

Québec  
ENFORME

[quebecenforme.org](http://quebecenforme.org)

---

# S'investir en transfert ← DE CONNAISSANCES

---





# Table des **MATIÈRES**

---

<b>Introduction</b> .....	3
<b>Qu'entend-on par transfert de connaissances?</b> .....	4
→ Il s'agit tout d'abord d'un processus .....	4
→ Deux formes de connaissances y contribuent .....	4
→ Tout le monde peut y jouer un rôle .....	4
→ En bout de ligne, ça sert à quoi? .....	5
<b>Pourquoi tant d'insistance à transférer des connaissances?</b> .....	6
→ Les connaissances, un moteur pour l'innovation .....	6
→ Diverses façons d'utiliser les connaissances .....	6
→ Un fossé entre la production et l'utilisation .....	6
<b>Comment s'y prendre?</b> .....	7
→ Viser au-delà de la diffusion d'information .....	7
→ L'apport des technologies de l'information et de la communication .....	8
<b>Comment l'évaluer?</b> .....	9
→ Pour témoigner des effets, se soucier autant de l'impact que du processus .....	9
→ Deux types de retombées .....	9
→ Des exemples de transfert qui ont modifié les pratiques .....	10
→ Des éléments à retenir pour favoriser l'utilisation des connaissances dans la pratique .....	11
<b>Conclusion</b> .....	12
<b>Bibliographie</b> .....	13

# INTRODUCTION

---

À l'ère de l'information, il arrive encore souvent que le savoir *utile* ne soit pas assez partagé entre les personnes qui pourraient en bénéficier dans le cadre de leur travail. Cela vaut aussi bien pour les connaissances acquises sur le terrain par un intervenant dans le contexte de sa pratique que pour les nouvelles connaissances issues d'études réalisées par des chercheurs. Les liens qui permettent ce partage ne sont pas toujours bien établis.

Pourtant, la vie actuelle, marquée par les nouvelles technologies de l'information, regorge d'exemples montrant à quel point le transfert de connaissances facilite et enrichit notre quotidien. Que ce soit pour transmettre nos recettes culinaires, faire des recherches sur les symptômes d'une maladie, nous enquêter de la météo ou savoir ce qui se passe ailleurs dans le monde, nous n'hésitons pas à recourir aux nombreux canaux d'échange d'information qui s'offrent à nous, non seulement pour nous informer, mais aussi transmettre notre savoir et nos opinions.

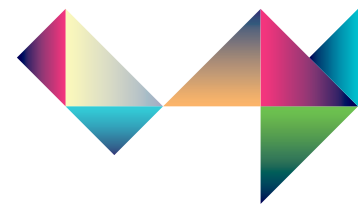
**Nous devenons tour à tour porteurs et preneurs de connaissances.** Si le transfert de connaissances s'applique à notre vie quotidienne, nous pouvons nous attendre à ce qu'il s'applique aussi à notre travail.

Le transfert de connaissances est d'ailleurs l'une des cinq stratégies avec lesquelles Québec en Forme compte réaliser sa mission pour que *les apprentissages réalisés, les bonnes pratiques acquises, les connaissances développées par les communautés et les promoteurs de projets soient connus, diffusés et utilisés* (Alignement stratégique de Québec en Forme, 2012).

**Ce feuillet s'adresse autant aux acteurs qui travaillent sur le terrain qu'à ceux des milieux producteurs de connaissances (universités, ministères et bureaux régionaux, OSBL, etc.). Il vise à :**

- Démystifier le transfert de connaissances;
- En reconnaître la plus-value;
- En montrer les bénéfices sur le plan pratique et organisationnel.

# Qu'entend-on par TRANSFERT DE CONNAISSANCES?



## Il s'agit tout d'abord d'un processus

Le transfert de connaissances est un *processus* qui comprend un ensemble d'activités ou de démarches comportant des interactions entre porteurs et preneurs de connaissances en vue d'en favoriser la diffusion, l'adoption et l'appropriation (Zarinpoush et al, 2007; Institut national de santé publique du Québec, Lemire et al, 2009).

D'autres expressions sont aussi utilisées pour décrire le processus par lequel les connaissances sont transférées : l'utilisation, la circulation, l'échange, le partage, la mobilisation, la valorisation, l'application des connaissances. Comme elles font toutes référence au transfert de connaissances, seul ce concept intégrateur est retenu ici.

