

Unir
la diversité
pour une culture
en **santé**



42^e CONGRÈS ANNUEL DE L'AQHSST
Delta Sherbrooke-Centre des congrès
11 au 13 mai 2022

Connaissances issues des enquêtes d'accidents du travail mortels ou graves : l'influence des obligations légales sur la capacité d'absorption des entreprises

Cheikh Faye

Professeur

Université du Québec à Chicoutimi (UQAC)



PLAN DE LA PRÉSENTATION

- 1. Contexte et problématique de recherche**
- 2. Objectif de la recherche**
- 3. Méthodologie**
- 4. Résultats**
- 5. Conclusion**

1. CONTEXTE ET PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE

ACCIDENT DU TRAVAIL
MORTEL OU GRAVE



ENQUÊTE DE
LA CNESST



TRANSMISSION DU
RAPPORT D'ENQUÊTE



- Exposé des faits accidentels
- Description des conséquences
- Causes à l'origine de l'accident
- **Recommandations (exigences)**



**Transfert inter-
organisationnel
de connaissances**

1. CONTEXTE ET PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE

Transfert inter-organisationnel de connaissances : définitions

Le transfert inter-organisationnel de connaissances est un processus qui met aux prises deux organisations distinctes : celle qui émet les connaissances (organisation émettrice) et celle qui les reçoit (organisation réceptrice) (Easterby-Smith, Lyles et Tsang (2008)).

D'autres auteurs le définissent comme étant :

- la transmission d'une connaissance spécifique d'une organisation à une autre (Buckley et al., 2009) ;
- l'utilisation bénéfique de connaissances originaires d'une autre organisation (Vaara et al., 2010) ;
- le processus par lequel une organisation identifie et apprend des connaissances spécifiques qui existent dans une autre organisation (Oshri et al., 2008).



1. CONTEXTE ET PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE

Transfert inter-organisationnel de connaissances : caractéristiques

MODÈLES CLASSIQUES



Libre choix

Libre implication

Recherche d'avantages

TRANSFERT PAR LA CNESST



Obligation de collaborer

Obligation de mettre en œuvre

Prévention contre les lésions

Vs

Vs

Vs

PRINCIPALES
CARACTÉRISTIQUES

FINALITÉ



2. OBJECTIF DE LA RECHERCHE

Objectifs de la recherche



Décrire les modalités pratiques et les processus par lesquels s'opère le transfert inter-organisationnel de connaissances issues d'enquêtes d'accident du travail.



Vérifier l'influence des contraintes légales sur le processus de transfert inter-organisationnel de connaissances issues d'enquêtes d'accidents du travail ainsi que sur le niveau d'application des connaissances transférées.



Analyser l'influence de la mise en œuvre des connaissances transférées sur la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail.

