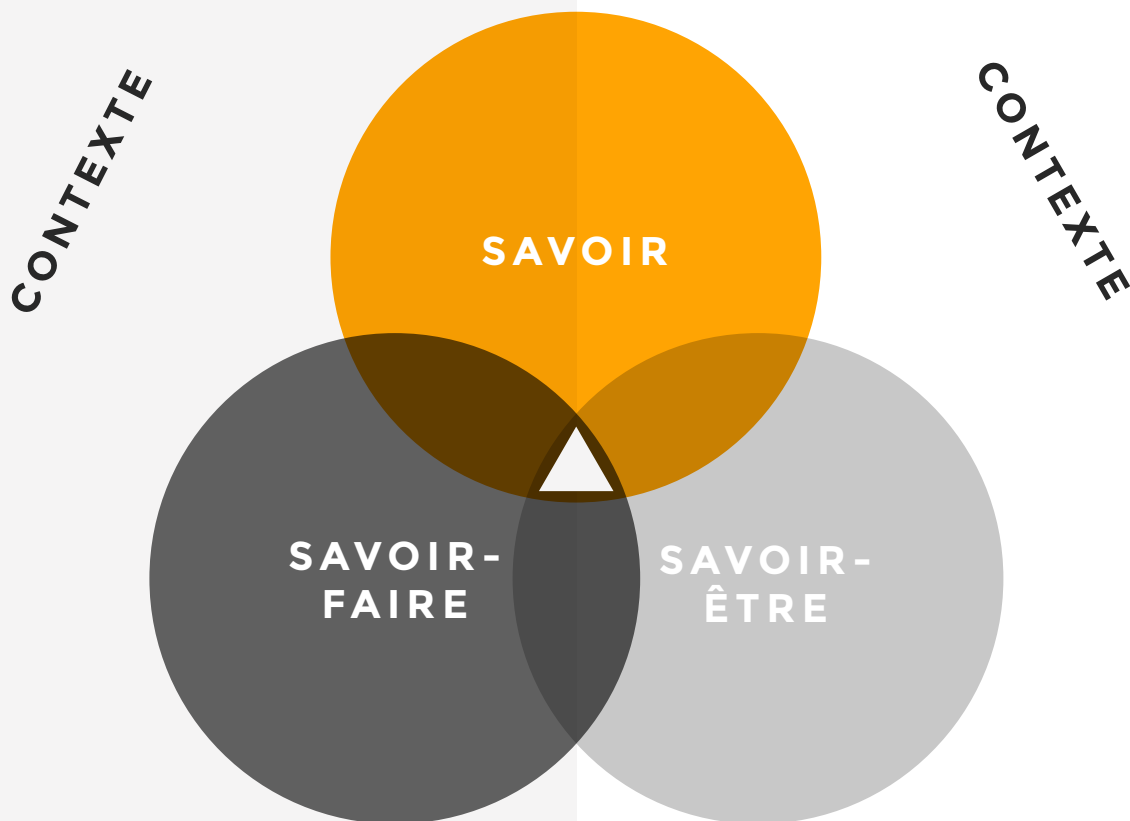


À VOUS DE JOUER

**OUTIL POUR LE TRANSFERT DE CONNAISSANCES
SUR DES PRATIQUES DE POINTE ET INNOVANTES
DU SECTEUR SOCIAL**



Centre de liaison sur l'intervention
et la prévention psychosociales

CONTEXTE

Partenaire principal

Économie,
Innovation
et Exportations

Québec 

À VOUS DE JOUER

OUTIL POUR LE TRANSFERT DE CONNAISSANCES SUR DES PRATIQUES DE POINTE ET INNOVANTES DU SECTEUR SOCIAL

MISE EN CONTEXTE

Ce document est le résultat du travail concerté de collaborateurs québécois issus d'un vaste réseau, qui ont accepté de concevoir et de mettre en œuvre le projet TRASSS. Notre objectif était d'améliorer et de soutenir le transfert des connaissances (TC) dans le réseau de la santé et des services sociaux et, ainsi, de contribuer à l'amélioration des services dispensés à la population à l'échelle du Québec.

Forts de l'expérience menée de 2012 à 2014, nous proposons maintenant un outil qui permettra aux organisations désireuses de mener des activités de TC de vérifier si elles possèdent les compétences et les ressources nécessaires pour ce faire. Le présent outil comprend également une démarche pour élaborer des stratégies de TC.

À l'initiative du CLIPP en novembre 2011, le projet TRASSS a vu le jour en octobre 2012 grâce à la contribution soutenue de plus de 250 personnes œuvrant dans le réseau de la santé et des services sociaux, plus précisément des Centres affiliés universitaires (CAU) et des Instituts universitaires (IU) à **vocation sociale**, du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et de l'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux (INESSS), ainsi que de représentants des organisations suivantes : Association des centres de réadaptation en dépendance du Québec (ACRDQ), Association des centres jeunesse du Québec (ACJQ), Association québécoise d'établissements de santé et de services sociaux (AQESSS), Centres de santé et de services sociaux, Fédération québécoise des centres de réadaptation en déficience intellectuelle (FQCRDI), Association des établissements de réadaptation en déficience physique du Québec (AERDPQ) et d'une Agence de santé et des services sociaux.

Le ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations (MEIE) a assuré le financement du projet dans le cadre de son Programme de soutien à la valorisation et au transfert (PSVT). Nous avons également bénéficié du soutien financier du MSSS, de l'INESSS et de l'équipe RENARD, un regroupement transdisciplinaire québécois consacré à la recherche sur le transfert de connaissances.

Le présent outil est complémentaire à celui élaboré dans le cadre du projet SACO (Stratégies d'application des connaissances dans les organisations) de la Chaire CJM-IU-UQAM d'étude sur l'application des connaissances dans le domaine des jeunes et des familles en difficulté, dirigée par la professeure Nathalie Houlfort (<https://chairecjmio.uqam.ca/projets-en-cours.html>). Il s'agit d'une trousse d'accompagnement visant à aider les organisations à choisir, à implanter et à évaluer les stratégies d'application des connaissances.

