



Atelier 3 :
**Comment la recherche participative
organisationnelle peut nous aider à
faciliter des changements souhaités dans
nos milieux de pratique clinique**

Comment la recherche participative organisationnelle peut nous aider à faciliter des changements souhaités dans nos milieux de pratique clinique

16 juin 2019

Paula L. Bush, PhD
Associée académique, Université McGill
Coordonatrice scientifique, Unité de soutien SRAP du Québec

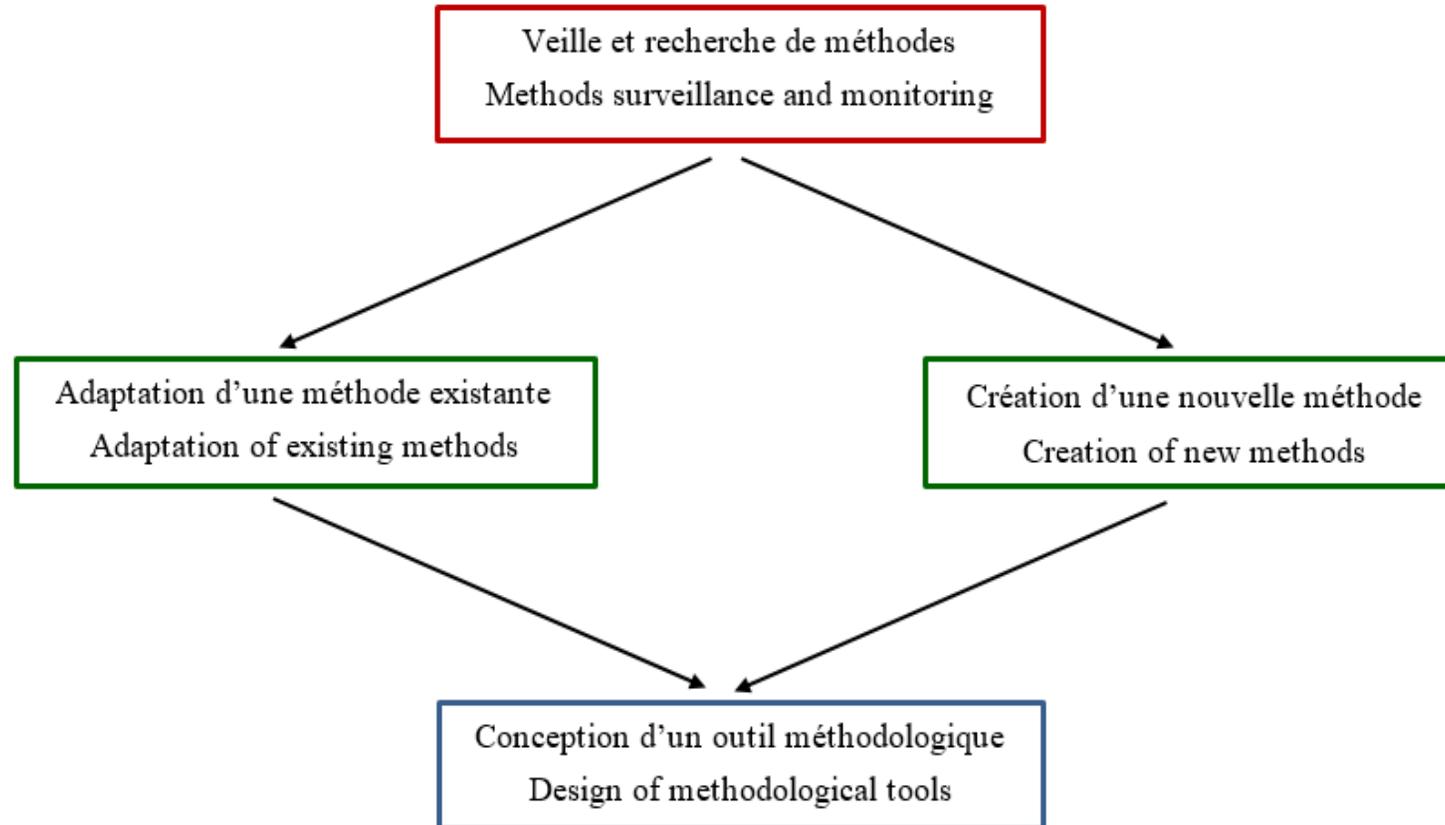
Joshua Hamzeh, MSc
Étudiant PhD, Université McGill