3. MÉTHODOLOGIE

Devis de recherche

➔ Méthode de recherche descriptive, à la fois quantitative et corrélacionnelle

Population cible et taille de l'échantillon

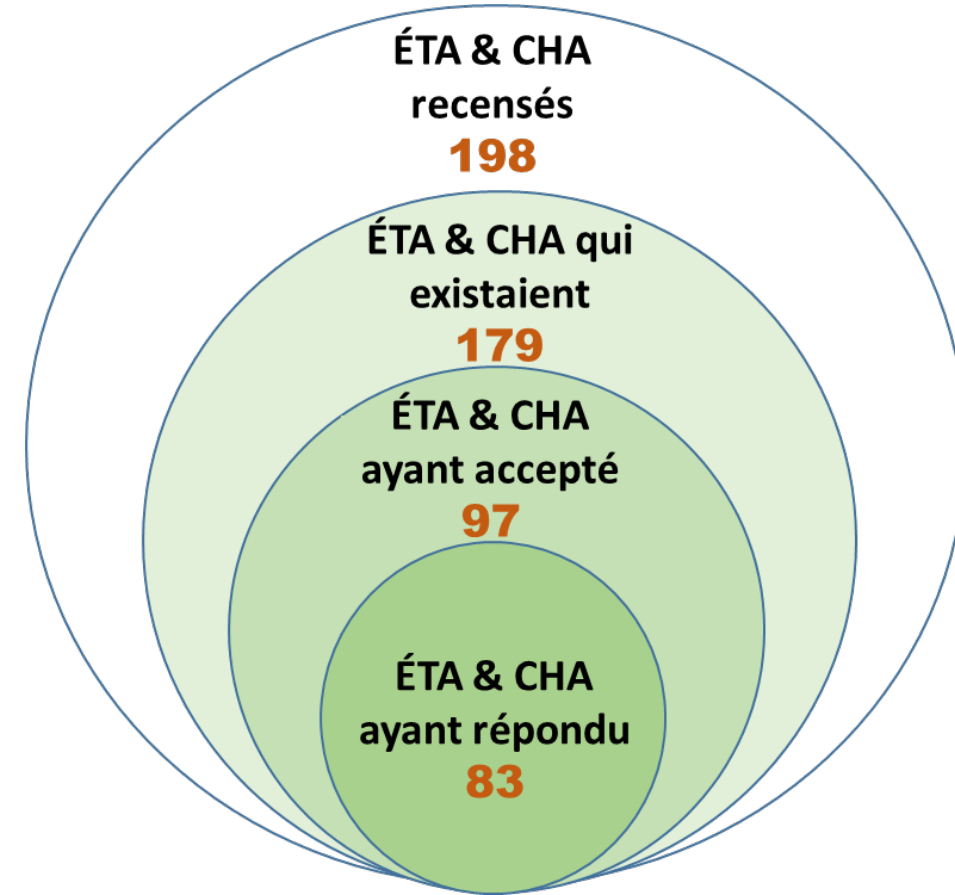
➔ La population cible : toutes les entreprises enquêtées suite à un accident du travail grave ou mortel survenu entre 2013 et 2017

Recueil des données

➔ Questionnaire en ligne (*LIME Survey*)

Analyse des données

➔ γ de Goodman et Kruskal (1954)



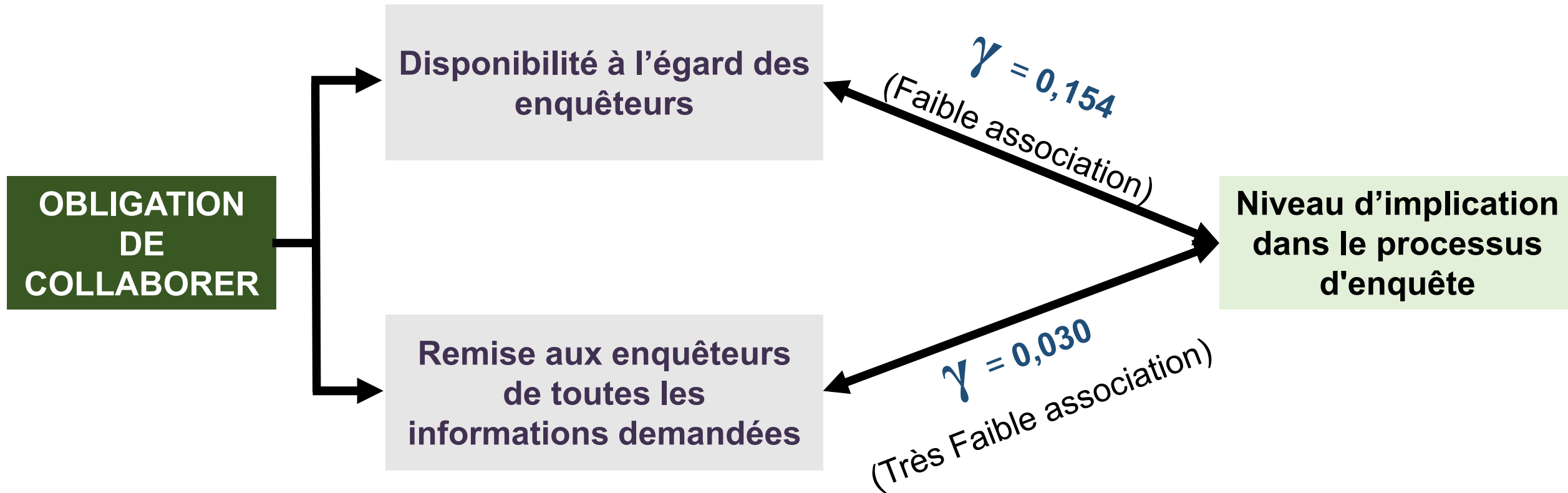
Valeur de $ \gamma $	Interprétation
0,00	Pas d'association
0,01 < 0,09	Très faible association
0,10 < 0,29	Faible association
0,30 < 0,59	Association modérée
0,60 < 0,74	Forte association
0,75 < 0,99	Très forte association
1,00	Association parfaite



4. RÉSULTATS



74 % des entreprises répondantes ont trouvé satisfaisant ou très satisfaisant leur niveau d'implication dans le déroulement de l'enquête.

