



**OUTIL D'AIDE
À LA RÉDACTION**
de plans de transfert
de connaissances





Table des **MATIÈRES**

Prémisses	3
→ Balises d'encadrement et de suivi.	3
→ Objectifs particuliers de l'outil d'aide à la rédaction de plans de transfert de connaissances.	3
Avant d'entamer la rédaction d'un plan	4
Pour rédiger un plan	6



PRÉMISSSES

Les connaissances dont il s'agit peuvent être du domaine du savoir, du savoir-être ou du savoir-faire. Utiles à la pratique, elles sont générées par des projets nationaux, régionaux, locaux et d'autre nature. En somme, il s'agit de projets susceptibles d'être utiles aux acteurs locaux, régionaux ou nationaux, et liés aux changements souhaités dans l'alignement stratégique de Québec en Forme.

Le transfert des connaissances est l'une des cinq stratégies avec lesquelles l'organisation compte réaliser sa mission. Plus particulièrement, il s'agit de *structurer le transfert de connaissances pour que les apprentissages réalisés, les bonnes pratiques acquises, les connaissances amassées par les communautés et les promoteurs de projets soient connus, diffusés et utilisés*. À la lecture du plan stratégique de 2011-2014, on comprend aussi que cette stratégie est étroitement liée à une autre, soit celle qui consiste à *s'assurer que les regroupements, les régions et les promoteurs de projets disposent des ressources et des connaissances pertinentes à leur mobilisation et à la prise en charge de leur démarche*.

Le vocabulaire se rapportant au transfert de connaissances est très varié. Les mots *diffusion, valorisation, transfert, mobilisation* et *courtage* sont utilisés, mais tous ne concernent pas les mêmes stratégies, les mêmes moyens, les mêmes finalités. Puisqu'on souhaite que les connaissances soient utilisées, il faut entrevoir que cette utilisation présuppose des changements de pratiques, qui nécessiteront un volume d'activités accru et plus d'interactions entre les porteurs et les preneurs de connaissances.

En bref, le transfert de connaissances est un processus qui favorise l'innovation. Différent de la diffusion de l'information ou du déploiement de structures, de programmes ou autres, ce processus, nécessitant à la fois des porteurs et des preneurs de connaissances, est possible sous certaines conditions. Ces conditions sont déterminées par les éléments d'aide à la réflexion.

Balises d'encadrement et de suivi

Les promoteurs des projets financés par Québec en Forme peuvent se prévaloir d'activités et de matériel de soutien, notamment :

- des mises à niveau par le biais d'un accompagnement individuel;
- un accompagnement, des conseils et une rétroaction intégrés aux rencontres de suivi;
- une carte;
- un dépannage sur la plateforme collaborative Via.

Objectifs particuliers de l'outil d'aide à la rédaction de plans de transfert de connaissances

- S'assurer que le plan et les activités envisagées correspondent à la vision et aux objectifs de Québec en Forme en matière de transfert de connaissances;
- S'assurer que le plan et les activités envisagées répondent aux conditions de base du transfert de connaissances;
- S'assurer que le plan contient l'ensemble des renseignements nécessaires à son analyse;
- Orienter le projet de transfert de connaissances vers une approche qui tient compte des objectifs d'apprentissage ou des changements de pratiques visés, ainsi que de la nature des preneurs concernés;
- S'assurer que la relation entre les preneurs concernés et les moyens proposés est réaliste et porteuse de résultats en matière d'appropriation du transfert de connaissances.

Avant d'entamer **LA RÉDACTION D'UN PLAN**

Vous trouverez dans cette première partie des éléments qui visent à soutenir et à alimenter la réflexion préalable à la rédaction du plan de transfert. Elle propose un certain nombre de questions auxquelles on ne doit pas nécessairement répondre explicitement, mais qui doivent plutôt faire l'objet d'un débat entre les porteurs (promoteurs) des projets et le personnel qui les accompagne et les soutient afin de démarrer la planification du transfert de façon constructive.

1. DE QUOI S'AGIT-IL?

Avant même d'entamer la rédaction du plan détaillé, *il est nécessaire de s'assurer que le projet proposé s'inscrit véritablement dans une approche de transfert de connaissances plutôt que de déploiement, ou encore dans l'unique but de diffuser des connaissances.*

S'agit-il de transférer des connaissances au sein de structures ou de milieux? On procédera, par exemple, comme suit :

- Adapter et moduler les stratégies en fonction des organismes hôtes;
- Multiplier les porteurs de connaissances;
- Viser l'autonomie des preneurs;
- S'assurer que le projet devient autonome (le promoteur n'est plus indispensable);
- Formaliser les savoirs (p. ex., outils prêts à utiliser);
- Adapter les savoirs.

S'agit-il de déployer une structure ou un programme? On procédera, par exemple, comme suit :

- S'assurer que l'expertise demeure la propriété du porteur;
- Veiller à ce que les connaissances demeurent centralisées;
- Desservir un territoire plus grand.

S'agit-il de diffuser les connaissances? On procédera, par exemple, comme suit :

- Programmer des activités qui visent à informer de façon générale, à faire connaître, à promouvoir;
- Utiliser des connaissances qu'il n'est pas nécessaire d'adapter à un public particulier;
- Recourir principalement à des activités de diffusion.