## Deux formes de connaissances y contribuent

Les connaissances transférées peuvent être des concepts, des savoir-faire ou des faits. On parle de *connaissances explicites* ou formelles lorsqu'elles sont issues de la recherche et de *connaissances tacites* lorsqu'elles proviennent du savoir-faire et de l'expérience directe sur le terrain (Élissalde et Renaud, 2010; Lemire et al, 2009; Kothari et al, 2012).

Les *connaissances explicites* ont été validées par un processus de recherche rigoureux, mais ne tiennent pas nécessairement compte du contexte local dans lequel les interventions ont lieu. De leur côté, les *connaissances tacites* sont implicites, multidimensionnelles et liées au contexte et à la pratique, mais elles sont plus difficiles à mesurer, à expliquer et à transférer. Elles sont souvent indispensables à l'interprétation des nouvelles connaissances formelles (Lemire et al, 2009; Kothari et al, 2012).

## Tout le monde peut y jouer un rôle

Il n'y a pas que les chercheurs qui ont des savoirs à transférer. Les praticiens et les gestionnaires possèdent un bagage de connaissances acquises par l'expérience, qui peuvent être utiles à la compréhension des problèmes et à l'amélioration des pratiques au sein de leur organisation, et pertinentes aussi pour d'autres groupes d'acteurs confrontés à des problématiques semblables. On peut donc être à la fois **porteur** et **preneur** de nouveaux savoirs, selon les circonstances. Le transfert n'est pas nécessairement unidirectionnel; il tend de plus en plus à devenir multidirectionnel et interactif (Lemire et al, 2009).

## En bout de ligne, ça sert à quoi?

On peut très certainement utiliser le transfert de connaissances à diverses fins, les plus courantes étant les suivantes (Imagine Canada, 2007; Réseau de recherche en santé et en sécurité du travail du Québec [RRSSTQ], 2007) :

### → **Éclairer la prise de décision**

Sensibilisés par les partenaires locaux, les élus des municipalités du Bas-Saint-Laurent, dont Amqui, ont décidé d'interdire la vente des boissons énergisantes dans leurs infrastructures en raison des effets démontrés sur la santé, notamment chez les jeunes. *Comité d'Action Matapédia en Forme*.

### → **Améliorer les pratiques**

Depuis qu'ils utilisent un sport parascolaire (basketball) comme outil de prévention pour tisser des liens avec les jeunes, leur famille et leur communauté d'appartenance, les travailleurs sociaux du CSSS Jeanne-Mance ont moins de difficulté à entrer en contact avec les jeunes de niveau secondaire prédisposés au décrochage scolaire et à la délinquance. L'équipe composée de travailleurs sociaux, d'intervenants scolaires et de kinésiologues a observé une diminution des problèmes associés à la délinquance et au décrochage scolaire. *CSSS Jeanne-Mance et Département de kinésiologie, Université de Montréal*.

### → **Changer les comportements individuels ou organisationnels**

Depuis peu, la Commission scolaire de la Seigneurie-des-Mille-Îles intègre le développement moteur à ses activités de formation, ayant constaté dans une étude que malgré les diverses activités de modélisation en développement moteur offertes au fil des ans, les enfants démontrent toujours un faible niveau d'habiletés motrices. *Commission scolaire de la Seigneurie-des-Mille-Îles*.

### → **Élaborer des politiques ou des programmes**

Les familles qui vivent dans un contexte d'insécurité alimentaire dans le quartier Limoilou, à Québec, ont désormais accès à des politiques, à des programmes et à des mesures grandement améliorés, depuis que des experts du vécu, c'est-à-dire des mamans, des acteurs de la santé publique et des organisations communautaires, ont jumelé leurs connaissances pour mieux comprendre le défi de bien manger en situation d'insécurité alimentaire. *Mères et Monde, Québec*.

### → **Modifier les situations problématiques**

Dans un quartier de Montréal, on a revu le cadre des établissements scolaires et réalisé des investissements afin d'améliorer la sécurité aux abords des écoles. La création d'une table de concertation multidisciplinaire regroupant services municipaux, écoles, groupes communautaires, gens d'affaires, citoyens et élus a permis d'harmoniser les demandes d'aménagements sécuritaires et de désenclaver la filière de la planification urbaine traditionnellement réservée au domaine de l'ingénierie. *Table Vivre sainement au cœur de Villeray*.

