

Qu'est-ce que le courtier de connaissances?

Le courtier de connaissances réfère à un travail de mise en relation, d'interactions, voire de ponts à établir entre des milieux de recherche (ou des producteurs) et le public cible (par ex. Becheikh, Ziam, Idrissi, Castonguay et Landry, 2010; Burgess et Currie, 2013; Conklin, Lusk, Harris et Stolee, 2013; Hoens, Reid et Camp, 2013; Meyer, 2010; Ridde, Dagenais et Boileau, 2013; Ward, House et Hamer, 2009). Le travail du courtier de connaissances prédispose à la régulation du processus de transfert et d'utilisation des connaissances (TUC) via la recherche, l'accompagnement et la mise en œuvre d'activités de TUC (Cloutier, 2010). Un courtier peut ainsi jouer un rôle proactif non seulement pour connecter les gens, les organisations et les ressources, mais aussi par un processus de création et d'ajouts à ce qui existe déjà (Cooper, 2013).

Le saviez-vous?

Certaines personnes jouent le rôle de « courtier de connaissances » au sein de leur organisation sans que leur statut soit reconnu. Le plus souvent, des tâches de courtage se sont ajoutées à leur travail au fil du temps (recension de littérature, soutien, mise sur pied de formations sur le TUC, etc.) de telle sorte qu'elles font implicitement le travail d'un courtier à temps plein ou à temps partiel.

Synonymes utilisés :

Français : Agent de liaison / Agent de soutien/ Agent d'interface/ Agent de mobilisation/ Agent de transfert/ Agent de changement/ Intermédiaire/ Portier ou porteur de connaissances/ Médiateur.

Anglais : Knowledge broker/ Intermediary/ Boundary spanner/ Research translator/ Translational scientist/ Third party mediator/ Knowledge intermediaries/ Linkage agent.



À noter : Certains auteurs distinguent « courtier de connaissances » en tant que personne clé engagée pour faciliter le processus de TUC et « organisation intermédiaire » qui réfère à un organisme jouant le rôle d'intermédiaire et de catalyseur favorisant l'utilisation de la recherche dans les milieux de pratique (Cooper, 2013; Crona et Parker, 2011).

Un courtier de connaissances, c'est notamment une personne qui...

- évalue les besoins d'innovation de l'organisation pour mieux servir d'interface avec le monde de la recherche – ce qui implique une compréhension de leur mode de fonctionnement respectif;
- traduit et diffuse des résultats de recherche tout en favorisant l'échange de connaissances entre le public cible et les producteurs;
- favorise le TUC par le biais d'activités diverses : identification de nouvelles pratiques ou de connaissances pertinentes; production de synthèses, de rapports ou de référentiels de connaissances; élaboration de formations, de séminaires, d'ateliers, de sites web, de blogues, de tables rondes, de bulletins de veille; coaching, mentorat, rencontres avec des experts, etc.;
- crée des liaisons entre les producteurs et le public cible, tout en voyant au maintien d'un réseau favorisant le TUC;
- régule les aspects organisationnels et individuels qui favorisent les interactions tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'organisation par la création de communautés de pratique, l'organisation de rencontres, l'aplanissement des tensions et des résistances, etc.;
- accroit et maintient les collaborations et partenariats (autre qu'avec des producteurs) susceptibles de favoriser le TUC;
- assiste à des conférences et à des symposiums sur le TUC et se tient à jour dans ses connaissances au moyen de lectures scientifiques, de rencontres, d'implication sur des forums, etc.;
- joue un rôle de médiateur et d'influence en présence au plan politique tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'organisation.

(Boissel, Riondet, Cucherat, Stagnara, Wazné et Nony, 2010; Conklin et al., 2013; Evans et Scarbrough, 2014; Girard, 2010; Hammami, Amara et Landry, 2013; Ridde et al., 2013; Shaw, Mcdermid, Kothari, Lindsay, Brake, Page et al., 2010)



