

Cette présentation a été effectuée le 27 novembre 2013, au cours de la journée « Bonifier les actions préventives grâce aux évaluations : des exemples en santé au travail » dans le cadre des 17es Journées annuelles de santé publique (JASP 2013). L'ensemble des présentations est disponible sur le site Web des JASP à la section Archives au : <http://jasp.inspq.qc.ca/>.



TÉLUQ
L'université. Aujourd'hui.

Cadre conceptuel pour bonifier les interventions préventives en santé au travail sous la loupe de la capacité d'absorption des connaissances

Elena Laroche, Ph.D.
Saliha Ziam, Ph.D

TÉLUQ
L'université. Aujourd'hui.

Contexte et plan de la présentation

- L'utilisation des résultats de recherches évaluatives pour bonifier les interventions en santé publique = **défi majeur**.
- À travers le prisme d'un modèle en transfert des connaissances :
la capacité d'absorption des connaissances (*Absorptive Capacity*)

PLAN:

- Les définitions et concepts clefs
- D'autres perspectives d'étude du transfert des connaissances
- Le modèle de la capacité d'absorption
- Conclusion

Définitions et concepts clefs

Utilisation de la recherche

- processus qui nécessite que des personnes **mettent en pratique** les résultats de recherche
- processus comportemental complexe qui comprend **quatre composantes principales** (le cognitif, les sentiments, les choix et les actions),
- lesquelles correspondent aux **quatre processus organisationnels de la théorie des organisations** (*information processing, affective bonding, strategy formulation and control, action generation*). (Beyer and Trice, 1982)
- comporte **deux phases conceptuelles**, les phases d'adoption et d'application (Beyer and Trice, 1982)

D'autres perspectives d'étude du transfert des connaissances

- *Knowledge-Driven Model, Problem-Solving Model, Engineering model, Policy-driven model, Economic model, Demand pull model, Interactive model, Political model, Enlightenment model* (Weiss, 1979)
- L'utilisation de la recherche instrumentale, conceptuelle et symbolique (Amara et al., 2003; Hanney et al., 2003; Landry et al., 2001b; Larsen, 1980; Lavis et al., 2003)
- Processus de conversion entre les connaissances tacites et explicites (tacites à tacites; tacites à explicites; explicites à explicites; explicites à tacites) (Rynes et al., 2001)
- *Resource-based view (RBV) of the firm* (socialisation, externalisation, combinaison, internalisation) (Nonaka et al., 2000)
- Effort de dissémination (Huberman & Thurler, 1991)
- Le constructiviste de l'apprentissage (NCDDR, 1996)
- Théorie sociale de l'apprentissage (Wenger, McDermott, & Snyder, 2002)
- *The dynamic knowledge transfer capacity model* (Parent et al., 2007)
- Chaîne de valeurs des connaissances (Landry et al., 2006)

Constats

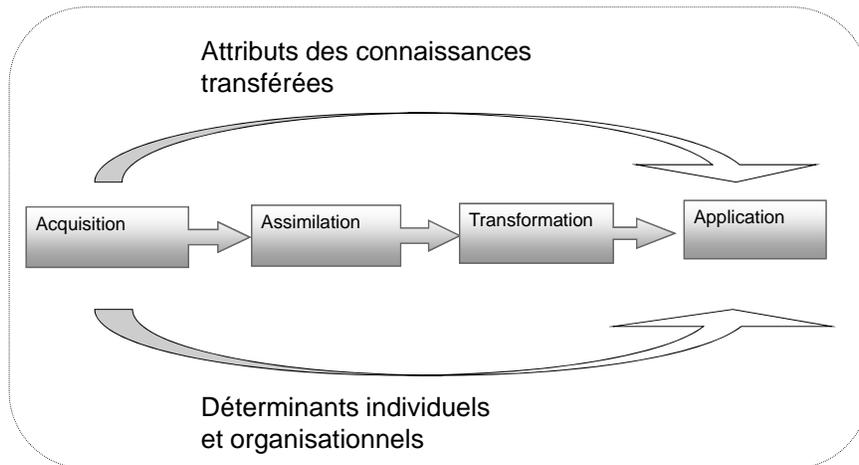
- Plusieurs approches mettent peu en évidence les déterminants associés à la capacité des individus à **acquérir, à assimiler et à exploiter** les nouvelles connaissances dont l'influence sur le transfert et l'application des connaissances est largement reconnu (Cohen et Levinthal, 1990; Szulanski, 2000; Zahra et George, 2002).
- Ces capacités sont qualifiées pour la première fois, dans les travaux de Cohen et Levinthal (1989; 1990), sous le concept de la **capacité d'absorption des connaissances**.

