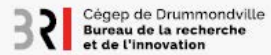


LE DÉVELOPPEMENT DE LA RECHERCHE EN PRATIQUES  
SOCIALES NOVATRICES AU COLLÉGIAL

LES PARTENARIATS DU CHANGEMENT SOCIAL



LE RÉSEAU DES CÉGEPS ET DES COLLÈGES FRANCOPHONES DU CANADA



# TABLE DES MATIÈRES

<b>INTRODUCTION</b>	<b>10</b>	<b>CHAPITRE 4   LE DÉVELOPPEMENT DE LA RECHERCHE EN PSN</b>	<b>36</b>
<b>CHAPITRE 1   LA MISE SUR PIED D'UN BUREAU DE LA RECHERCHE</b>	<b>14</b>	4.1 Le processus d'innovation sociale	36
1.1 La reconnaissance de la recherche par la Direction du collège	14	4.2 Le point de départ	36
1.2 La structure organisationnelle du Bureau de la recherche	16	4.2.1 Les équipes de recherche multidisciplinaires	36
1.3 Les rôles et les responsabilités	16	4.2.2 La mise en place de partenariats de recherche	39
1.4 La planification stratégique de la recherche	17	4.2.3 Le recrutement des chercheurs externes ou affiliés	39
<b>CHAPITRE 2   LES EXIGENCES DE LA RECHERCHE COLLÉGIALE</b>	<b>20</b>	4.2.4 L'entente de partenariat	39
2.1 La conduite responsable de la recherche et exigences en matière de conformité	20	4.2.5 La gouvernance	40
2.2 Les politiques institutionnelles	21	4.2.6 Le financement	41
2.2.1 La Politique de la recherche	21	4.3 La phase de développement	43
2.2.2 La Politique d'intégrité en recherche	21	4.3.1 Le déroulement de la recherche	43
2.2.3 La Politique sur les conflits d'intérêts	21	4.3.2 La mise en œuvre du partenariat	43
2.2.4 La Politique d'éthique de la recherche avec les êtres humains	22	4.3.3 Le suivi ou la régulation du partenariat et les retombées	44
2.3 Le comité d'éthique de la recherche	22	<b>CHAPITRE 5   LE TRANSFERT ET LA MOBILISATION DES CONNAISSANCES</b>	<b>45</b>
2.4 L'Entente : Demande d'admissibilité aux trois Conseils	23	5.1 Au cœur de la recherche en PSN	45
2.5 Les organismes subventionnaires	24	5.2 Définition du transfert et de la mobilisation des connaissances	45
<b>CHAPITRE 3   LA RECHERCHE EN INNOVATION SOCIALE</b>	<b>26</b>	5.3 Les étapes du processus de transfert et de mobilisation des connaissances	45
3.1 La culture de la recherche	26	5.4 Les déterminants du processus de transfert et de mobilisation des connaissances	48
3.2 Le développement de la recherche	28	5.5 Les stratégies de transfert et de mobilisation des connaissances	48
3.3 La définition de l'innovation sociale	28	5.6 Les agents de liaison pour favoriser le transfert des connaissances	49
3.4 La recherche en PSN et les rôles au sein du partenariat	29	<b>CONCLUSION</b>	<b>53</b>
3.4.1 Les types ou méthodologies de recherche	31	<b>RÉFÉRENCES ET RESSOURCES</b>	<b>54</b>
3.4.2 Les dispositifs de recherche ou les approches méthodologiques	32	<b>ACRONYMES</b>	<b>57</b>
3.5 Le rôle du Bureau de la recherche	35		
3.6 Les divers rôles de l'équipe de recherche collégiale	35		

## LE GUIDE EN BREF

Dans un monde toujours plus complexe, les finalités d'un enseignement et d'un apprentissage général et technique dépassent le cadre du curriculum et de l'établissement. Les collèges emboîtent le pas et visent, plus que jamais, à répondre au bien-être commun par le service à la collectivité. L'innovation sociale – qui se veut la rencontre de savoirs théoriques, scientifiques et expérientiels en vue d'un transfert et d'une mobilisation de connaissances et de compétences ou d'expertises – est assurément un cadre qui leur permet de répondre à ce mandat. Le défi, alors, pour tout collège, est d'assurer la mise en place d'une structure de gouvernance de la recherche ainsi que d'une vision stratégique quant aux objectifs et retombées de ces initiatives pour l'ensemble des acteurs impliqués : les établissements collégiaux, les organisations des secteurs communautaire, public ou privé et la collectivité. Par l'expertise actualisée des chercheurs et du corps enseignant, par l'apport de nouvelles pratiques pédagogiques et par ses réponses aux enjeux sociaux importants, la recherche en pratiques sociales novatrices émerge des collèges pour apprendre et comprendre autrement, en plus de contribuer à leur rayonnement. Le présent guide reflète la réalité des collèges partenaires et se veut un outil dans cette démarche.