# Pourquoi tant d'insistance à **TRANSFÉRER DES** **CONNAISSANCES?**

## Les connaissances, un moteur pour l'innovation

Les connaissances sont une ressource pour les organisations. Au même titre que les ressources humaines, matérielles et financières, elles contribuent à réaliser la mission de l'organisation. Ne pas être à l'affût des nouvelles connaissances et ne pas les utiliser équivaut à ne pas chercher de nouveau financement et à laisser l'argent disponible dans un tiroir.

## Diverses façons d'utiliser les connaissances

Le transfert de connaissances est une stratégie utilisée dans divers domaines d'activité et à diverses fins. On lui reconnaît généralement trois grandes utilisations (Berthelette, 2011), soit :

- ① **L'utilisation conceptuelle**  
Fait référence à un changement de vision et de mentalité à la suite de l'acquisition de nouvelles connaissances sur un sujet. On peut vouloir mieux comprendre, accroître le niveau de connaissance ou modifier des attitudes.
- ② **L'utilisation instrumentale**  
Fait référence à des situations où les connaissances servent de fondement à la prise d'une décision ou à la réalisation de changements concrets dans les pratiques. On peut vouloir améliorer des pratiques professionnelles, modifier des comportements ou contribuer à la prise de décision.
- ③ **L'utilisation stratégique**  
Survient lorsque les connaissances servent à légitimer et à justifier des positions et des actions. On peut vouloir orienter des politiques. (Dagenais, 2012; Élissalde et Renaud, 2010).

## Un fossé entre la production et l'utilisation

L'accès aux connaissances ne garantit pas leur utilisation (RRSSTQ, 2007). Dans le feu de l'action, les intervenants des milieux de pratique peuvent manquer de temps et de ressources pour prendre connaissance de l'information qui se multiplie et évolue à grande vitesse ou même transmettre à d'autres collègues les connaissances acquises sur le terrain.

En outre, le mode de présentation des nouvelles connaissances n'en favorise pas toujours l'assimilation et l'intégration à la pratique. Enfin, le savoir disponible ne répond pas toujours aux besoins des milieux de pratique. En fait, il existe un fossé entre les connaissances et la pratique; le transfert vise à réduire ce fossé (Zarinpoush et al, 2007; Lemire et al, 2009).

Les connaissances sont mieux utilisées quand elles répondent aux besoins des utilisateurs et quand leur format et les délais de production et de diffusion sont adaptés à la réalité des milieux de pratique (Chagnon et Gervais, 2011). Cela vient renforcer la pertinence des stratégies de transfert qui misent sur les interactions entre les milieux producteurs et les milieux utilisateurs de connaissances. D'ailleurs, les liens qui se créent entre les chercheurs et les praticiens seraient un prédicteur important du transfert de connaissances (Landry et al, 2008).



# Comment S'Y PRENDRE?

## Viser au-delà de la diffusion d'information

Si l'on veut que le transfert soit efficace, il faut tenir compte des diverses étapes du cheminement des nouvelles connaissances jusqu'à leur utilisation par des preneurs éventuels (Faye et al, 2007; Lemire et al, 2009; Landry et al, 2008; Berthelette et al, 2012; Law et al, 2004).

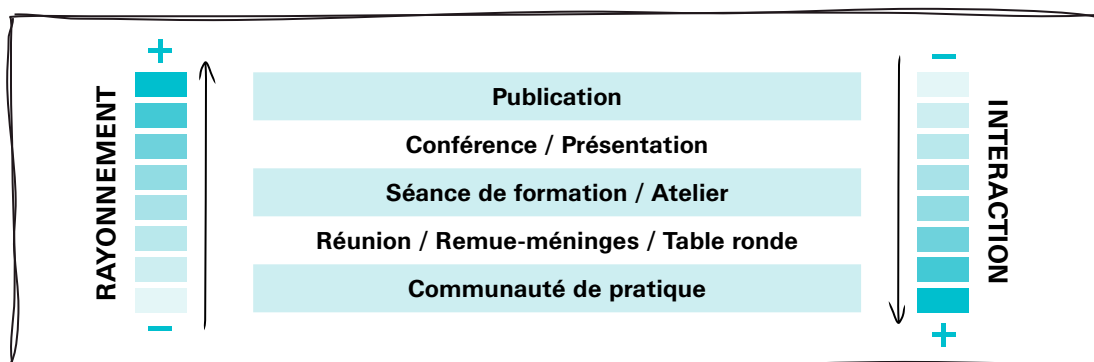
1. Qu'on veuille rejoindre des décideurs, des enseignants, des parents ou des intervenants sur le terrain, la démarche utilisée sera différente. On doit d'abord **identifier les groupes cibles et leurs besoins** afin de sélectionner les connaissances à partager et choisir les modes de diffusion à privilégier.

