

Recherche participative organisationnelle

8 avril 2019

Paula Bush, Ph. D.
Chercheure associée

Département de médecine familiale, Université McGill

Coordonnatrice scientifique, Développements Méthodologiques,
Unité SOUTIEN SRAP-Québec

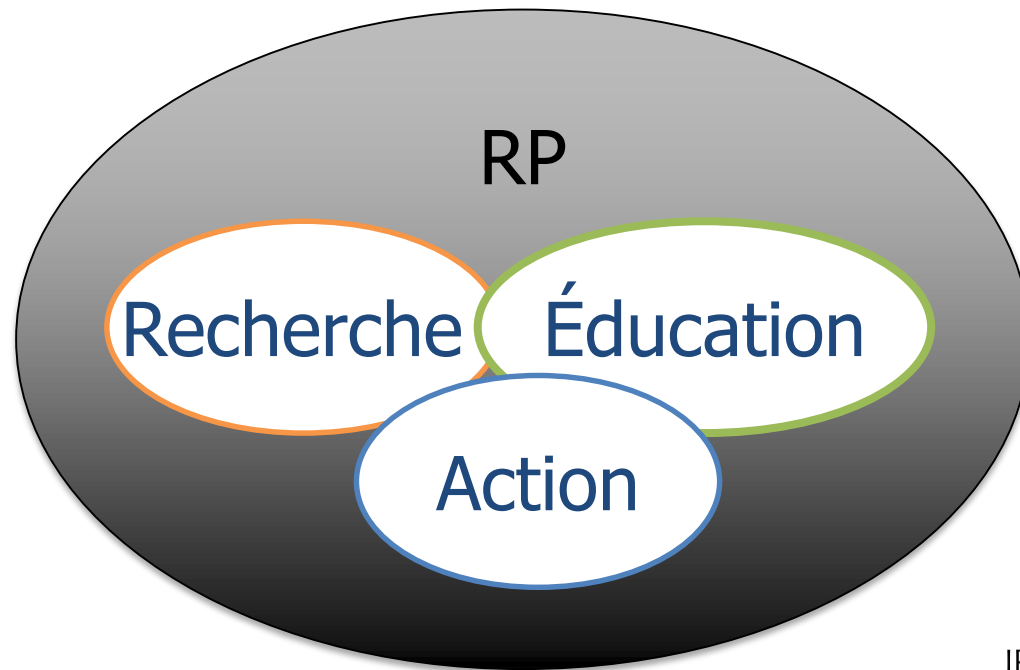
Professionnelle scientifique, INESSS,

PLAN

- Définir la Recherche Paraticipative Organisationnelle (RPO)
- Présenter les processus de la RPO
- Présenter les effets de la RPO
- Présenter le guide de pratique de la RPO

La recherche participative (RP)