2. LES CONDITIONS ESSENTIELLES À UN PLAN DE TRANSFERT

Vous trouverez ici un certain nombre d'éléments qui sont en quelque sorte préalables à la conception d'un projet de transfert. L'absence de l'une ou l'autre de ces conditions devra être débattue et justifiée au besoin auprès du personnel d'accompagnement, puisqu'elles constituent aussi des indicateurs de la pertinence et du succès de tout projet de transfert de connaissances.

Avoir des connaissances ou des pratiques à partager.

Partir d'un besoin du milieu preneur :

- Intérêt manifesté par de nouveaux preneurs;
- Prévoir l'obtention de preuves de l'intérêt des milieux preneurs vis-à-vis de la pratique ou des connaissances transférées.

Prévoir la participation des preneurs durant tout le processus de transfert :

- Déterminer les structures (existantes ou nouvelles) permettant d'ancrer la démarche de transfert.

Viser l'appropriation par les preneurs et, en bout de ligne, des changements de pratiques :

- Aller au-delà de la diffusion d'information.

3. RELATION ENTRE LES OBJECTIFS DU PROJET DE TRANSFERT ET CEUX DU PROJET INITIAL

Avant de planifier le transfert des connaissances ou des apprentissages qui auraient été générés par un projet, il est essentiel de s'assurer que les objectifs visés en matière de transfert sont conformes aux objectifs et aux résultats du projet initial. Les questions suivantes permettront par la suite de s'assurer que les moyens choisis dans le plan de transfert sont adaptés aux objectifs de transfert et aux preneurs concernés.

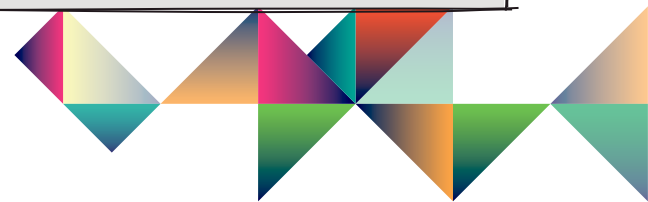
1. Quel est l'objectif du projet?

- Diffuser des connaissances, informer?
- Sensibiliser, influencer?
- Améliorer l'action? (Changer les pratiques? Intégrer une innovation? Outiller les agents du changement?)

2. Quels sont les principaux résultats ou connaissances à partager?

3. Quels sont les objectifs généraux du plan de transfert?

4. Existe-t-il une similarité entre les preneurs du projet initial et ceux du plan de transfert?



POUR RÉDIGER UN PLAN

Cette section traite des **cinq grandes composantes** d'un plan détaillé. On doit répondre aux questions en détail, puisqu'elles représentent les éléments constitutifs d'un plan de transfert de connaissances.

Les sous-questions permettent de mieux comprendre ces composantes en vue d'élaborer un plan de transfert complet et explicite. Voici quelques éléments descriptifs additionnels :

1. QUOI?

Que veut-on transférer? Quelles sont les connaissances faisant l'objet d'une demande de la part des preneurs ou susceptibles de répondre à un besoin? De quelle nature seront les connaissances transférées (savoirs, savoir-faire, savoir-être)?

2. POURQUOI?

Quels sont les changements escomptés chez les preneurs? À quel besoin l'activité veut-elle répondre? Quel problème veut-elle résoudre?

3. QUI?

Pour qui?

Qui sera preneur du transfert? Qui utilisera ces renseignements ou ressources pour le renouvellement de ses pratiques? Qui va amorcer le changement souhaité? Il est important de distinguer les utilisateurs (les véritables preneurs, par exemple les intervenants) des bénéficiaires (les personnes qui tireront profit des améliorations apportées par le transfert des connaissances, notamment les enfants, qui vont profiter du changement de pratiques au chapitre de l'alimentation dans les centres de la petite enfance).

Par qui?

Qui seront les porteurs, les messagers (c.-à-d., ceux qui vont accompagner et animer le processus de transfert basé sur les CLÉS)? Qui a la légitimité de le faire?

Avec qui?

Qui seront les alliés, les partenaires (financiers et de soutien)? Qui pourrait alimenter le processus (sur le plan du contenu, de la crédibilité de la démarche, de l'adhésion des preneurs au projet)?

4. COMMENT?

Quelles sont les étapes susceptibles de conduire à la réalisation de l'activité et de son suivi (structures, mécanismes à mettre en place)? Quels sont les outils et les activités? Idéalement, on situe ces deux éléments dans un plan de transfert (par exemple, un guide d'implantation, un webinaire et un suivi).

5. RÉSULTATS / RETOMBÉES?

Quelles seront les retombées de l'activité? Le degré d'appropriation devient un indicateur du transfert effectué conséquemment, l'appropriation des connaissances? L'utilisation des connaissances est-elle observable (actions des preneurs, renouvellement des pratiques)? Remarque : Un calendrier et un budget ventilé doivent compléter le plan de transfert.



SIÈGE SOCIAL

1075, rue Champflour
Trois-Rivières (Québec) G9A 2A1
819 370-6688 • 1 866-6688
quebecenforme.org

