au fait que ses membres se trouvaient dans cinq provinces canadiennes (et pour une certaine période en 2014, dans un pays étranger aussi). Le format de réunions virtuelles du réseau a permis la participation d'un groupe diversifié d'infirmières provenant de zones géographiques et fuseaux horaires variés. Ces réunions ont contribué de manière importante au regroupement de pairs, qui autrement n'auraient pas pu établir de communication à cause de la distance.

Notre analyse visait à déterminer la « recette gagnante » derrière le succès du Réseau des doctorants. Un facteur important a été sans contredit la présence d'un leader engagé. Depuis 2013, le réseau a élu deux présidents pour coordonner les activités de l'organisation. Le fait que chaque membre du réseau soit également membre de l'ACIO/CANO a représenté un autre facteur ayant contribué à la bonne synergie du groupe. Faire partie des deux groupes aura permis d'établir une base commune pour définir et mettre en place des moyens de s'engager auprès de l'ensemble organisationnel de l'ACIO/CANO. Finalement, un ingrédient essentiel au succès du groupe se trouve dans le processus de collaboration à des projets et initiatives, ce qui a servi à bâtir des liens plus étroits entre les

participantes. Ces projets ont amélioré la cohésion ainsi que le développement professionnel du groupe. Le tableau 2 présente les recommandations pour soutenir la continuité d'un réseau d'étudiants de cycle supérieur.

Forces et limites

L'une des forces de ce projet réside dans l'utilisation de l'analyse documentaire, assurant structure et rigueur scientifique à notre projet. De plus, il semble qu'un réseau d'étudiants n'ait jamais été analysé en profondeur auparavant. Il faut savoir que le projet n'a pas demandé d'approbation éthique, les données étaient disponibles au public et ne contenaient pas de renseignements confidentiels. De plus, toutes les personnes impliquées dans les données analysées étaient membres du réseau; par conséquent, leur expérience en tant que participantes a influencé l'analyse des données. Des recherches futures regroupant les perspectives de tous les membres du groupe permettraient de mieux comprendre ce domaine d'étude. Il est aussi à noter que nos résultats rapportent le contexte spécifique d'un groupe d'infirmières en oncologie du Canada.

Conclusion

Le Réseau des doctorants de l'ACIO/CANO offre un milieu favorable pour les étudiants au doctorat et au postdoctorat, et encourage ces nouvelles infirmières et chercheuses en oncologie à intégrer l'ACIO/CANO à leurs vies professionnelles. Le réseau, qui offre la possibilité de réseauter et d'obtenir du soutien, pourrait bien influencer les autres groupes professionnels affiliés à des regroupements comme celui de l'ACIO/CANO pour qu'ils atteignent leurs objectifs éducationnels et professionnels. Dans l'avenir, le Réseau des doctorants pourrait utiliser ses capacités et son leadership accrus comme des ressources déterminantes pour faire progresser le processus de recrutement des membres ainsi que le plan stratégique.

De manière plus générale, nos résultats témoignent de la valeur du réseautage professionnel en début de carrière. La description du Réseau des doctorants émet la possibilité qu'ont les étudiants de cycle supérieur de s'engager dans un réseau professionnel. Certains éléments semblent être essentiels afin d'accroître et d'assurer la viabilité d'un réseau professionnel : l'approbation de l'organisation professionnelle, universitaire ou de l'association, un profond engagement envers un sujet/thème, et la réflexivité de groupe. Nos résultats montrent également que ce type de réseau peut se maintenir pendant

Tableau 2 : Recommandations pour entretenir un Réseau d'étudiants de cycle supérieur

Recommandations

- Trouver un point commun au groupe (ex. recherche en soins infirmiers en oncologie)
- Nommer un coordonnateur des activités (ex. président)
- Planifier les réunions en fonction de l'agenda des participants (ex. sondage Doodle)
- Discuter du fonctionnement du groupe et l'adapter au besoin (ex. fréquence des rencontres)
- Utiliser l'outil de communication le plus approprié (ex. Skype, Adobe Connect)
- Tenir compte des différents fuseaux horaires
- Planifier au moins un projet de groupe chaque année (ex. soumission d'article, atelier)
- Créer un « climat d'ouverture » afin de permettre le partage d'expérience
- Harmoniser les activités du réseau d'étudiants avec le plan stratégique de l'association
- Se référer à un plan de communications et de marketing pour stimuler la promotion du groupe (stratégie est utile pour recruter de nouveaux membres)
- Élargir les critères d'adhésion pour inclure de jeunes chercheurs préparés au Ph.D. ou des cliniciens-chercheurs