McGill

Department of
Family Medicine | Département de
médecine de famille

Déclaration de conflits d'intérêts

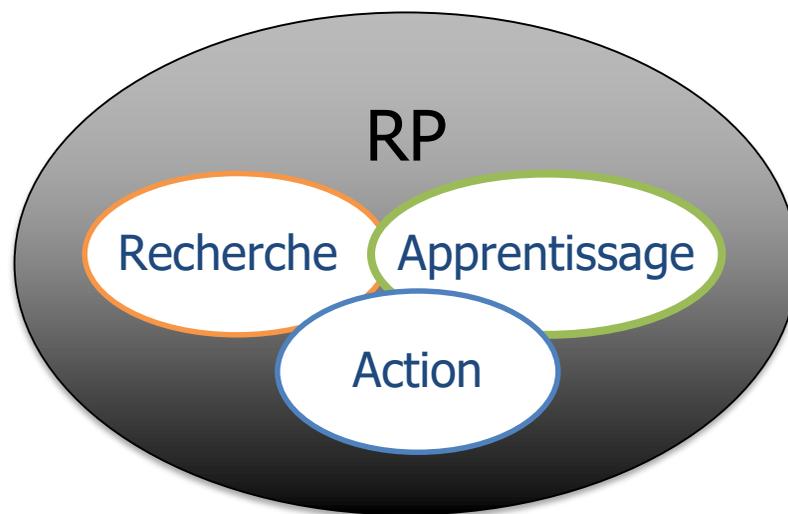


Plan de la présentation

- Définir la Recherche Participative Organisationnelle (RPO)
- Présenter les effets de la RPO
- Présenter les processus de la RPO
- Présenter le guide de pratique de la RPO
- Présenter un modèle d'évaluation de partenariats RPO

La recherche participative

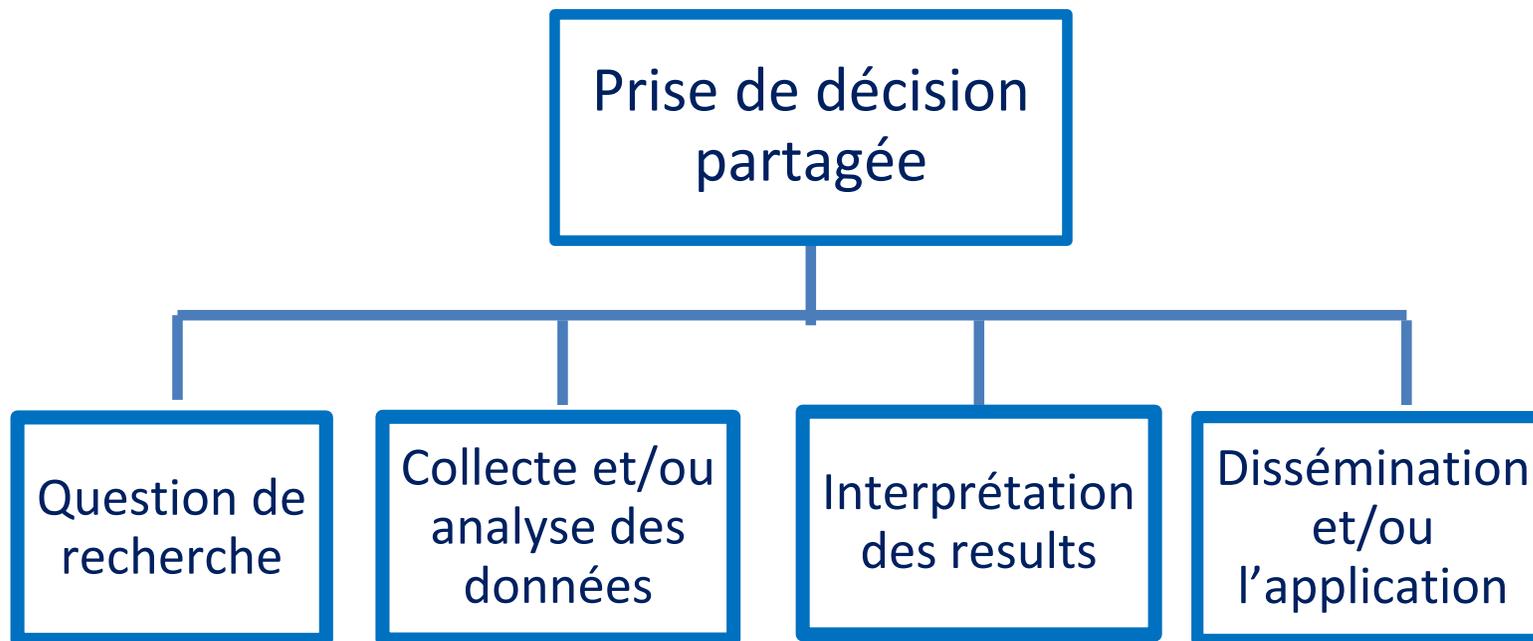
« Étude systématique, avec la collaboration des personnes touchées par la question de recherche, à des fins d'éducation et d'action ou de changement social » (Green et al. 1995)