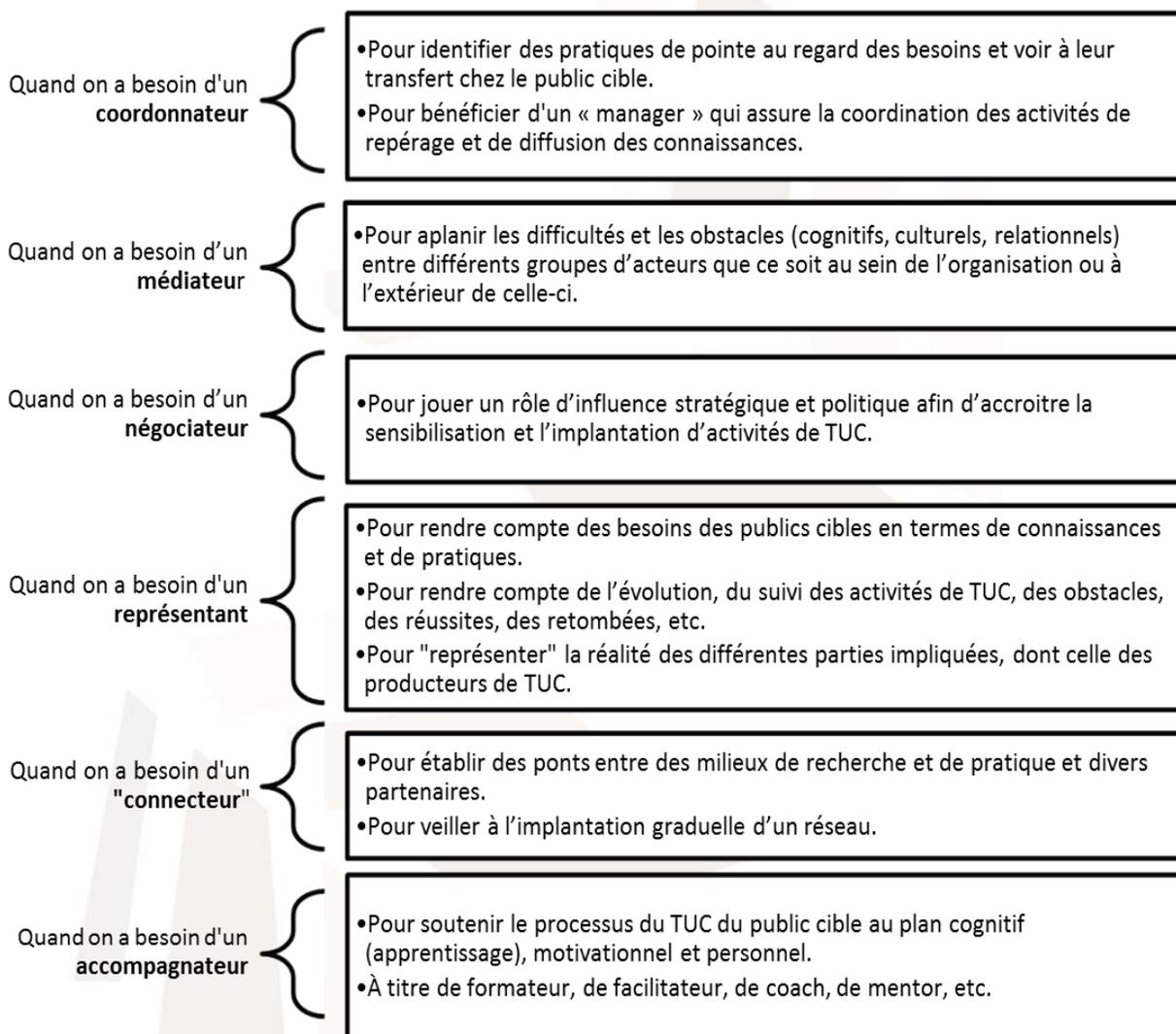
Un courtier de connaissances, ce n'est pas...

Un praticien chercheur qui effectue une recherche dans l'organisation : recherche-action, collaborative, participative, etc. (Cloutier, 2010).

1- Dans quel contexte choisir cette activité?

Perspective 1.

→ Selon les besoins en termes de rôles...



→ Ou quand le besoin est de pouvoir recourir à **certains de ces rôles** ou à **l'ensemble d'entre eux !!**

(Conklin et al., 2013; Lamari, 2012; Waring, Currie, Crompton et Bishop, 2013)

Perspective 2.

→ Quand on souhaite agir au plan ...

des objectifs	<ul style="list-style-type: none">✓ Pour améliorer les connaissances et les politiques;✓ Pour avoir un acteur d'influence à la fois politique et stratégique favorisant le TUC au sein des paliers de l'organisation;✓ Pour agir de manière plus ciblée via les mandats octroyés.
des connaissances	<ul style="list-style-type: none">✓ Pour améliorer l'adaptation et la diffusion des connaissances.✓ Pour favoriser le transfert des connaissances tacites.
du public cible	<ul style="list-style-type: none">✓ Pour l'identification des besoins du public cible en prenant en compte son contexte de travail, ses caractéristiques, etc.✓ Pour que le public cible se sente accompagné et soutenu dans sa compréhension et son acquisition de nouvelles connaissances;✓ Pour le développement d'une identité collective et l'instauration de liens de confiance chez le public cible;✓ Pour favoriser le développement professionnel.
des ressources	<ul style="list-style-type: none">✓ Pour avoir une personne clé dont le travail est dédié au TUC;✓ Pour avoir une personne qui comprenne à la fois les besoins et la culture de l'organisation et des milieux de recherche.
de la culture	<ul style="list-style-type: none">✓ Pour avoir une personne qui comprenne la culture de l'organisation et des milieux de recherche, afin de tabler sur cette expertise dans les communications, les collaborations et les choix liés au TUC;✓ Pour développer une culture de TUC.

des partenaires	✓ Pour accroître le réseau de partenaires reliées au TUC.
du soutien	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pour soutenir et entretenir les technologies liées au TUC (veille informatique, site web, blogue, soutien à distance, etc.); ✓ Pour améliorer les conditions d'apprentissage des nouvelles connaissances (soutien par le moyen d'activités pédagogiques); ✓ Pour créer des systèmes de capture et de partage des connaissances adaptés à l'organisation. ✓ Pour assurer un soutien au plan motivationnel, relationnel, etc.
du climat	✓ Pour aplanir des tensions dans le milieu ou lors d'activités de TUC.
de l'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pour identifier et évaluer les besoins et les problématiques du public cible en prenant en compte leur contexte de travail, l'organisation, etc.; ✓ Pour avoir une personne qui peut rendre compte de l'évolution et du suivi des activités de TUC déployées en vue de leur évaluation.