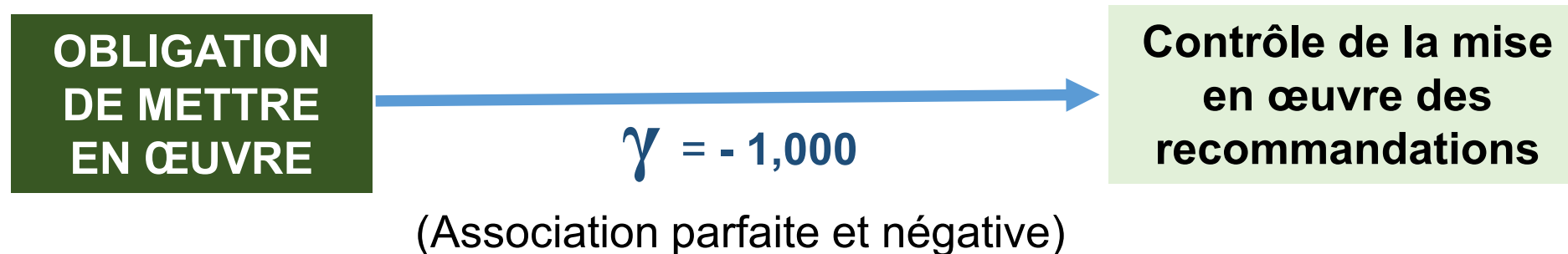




4. RÉSULTATS



88% des entreprises déclarent avoir un niveau d'application des connaissances reçues compris entre **75%** et **100%**.



Cela veut dire qu'il est probable que l'absence de contrôles de la mise en œuvre des recommandations par l'organisme émetteur n'empêcherait pas un accroissement du niveau d'application des connaissances transférées.



4. RÉSULTATS



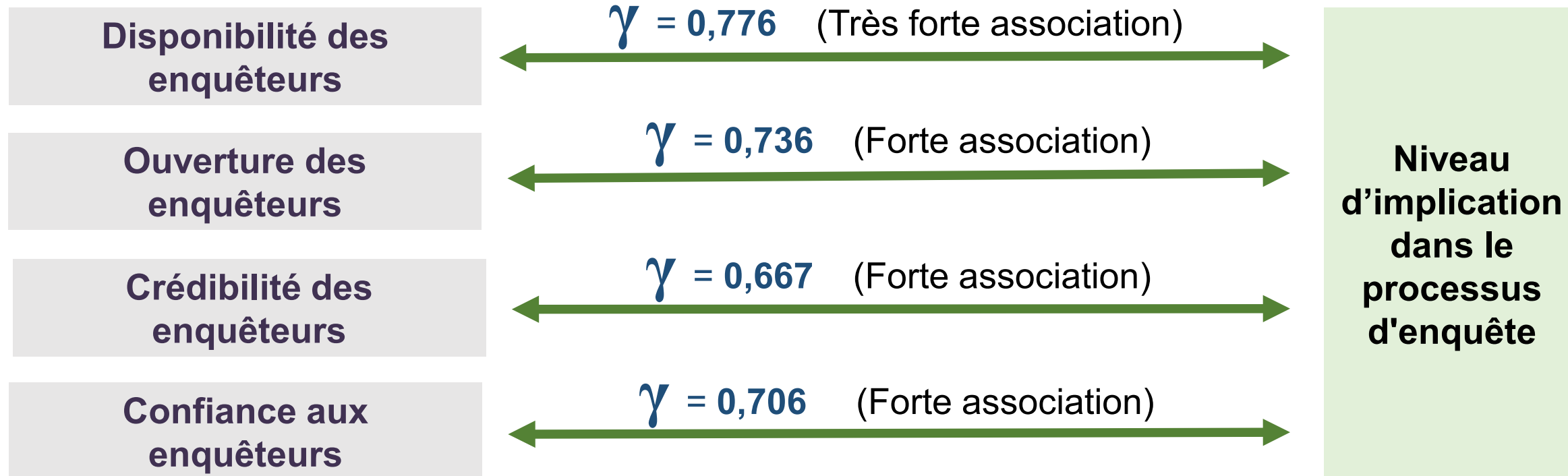
Si ce n'est pas l'influence des contraintes légales, quels sont les autres facteurs associés à ces niveaux élevés