Je tiens à remercier du fond du cœur toutes les personnes qui ont contribué au succès du projet TRASSS. Elles ont fait preuve de générosité et de détermination. Grâce à leurs compétences et à leur engagement, le Québec peut compter sur un réseau innovant qui veille à l'amélioration de ses pratiques de santé et de services sociaux.

Diane Berthelette, Ph. D.

**Professeure titulaire Département d'organisation
et ressources humaines, UQAM
Présidente-directrice générale du CLIPP (2009-2014)
et directrice du projet TRASSS**

Cet outil s'adresse aux organisations qui ont développé des pratiques de pointe ou innovantes et qui souhaitent aider d'autres organisations à implanter leur pratique à l'aide d'un processus de transfert de connaissances (TC). L'outil vise à aider ces organisations : 1) à vérifier si elles possèdent les capacités de le faire, et 2) à élaborer leur processus de TC. Nous suggérons aux gestionnaires et au personnel des organisations qui souhaitent faciliter le transfert de leur pratique vers d'autres milieux de répondre aux questions qui apparaissent dans les sections qui suivent, et d'échanger entre eux à ce sujet, avant de prendre la décision d'aller de l'avant avec leur projet de TC.

Partant de la notion de « compétences », il met en lumière des éléments (savoir, savoir-faire et savoir-être en transfert des connaissances ⁽⁷⁾) qui, une fois intégrés, constituent la capacité d'une organisation à se lancer ou non dans un processus de transfert des connaissances. Évidemment, chacun de ces éléments doit être apprécié en fonction du contexte dans lequel les organisations se situent.

Les exemples qui sont donnés ici viennent de l'expérience des quatre communautés de pratique (CdP) créées dans le cadre du projet TRASSS. Comme vous pourrez le constater, la composition et le mode de fonctionnement des CdP présentent des caractéristiques différentes, liées notamment à la nature de la pratique de pointe ou innovante faisant l'objet de TC et d'éléments du contexte. Les exemples ont été sélectionnés de manière à illustrer ou à appuyer les différentes notions présentées dans l'outil. Cela dit, la création de CdP n'est pas un passage obligé pour élaborer une stratégie de TC. Les organisations qui souhaitent poursuivre un tel objectif peuvent utiliser d'autres moyens (groupe de discussion ou de travail, par exemple).

Donc, à vous de jouer!

Sergueï Kimvi, MAP

Julie Dutil, MAP

CLIPP

SAVOIR

Par savoir, on entend l'ensemble des connaissances (informations) intégrées (par l'apprentissage ou l'expérience) en rapport avec une capacité donnée⁽⁷⁾. Cette capacité consiste à exporter une pratique de pointe ou innovante en santé et services sociaux dans plusieurs autres établissements du Québec. Le savoir ici est tridimensionnel. Il concerne la pratique de pointe ou innovante, les processus et les stratégies de TC, et les milieux utilisateurs vers lesquels la pratique devrait être exportée.

- Son objet - Sur quel type de situation problématique cette pratique est-elle censée agir?
- Ses objectifs - Quels changements veut-on apporter à la situation problématique?
- Ses activités - Comment se met-elle en place?
- Ses moyens - Quelles sont les ressources humaines disponibles (compétences, nombre, etc.), matérielles (défis technologiques et techniques), financières (imputations budgétaires), et de temps (durée d'opérationnalisation estimée)?

QUESTIONS À SE POSER

Le savoir devrait être intégré en se posant les questions suivantes:

Qu'est-ce que mon organisation sait de la **pratique de pointe ou innovante** que nous souhaitons transférer? L'intégration de ce savoir permet à l'organisation de répondre au besoin d'informations pertinentes sur la pratique devant faire l'objet de transfert ^(4, 6, 12, 13, 14, 16).

Qu'est-ce que mon organisation sait du **processus et des stratégies de TC**? L'intégration de ce savoir permet à l'organisation de se situer par rapport au processus de TC, d'identifier les étapes à venir et de choisir les démarches de TC à adopter ^(2, 3, 4, 9, 12, 14, 16).

Qu'est-ce que mon organisation sait du ou des milieux utilisateurs ciblés? L'intégration de ce savoir permet à l'organisation d'identifier les facteurs facilitants et les obstacles des milieux utilisateurs ^(12, 14, 16.).

- L'information sur **la valeur et l'intérêt** que les milieux utilisateurs ciblés accordent à la nouvelle connaissance permet à l'organisation d'évaluer le degré d'ouverture à la nouveauté ainsi que le niveau d'attente de ces milieux par rapport aux nouvelles pratiques.
- L'information sur la **volonté et la capacité** des milieux utilisateurs à s'approprier la nouvelle connaissance et même à la transformer, permet à l'organisation de vérifier le niveau d'implication ainsi que les habiletés des utilisateurs à répondre aux exigences de nouvelles pratiques.
- L'information sur **le rapport des forces** entre les détenteurs d'enjeux dans les milieux utilisateurs permet à l'organisation de cibler le soutien disponible à l'importation de la nouvelle connaissance.
- L'information sur les **sujets sensibles** dans les milieux utilisateurs permet à l'organisation d'adapter la nouvelle connaissance aux valeurs sociétales, à l'opinion publique ou aux valeurs des groupes d'intérêts.

