



## ARTICLE

Consortium d'animation sur la persévérance et la réussite en enseignement supérieur

*Capres*

### Déjà un an et demi de vie pour le projet Transitions

**Charlène Paradis**

Agente de transfert et de liaison  
Projet Transitions

Consortium d'animation sur la persévérance et la réussite en enseignement supérieur (CAPRES)

***Transitions** est un projet de recherche et de transfert de connaissances financé par la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire. Ce projet entend proposer de nouveaux éléments de compréhension sur la situation des inégalités scolaires dans l'enseignement postsecondaire au Canada selon le double point de vue de l'accès et de la persévérance. L'originalité du projet repose sur le fait que trois équipes y travaillent en complémentarité: une équipe de recherche coordonnée par le CIRST, une équipe de transfert coordonnée par le CAPRES et une équipe de conseillers. En tout, **Transitions** c'est plus de 60 chercheurs, enseignants et professionnels provenant de 10 collèges, 11 universités et 14 organismes dédiés à la réussite étudiante.*

---

Plus d'un an d'écoulé et déjà, le projet Transitions peut être fier d'avoir rempli une partie du mandat : celui de réaliser des activités de transfert à partir des notes de recherche. Après quelques mois de réflexion sur le transfert de connaissances et le modèle à préconiser, le printemps 2008 s'est révélé le moment idéal pour l'équipe de transfert de passer à l'action. De fait, elle a occupé une bonne partie de son temps à élaborer une stratégie et à créer des outils de transfert à l'intention des décideurs. Cette expérience lui a permis, en outre, de mieux comprendre les besoins de ceux-ci en termes de transfert de connaissances. Suite à ces premières expériences, il sera possible à l'équipe d'évaluer ses stratégies afin de bien se préparer pour les prochaines activités de transfert qui viennent à grand pas.

#### **Une première expérience: le transfert vers les décideurs**

La toute première opportunité qui s'est présentée à l'équipe de Transitions était du côté des décideurs du réseau de l'Université du Québec. Elle s'est déroulée en deux temps : une présentation à l'Assemblée des Gouverneurs (AG)<sup>1</sup> par Daniel Coderre, vice-président de l'enseignement et de la recherche, et une présentation de Pierre Doray, chercheur principal du projet Transitions, au Conseil des études (CÉ)<sup>2</sup>. Dans les deux cas, il s'agissait de présenter le concept d'étudiant de première génération (EPG) et de susciter l'intérêt pour son utilité dans nos institutions d'enseignement supérieur.

Pour bien se préparer à la réalisation de ces activités, l'équipe a tout d'abord effectué une revue de la littérature sur les stratégies de transfert vers les décideurs. Elle a, par la suite, entamé une série d'entrevues auprès des décideurs membres de l'équipe des conseillers, et ce, dans le but de mieux comprendre leur besoin d'information. Finalement, elle a élaboré quelques outils simples pouvant faciliter le transfert. Notons que certains membres de l'équipe ont eu la chance d'assister à ces réunions et par-là même, ils ont pu observer le déroulement des activités de transfert. Puisqu'il est encore tôt pour connaître l'impact que celles-ci ont pu avoir auprès des décideurs, l'équipe est tout de même en mesure de dresser un bilan des facteurs qui facilitent ou non le transfert des connaissances.

## Les facteurs favorables et défavorables au transfert

### 1. *La demande de transfert vient du milieu*

Dans un premier temps, l'équipe de transfert a pu observer que le transfert se fait plus aisément lorsque la demande d'information vient du milieu ciblé. De fait, cette demande suggère qu'il y a déjà un intérêt pour la recherche, et, par conséquent, que le public se montre réceptif, voire même « gagné d'avance ». Nul besoin de dire que la démarche de transfert en profite grandement. Par ailleurs, il est à noter que le transfert est d'autant plus efficace lorsqu'il y a un partenariat d'établi avec le public visé.

Les deux expériences vécues ont d'ailleurs bien illustré ce premier constat : À l'AG, la demande d'information venait du vice-président de l'Université du Québec et il existait déjà une collaboration avec la Direction de la recherche institutionnelle au sujet des EPG. Ainsi, dans l'ensemble, il y a avait un certain intérêt chez l'auditoire à suivre les travaux de Transitions. Par contre, les conditions de transfert au Conseil des Études étaient différentes : le format contraignant a complexifié la démarche de transfert. Il s'agit, en effet, d'une instance officielle où il n'est pas habituel de recevoir des conférenciers pour communiquer des résultats de recherche. Il fallait, en quelque sorte, redoubler d'efforts pour « gagner » ce public.

Dans le même ordre d'idée, l'équipe a pu constater qu'il est plus facile de faire du transfert lorsque les connaissances sont présentées par un acteur du milieu. Ainsi, comme ce fut le cas à l'AG, la présentation a été réalisée par un décideur du réseau de l'UQ ce qui a permis d'instaurer un climat de confiance et de réceptivité. De fait, celui qui diffusait l'information était proche du public cible et connaissait ses préoccupations. Notons, par ailleurs, qu'il n'est pas toujours possible de trouver une personne qui puisse devenir « l'agent de transfert » dans son propre milieu ce qui pose défi à l'équipe de transfert. Ainsi, Dans le cadre du CÉ, la formule retenue a été celle de conseiller le chercheur pour que celui-ci adapte sa communication en fonction des besoins des décideurs.