*Un sondage réalisé en 2012 auprès des acteurs du réseau de Québec en Forme révèle des besoins précis en matière de connaissances en vue d'utilisations spécifiques (Lapierre et Pelletier, 2012). En plus de vouloir en savoir davantage sur la création d'environnements favorables à une saine alimentation et à un mode de vie physiquement actif, les acteurs sondés voulaient notamment : 1) être en mesure de construire des argumentaires pour influencer les décideurs, 2) mieux comprendre la norme sociale et le marketing social, et 3) disposer d'outils pratiques pour évaluer les actions posées et utiliser les médias sociaux.*

2. On doit aussi **adapter le contenu et la forme des connaissances** au groupe cible afin de les rendre crédibles et accessibles, et faciliter leur compréhension. L'information doit répondre aux préoccupations et le message doit être clair, concis, cohérent et, dans la mesure du possible, illustré par des exemples concrets.

3. On doit ensuite **diffuser les connaissances** à l'aide des canaux de communication disponibles (figure 1). Les modes de diffusion retenus vont varier selon la nature des connaissances à transférer, les objectifs visés et les publics cibles. Par exemple, une diffusion passive (telle la distribution de matériel éducatif) servira à sensibiliser un groupe cible, alors qu'une diffusion active (comportant une interaction avec le groupe cible) sera plus propice à influencer la pratique.

Figure 1 : Canaux de communication, interaction entre les participants et rayonnement



**Important :** Parmi les activités et outils de diffusion disponibles, les suivants sont ceux dont on a le plus souvent démontré l'efficacité (Berthelette, 2011) :

- Activités éducatives en petits groupes
- Collaborations entre professionnels
- Stratégies combinant différents outils et activités
- Campagne médiatique
- Incitatifs financiers

- ④ Il est utile d'accompagner les éventuels preneurs de connaissances pour s'assurer qu'ils sont réceptifs et en mesure de s'approprier les connaissances transférées en les intégrant à leur bagage personnel en vue de les utiliser par la suite dans des situations réelles, que ce soit pour résoudre un problème, répondre à des préoccupations d'ordre décisionnel, nourrir la réflexion sur un sujet ou légitimer la prise de décision. Les activités qui permettent une appropriation des connaissances comptent généralement un lieu physique et un temps d'échange, des connaissances qui répondent à des besoins, une interaction entre les participants et un mécanisme de suivi.

## L'apport des technologies de l'information et de la communication

Dans la vie quotidienne comme au travail, les moyens d'information ont beaucoup changé. Auparavant, l'information allait dans une seule direction et le preneur était passif (radio, télévision, journal). Grâce aux nouvelles technologies, les moyens de communication ont pris une dimension multidirectionnelle, permettant au preneur de devenir parfois, à son tour, un porteur proactif de connaissances. Il suffit de penser, par exemple, à la personne qui filme une catastrophe dont elle est le témoin privilégié et transmet le tout à l'aide de son téléphone intelligent.

Les nouvelles technologies de l'information offrent l'accès à de nouveaux modes de transfert qui facilitent l'interaction entre porteurs et preneurs de connaissances, que ce soit par le développement de plateformes Web, le réseautage social, les formations

à distance en temps réel, qui favorisent l'interaction avec les participants, et les microblogues comme Twitter, qui permettent de réagir instantanément et de partager des idées (Lussier-Desrochers, 2011).

Grâce à ces nouvelles technologies, le transfert de connaissances devient de moins en moins unidirectionnel et de plus en plus interactif. Il laisse plus de place aux savoirs qui émergent du terrain, qu'il s'agisse de les transmettre à d'autres intervenants du milieu de pratique, aux décideurs ou à des chercheurs.



# Comment L'ÉVALUER?

## Pour témoigner des effets, se soucier autant de l'impact que du processus

Il ne suffit pas de transférer des connaissances. Encore faut-il s'assurer que ce transfert a été utile. C'est pourquoi on procède à son évaluation. On peut en évaluer les répercussions afin de savoir s'il a été efficace ou s'attaquer au processus même du transfert afin d'en évaluer le fonctionnement.