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

Trois objectifs principaux

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

Comment appliqueriez vous ces processus dans votre groupe de travail ?

- qui sont vos parties prenantes
- comment allez-vous les impliquer?



Les avantages supplémentaires

Développement de la main-d'œuvre (trouvé dans 41/107 études; 38.3%)

- *The participants described how the workshops and the other activities in the project had helped them obtain a renewed perception of their work and situation. They expressed that they could use this in their daily life to be more positive and creative in their way of thinking. More important, the participants also suggested that they had already benefited from the project in their present work situation.*

Les avantages supplémentaires

Développement organisationnel (trouvé dans 29/107 études; 27.1%)

- *There was also evidence at both teams that the changes that had occurred were part of a process that would not now easily be reversed. On the contrary, they were part of an ongoing process that now had increased momentum within the teams and their wider organisations.*

Les avantages supplémentaires

Développement des partenariats (trouvé dans 27/107 études; 25.2%)

- *The single most important indicator of full achievement of outcomes was that the work group members developed mutually supportive and trusting relationships between themselves and with the facilitator.*

Développement du leadership (trouvé dans 21 27/107 études; 19.6%)

- *Coming together in an action research group supported some members' levels of confidence and skills in negotiating a change in their role as cervical screeners.*

Les avantages supplémentaires

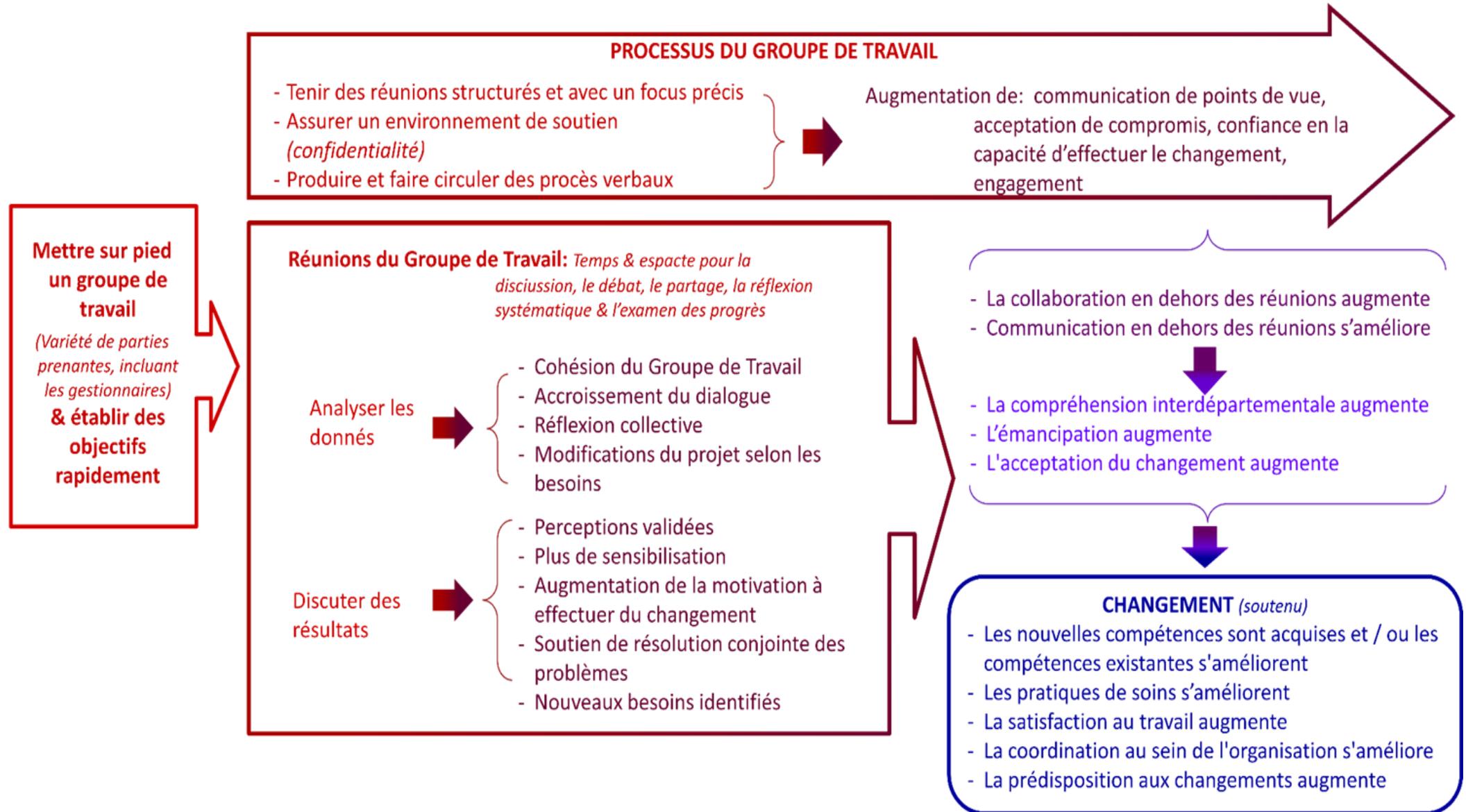
Développement de la capacité des partenaires universitaires (trouvé dans 6/107 études ; 5.6%)

- *With regard to my own empowerment, I found the experience of collaboration, reflection and discussion with the other participants enhanced my self-awareness, increased my appreciation for an understanding of other participants and brought me marginally closer to being able to achieve the ‘interpersonal elegance’ for which I was striving.*

Qu'est-ce qui augmente les chances 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

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



**Comment pensez vous que vous
pourriez appliquer la RPO dans vos
travaux?**



POURQUOI l'évaluation des partenariats de la RPO est-elle importante?

- La RPO dépend de l'EFFICACITÉ des processus du partenariat entre les chercheurs et les membres de l'organisation
- Les processus et les résultats des partenariats de la RPO peuvent être évalués
- L'évaluation et l'amélioration des partenariats de RPO mènent à l'amélioration de la RPO



Qu'est-ce que la LACUNE des connaissances et comment y palier?

- Le modèle de Bush et al. 2018 décrit les processus et effets de la RPO, mais ce n'est pas un cadre d'évaluation de partenariats RPO
- Les questionnaires existants pour évaluer les partenariats de type RPO peuvent aider à identifier l'ensemble des processus et résultats de partenariats RPO et ainsi développer un cadre d'évaluation de partenariat RPO



OBJECTIF DE L'ÉTUDE

- DÉVELOPPER un modèle théorique qui structure l'évaluation des processus et des résultats des partenariats de RPO en santé