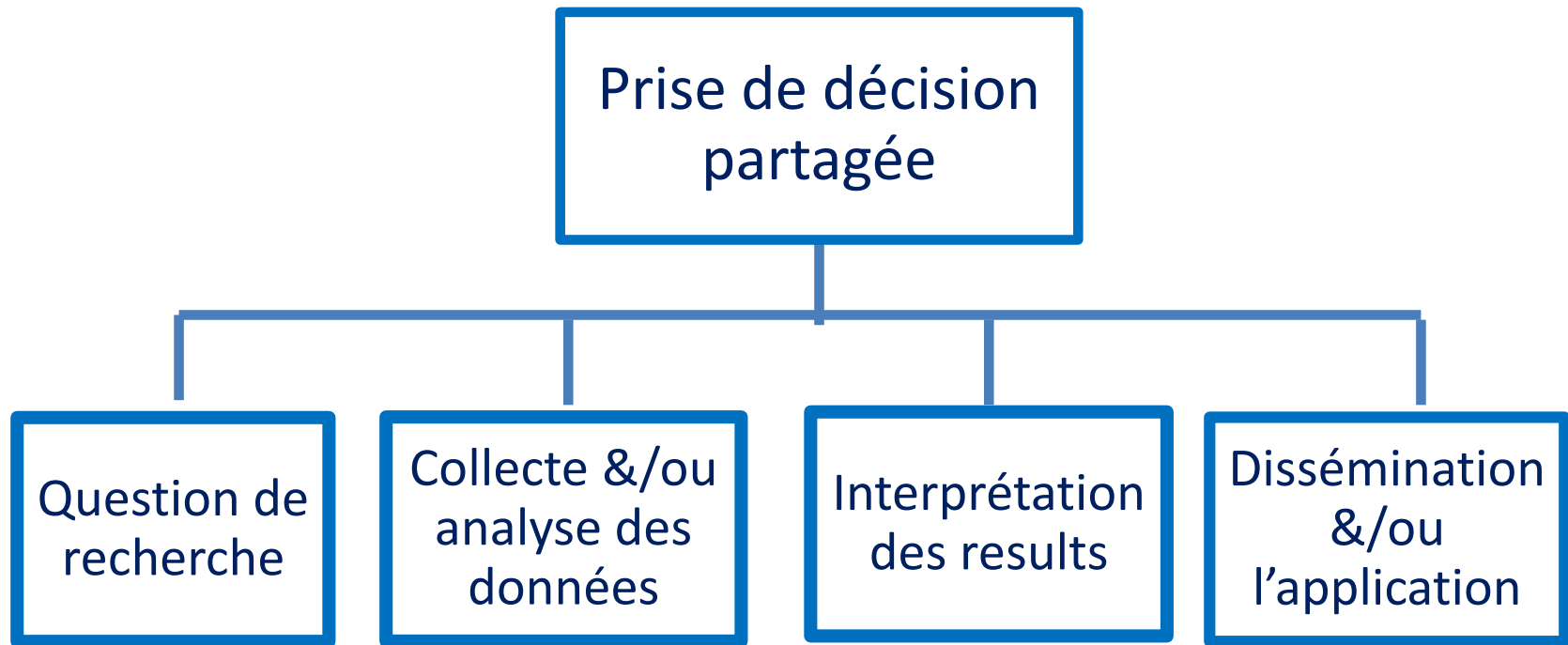
- “Systematic enquiry, with the collaboration of those affected by the issue being studied, for the purpose of education and taking action or effecting social change.” (Green et al 1995)



La participation: Quand et comment?

	Question	Collecte de données	Analyse de données	Interprétation des résultats	Dissémination	Application des résultats
Co-option						
Conformité						
Consultation						
Coopération						
Co-apprentissage						
Action collective						

La recherche participative



La recherche participative organisationnelle (RPO)

Trois objectifs principaux

1. Optimiser les pratiques (induire un changement)
(apprentissage organisationnelle)
2. Impliquer des membres de l'organisation
(praticien réflexif)
3. Réaliser des avantages supplémentaires

Pourquoi la RPO?

