

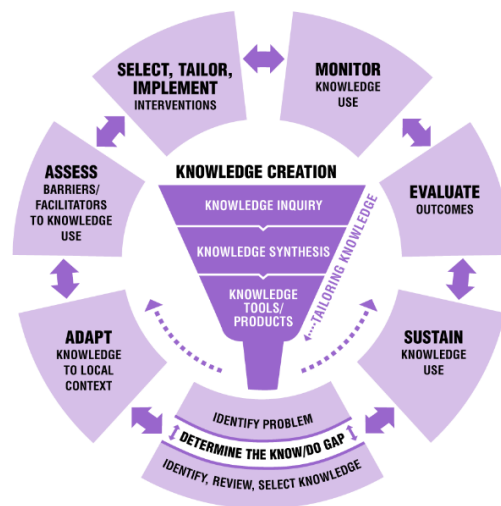
Principaux points à retenir du cadre d'application des connaissances

Le cadre d'application des connaissances (AC) (Graham et al., 2006) repose sur des théories du changement fondées sur des données probantes et issues des domaines de la santé, des sciences sociales, de l'éducation et de la gestion. Il comprend deux composantes :

- **La « création de connaissances »** est la composante couvrant la production de connaissances. Elle comporte trois phases : l'enquête sur les connaissances, la synthèse des connaissances et la création de connaissances sur une pratique exemplaire.
- **L' « action »** est la composante couvrant le processus de mise en œuvre pour le changement et la durabilité.

KNOWLEDGE-TO-ACTION FRAMEWORK

Graham, I. D., Logan, J., Harrison, M. B., Straus, S. E., Tetroe, J., Caswell, W., & Robinson, N. (2006). Lost in knowledge translation: time for a map? *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 26(1), 13-24. Used with permission.



Les sept « phases de cycles d'action » dynamiques et interdépendantes illustrées sur l'image ci-dessus s'influencent mutuellement et constituent une approche structurée et systématique du processus de changement.

L'application des sept phases du cycle d'action du cadre d'AC nécessite une compréhension de chaque phase et une manière de les rendre opérationnelles par le biais d'actions. Pour faciliter un processus de changement par une équipe de changement, les phases sont structurées dans la boîte à outils de la Conduite du changement en fonction des phases d'un processus de changement : *Démarrer le changement, faire en sorte que le changement se produise et maintenir le changement.*

Nous décrivons dans les tableaux ci-dessous les principaux points à retenir pour chaque phase.

Démarrer le changement :

Le début du changement comprend les trois phases du cycle d'action « Identifier le problème », « Adapter les connaissances au contexte local » et « Évaluer les obstacles / facilitateurs à l'utilisation des connaissances ». La mise en œuvre de ces phases aide les équipes de changement à planifier l'adoption et l'intégration des connaissances.

La phase du cycle d'action	Principaux points à retenir
Cerner le problème	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Il est à noter que cette phase est souvent utilisée comme point de départ de la composante « Action » du cadre. ✓ Viser à apporter des améliorations à une pratique, à une infrastructure ou à une intervention existante (par exemple, harmoniser les résultats de la pratique avec les points de repère du ministère). ✓ Déterminer la présence et l'étendue d'une lacune dans les connaissances. ✓ Choisir un outil de connaissance ou un produit, tel qu'un guide clinique, pour combler intentionnellement la ou les lacunes. ✓ Recueillir des données de référence – par exemple, les taux de chute – pour aider à déterminer les répercussions futures de la résolution du problème identifié dans le cadre de cette phase.
Adapter les connaissances au contexte local	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Déterminer si le changement de pratique ou l'intervention est adapté à votre milieu unique, à votre contexte local et à votre état de préparation au changement. ✓ Prévoir que les connaissances devront être adaptées à votre milieu et à votre population de personnes ou de patients tout en maintenant l'intégrité des données probantes (visitez cette page Web sur la méthodologie ADAPTE pour en savoir plus. ✓ Rester vigilant sur le fait que les connaissances sélectionnées doivent en fin de compte répondre aux besoins des intervenants et être compatibles avec votre contexte local.
Évaluer les obstacles et les éléments	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Évaluer les obstacles et les éléments facilitateurs à l'utilisation des connaissances pour appuyer la planification d'une mise en œuvre efficace.

facilitateurs à l'utilisation des connaissances	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identifier les facteurs qui peuvent entraver ou promouvoir l'utilisation réussie des connaissances et ceux qui peuvent soutenir la phase suivante dans laquelle vous sélectionnez des stratégies de mise en œuvre.
--	--

Faire en sorte que le changement se produise :

La réalisation du changement comprend les deux phases du cycle d'action « Sélectionner, adapter la mise en œuvre des interventions » et « Assurer un suivi sur l'utilisation des connaissances ». La mise en œuvre de ces phases aide les établissements à réaliser l'application des connaissances.

La phase du cycle d'action	Principaux points à retenir
Sélectionner, adapter et mettre en place les interventions	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adapter les stratégies ou les interventions de mise en œuvre pour effectuer et, en fin de compte, soutenir un changement de pratique dans votre milieu. ✓ Planifier judicieusement vos stratégies d'intervention en choisissant ceux qui s'attaquent aux obstacles et tirent parti des facilitateurs tels qu'ils ont été identifiés lors de la phase précédente du cycle d'action. ✓ Choisir des stratégies de mise en œuvre uniques ou multimodales en fonction des objectifs et des besoins identifiés de votre établissement.
Assurer le suivi de l'utilisation des connaissances	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recueillir, examiner et analyser régulièrement les données afin de comparer le degré d'adoption et d'intégration du changement de pratique par rapport aux objectifs fixés. ✓ Utiliser les données pour déterminer dans quelle mesure le changement de pratique est connu, accepté et appliqué.

Soutenir le changement :

Maintenir le changement comprend les deux phases du cycle d'action « Évaluer les résultats » et « Maintenir l'utilisation des connaissances ». La mise en œuvre de ces phases aide les établissements à soutenir les changements de pratique.

La phase du cycle d'action	Principaux points à retenir
Évaluer les résultats	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comparez les résultats aux données de référence recueillies avant la mise en œuvre afin de déterminer les répercussions du changement de pratique et d'établir si vos objectifs ont été atteints.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Déterminer continuellement les différences, le cas échéant, qui se sont produites en raison du changement de pratique au niveau de la personne ou du patient et du fournisseur de soins de santé (micro), de l'unité ou de l'organisation (méso) ou du système de santé en général (macro). ✓ Communiquer systématiquement les résultats des données de résultats aux parties prenantes après les avoir examinés et analysés.
<p>Pérenniser l'utilisation des connaissances</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Maintenir et intégrer le changement de pratique mis en œuvre dans les opérations stables de votre organisation afin d'obtenir des soins continus de haute qualité. ✓ Obtenir l'engagement de la haute direction à continuer d'allouer des ressources, à mettre en œuvre le changement de pratique et à démontrer de meilleurs résultats ou avantages pour soutenir un changement durable. ✓ Être conscient que sans une utilisation soutenue des connaissances, vos efforts combinés pour soutenir l'adoption d'un changement de pratique seront minimisés ou gaspillés.