RÉPONSES TIRÉES DU PROJET TRASSS

Le projet TRASSS a été au centre de la collaboration de plusieurs acteurs du secteur de la santé et des services sociaux réunis au sein des quatre communautés de pratique intentionnelles⁽⁵⁾ créées à cet effet. Afin de pouvoir élaborer des stratégies de TC à partir des quatre pratiques de pointe ou innovantes produites par des CAU-IU, les communautés de pratique devaient intégrer des connaissances sur:

Les **pratiques de pointe ou innovantes** suivantes:

- Soins partagés en santé mentale jeunesse en contexte de pluriethnicité
- Parentalité et dépendance
- Intervention de quartier
- Stratégie organisationnelle en soutien à une pratique d'accompagnement des équipes vers la collaboration interprofessionnelle

Le **transfert de connaissances** ainsi que les **communautés de pratique**⁽⁵⁾:

- Les parties prenantes au projet TRASSS ont convenu que le TC réfère ici à **tous les efforts consentis pour améliorer l'utilisation des connaissances issues de la recherche scientifique de nature psychosociale dans une perspective d'innovation sociale (CLIPP, 2010)**. Cette démarche se veut cependant complémentaire à celle du projet de la Chaire de recherche CJM-IU-UQAM (projet SACO), puisque les activités de TC sont conçues et menées pour que les connaissances scientifiques soient exportées de manière optimale vers les milieux susceptibles de les utiliser.
- Un manuel intitulé **Une communauté de pratique, comment ça fonctionne?** a été conçu par le CLIPP.

**Les milieux utilisateurs ciblés
partout au Québec :**

- **Soins partagés en santé mentale
jeunesse en contexte de pluriethnicité :**
CSSS de la Montagne (Montréal),
CSSS Dorval-Lachine-LaSalle,
CSSS Bordeaux-Cartierville–Saint-
Laurent, CSSS Sud-Ouest–Verdun,
CSSS Cavendish, CSSS Ouest-de-l'Île.
- **Parentalité et dépendance :** Centre
de réadaptation en dépendance de
Montréal - Institut universitaire
(Montréal), Centre de réadaptation
en dépendance de l'Estrie (Estrie),
Centre de réadaptation en dépendance
Le Virage (Saint-Hubert).
- **Intervention de quartier :**
CSSS-IUGS (Sherbrooke), CSSS
d'Ahuntsic et de Montréal-Nord,
CSSS des Aurores-Boréales, CSSS
de la MRC-de-Coaticook, CSSS
de la Haute-Yamaska, CSSS de
Memphrémagog.
- **Stratégie organisationnelle en soutien
à une pratique d'accompagnement
des équipes vers la collaboration
interprofessionnelle :** CSSS de
la Veille-Capitale (Québec),
Consortium InterEst Santé (Québec),
CSSS de La Côte-de-Gaspé,
CSSS de la Haute-Côte–Nord-
Manicouagan, CSSS de Kamouraska.

SAVOIR-FAIRE

Par savoir-faire, on entend la mise en pratique des connaissances intégrées sur la pratique de pointe ou innovante, sur les stratégies de TC ainsi que sur le milieu utilisateur concerné⁽⁷⁾. On se questionne ici sur nos habiletés à mener des activités de transfert (exporter la pratique de pointe ou innovante vers le milieu utilisateur ciblé) et à mobiliser les ressources qui seront utiles pour ce faire. Il s'agit de mettre en place le TC.

QUESTIONS À SE POSER

Mon organisation est-elle en mesure de **mobiliser les ressources** nécessaires (humaines, informationnelles, financières, matérielles, et de temps) afin de transférer les bonnes connaissances dans le bon format aux personnes ciblées et au bon moment^{(4, 12, 13, 14, 16)?}

- Définir le **contenu de l'information** sur la pratique de pointe ou innovante à transférer et s'assurer de sa disponibilité.^(1, 4, 12, 13, 14, 15, 16)
Est-elle libre des droits d'auteurs et exportable vers d'autres milieux?
- Identifier les **utilisateurs** potentiels et **déclarés**. **Évaluer les besoins des utilisateurs** et vérifier si, et comment, la pratique de pointe ou innovante peut répondre à ces besoins^(1, 4, 12, 13, 14, 15, 16, 17).
- **Adapter et traduire le contenu de l'information** en langage clair pour les utilisateurs^(4, 12, 13, 14, 15, 16, 17).
- Identifier et répondre aux **entraves** potentielles à l'adoption ainsi qu'à la pérennisation de la pratique au sein du système-utilisateur concerné^(12, 14, 16,.).
- Concevoir la **stratégie** et le **format de diffusion** (publication, atelier, formation, etc.) qui correspondent aux réalités des utilisateurs^(1, 4, 9, 12, 14, 15, 16, 17).
- Repérer le bon moment pour rendre l'information accessible aux utilisateurs tout en offrant, au besoin, des formes **d'accompagnement** (formation, foire aux questions, rencontres individuelles ou de groupe par exemple)^(4, 12, 14, 16).

RÉPONSES TIRÉES DU PROJET TRASSS

Les communautés de pratique intentionnelles⁽⁵⁾ créées dans le cadre du projet TRASSS avaient pour objectif de concevoir des stratégies de transfert des pratiques de pointe ou innovantes. Le savoir intégré par les parties prenantes a ainsi permis aux quatre communautés de pratique :

De réfléchir aux **stratégies de transfert** de leurs pratiques de pointe ou innovantes à l'échelle du Québec, avec notamment :

- **La constitution des communautés de pratique :** Composition (recrutement des membres), définition et attribution des rôles (désignation d'un parrain ayant pour rôle de faciliter l'adhésion à la communauté de pratique, de par son influence et sa carte de visite, ainsi que d'un coordonnateur qui devait assumer le rôle d'animateur, faciliter le travail et favoriser l'engagement des membres).
- **L'organisation des communautés de pratique :** Des **activités en présentiel ou à distance** par visioconférence, telles que des midis thématiques, des demi-journées de travail, etc. se réalisent à l'initiative des coordonnateurs. La méthode de travail se veut une **coconstruction de pratiques et stratégies de TC** où il n'y a pas d'apprenants d'une part et d'apprentis d'autre part. Le porteur de la pratique de pointe ou innovante soumet cette dernière aux analyses des membres de la communauté afin de vérifier s'ils peuvent se l'approprier dans leur territoire, ce qui peut évidemment entraîner des changements à la pratique. Les membres de la communauté esquissent par la suite un plan de transfert reprenant le même vocabulaire en vue d'une exportation efficace et efficiente. La communauté de pratique sur **la parentalité et dépendance** par exemple, a réfléchi sur les stratégies de transfert pour une pratique optimale devant fusionner deux pratiques existantes (PIAF et 6-12).