Les avantages supplémentaires

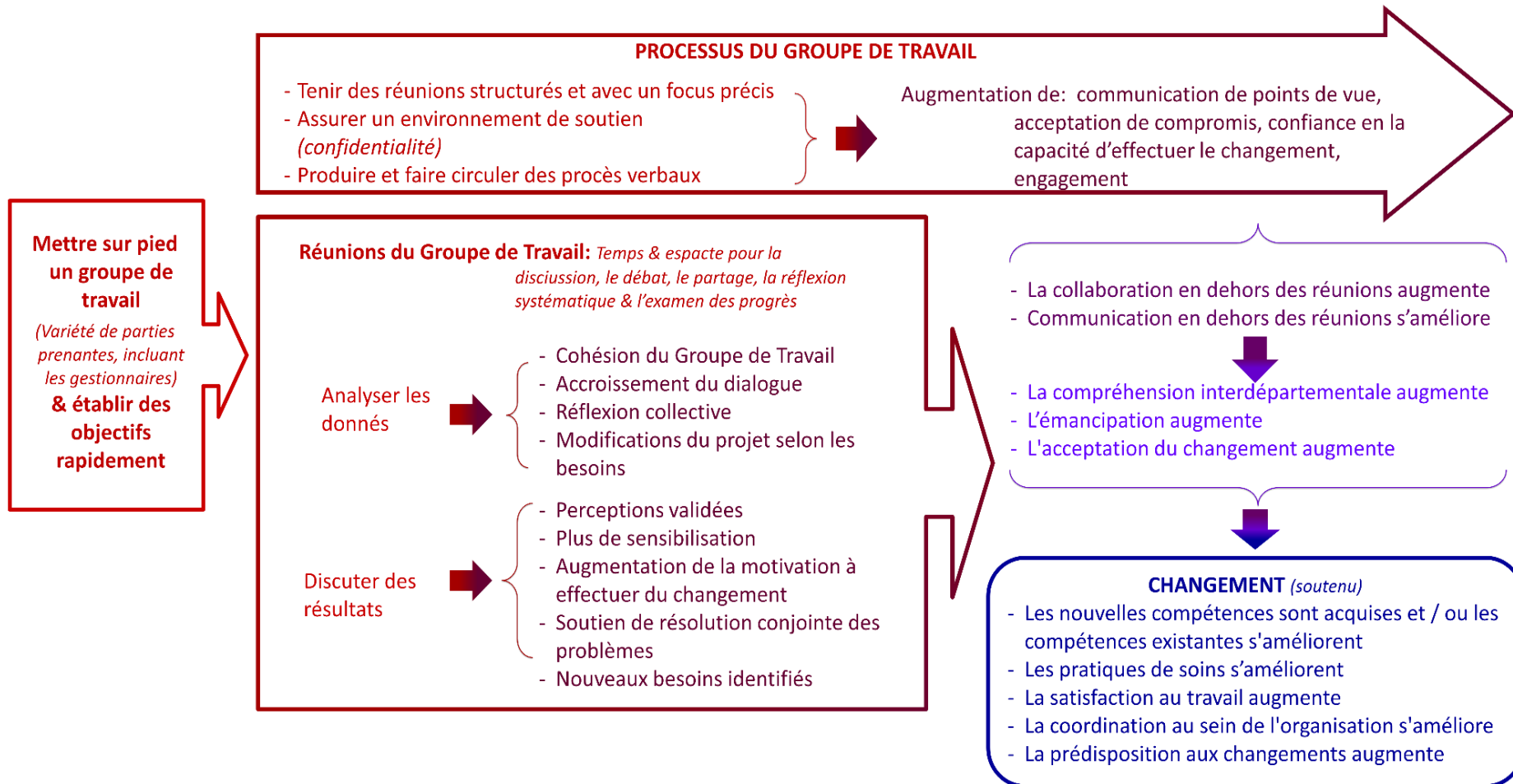
- Développement de la main-d'œuvre (*trouvé dans 41/107 études; 38.3%*)
- Développement organisationnel (*trouvé dans 29/107 études; 27.1%*)
- Partenariats (*trouvé dans 27/107 études; 25.2%*)
- Leadership (*trouvé dans 21 27/107 études; 19.6%*)

Qu'est-ce qui augment la chance d'observer au moins 1 avantage supplémentaire?

Effet	OR	95% limites de confiance
Co-construction comparé à la consultation	1.99	0.75-5.33
Durée de la RPO ≤ 1 an comparé à >1 an	1.40	0.55-3.54
<i>RPO initié par l'organisation compare à initiation par chercheur ou les 2</i>	<i>4.11</i>	<i>1.21-14.01</i>
Gestionnaires sont/ne sont pas membres de l'équipe	1.79	0.62-5.14
Article publié avant/après 2002	2.15	0.73-6.34
Nombre de types de membres de l'organisation	0.91	0.69-1.20

Comment faire la RPO?

Modèle RPO: Processus & effets ITÉRATIFS de la RPO de type co-construction



Le guide de pratique

CONSTITUER UN GROUPE DE TRAVAIL

8 recommandations

FORMULER COLLECTIVEMENT LES OBJECTIFS

3 recommandations

ADAPTER LES PROCESSUS DE LA RPO AUX BESOINS DES MEMBRES
DU GROUPE DE TRAVAIL.

4 recommandations

VEILLER COLLECTIVEMENT À L'ÉTABLISSEMENT ET À L'ENTRETIEN
DES RELATIONS AU SEIN DU GROUPE DE TRAVAIL.

11 recommandations

<https://soutiensrapmetho.ca/outils-methodologiques/>

1. CONSTITUER UN GROUPE DE TRAVAIL EN RPO ET ÉTABLIR COLLECTIVEMENT DES PROCESSUS DE FONCTIONNEMENT.

1.1. RECRUTER DES REPRÉSENTANTS DES PARTIES PRENANTES QUI ONT UNE EXPÉRIENCE DE TRAVAIL EN GROUPE.

1.2. RECRUTER DES MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL QUI PROVIENNENT DE TOUTES LES PARTIES PRENANTES, DONT LA GESTION.