Le transfert de connaissances peut avoir des retombées à court ou à moyen terme (appropriation des connaissances, changement de pratiques), ou à long terme (effets bénéfiques sur la population). Cependant, il arrive aussi que les répercussions envisagées soient trop éloignées pour qu'on puisse les évaluer. Dans ce cas, on évaluera plutôt le processus de transfert. On peut chercher, par exemple, à savoir si les connaissances transférées ont été facilement accessibles, si elles ont été bien comprises par les publics cibles et si elles ont été utilisées (Lemire et al, 2009). À cette fin, on conseille de faire le point régulièrement sur le processus en interrogeant les acteurs concernés afin de recueillir leurs commentaires.

## Deux types de retombées

Les connaissances ne représentent pas une fin en soi, mais constituent un moyen d'améliorer les pratiques et les situations (Zarinpoush et al, 2007). **Certaines retombées du transfert de connaissances peuvent être envisagées dans les milieux de pratique.** C'est le cas, notamment, des suivantes :

- Élaboration de meilleures pratiques
- Développement de nouveaux savoirs
- Augmentation de l'influence politique
- Augmentation de la crédibilité
- Valorisation des savoirs d'expérience
- Développement d'une culture réflexive
- Amélioration de la qualité des pratiques

- Changement d'attitudes et de comportements au sein de la population
- Changements dans la conception des problèmes
- Influence sur le processus décisionnel
- Augmentation du bien-être de la population et des avantages économiques qui en découlent (Chagnon et Gervais, 2011, Raymond et al, 2009)

## → À cela s'ajoutent les bénéfices du transfert pour les organisations mêmes :

- Amélioration de l'efficacité organisationnelle
- Amélioration de la satisfaction au travail
- Amélioration de la qualité des projets
- Meilleure prise de décision
- Accroissement de la capacité d'innovation
- Amélioration des relations avec l'environnement externe
- Contribution à la préparation de la relève grâce à :
  - Amélioration de la coopération et des échanges entre les membres de l'organisation
  - Conservation de la culture, de l'expérience et de l'expertise dans l'organisation (Chagnon et Gervais, Raymond et al, 2009, *Coffre à outils sur le transfert de connaissances*, Université de Sherbrooke).

## Des exemples de transfert qui ont modifié les pratiques

Au Québec, diverses initiatives de transfert de connaissances tentent de réduire le fossé. Elles misent sur les interactions entre les porteurs et les preneurs de connaissances, ces rôles pouvant s'interchanger. L'idée principale est de devenir *partenaires dans l'évolution des savoirs* (Gagnon, 2012). En voici des exemples :

### Centres de la petite enfance (CPE)

Grâce à une étroite collaboration entre chercheurs et praticiens, ainsi qu'à la création de communautés de pratique (projet *Odyssée*), on a obtenu :

- Des professionnels encore plus mobilisés pour améliorer la qualité des services auprès des enfants;
- La constitution d'un patrimoine permettant de garder des traces des projets, des pratiques et des expériences;
- L'élaboration collective d'une vision de développement pour le réseau;
- Etc. (Issalys, 2011)

### Centres Jeunesse

À l'issue d'un programme de formation (*Oméga de base*) visant à acquérir des habiletés et à adopter des modes d'intervention permettant d'assurer la sécurité des intervenants et des usagers en situation d'agressivité, on a observé auprès des intervenants jeunesse :

- Un changement d'opinion sur l'intervention en situation de crise d'agressivité en faveur d'une adhésion à la philosophie du programme;
- Une augmentation des connaissances;
- Etc. (Groleau et al, 2008)

### Centres de réadaptation en dépendances

Au terme d'une expérience de co-construction entre chercheurs, cliniciens et administrateurs, on a obtenu :

- La création de connaissances théoriques et pratiques en regard d'une nouvelle réalité clinique;
- Un accès à des outils cliniques;
- Une plus grande cohérence entre les préoccupations des diverses parties concernées;
- Des milieux de pratique stimulés, mobilisés et intéressés par la recherche et le développement de meilleures pratiques;
- Etc. (Gagnon, 2012)

### Milieu scolaire

La mise en place d'une initiative (*La forêt de l'alphabet*) fondée sur un état des connaissances scientifiques concernant les difficultés d'apprentissage en lecture à la maternelle s'est soldée par :