D'élaborer des stratégies de pérennisation de la pratique:

La communauté de pratique sur la **stratégie organisationnelle en soutien à une pratique d'accompagnement des équipes vers la collaboration interprofessionnelle** s'est inscrite dans une démarche de pérennisation de la pratique en réfléchissant aux conditions organisationnelles d'accueil de cette pratique dans les différents milieux.

Mais aussi de **transférer des connaissances**: Bien que l'objectif du projet se limite à la conception de stratégies de transfert et non au transfert proprement dit, l'expérience de la communauté de pratique sur **les soins partagés en santé mentale jeunesse dans un contexte pluriethnique** a plutôt été faite de rencontres de partage de connaissances théoriques et pratiques sur ce sujet. Avec ses 130 participants environ, cette communauté de pratique permet aux chercheurs, gestionnaires et professionnels d'échanger régulièrement sur des questions bien précises liées à cette pratique.

SAVOIR-ÊTRE

Par savoir-être, on entend l'attitude à l'égard de l'utilisation du savoir dans une situation spécifique⁽⁷⁾. Il s'agit ici de l'attitude adoptée tout au long du processus de TC sur la pratique de pointe ou innovante **par les organisations qui l'ont conçue.**

QUESTIONS À SE POSER

Mon organisation est-elle **ouverte** aux possibles remises en question de la pratique de pointe ou innovante que nous avons conçue? L'ouverture est une attitude favorable à l'apprentissage organisationnel ainsi qu'à l'amélioration continue de la pratique et du processus de TC ^(12, 14.).

Mon organisation a-t-elle un **intérêt** à s'investir dans un processus de TC? Avoir un intérêt est une attitude généralement motivée par le contexte socio-économico-politique et qui suscite des attentes à la hauteur des retombées espérées ^(12.).

Mon organisation est-elle **rigoureuse** dans sa démarche d'exportation? La rigueur rassure les parties prenantes quant à la qualité (validité et fiabilité) de la pratique de pointe ou innovante que l'on veut transférer ^(12.).

Mon organisation est-elle **influyente** dans le milieu en raison de sa **réputation**? Une bonne réputation donne de la légitimité au porteur de la pratique de pointe ou innovante, qui le crédibilise auprès des parties prenantes et le prédispose à un leadership naturel dans le réseau ^(12.).

RÉPONSES TIRÉES DU PROJET TRASSS

Les attitudes des membres des communautés de pratique du projet TRASSS ont facilité le processus de TC. Les membres ont démontré plusieurs qualités, dont les suivantes :

Ouverture: Les membres de la communauté de pratique sur la parentalité et dépendance ont fait preuve de beaucoup d'ouverture. En effet, ils ont dû fusionner deux pratiques validées (PIAF et 6 -12) qui étaient aussi pertinentes l'une que l'autre. Des compromis conviviaux et francs ont été nécessaires afin d'arriver à une synthèse qui impliquait, dans une certaine mesure, l'abandon de quelques aspects des deux pratiques de manière à n'en construire qu'une seule.

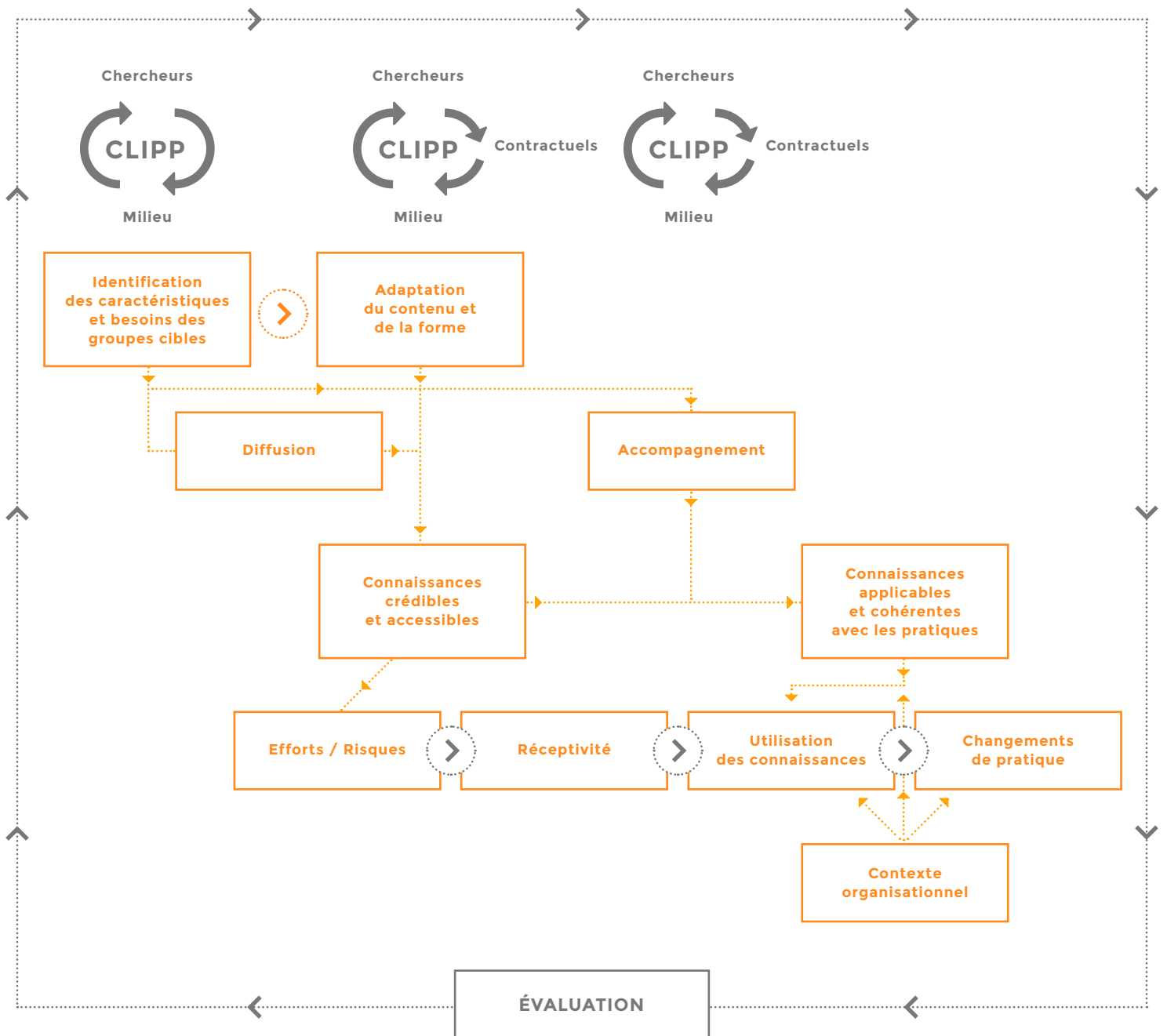
Intérêt: La distance géographique entre les membres de la communauté de pratique sur la pérennisation de la collaboration interprofessionnelle n'a pas eu raison de leur intérêt pour le projet. Les membres ont su organiser leurs activités (à distance ou en présentiel), afin de pérenniser une pratique qui apporte plus d'efficacité et d'efficience aux services.