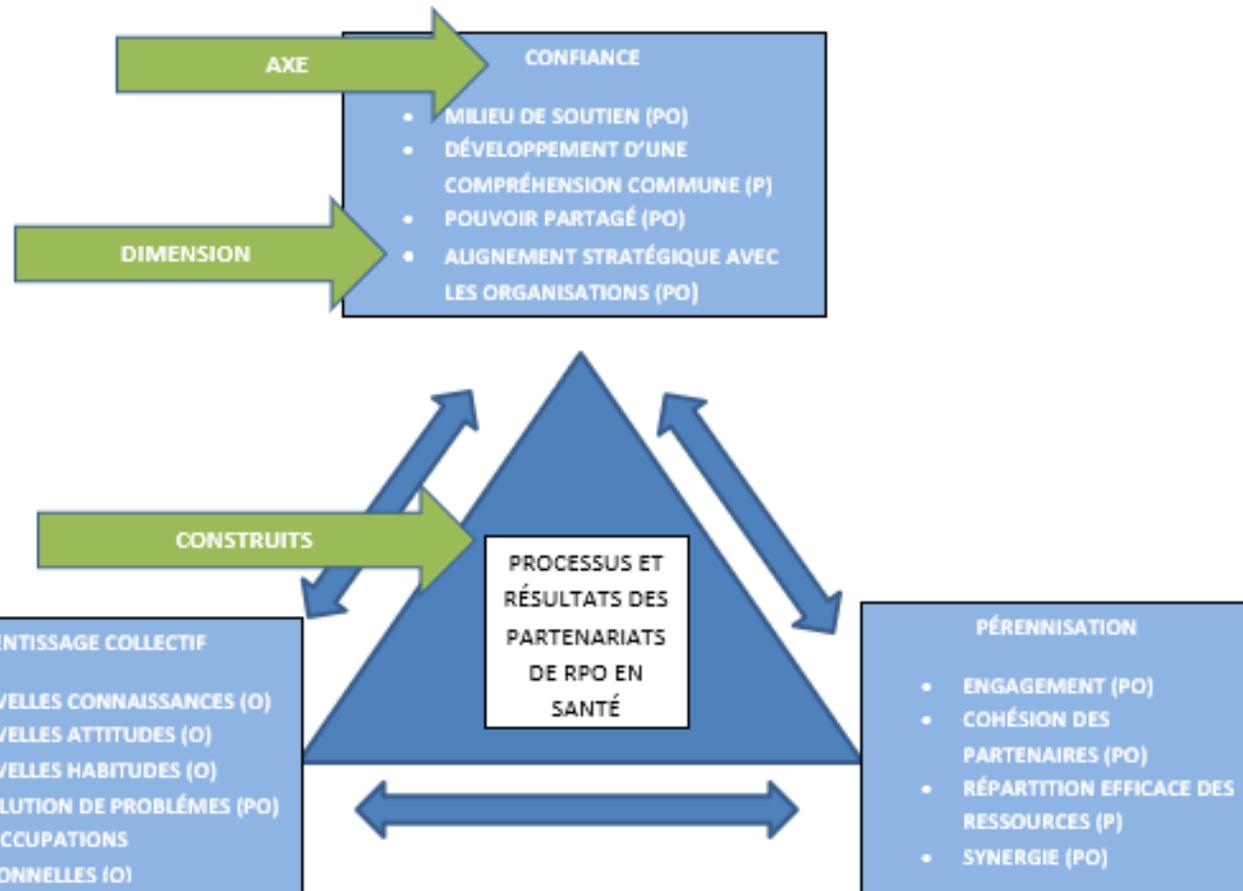


MÉTHODES: Devis, extraction et synthèse des données

- Devis: Revue systématique mixtes de questionnaires qui évaluent les partenariats de type RPO
- Extraction des données : Items extraits de 6 questionnaires trouvés
- Synthèse: Items comparés au cadre de Bush et al. 2018, pour produire le nouveau modèle théorique pour évaluer les partenariats RPO



RÉSULTATS : Le modèle d'évaluation de la recherche participative organisationnelle (MERPO)



P=processus; O= outcome; PO= les deux



Evaluation and Program Planning

Volume 73, April 2019, Pages 116-128



Towards an assessment for organizational participatory research health partnerships: A systematic mixed studies review with framework synthesis