des années et gagner en autonomie. La pérennité du réseau demeure néanmoins une préoccupation constante. Davantage de recherches sont nécessaires pour mieux comprendre la façon dont le leadership des étudiants de cycle supérieur peut être amélioré par l'intermédiaire d'un réseau de pairs. Des entrevues qualitatives semblent être un point de départ intéressant pour explorer les capacités de leadership des participants du réseau. Une analyse des forces, faiblesses, occasions et menaces (FFOM) (Pearce, 2007) peut être utilisée afin de déterminer comment le leadership influence le réseau d'un étudiant sur ces quatre plans. Finalement, un réseau d'étudiants de cycle supérieur représente une superbe initiative permettant de stimuler le développement du leadership, d'offrir des occasions de mentorat entre pairs, mais aussi de consolider des compétences nécessaires pour bâtir une carrière universitaire couronnée de succès.

RÉFÉRENCES

- Aitchison, C., & Mowbray, S. (2013). Doctoral women: Managing emotions, managing doctoral studies. *Teaching in Higher Education*, 18(8), 859–870. doi:10.1080/13562517.2013.827642
- Bowen, G.A. (2009). Document Analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40. doi:10.3316/QRJ0902027
- Bynum, Y.P. (2015). The power of informal mentoring. *Education*, 136(1), 69–73.
- Canadian Oncology Nursing Journal/Revue canadienne de soins infirmiers en oncologie. (n.d.). *Canadian Oncology Nursing Journal/Revue canadienne de soins infirmiers en oncologie*. Retrieved from <http://www.canadianoncologynursingjournal.com/index.php/conj>
- Cotterall, S. (2013). More than just a brain: Emotions and the doctoral experience. *Higher Education Research & Development*, 32(2), 174–187. doi:10.1080/07294360.2012.680017
- Gardner, S.K., & Barnes, B.J. (2007). Graduate student involvement: Socialization for the professional role. *Journal of College Student Development*, 48(4), 369–387.
- Hafsteinsdóttir, T.B., van der Zwaag, A.M., & Schuurmans, M.J. (2017). Leadership mentoring in nursing research, career development and scholarly productivity: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 75, 21–34. doi:10.1016/j.ijnurstu.2017.07.004
- Hansen, M.T. (1999). The search-transfer problem: The role of weak ties in sharing knowledge across organization subunits. *Administrative Science Quarterly*, 44(1), 82. doi:10.2307/2667032

- IBM. (2016). IBM SPSS Statistics 24 Brief Guide. (I. B. M., Ed.). Retrieved from http://ftp://public.dhe.ibm.com/software/analytics/spss/documentation/statistics/24.0/en/client/Manuals/IBM_SPSS_Statistics_Brief_Guide.pdf
- Jairam, D. (2012). Navigating the doctoral experience: The role of social support in successful degree completion. *International Journal of Doctoral Studies*, 7, 311–329.
- Janta, H., Lugosi, P., & Brown, L. (2014). Coping with loneliness: A netnographic study of doctoral students. *Journal of Further and Higher Education*, 38(4), 553–571. doi:10.1080/0309877X.2012.726972
- Miles, M.B., Huberman, A.M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. Thousand Oaks: SAGE.
- National Institute for Health Research. (2018). *Building a research career: A guide for aspiring clinical academics and their managers*. (National Institute for Health Research, Ed.). UK: NHS. Retrieved from <https://www.nihr.ac.uk/our-faculty/documents/Building-a-research-career-handbook.pdf>
- Oncology Exchange. (n.d.). *Oncology exchange*. Retrieved from <http://www.oncologyex.com/>
- Pearce, C. (2007). Ten steps to carrying out a SWOT analysis. *Nursing Management*, 14(2).
- Podolny, J.M., & Baron, J.N. (1997). Resources and relationships: social networks and mobility in the workplace. *American Sociological Review*, 62(5), 673. doi:10.2307/2657354
- Skype. (n.d.). *Skype*. Retrieved February 9, 2018, from <https://www.skype.com/en/>
- Sosido Networks. (n.d.). Retrieved from <http://blog.sosido.com/about/>
- Sweitzer, S. (2009). Towards a theory of doctoral student professional identity development: A developmental networks approach. *The Journal of Higher Education*, 80(1), 1–33.