Rigueur: Avant de planifier le transfert de la pratique (le comment) sur l'intervention de quartier, les membres de la communauté de pratique ont d'abord décidé de s'entendre sur les différentes composantes de la pratique (le quoi). Même si cette pratique avait fait ses preuves, les membres avaient besoin de s'assurer qu'ils voyaient les choses de la même manière.

Influence: La communauté de pratique sur les soins partagés en santé mentale jeunesse a mobilisé plus de 100 personnes malgré la charge de travail, le manque de temps, de ressources, etc. que rencontrent quotidiennement les intervenants et les praticiens.

PROCESSUS DE TC

MODÈLE LOGIQUE DU CLIPP^(2,3)



Il existe plusieurs modèles sur le processus TC. Le mérite du modèle du CLIPP (page précédente) est qu'il tient compte d'effets intermédiaires que bon nombre de modèles ne mentionnent pas explicitement.

L'identification des caractéristiques et des besoins des groupes cibles constitue une première étape menée en collaboration avec des chercheurs, qui ont produit des connaissances scientifiques valides et pertinentes à transférer, et des représentants des milieux d'intervention ciblés.

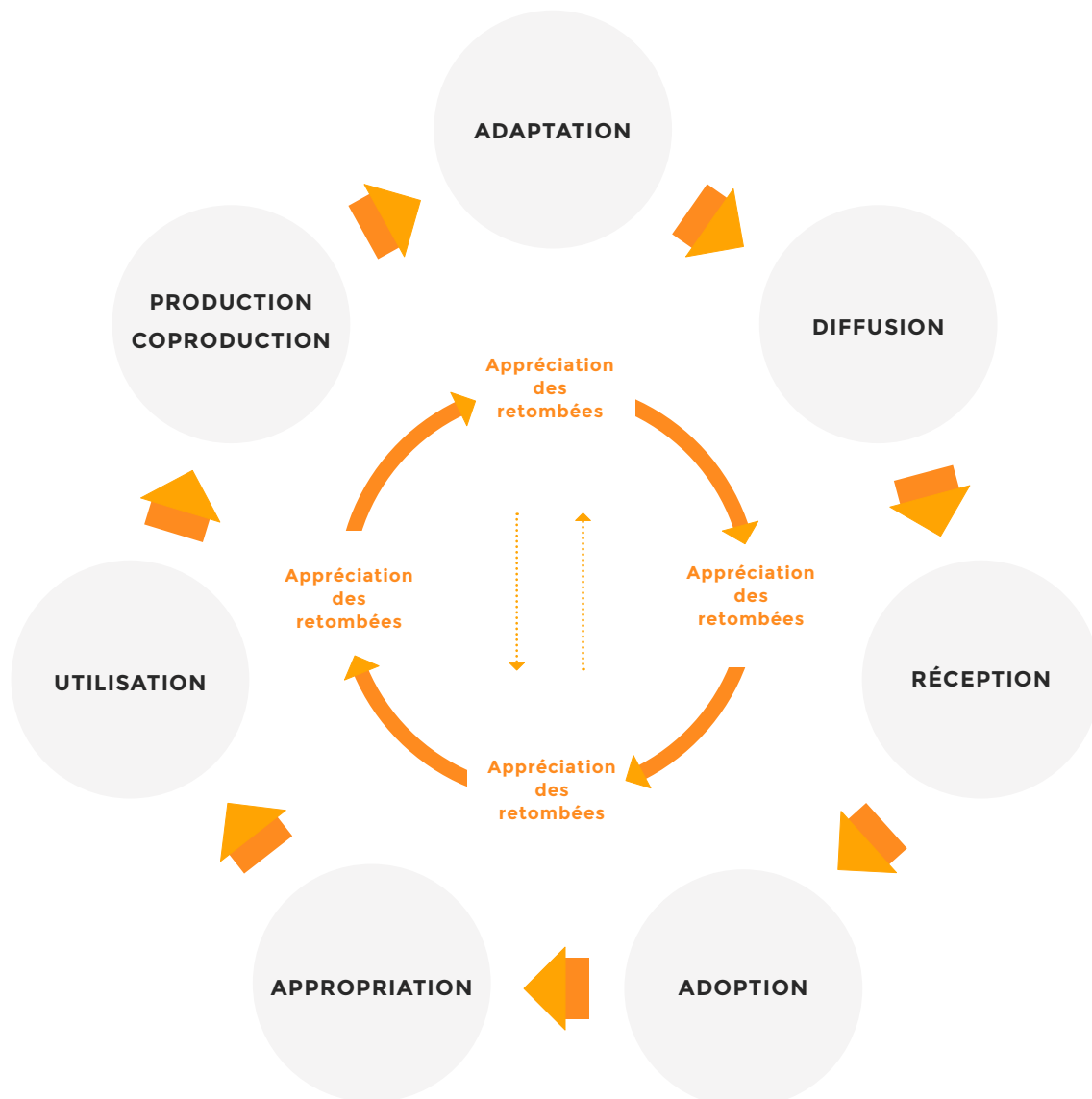
Les résultats découlant de la première étape facilitent la prise de décisions concernant le contenu et la forme des connaissances à transférer ainsi que les modes de diffusion et d'accompagnement à privilégier. Le CLIPP fait ici appel à l'expertise de divers contractuels.