- ✓ de satisfaction du niveau d'implication dans le déroulement de l'enquête ?
- ✓ d'application des connaissances transférées ?



4. RÉSULTATS

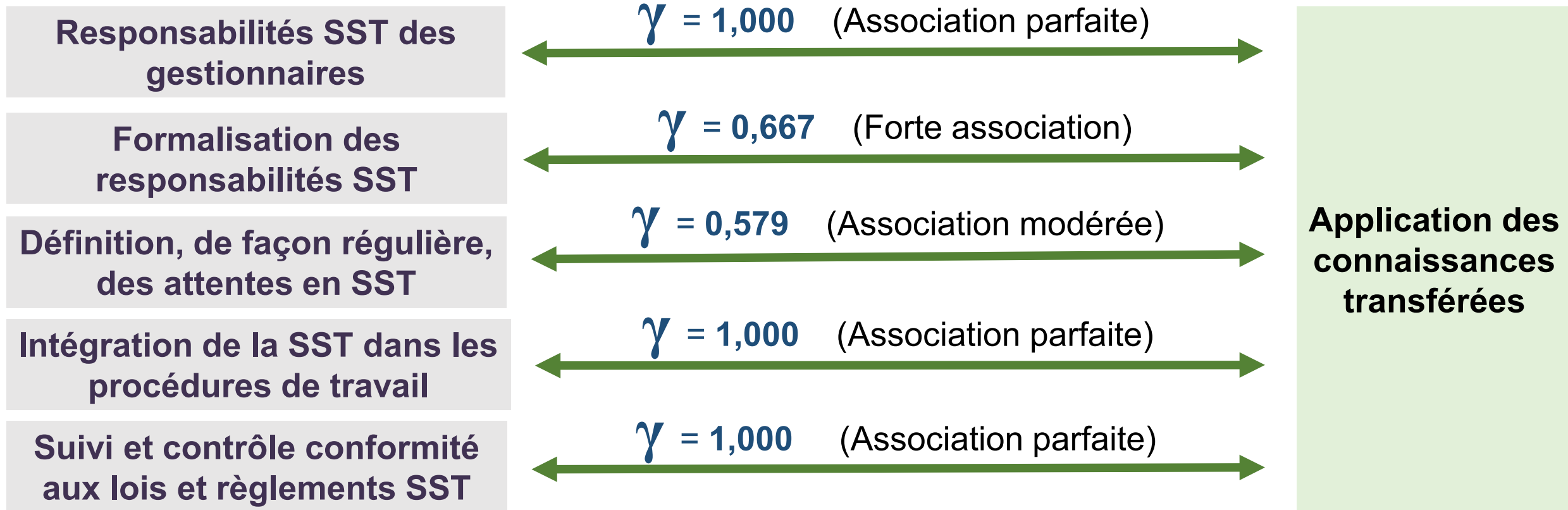
Facteurs associés au niveau d'implication élevé dans le processus d'enquête





4. RÉSULTATS

Facteurs associés au niveau élevé d'application des connaissances transférées





4. RÉSULTATS



Capacités
dynamiques
internes

Capacité
d'absorption

**Capacités
dynamiques
internes**

« Habilidads organisationnelles destinadas à créer, construir ou reconfigurar los recursos del sistema en vue de hacer frente a los cambios en el entorno » (Noblet et Simon, 2010).