1.3. ÉVALUER ET SATISFAIRE AUX BESOINS EN FORMATION DES MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL.

1.4. ÉTABLIR DES PROCESSUS DE GESTION DE PROJET.

1.5. PLANIFIER ET TENIR DES RÉUNIONS À INTERVALLES RÉGULIERS.

1.6. S'ASSURER QUE LES RÉUNIONS SONT STRUCTURÉES, CIBLÉES ET ÉVALUÉES.

1.7. S'ENTENDRE SUR DES MÉCANISMES DE COMMUNICATIONS.

1.8. ÉTABLIR DES MÉCANISMES ASSURANT LA CONTINUITÉ.

2. FORMULER COLLECTIVEMENT LES OBJECTIFS, ANALYSER LES DONNÉES ET DÉTERMINER L'UTILISATION DES RÉSULTATS OBTENUS LORS D'UNE RPO.

2.1. FORMULER RAPIDEMENT DES OBJECTIFS POUR AIDER À FAVORISER L'ENGAGEMENT DES MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL.

2.2. ANALYSER LES DONNÉES ET INTERPRÉTER LES RÉSULTATS.

2.3. METTRE EN OEUVRE LES CHANGEMENTS D'APRÈS LES RÉSULTATS.

3. ADAPTER LES PROCESSUS DE LA RPO AUX BESOINS DES MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL.

3.1. ADAPTER CES PROCESSUS SELON LES HORAIRES.

3.2. ADAPTER CES PROCESSUS SELON LES BESOINS LINGUISTIQUES ET EN LITTÉRACIE.

3.3. ADAPTER LES OUTILS DE COMMUNICATION AUX BESOINS DES MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL.

3.4. ADAPTER CES PROCESSUS SELON LES COMPÉTENCES DES MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL.

4. VEILLER COLLECTIVEMENT À L'ÉTABLISSEMENT ET À L'ENTRETIEN DES RELATIONS AU SEIN DU GROUPE DE TRAVAIL.

4.1. ASSURER LA RÉCIPROCITÉ, LA CONFIANCE ET LE RESPECT AU SEIN DU GROUPE DE TRAVAIL.

4.2. RECONNAÎTRE EXPLICITEMENT CE QU'APPRENNENT MUTUELLEMENT LES MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL.

4.3. VEILLER À CE QUE LES DIFFÉRENCES DE POUVOIR POTENTIELLES, RÉELLES OU APPRÉHENDÉES PARMI LES MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL SOIENT RECONNUES ET ABORDÉES.

4.4. VEILLER À CE QUE LES ATTENTES DE CHAQUE MEMBRE DU GROUPE DE TRAVAIL SOIENT EXPRIMÉES ET COMPRISES.

4.5. ABORDER, DÉFINIR ET CLARIFIER LES RÔLES ET LES RESPONSABILITÉS LIÉS À LA RPO ET LES ATTRIBUER À CHAQUE MEMBRE DU GROUPE DE TRAVAIL.

4. VEILLER COLLECTIVEMENT À L'ÉTABLISSEMENT ET À L'ENTRETIEN DES RELATIONS AU SEIN DU GROUPE DE TRAVAIL.

4.6. ABORDER, DÉFINIR ET CLARIFIER LES RÈGLES D'ÉTHIQUE POUR COLLECTER, STOCKER ET ANALYSER LES DONNÉES.

4.7. ABORDER, DÉFINIR ET CLARIFIER LES RÈGLES POUR L'ACCÈS ET LA DIFFUSION DE DOCUMENTS ET DE PUBLICATIONS DE RECHERCHE SCIENTIFIQUE.

4.8. ABORDER ET CLARIFIER DÈS LE DÉPART LES BÉNÉFICES DE PARTICIPATION EN RPO POUR TOUS LES MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL.

4.9. FAIRE PREUVE DE TRANSPARENCE QUANT AUX DÉFIS QUI PEUVENT SE POSER ET DÉTERMINER LA FAÇON DE LES RELEVER.

4.10. ABORDER, DÉFINIR ET CLARIFIER LA MANIÈRE DONT LES MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL DEVRAIENT ÊTRE DÉDOMMAGÉS.

4.11. PRÉPARER UN DOCUMENT EXPOSANT LES LIGNES DIRECTRICES DE LA RPO DÈS LA MISE EN CONTEXTE DE LA RECHERCHE.