Les choix effectués précédemment visent à s'assurer que les connaissances faisant l'objet du transfert seront non seulement crédibles aux yeux des utilisateurs, mais également accessibles. Des modes de diffusion judicieux agiront ici comme catalyseur. De plus, la crédibilité et l'accessibilité des connaissances assureront qu'elles seront perçues comme applicables et cohérentes avec les pratiques et tout spécialement si les modes d'accompagnement proposés sont adéquats.

Ce modèle postule que plus la crédibilité et l'accessibilité des connaissances sont élevées et jugées applicables et cohérentes avec les pratiques, plus les groupes cibles percevront que les efforts à déployer pour les mettre en pratique sont justifiés et que les risques sont limités. La perception des risques encourus et des efforts à déployer par les utilisateurs agit sur leur niveau de réceptivité face aux connaissances. Plus ils seront réceptifs à leur endroit, plus grande sera la probabilité qu'il y ait utilisation des connaissances et donc adoption de changements de pratiques.

Parmi les autres éléments susceptibles d'avoir des effets sur la capacité du personnel à utiliser les connaissances transférées et à changer ses pratiques, il faut souligner l'importance du contexte dans lequel les groupes ciblés œuvrent, de l'accès à des ressources permettant au personnel de repérer les connaissances, et de la reconnaissance, par les gestionnaires, des efforts consacrés par le personnel à l'utilisation de nouvelles connaissances.

MODÈLE DE L'INSPQ⁽¹²⁾



Production

L'étape de production consiste à créer, à générer, à mobiliser ou à sélectionner des connaissances pertinentes à une question spécifique ou à un objet afin de lui donner un sens. Il s'agit essentiellement de créer un produit de base, un matériel qui pourra être utilisé. Cette production prendra différentes formes selon le type de connaissances à l'origine du produit et en fonction du premier public cible auquel il s'adresse.

Adaptation

Cette étape vise à rendre les connaissances produites compréhensibles pour ceux qui voudront en prendre connaissance, en adaptant le format et le langage en fonction des publics visés et de leur niveau de préoccupation. Elle implique d'abord l'identification des utilisateurs potentiels, mais également des personnes qui pourront influencer ces utilisateurs.

Diffusion

La diffusion concerne le processus par lequel un produit de connaissances est communiqué, pendant une certaine période de temps, à travers différents canaux de communication tels les médias et les communications interpersonnelles. Elle vise à rendre les produits de connaissances accessibles aux utilisateurs potentiels.

Réception

L'étape de réception réfère au contexte dans lequel les connaissances sont transférées ainsi qu'à la capacité et à l'intérêt des utilisateurs potentiels de recevoir les connaissances.

Adoption

L'adoption concerne le processus par lequel un utilisateur, après avoir été en contact avec la nouvelle connaissance, décide ou non de l'adopter. Les publications à ce sujet identifient les facteurs qui ont une incidence sur l'adoption des connaissances chez les décideurs.