4. RÉSULTATS

Capacité d'absorption

- ➔ « *Habilité d'une entreprise à reconnaître la valeur d'une nouvelle information, à l'assimiler et à l'appliquer* » **Cohen et Levinthal (1990, p. 128)**.
- ➔ « *Habilité à reconnaître la valeur de nouvelles connaissances provenant de sources externes, à se les approprier et à les mettre en pratique afin de progresser ou de faire face aux enjeux qui se présentent* » **(Raymond et al., 2009)**.
- ➔ « *Ensemble de routines et de processus organisationnels par lequel les entreprises acquièrent, assimilent, transforment et exploitent des connaissances pour produire une capacité dynamique organisationnelle* » **Imbert et Chauvet (2012, p. 113)**.

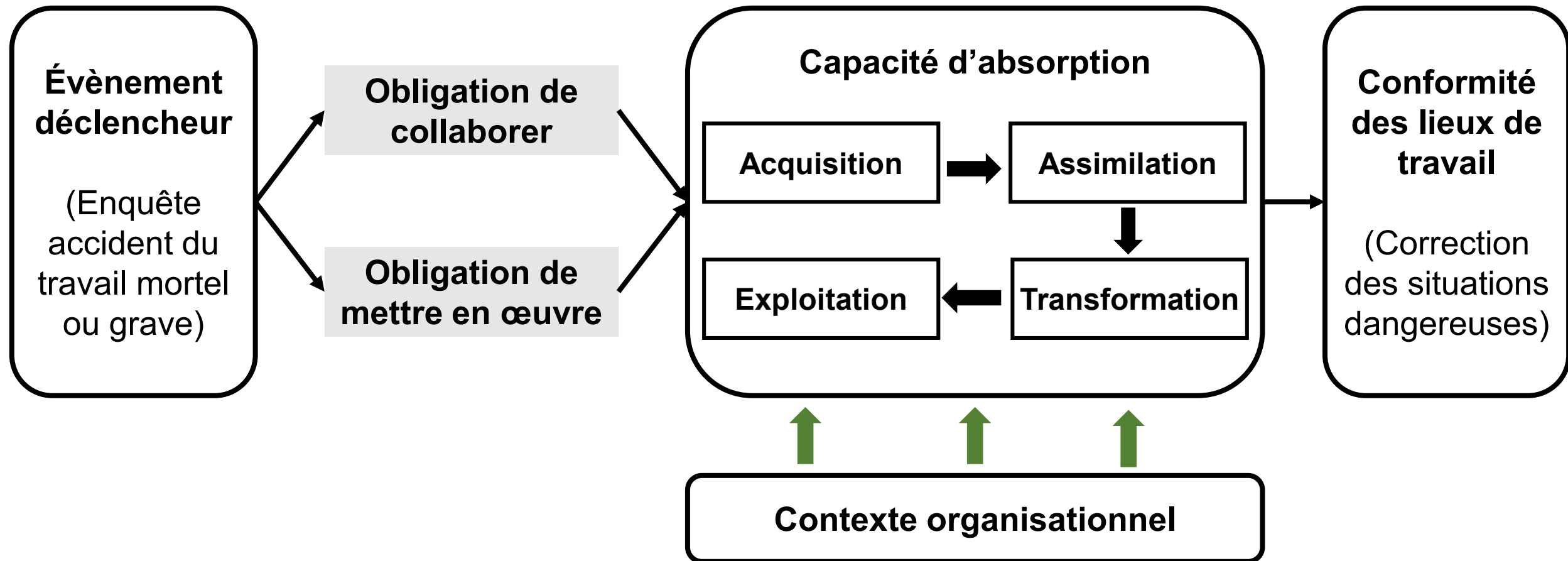
4. RÉSULTATS

Capacité d'absorption

Noblet et Simon (2010) présentent quatre dimensions de la capacité d'absorption, qu'ils considèrent comme complémentaires, différentes, et chronologiques :