- Des enseignants ayant accordé une plus grande importance à la connaissance des lettres et aux habiletés métaphonologiques, ainsi que des élèves plus motivés;
- Des enseignantes se sentant plus compétents à prévenir et à détecter les difficultés en lecture;
- Etc. (Brodeur et al, 2010)

## Des éléments à retenir pour favoriser l'utilisation des connaissances dans la pratique

Afin de soutenir l'utilisation des connaissances dans la pratique, les spécialistes du transfert de connaissances recommandent :

- Que le développement des connaissances soit adapté et reconstruit à partir du contexte local;
- Qu'il y ait une analyse du contexte dans lequel a lieu la mise en œuvre;
- Qu'un soutien soit fourni à ceux qui mettent en œuvre le changement sur le terrain;
- La participation de partenaires enthousiastes;
- De veiller à ce qu'il y ait appropriation des connaissances par le milieu;
- L'utilisation de données probantes crédibles et l'appui des leaders d'opinion;
- La présence d'un leadership fort;
- Que les activités soient intégrées au système et aux pratiques existantes dans l'organisation, et qu'elles concernent toutes les parties prenantes (Nutley et Awad dans *Le transfert des connaissances dans le domaine social*, Dagenais, 2012).





# CONCLUSION

---

- Le transfert de connaissances vise à réduire le fossé qui existe entre les connaissances et la pratique.
- Il va au-delà de la diffusion de l'information, car il vise l'appropriation en vue d'une utilisation.
- Les connaissances sont dites explicites ou formelles, lorsqu'elles sont issues de la recherche, ou tacites, lorsqu'elles sont issues de la pratique. Les deux types sont d'égale valeur et l'on peut être à la fois porteur et preneur de nouveaux savoirs, selon les circonstances.
- Le transfert de connaissances n'est pas nécessairement unidirectionnel; en fait, il tend à devenir de plus en plus interactif grâce à une collaboration active entre porteurs et preneurs de connaissances.
- Le transfert de connaissances est un processus réalisé en plusieurs étapes : identification des groupes cibles, production des connaissances, adaptation du contenu et de la forme, diffusion, réception, adoption, appropriation et utilisation.
- Les bénéfices escomptés du transfert de connaissances sont multiples, qu'il s'agisse d'arriver à une meilleure compréhension des problèmes, d'élaborer de meilleures pratiques ou d'éclairer la prise de décision.

# BIBLIOGRAPHIE

---

BERTHELETTE, Diane. *Évaluer pour soutenir les prises de décision : le transfert de connaissances vers des milieux de pratique*. Centre de liaison sur l'intervention et la prévention psychosociales, UQAM, Montréal, 2011.

BERTHELETTE, Diane, Mélodie BRIAND-LAMARCHE et Gilles DUPUIS. *Transfert des connaissances vers les milieux de pratique psycho-sociaux : les questions à documenter selon le CLIPP*. Dans *Le transfert des connaissances dans le domaine social* (DAGENAIS, Christian, et Émilie ROBERT), pp. 153-162. Les Presses de l'Université de Montréal, Montréal, 2012.

BRODEUR, Monique, et autres. *La forêt de l'alphabet : un programme de prévention à la maternelle appuyé par la recherche, qui favorise la réussite de l'apprentissage de la lecture*. Communication présentée au congrès de l'ACFAS, colloque *Persévérance, réussite et décrochage scolaires*, Montréal, mai 2010.

CHAGNON, François, et Marie-Joëlle GERVAIS. *Modélisation des déterminants et des retombées de l'application des connaissances issues de la recherche psychosociale : Partie II étude de validation*. Chaire d'étude sur l'application des connaissances dans le domaine des jeunes et des familles en difficulté, UQAM, Montréal, 2011.

DAGENAIS, Christian. *Émergence de la première « équipe de recherche en partenariat sur le transfert des connaissances dans le domaine social »*. Dans *Le transfert des connaissances dans le domaine social* (DAGENAIS, Christian, et Émilie ROBERT), pp. 13-33. Les Presses de l'Université de Montréal, Montréal, 2012.

ÉLISSALDE, Jérôme, et Lise RENAUD. *Les démarches de circulation des connaissances : mobilisation et valorisation des connaissances*. Groupe de recherche *Médias et santé*, UQAM, Montréal, 2010.

FAYE, Cheikh, Monique LORTIE et Lise DESMARAIS. *Guide sur le transfert des connaissances à l'intention des chercheurs en santé et sécurité du travail*. Réseau de recherche en santé et en sécurité du travail du Québec, Montréal, 2007.