Appropriation

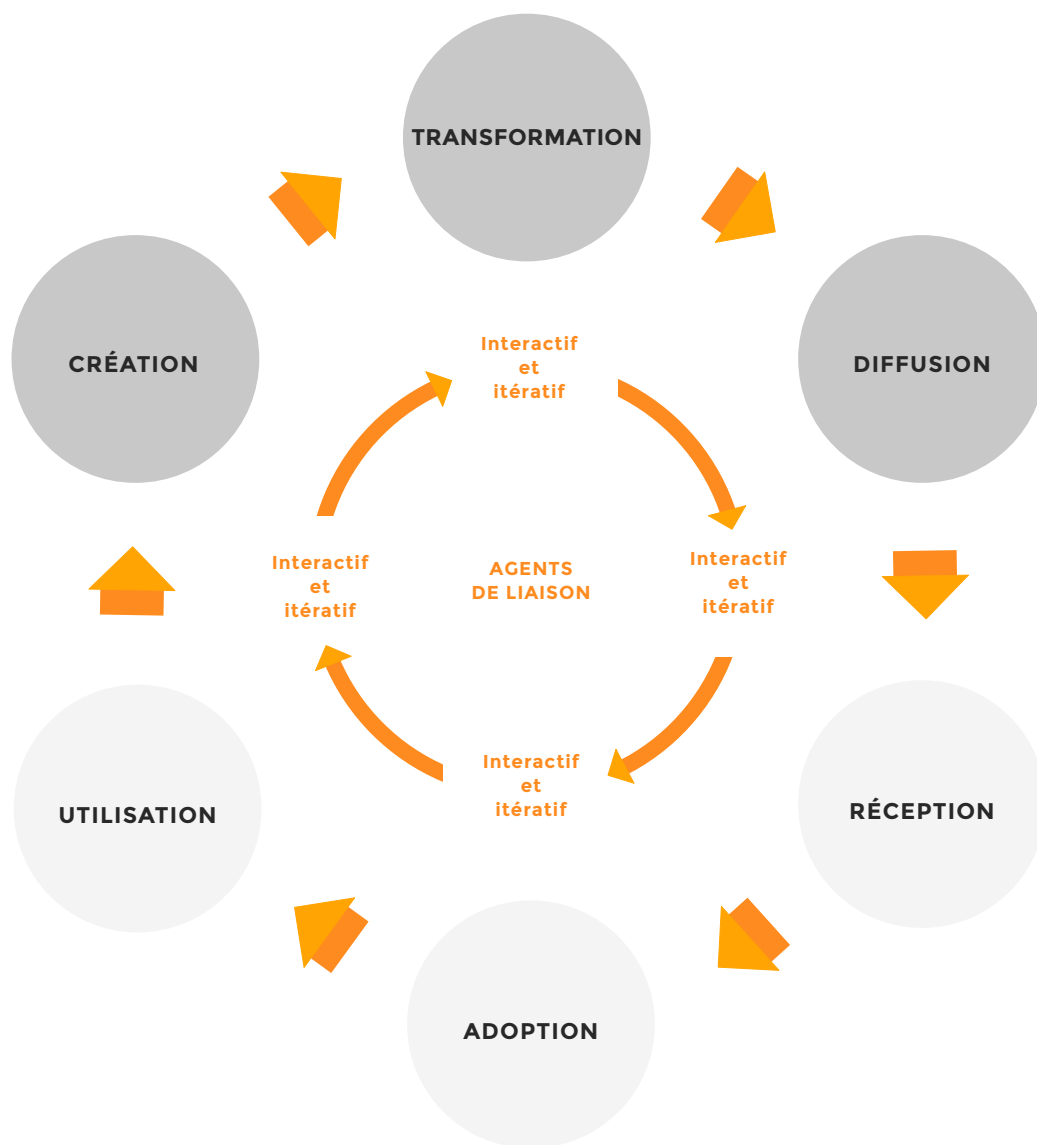
Cette étape touche le processus par lequel une personne assimile de nouvelles connaissances, ou une nouvelle façon de concevoir une problématique, et les intègre dans son bagage de connaissances, d'expertises et de savoir-faire.

Utilisation

L'utilisation peut être de différents ordres.

Elle est **conceptuelle** lorsque la connaissance produite apporte un éclairage nouveau sur une problématique ou lorsqu'elle permet d'approfondir la compréhension de problèmes complexes. Elle est **instrumentale** lorsque les résultats d'une recherche spécifique, le produit d'une synthèse de connaissances ou des recommandations provenant d'experts sont directement utilisés dans l'élaboration d'une politique, dans la prise de décision ou dans le processus de résolution d'un problème. Elle est **symbolique** ou **stratégique** lorsqu'elle réfère à une utilisation (parfois sélective) des résultats de la recherche dans le but de légitimer et de soutenir des positions déjà prises ou pour construire un argumentaire pour l'action. Elle est **processuelle** lorsqu'elle fait référence à l'impact du processus de la recherche sur les participants. En effet, le simple fait de s'impliquer dans une recherche ou dans un projet d'évaluation amène des changements dans la façon de penser et d'agir des participants (chercheurs, praticiens ou gestionnaires).

MODÈLE INSPIRÉ ROY ET AL. À L'IRSST ⁽¹⁶⁾



LEXIQUE

Définitions et concepts usuels

— Transfert de connaissances

Tous les efforts consentis pour améliorer l'utilisation des connaissances issues de la recherche scientifique de nature psychosociale dans une perspective d'innovation sociale (CLIPP, 2010).

— Pratique de pointe

Caractérisée par la spécificité de son expertise qui est bien circonscrite, elle apporte une nouveauté ou une amélioration aux pratiques courantes. Elle fait l'objet d'un processus d'élaboration allant jusqu'à l'implantation et à l'actualisation et est obligatoirement associée à la recherche et à l'évaluation. Elle fait l'objet de transfert et de mobilisation des connaissances au sein de l'établissement et est élaborée dans une perspective de transfert à d'autres organisations⁽¹⁾.

— Pratique innovante

Présente la plupart des caractéristiques d'une pratique de pointe, alors qu'elle doit encore faire ses preuves (expérimentation et évaluation)⁽¹⁾.

— Application des connaissances

Concept vaste et englobant, de la création de nouvelles connaissances à leur application, en passant par leur diffusion, leur échange, leur transfert, leur gestion et leur utilisation. Ce qui la distingue, selon les IRSC, de la notion de « transfert de connaissances », laquelle renvoie plutôt à une circulation unidirectionnelle des connaissances des chercheurs vers les utilisateurs⁽⁸⁾.

Valorisation des connaissances

Rend accessibles les résultats de recherche.
Ajoute de la valeur aux connaissances. Promeut
l'utilisation des connaissances au sein des
milieux de pratique ⁽¹⁰⁾.

Échange de connaissances

Partage venant des chercheurs qui rendent
accessibles aux utilisateurs les connaissances
issues de leurs recherches et venant des utilisateurs
qui apportent les connaissances pratiques
du terrain dans un effort coopératif visant à
résoudre des problèmes ⁽¹⁰⁾.