## SYMBOLES UTILISÉS DANS LE GUIDE

Les symboles qui suivent permettent de mieux repérer les informations à retenir, les sources d'information complémentaires, les conseils, les éléments sur lesquels porter une attention particulière et les conditions de succès pour le développement de la recherche en milieu collégial.



### **Garder en tête**

Aide-mémoire sur les informations clés à retenir



### **Pour en savoir plus**

Documents ou sites Web qui présentent des exemples, inspirent la réflexion ou donnent des informations complémentaires



### **Conseils**

Conseils pour favoriser le développement de la recherche en pratiques sociales novatrices au collégial



### **Important/avertissement**

Éléments qui soulignent un enjeu pour l'établissement



### **Conditions de succès**

Éléments essentiels pour favoriser le développement de la recherche en pratiques sociales novatrices



### **L'expérience du Cégep de Drummondville, du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick ou de l'Université de Saint-Boniface**

L'expérience des trois établissements dans le développement de la recherche



### Garder en tête

Les défis et les conditions favorables à la mise sur pied d'un Bureau de la recherche selon les témoignages de gestionnaires :

- une culture de la recherche;
- la reconnaissance de la part de la Direction de l'apport de la recherche au profit de l'enseignement et de l'apprentissage, et de la capacité du collège à faire de la recherche en innovation dans différents milieux et secteurs;
- la participation des chercheurs;
- l'appui de la Direction du collège dans la promotion de la culture de la recherche et l'approbation de dégrèvements pour une meilleure adhésion de l'équipe-collège à la recherche;
- l'assouplissement des structures et des politiques d'embauche pour faciliter la formation de l'équipe de recherche;
- la présence et la participation active du Bureau de la recherche aux activités communautaires, en vue de recruter des partenaires, chercheurs et intervenants.

Le Bureau de la recherche contribue activement à l'émergence d'une culture de la recherche au sein de son établissement collégial et au développement de projets innovants.



### L'expérience du Cégep de Drummondville

Le Bureau de la recherche et de l'innovation a créé le **Programme de soutien à la recherche pour la communauté collégiale**, ayant trois niveaux :

- **Le niveau 1** offre un soutien **continu tous azimuts** aux enseignants-chercheurs et aux chercheurs affiliés qui proposent des projets de recherche en lien avec son Centre collégial d'expertise en gérontologie (CCTT-PSN);
- **Le niveau 2** propose un **soutien de 14 heures** aux enseignants-chercheurs qui suggèrent des projets de recherche dans les axes d'intervention (pôles d'excellence) de la planification stratégique de la recherche du collège. Le soutien peut comprendre l'identification de programmes de subventions et la relecture de projets. Il peut aussi proposer un maillage judicieux avec d'autres chercheurs, collèges, universités ou organisations (organismes communautaires, entreprises privées, etc.);
- **Le niveau 3** représente un **soutien de 7 heures** aux enseignants-chercheurs qui veulent élaborer des projets de recherche dans des domaines non priorités par le collège. Les mêmes services qu'au niveau 2 seront alors offerts.





Les Fonds de recherche du Québec, regroupant les trois Fonds – Nature et technologies, Santé, Société et culture –, vont dans le même sens. Les politiques encadrent les rôles et les responsabilités d'un établissement collégial. La non-conformité à la conduite responsable peut mener à la non-admissibilité d'un collève auprès des organismes subventionnaires.

Comme l'accent dans ce Guide est mis sur les PSN en milieu collégial au Canada, il est pertinent de préciser l'existence d'autres fonds et subventions, au fédéral, qui appuient précisément la recherche dans ce domaine, tel que :

- les subventions d'engagement partenarial (SEP);
- le Fonds d'innovation sociale destiné aux collèves et aux communautés (ICC);
- les subventions de renforcement de l'innovation (RI).

Il est important de bien comprendre les fonds et les programmes de subvention, ainsi que les exigences des organismes subventionnaires : il faut les lire attentivement et ne pas hésiter à communiquer avec leurs responsables.

Certains organismes subventionnaires identifient des thèmes prioritaires, cela peut vous aider à orienter vos choix. Il importe aussi d'en prendre connaissance lors de votre planification stratégique en recherche.



#### Pour en savoir +

La définition des rôles au sein du partenariat de recherche peut varier selon les organismes subventionnaires. Ces distinctions sont pertinentes au regard des exigences de la demande de subvention.