J. Hamzeh ^{a, *}, P. Pluye ^{a, b, c}, P.L. Bush ^{a, c}, C. Ruchon ^{b, c}, I. Vedel ^{b, c}, C. Hudon ^c

CONFIANCE

- **Milieu de soutien (PO)** - appréciation mutuelle, facilité d'expression et à demander de l'aide, soutien du leader organisationnel
- **Développement d'une compréhension commune (P)** - discussion, documentation et approbation des objectifs, rôles, responsabilités, attentes, besoins, produits et livrables du partenariat
- **Pouvoir partagé (PO)** - pouvoir décisionnel égal à toutes les étapes de la recherche
- **Alignement stratégique avec les organisations (PO)** – conclusions de la recherche s'appliquent aux partenaires organisationnels

APPRENTISSAGE COLLECTIF

- **Nouvelles connaissances (O)**- sensibilisation, compréhension ou connaissance accrues du sujet de recherche ou de pratique, du processus de recherche ou des besoins organisationnels
- **Nouvelles attitudes (O)** - réceptivité accrue aux nouvelles idées; appréciation et confiance dans la mise en œuvre des connaissances
- **Nouvelles habitudes (O)**- capacité accrue pour la recherche et la pratique; amélioration du perfectionnement professionnel, de la défense des intérêts et des ressources d'information
- **Résolution de problèmes (PO)** - surmonter les conflits liés à la recherche, mettre en œuvre des méthodes novatrices de résolution de problèmes, éliminer les obstacles au travail
- **Préoccupations personnelles (O)** - alignement personnel avec l'objectif du partenariat; le partenariat vaut la peine d'être investi

PÉRENNISATION

- **Engagement (PO)** - engagement à soutenir la recherche, à maintenir les relations organisationnelles après la recherche et à favoriser l'autonomisation
- **Cohésion des partenaires (PO)** - représentation des partenaires, combinaison de points de vue, de compétences et d'expériences, bonnes relations, mentalité d'équipe, communication ouverte, respect mutuel
- **Répartition efficace des ressources (P)** - ressources humaines, matérielles et financières adéquates
- **Synergie (PO)** - maintien des contacts, nouveaux projets et réseaux, alignement accru des compétences organisationnelles, des connaissances et des ressources, intégration du travail avec d'autres organisations

RECHERCHE FUTURE

- Travaux futurs nécessaires pour valider le MERPO et développer des liens théoriques
- Le MERPO validé sera utilisé pour élaborer un nouveau questionnaire qui évalue les partenariats de la RPO
- Les membres des organisations de santé peuvent utiliser le questionnaire pour évaluer et améliorer leurs partenariats de la RPO



COMMENT POUVEZ-VOUS UTILISER LE MERPO DANS VOTRE PROPRE TRAVAIL?



RÉFÉRENCES

Bush PL, Pluye P, Loignon C, Granikov V, Wright MT, Repchinsky C, et al. A systematic mixed studies review on Organizational Participatory Research: towards operational guidance. BMC Health Services Research. 2018; <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3775-5>

Bush PL, Pluye P, Loignon C, Granikov V, Wright MT, Pelletier J-F, et al. Organizational participatory research: a systematic mixed studies review exposing its extra benefits and the key factors associated with them. Implementation Science. 2017; <https://doi.org/10.1186/s13012-017-0648-y>

Bush PL, Tremblay M, Benoit R, Bouchard M, Débarges B, Di Carlo M, et al. Organizational Participatory Research Practice Guide. 2017. http://reseau1quebec.ca/wp-content/uploads/2017/11/OPR_Practice_Guide_Final_commCDS.pdf.

Hamzeh J, Pluye P, Bush PL, Ruchon C, Vedel I, Hudon C. Towards an assessment for organizational participatory research health partnerships: A systematic mixed studies review with framework synthesis. Evaluation and Program Planning. 2019;doi:<https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2018.12.003>.

Hamzeh, J, Pluye, P, Bush, PL, & Hudon, C. (2018). The Organizational Participatory Research Evaluation Method. McGill Family Medicine Studies Online, 13: e05. Retrieved from <http://mcgill-fammedstudies-recherchemedfam.pbworks.com/w/page/129032148/OPREM>

<https://soutiensrapmetho.ca/>



Réseau-1 Québec

Merci pour votre participation !

- À suivre:
14h55 à 15h15: pause santé et retour en plénière