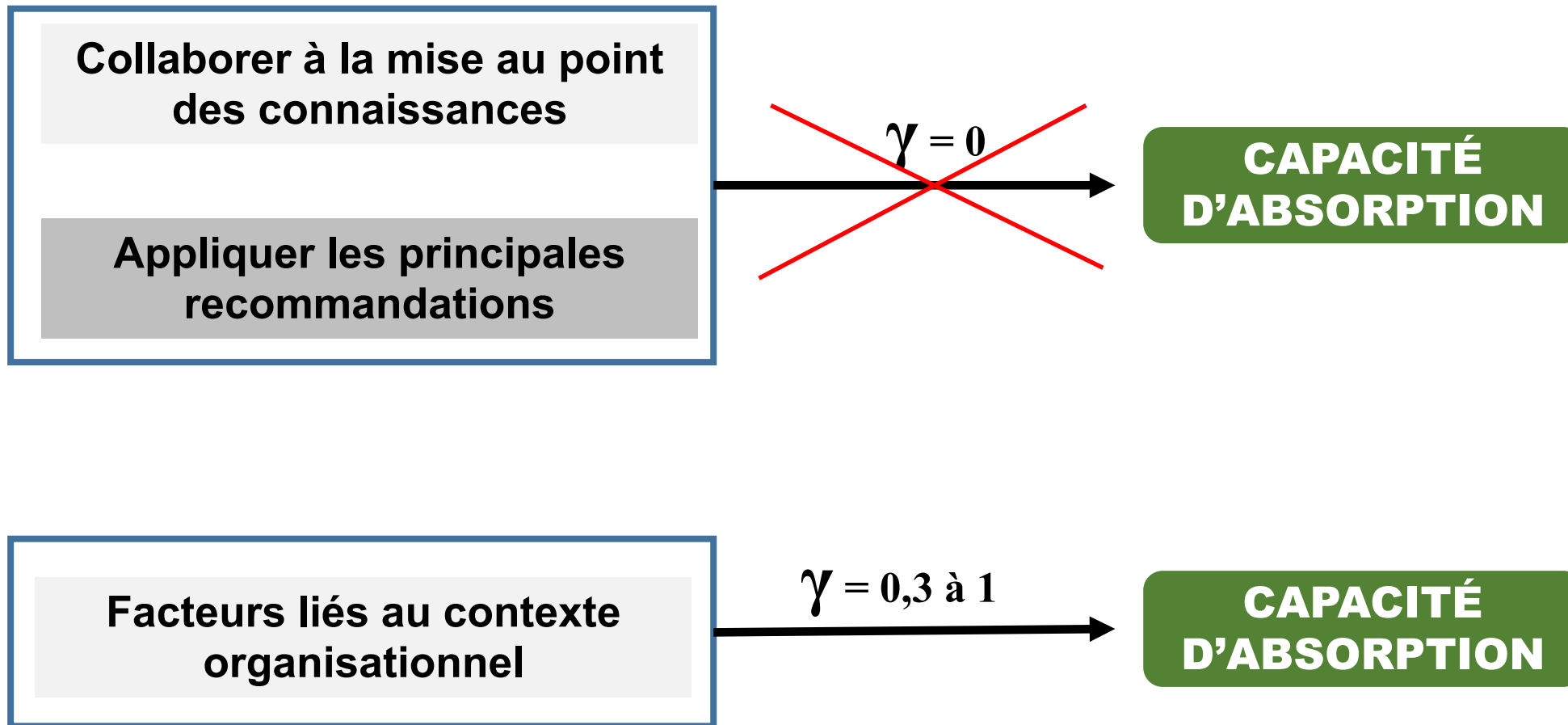
- 1. Acquisition** Capacité d'une organisation à reconnaître et à évaluer des connaissances externes en vue de les obtenir.
- 2. Assimilation** Capacité d'une organisation à comprendre et à assimiler des connaissances externes acquises.
- 3. Transformation** Capacité d'une organisation à adapter des connaissances externes, acquises et assimilées, à ses propres besoins, à son contexte en vue d'en faire un usage utile et bénéfique.
- 4. Exploitation** Capacité d'une organisation à mettre en œuvre (appliquer) les connaissances externes acquises, assimilées puis transformées dans le but de réaliser les objectifs qu'elle s'est fixés.