Pour en connaître davantage sur les définitions du CRSH, consultez le lien suivant :

<http://www.sshrc-crsh.gc.ca/funding-financement/programs-programmes/definitions-fra.aspx#a6>



#### Conditions de succès

Le Bureau de la recherche a donc pour rôle, à l'étape du virage en recherche :

- d'être porteur de la vision en recherche et de la mise en place d'une culture de la recherche;
- d'assurer le respect des politiques en matière de recherche;
- d'établir un climat de confiance et d'efficacité auprès de la Direction, des enseignants et des chercheurs externes (ou affiliés);
- de connaître les domaines d'expertises des enseignants;
- de participer à la création des espaces de recherche;
- de connaître les besoins et les enjeux sociaux de la région, mais également de la province et du pays.



### Conditions de succès

À l'étape de la mise en œuvre d'une culture et du développement de la recherche, le Bureau de la recherche a pour rôle :

- de recruter des chercheurs affiliés dont l'expertise contribue aux domaines de recherche et sert de complément à l'expertise de la communauté collégiale, et ce, afin que l'équipe détienne l'expertise reliée au sujet ou au projet proposé;
- de créer des maillages stratégiques entre les chercheurs et les organisations susceptibles de trouver un intérêt à collaborer et à innover en vue de partenariats éventuels;
- de vérifier l'admissibilité des demandes de subventions et de participer à leur élaboration;
- d'impliquer des étudiants dans le projet de recherche et ainsi enrichir leur formation professionnelle et la qualité de la main d'œuvre;
- d'appuyer les équipes de recherche et trouver des solutions aux obstacles qui entravent le déroulement des travaux de recherche;
- d'assurer la bonne gestion des fonds;
- d'assurer l'élaboration d'actions précises liées au transfert et à la mobilisation des connaissances depuis et auprès des partenaires et des membres du milieu collégial;
- d'évaluer les retombées des projets à la lumière de la planification stratégique de l'établissement.



**L'expérience de l'Université de Saint-Boniface** — La recherche menée à la demande de la collectivité.

La Société franco-manitobaine (SFM) est l'organisme porte-parole officiel de la population francophone du Manitoba. La SFM revendique le plein respect des droits garantis aux francophones ainsi que l'adoption de nouvelles lois et de nouvelles politiques gouvernementales visant l'épanouissement de la vie en français au Manitoba.

Elle gère depuis 1993 le Réseau communautaire, dont le mandat est de favoriser le développement de chaque ville et village francophones du Manitoba, selon ses besoins réels.

*États généraux de la francophonie manitobaine.*

Les États généraux sont une consultation communautaire par, pour et avec les francophones du Manitoba. Cette consultation comprend une compilation d'opinions de personnes pour bâtir un plan d'action communautaire pour les 20 prochaines années.

**Les consultations, sous forme de café-citoyen, ont été réalisées par une équipe de chercheurs de l'Université de Saint-Boniface sous la direction de madame Danielle de Moissac.** L'équipe de chercheurs et le comité directeur ont assuré la logistique, la prise de note et le respect du cadre établi pour les discussions.

Les retombées des États généraux de la francophonie manitobaine ont donné lieu au *Plan de la francophonie du Manitoba, Ensemble vers 2035*.

Université de Saint-Boniface



### **L'expérience du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB) – Regroupement d'une équipe multidisciplinaire**

Au CCNB, le développement de la recherche en innovation sociale s'appuie sur une expérience ancrée en recherche appliquée. Depuis le début des années 2000, le collège s'est progressivement doté d'une équipe composée aujourd'hui de près de 30 employés affectés à cinq divisions réunies sous le réseau *CCNB-INNOV*.

La recherche au collège s'est développée par projets, pas à pas. À ses débuts, les employés réalisaient des projets de développement, puis, avec le temps, des projets de recherche. Vers la fin 2005, un directeur scientifique fut mandaté de développer la capacité de recherche et les services industriels. En 2009, le CCNB franchit l'étape cruciale d'admissibilité aux subventions du CRSNG. En 2015, il devient admissible aux subventions du CRSH et donne ainsi naissance à sa division Entrepreneurship et innovations sociales.

Comme de nombreux collèges, le CCNB rencontre les défis de recrutement d'une équipe de recherche multidisciplinaire. Le regroupement des divisions du réseau *CCNB-INNOV* sous un même toit, la Direction Entrepreneurship et Innovation, a favorisé la formation d'une équipe dont les diverses spécialisations des membres peuvent être mises à contribution lors de projets qui traversent les disciplines.