Fédération québécoise des organismes communautaires Famille. *Le projet AGORA*. Disponible au [www.fqocf.org/projet-agera/le-projet-agera/](http://www.fqocf.org/projet-agera/le-projet-agera/), site consulté le 6 février 2013.

GAGNON, Sylvie R. *Ils ont pris part au mouvement. Une expérience de co-construction de savoir*. Étude intitulée *L'évaluation des personnes présentant une cyberdépendance*. Centre de réadaptation en dépendances Le Tremplin, Saint-Charles-Borromée, 2012.

GROLEAU, Robert, Marc BIGRAS et Guy ARSENAULT. *Évaluation de la formation Oméga de base*. Objectif Prévention 31 (3) : 30-31, 2008.

ISSALYS, Geneviève. *Le projet Odyssée*. Dans *Favoriser l'émergence et la pérennisation des innovations sociales au Québec. Synthèse des travaux de la communauté d'intérêt sur l'innovation sociale*. Réseau québécois en innovation sociale, Université du Québec, Québec, 2011.

KOTHARI, Anita, et autres. *The use of tacit and explicit knowledge in public health: a qualitative study*. Implementation Science 2012; 7 (20) : 1-12.

LANDRY, Réjean, et autres. *La recherche, comment s'y retrouver? Revue systématique des écrits sur le transfert de connaissances en éducation*. Chaire FCRSS/IRSC sur le transfert de connaissances et l'innovation, Université Laval, Québec, 2008.

LAPIERRE, Lucie, et Geneviève PELLETIER. *Identifier les besoins des acteurs locaux en matière de transfert de connaissances associées à la saine alimentation et un mode de vie physiquement actif*. Communication affichée aux 17<sup>es</sup> Journées annuelles de santé publique, Montréal, novembre 2012.

LAW, Mary, et autres. *Knowledge transfer in health care*. CanChild, McMaster University, KC no. 01-2004, Hamilton, 2004.

LEMIRE, Nicole, Karine SOUFFEZ et Marie-Claire LAURENDEAU. *Animer un processus de transfert des connaissances. Bilan des connaissances et outil d'animation*. Institut national de santé publique du Québec, Québec, 2009.

LUSSIER-DESROCHERS, Dany. *L'impact des technologies sur les activités de transfert des connaissances*. Revue CNRS (Consortium national de recherche sur l'intégration sociale) 2011 : 3 (1) : 14-16.

NUTLEY, Sandra, et Nathalie AWAD. Commentaires de Sandra Nutley dans *Le transfert des connaissances dans le domaine social* (DAGENAIS, Christian, et Émilie ROBERT), pp. 201-209. Les Presses de l'Université de Montréal, Montréal, 2012.

Québec en Forme. *Alignement stratégique*. Document interne, 2010.

RAYMOND, Lysanne, et autres. *Coffre à outils sur le transfert de connaissances. Une approche proactive*. Laboratoire de recherche sur la dynamique du transfert de connaissances, Université de Sherbrooke, Sherbrooke, 2009.

Réseau québécois en innovation sociale. *Favoriser l'émergence et la pérennisation des innovations sociales au Québec. Synthèse des travaux de la communauté d'intérêt sur l'innovation sociale*. Université du Québec, Québec, 2011.

ZARINPOUSH, Fataneh, Shirley VON SYCHOWSKI et Julie SPERLING. *Transfert et échange efficaces de connaissances. Un cadre de travail à l'intention des organismes sans but lucratif*. Imagine Canada, Ottawa, 2007.

### **Recherche et rédaction :**

Marie Demers, Ph.D., chercheuse associée CHUS, Université de Sherbrooke

### **Québec en Forme exprime ses remerciements à tous ceux qui ont contribué à l'élaboration de ce feuillet particulièrement :**

Andrée Gignac, Coordonnatrice de Forme ta vie (Laval Ouest) et Directrice des Clubs 4-H du Québec

Donald Dessureault, Conseiller Kino-Québec, Direction de santé publique de Lanaudière

### **Publication été 2013**

Pour plus de détails concernant les regroupements locaux de partenaires et les projets régionaux et nationaux soutenus par Québec en Forme :

[quebecenforme.org](http://quebecenforme.org)



Québec 

**Prévention**<sup>MC</sup>  
Fondation Lucie  
et André Chagnon