Mobilisation des connaissances

L'idée que les connaissances issues de la recherche
ou que les résultats de recherches mènent, à moyen
et à long termes, à l'action (innovations technologiques,
médicales, sociales sous forme de produits,
de procédés, de pratiques, de politiques, etc.) et
à un changement qui répond à des préoccupations,
besoins ou problèmes des milieux en lien avec
l'objet de la recherche. Cette notion englobe aussi
les façons de transformer l'environnement, de
produire des biens, de gérer les organisations, de
soigner les gens, d'enseigner aux élèves, d'acquérir
de bonnes habitudes de vie, de vivre en société,
de comprendre la réalité, de penser ⁽⁹⁾.

Diffusion

Processus par lequel les connaissances
sont communiquées à travers certains
canaux, sur une période de temps, parmi
les membres d'un système social ⁽⁸⁾.

Dissémination

Selon l'Union européenne, « c'est un
processus planifié à travers lequel les
informations et les résultats relatifs à
un programme ou à une initiative sont
livrés aux acteurs clés » ⁽⁸⁾.

Transmission

Du latin *transmission*, lequel est tiré
du verbe transmettre, qui signifie
envoyer de l'autre côté, faire passer
au delà, remettre ⁽⁸⁾.

Translation /Translator

Du latin *translatio, -onis*; d'abord utilisé au
sens de traduction, il a été concurrencé,
puis éliminé par le mot *traduction*
et est plus utilisé dans la littérature
anglaise ⁽⁸⁾.

RÉFÉRENCES

1.

BARWICK (2008). *Knowledge Translation Planning Template.*
<http://www.melaniebarwick.com/training.php>

2.

Berthelette D. *Un modèle théorique pour promouvoir l'utilisation de connaissances scientifiques par les milieux de pratique.* Centre de liaison sur l'intervention et la prévention psychosociales. La grande rencontre du CLIPP. Montréal. Novembre 2011.

3.

Berthelette D., Briand-Lamarche M., Dupuis G. (2012). « *Transfert des connaissances vers les milieux de pratique psychosociaux : Les questions à documenter selon le CLIPP.* » Dans C. Dagenais & E. Robert (Éds.). *Le transfert de connaissances dans le domaine social.* Montréal. Presses de l'Université de Montréal : 153-163.

4.

CCNPPS (2013). *Guide pour l'élaboration d'un plan de partage des connaissances.*
http://www.ccnpps.ca/docs/NCCHPP%20KT%20plan%20Guide_FR_28Oct2013.pdf

5.

CLIPP (2013). *Une communauté de pratique. Comment ça marche?*
<http://www.clipp.ca/realisations/transfert-de-connaissances/une-communaute-de-pratique-comment-ca-marche-2.html>

6.

Champagne F., Contandriopoulos A.-P., Brousselle A., Hartz Z., Denis J.-L. (2009).
« **Modéliser les interventions.** » Dans *L'évaluation : concepts et méthodes*, sous la
direction de Brousselle A., Champagne F., Contandriopoulos A.-P. et Hartz Z., p. 57-70.

7.

Durand T(2008). *Savoir, savoir-faire, savoir-être : repenser les compétences de l'entreprise.*
[http://www.strategie-aims.com/events/conferences/17-vieme-conference-de-l-aims/
communications/1044-savoir-savoir-faire-et-savoir-etre-repenser-les-competences-
de-l-entreprise/download](http://www.strategie-aims.com/events/conferences/17-vieme-conference-de-l-aims/communications/1044-savoir-savoir-faire-et-savoir-etre-repenser-les-competences-de-l-entreprise/download)

8.

FAYE et al. (2007). *Guide sur le transfert à l'intention des chercheurs en santé
et sécurité au travail.* <http://www.rrsstq.com/stock/fra/p046.pdf>

9.

Fonds de recherche Société et Culture. *La mobilisation des connaissances pour
l'innovation sociale.* Entretiens Jacques-Cartier. Octobre 2014.

10.

FRASER HEALTH (2009). *KTE Toolkit.* [http://fraserhealth.ca/knowledge_transfer/
knowledge-transfer-toolkit/](http://fraserhealth.ca/knowledge_transfer/knowledge-transfer-toolkit/)

11.

Gervais et Chagnon (2010). *Modélisation des déterminants et des retombées de l'application des connaissances issues de la recherche psychosociale.*
https://chairecjmiu.uqam.ca/upload/files/Rapport_Gervais__Chagnon_2010.pdf

12.

Gouvernement du Québec, ministère de la Santé et des Services sociaux (2010). *Cadre de référence pour la désignation universitaire des établissements du secteur des services sociaux : Mission, principes et critères.* <http://publications.msss.gouv.qc.ca/acrobat/f/documentation/2010/10-853-01.pdf>

13.

LEMIRE et al. (2009). *Animer un processus de transfert des connaissances : bilan des connaissances et outil d'animation.* Québec. INSPQ. 59 p. http://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/1012_animertransfertconn_bilan.pdf

14.

LWEC (2009). *Knowledge Exchange Guidelines.* <http://www.lwec.org.uk/ke-guidelines>

15.

RAYMOND et al. (2009). *Coffre à outils sur le transfert des connaissances : une approche proactive.* Sherbrooke. Université de Sherbrooke. 46 p. <http://grandsorganismes.gouv.qc.ca/upload/cego/editor/asset/Rond%20Point/2009/2009-11%282%29.pdf>

16.

—

REARDOM & al (2006). *From Research to Practice: a Knowledge Transfer Planning Guide*. Institute for work and health. <http://www.iwh.on.ca/from-research-to-practice>

17.

—

Roy et al. (1995). *Transfert de connaissances. Revue de littératures et proposition d'un modèle*. IRSST. <http://www.irsst.qc.ca/-publication-irsst-transfert-de-connaissances-revue-de-litterature-et-proposition-d-un-modele-r-099.html>

18.

—

SUTTON (2007). *Guide pour la valorisation de la connaissance en contexte de recherche partenariale*. http://www.aruc-es.uqam.ca/Portals/0/docs/pdf/Guide_Valorisation.pdf

