

LES DÉFIS RELIÉS AU TRANSFERT DES CONNAISSANCES

Introduction de l'atelier (Sylvie Nadeau)

Comme nous l'avons vu précédemment en visionnement, la seule disponibilité des connaissances ne constitue pas en soi un gage de leur utilisation dans la pratique.

Elles doivent subir un processus de transformation pour qu'elles soient **connues** (diffusion), qu'elles soient **adoptées** (compréhension), **appropriées** (enseignement) et **utilisées** (intégration). Chacune des étapes de ce processus comportent des défis reliés soit aux **connaissances à transférer**, soit aux **acteurs du transfert**, soit aux **stratégies de transfert** ou aux **organisations elles-mêmes**.

LES DÉFIS RELIÉS AUX CONNAISSANCES À TRANSFÉRER.

En ce qui a trait à la nature des connaissances, on tiendra compte de l'adéquation entre les connaissances produites et les besoins des milieux de pratique, de la qualité de ces connaissances, leur accessibilité, leur pertinence, leur utilité, leur façon d'être communiquées...pour en nommer quelques-unes.

LES DÉFIS RELIÉS AUX ACTEURS

En ce qui concerne les défis des différents acteurs impliqués, le statut, la crédibilité, la réputation, l'expertise, l'implication des chercheurs dans les milieux de pratique, leur intérêt pour la réalisation d'activités de transfert constituent des atouts importants dans le processus de transfert des connaissances.

Chez les utilisateurs de ces nouvelles connaissances, il faut prendre en compte notamment...

- Le type d'expérience qu'ils ont eue, positive ou négative, dans le cadre de leur implication à une démarche de recherche;
- La valeur que leur organisation accorde à la recherche et à l'innovation;
- et bien entendu, les besoins exprimés.

Le transfert de connaissances n'est donc pas sous la seule responsabilité des producteurs de connaissances.

LES DÉFIS RELIÉS AUX CARACTÉRISTIQUES ORGANISATIONNELLES.

Différentes conditions dans les organisations vont affecter le transfert de connaissances. On fera référence ici à titre d'exemple :

- À l'importance accordée à l'innovation et à l'implication des gestionnaires dans le processus de transfert;
- Au degré d'ouverture face aux nouvelles connaissances;
- Aux ressources nécessaires pour les appliquer (ressources humaines, matérielles ou financières)
- À la résistance au changement à quelque niveau que ce soit dans l'organisation;
- La différence entre l'univers de la pratique et de la gestion et celui de la recherche au plan du rapport avec le temps, du langage différent des deux mondes et parfois du manque de compréhension réciproque face aux contraintes de chacun.

¹ Source : « Animer un processus de transfert des connaissances : Bilan des connaissances et outil d'animation. INSPQ,2009

LES DÉFIS RELIÉS AUX STRATÉGIES DE TRANSFERT DE CONNAISSANCES.

Les stratégies de transfert de connaissances dépendent ...

- Du type de connaissances à transférer ;
- Du type de résultats à atteindre : sensibilisation, aide à la décision, amélioration de la pratique professionnelle;
- Du soutien dont bénéficiera le transfert de connaissances dans l'organisation par la suite;
- L'utilisation de plus en plus répandue des nouvelles technologies pour soutenir le transfert de connaissances amènera également de nouveaux défis à gérer.

En résumé...

L'ensemble des défis sont plus nombreux que ceux dont je viens d'énoncer.

Ils mettent par contre tous en évidence que le transfert de connaissances doit être planifié et qu'il se réalise dans le cadre d'un travail d'équipe où le partage d'objectifs communs et la collaboration entre intervenants, gestionnaires, responsables des politiques publiques sont essentiels.

Ajoutons enfin que **l'évaluation des retombées du transfert** des connaissances représente en elle-même tout un défi.

Sylvie Nadeau, directrice
Développement de la pratique professionnelle
et affaires universitaires
Centre jeunesse de Québec-Institut universitaire