4. RÉSULTATS



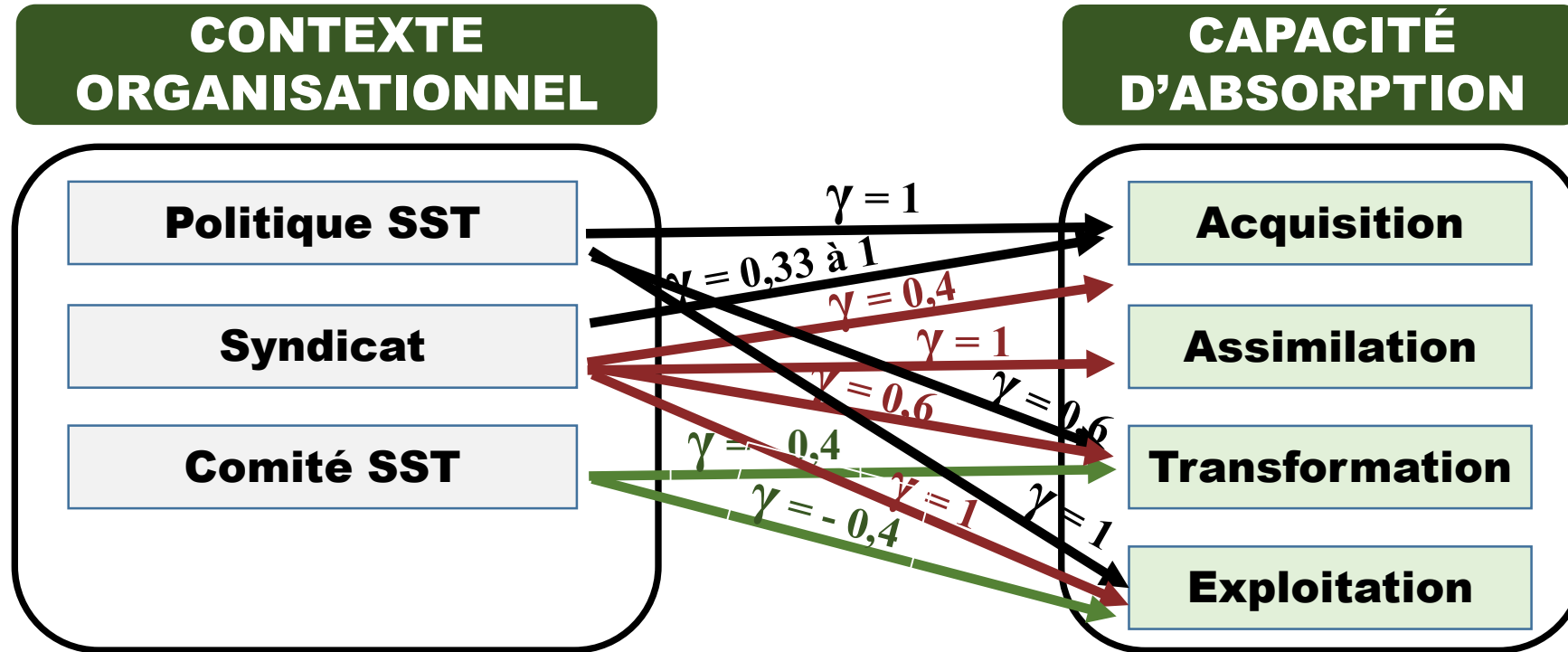


4. RÉSULTATS





4. RÉSULTATS





5. CONCLUSION

1. **Niveau élevé** de mise en œuvre des connaissances transférées qui peut s'expliquer notamment par :
 - la crédibilité de l'organisation émettrice (Ko et al., 2005) ;
 - la qualité de la collaboration (Van Wijk, Jansen et Lyles, 2008) ;
 - l'existence de « capacités d'absorption » (Cohen et Levinthal, 1990 ; Van Wijk, Jansen et Lyles, 2008) ;
 - le caractère explicite des connaissances transférées.
2. **Inexistence de liens d'association** entre les deux obligations et la capacité d'absorption
3. **Existence de liens d'association** entre le contexte organisationnel et la capacité d'absorption



Les résultats apportent un **éclairage inédit** : la coercition n'expliquerait pas le niveau élevé d'application des connaissances transférées contrairement à ce qu'on pouvait imaginer au départ.

Remerciements

Ce travail est rendu possible grâce à une subvention de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) que les auteurs tiennent à remercier.



RAPPORTS
SCIENTIFIQUES

R-1142-fr

<https://www.irsst.qc.ca/publications-et-outils/publication/i/101122>