### 2. *Le travail de transfert est réalisé en amont*

Quelles que soient les opportunités qui se présentent, les conditions les plus favorables ne sont pas toujours toutes au rendez-vous ! C'est pour cette raison que le travail de transfert doit être bien préparé afin de pouvoir anticiper les résultats et favoriser l'appropriation. Or, l'expérience montre qu'il n'existe pas de stratégie de transfert universelle et que celle-ci varie d'une occasion à l'autre : elle peut être très structurée comme elle peut se faire très rapidement, de manière informelle. Il demeure toutefois qu'une rencontre de préparation en personne, entre l'équipe de transfert, les chercheurs ou des leaders du milieu ciblé, et ce, avant l'événement, est un facteur qui contribue à la réussite du transfert. Plus largement, il s'agit d'encourager l'échange et le dialogue entre les milieux de la recherche et ceux de la pratique.

Avant le déroulement de ces activités, l'équipe de transfert a réalisé quelques outils de transfert simples à l'intention de ceux qui présenteront les données de recherche. Pour l'AG, elle a retravaillé le format du PowerPoint de la recherche et la façon de présenter les informations afin de retenir l'attention des décideurs et de susciter leur intérêt. Deux principes de bases ont guidés ce travail : présenter les données sous formes d'idées et conclure en insistant sur la valeur d'usage du concept d'EPG. Par la suite, la coordonnatrice du transfert a rencontré le vice-président pour lui expliquer le PowerPoint et lui souligner les points importants sur lesquels insister.

Dans le cadre de la présentation au CÉ, faute de temps, il n'a pas été possible de rencontrer le chercheur pour identifier les éléments qui peuvent sembler pertinents aux yeux des décideurs. L'équipe de transfert se devait alors de réagir vite et avoir sous la main quelques trucs pour permettre le transfert. Pour cela, l'équipe a remis au chercheur une « grille de transfert »<sup>3</sup> afin de l'aider à adapter le contenu de sa présentation et à mettre en valeur l'utilité des données présentées.

Somme toute, aussi futile que cela puisse paraître, cette préparation est essentielle dans le processus de transfert : c'est souvent le moment idéal pour rencontrer les différents milieux et comprendre les besoins de chacun en termes de transfert de connaissances. Ce travail en amont permet ainsi de discuter de l'intérêt que peuvent susciter la prise de connaissances des données présentées. C'est aussi l'occasion de préparer des outils de transfert qui sauront trouver échos auprès du public visé.

### 3. **Les outils de transfert sont adaptés au public cible**

Comme l'ont bien montré les méthodes propres au monde des communications, les nouvelles connaissances trouvent écho lorsqu'elles font référence à une réalité vécue par un individu ou par un groupe d'individu. Ce principe est aussi valable en transfert de connaissances : il ne suffit pas de « transférer » des connaissances, mais faut-il également se soucier de ce qu'elles pourront évoquer chez ceux auxquels elles s'adressent. Ainsi, l'intérêt pour la recherche sera d'autant plus grand si elle est présentée d'une façon à « accrocher » le public visé, susciter son intérêt et même le faire participer à la réflexion.

L'équipe de transfert a tenté d'appliquer ce principe lors de ses activités. Pour ce faire, les entrevues qu'elle a effectuées auprès des décideurs pour connaître leurs besoins lui ont été grandement utiles : les décideurs apprécient que les résultats de la recherche les éclairent sur un problème particulier ou encore, qu'ils leur indiquent des solutions, des pistes d'action. Ainsi, l'équipe a pris le soin de retravailler le PowerPoint de la présentation à l'AG de sorte à présenter les grandes idées, les nouveautés et les conclusions que l'on peut tirer des données. Cet exercice aura permis à l'équipe de transfert d'identifier les messages clés et de faire ressortir la valeur d'usage des informations afin que les décideurs s'y reconnaissent.

Enfin, l'expérience nous montre qu'il n'existe pas une seule et bonne manière de faire du transfert de connaissances, ce qui importe, c'est d'intégrer dans la stratégie de transfert les besoins et les préoccupations de ceux à qui l'on veut transmettre des connaissances et d'élaborer des outils qui seront en mesure d'y répondre. Cela constitue un pas de plus que la simple diffusion et permet de contribuer à l'appropriation des connaissances.

### **Conclusion**

Les premières expériences de transfert du projet Transitions se sont révélées fort enrichissantes: elles ont permis à l'équipe de transfert d'expérimenter son modèle et de développer des stratégies pouvant conduire à l'action dans les institutions d'enseignement supérieur. Elle a pu également observer les conditions nécessaires à la bonne réalisation d'une activité de transfert : réceptivité du public, échanges et dialogues entre les milieux de la recherche et de la pratique et création d'outils simples et adaptés au public cible. Ces quelques principes gardés en tête permettront ainsi à l'équipe de transfert de bien se préparer aux prochaines opportunités de transfert qui se présenteront dans les mois qui viennent. De tout cela, elle retient surtout que La réussite du transfert dépend beaucoup du public et de sa réceptivité. Il faut qu'il y ait un certain intérêt ou une demande, on ne peut forcer le transfert, mieux vaut adopter une formule souple et être attentifs aux opportunités. Certes, il existe des facteurs favorables et défavorables, mais rien n'indique qu'en transfert de connaissances, tout doit être facile!

**Les facteurs favorables au transfert**  
**Quelques pistes de réflexion**

- La **pertinence de la recherche** pour les utilisateurs
- L'existence d'**opportunités** et d'un public cible pour diffuser les résultats
- Des **échanges fréquents** entre les chercheurs et les utilisateurs potentiels des résultats
- Le recours à des **leaders** issus du milieu de la pratique
- Une stratégie de transfert qui intègre dès le départ les **besoins du public ciblé**
- Un **langage clair** et accessible
- Des **outils de transfert attrayants** (résumés, PowerPoint, capsules d'information)
- Des activités de transfert qui respectent la **culture du milieu visé** et qui répondent à ses besoins (présentations, table ronde, session de travail, animation)

Septembre 2008