La capacité d'absorption des connaissances

Pour Cohen et Levinthal (1989; 1990)

- le **développement de ces habiletés** chez les utilisateurs cibles est un préalable incontournable pour la réussite de la mise en pratique des connaissances.
- les **connaissances antérieures des individus et leurs acquis expérimentiels** conditionnent de manière significative leur capacité à acquérir et à exploiter les connaissances auxquelles ils sont régulièrement exposés.

Processus d'absorption des connaissances



Adapté de Cohen et Levinthal (1990); Zahra et George (2002); et Todorova et Durisin (2007)

Selon 4 dimensions

- **L'acquisition des connaissances** renvoie à la capacité à identifier et à acquérir les connaissances qui sont susceptibles d'être appliquées dans l'exécution de leurs fonctions (Zahra et George, 2002; Pratim, 2007).
- **L'assimilation des connaissances** permet aux individus de traduire, de clarifier et d'interpréter les nouvelles pratiques préventives en regard de leur pratique. Pour Zahra et George (2002), cela : « [...] renvoie aux routines et processus organisationnels qui permettent d'analyser, d'interpréter et de comprendre les connaissances provenant d'une source externe [...] ».

- **La transformation des connaissances** permet d'adapter les connaissances nouvellement acquises (par exemple, par la formation) pour que celles-ci soient facilement utilisables. Elle réfère à « [...] la capacité de développer et à affiner les routines qui facilitent la combinaison entre les connaissances existantes et celles qui sont nouvellement assimilées [...] » (Zahra et George, 2002; Daghfous, 2004).
- **L'application des connaissances** vise l'utilisation effective des connaissances par les individus. Plus concrètement, elle permet d'étendre les compétences préalables des individus ou d'en créer de nouvelles (Zahra et George, 2002; Fosfuri et Tribo, 2006).

Les facteurs associés

- Les attributs de la connaissance
- Les déterminants organisationnels
- Les déterminants individuels

Les attributs des connaissances

- L'accessibilité
- La nature et l'adaptation des connaissances
- L'utilisation d'un langage clair
- La qualité de la recherche et de la méthode
- La présence de variables manipulables par les utilisateurs
- Leur nature spécifique et opérationnelle

(Amara *et al.*, 2004; Beyer and Trice, 1982; Hanney *et al.*, 2003; Innvaer *et al.*, 2002; Instituts de recherche en santé du Canada; Landry *et al.*, 2001a; Landry *et al.*, 2003; Lavis *et al.*, 2003; National Center for the Dissemination of Disability Research, 1996; Scullion, 2002).

Les déterminants organisationnels

- La disponibilité de mécanismes facilitant l'acquisition, l'assimilation et l'intégration des connaissances (mécanismes formels et informels d'échange des K – formation, rencontre -, échanges nouvelles pratiques, etc.)
- La disponibilité des ressources
- Le contact avec un relayeur
- La présence d'une stratégie de dissémination
- Soutien des pairs
- Soutien organisationnel

(Jansen *et al.*, 2005; Jones, 2006; Szulanski, 2000, Nichol *et al.*, 2008, Gemert-Pijnen *et al.*, 2006).

Les déterminants individuels

- La capacité cognitive
- L'expérience et l'attitude vis-à-vis de l'innovation
- L'expérience dans la fonction
- L'existence d'antécédent (ex.: accident)
- La perception du risque
- L'intelligence émotionnelle

(Cohen et Levinthal, 1990; Todorova et Durisin, 2007; Szulanski, 2000; Henrotin *et al.*, 2003; Rundmo *et al.*, 1996; 1998; 2000; Hayes *et al.*, 1998; Gemert-Pijnen *et al.*, 2006; Landa *et al.*, 2008)

Conclusion

- Un modèle pour porter un regard critique et prendre du recul sur nos pratiques
- Un modèle qui permet d'analyser les habiletés nécessaires aux individus pour utiliser adéquatement les connaissances
- Des exemples pour aider à déterminer les stratégies qui favorisent le transfert des connaissances