(Currie et White, 2012; Evans et Scarbrough, 2014; Grimshaw, Eccles, Lavis, Hill et Squires, 2012; Hammami et al., 2013; Lacroix, 2012; Meyer, 2010)

Est-ce efficace sur le transfert de connaissances?

Le courtier de connaissance est une activité dont le principal avantage est de favoriser le processus de TUC en prenant appui sur l'embauche d'une personne clé **dont les interventions multifformes** seront gage d'efficacité à moyen et à long terme (Williems et al., 2013). Comme autre avantage, il permet le recours à des activités adaptées et personnalisées quant au contexte, aux objectifs et aux besoins de l'organisation (Boissel et al., 2010). Le courtier de connaissances peut avoir comme inconvénients le déploiement de sommes d'argent, l'ajout de ressources matérielles et la tenue d'un suivi selon l'autonomie et le statut du courtier dans l'organisation (Girard, 2010).

Comment implanter le courtier de connaissances et maximiser son efficacité?

AVANT TOUTE CHOSE....

- Repérer ce dont l'organisation a besoin en termes d'ajouts et de changements susceptibles d'accroître le TUC;
- Évaluer si le besoin est de se doter d'un « courtier de connaissances » ou de s'associer à une « organisation intermédiaire » déjà existante dans le domaine.



Note : L'association à une organisation intermédiaire agissant à titre de courtier sera généralement peu coûteuse tout en nécessitant moins de changements organisationnels. L'efficacité dépend alors des ressources dont dispose l'organisme intermédiaire : qualité et pertinence des ressources humaines et techniques en lien avec le type d'aide apporté, le suivi offert, le type de connaissances diffusées, etc. Le choix de recourir à un courtier de connaissances (exerçant à l'interne ou non) s'accompagne normalement d'un coût financier tout en impliquant des changements organisationnels selon les rôles attribués au courtier. Les activités du courtier relevant directement de l'organisation, le travail de courtage sera directement associé à ses besoins, à son contexte et au public cible. L'efficacité dépendra alors de variables telles que l'expertise du courtier, sa formation, ses connaissances, ses caractéristiques, mais aussi du soutien organisationnel dont il dispose, de son statut dans le milieu, etc.

1. Analyse du contexte de l'organisation

La démarche SACO recommande de commencer tout projet de TUC par une analyse du contexte. Cette analyse est d'autant plus importante lors de l'embauche d'un courtier de connaissances, car ce dernier est intrinsèquement lié aux processus de TUC de l'organisation. Il est donc essentiel de réaliser les actions suivantes avant de procéder à l'embauche d'un courtier de connaissances :

- Identifier les objectifs de l'organisation en termes de TUC;

- Identifier les besoins de l'organisation en termes de TUC : repérage de pratiques, adaptation des connaissances, aide à la diffusion, meilleur accompagnement au plan cognitif, coaching, implantation d'un réseau de partenaires, etc.;
- Distinguer les problèmes de l'organisation en termes de TUC;
- Analyser le contexte de l'organisation : cadre de travail, ressources internes déjà en place aidant au TUC, partenariats existants, culture de recherche, caractéristiques du public cible (ancienneté, perception de l'autorité, degré de mobilisation naturel, degré de résistance à l'innovation, etc.);
- Identifier les ressources financières disponibles pour : l'embauche d'un courtier à temps partiel ou complet, l'achat d'outils technologiques, etc.;
- Identifier les parties prenantes pouvant aider à l'implantation du courtier : personnes clés à l'interne ou à l'externe, autres organisations susceptibles de soutenir l'initiative;
- Identifier les partenaires éventuels : organismes, chercheurs, spécialistes, personnes clés d'autres milieux de pratique, groupes de recherche dont les axes sont liés aux pratiques ou au TUC, etc.

Facteurs de succès de son efficacité

Mise en place de ressources matérielles, financières ou structurelles suffisantes pour que le courtier, une fois en poste, puisse mener à bien ses activités.

Les publics cibles (incluant les décideurs) sont préparés et sensibilisés aux rôles et aux tâches du courtier bientôt en poste.

(Bammer, Michaux et Sanson, 2010; Boissel et *al.*, 2010; Ziam, 2010)

2. Embauche du courtier selon les objectifs, besoins et contexte établis

Selon les éléments identifiés lors de l'analyse du contexte, le courtier recherché présentera certaines caractéristiques (sociabilité, flexibilité, capacités de communication, d'écoute, d'initiative, de collaboration et de négociation, leadership, etc.) en plus d'avoir certaines expertises et formations professionnelles (diplôme universitaire témoignant d'aptitudes et de connaissances en recherche, expertise en rédaction, en synthèse, en accompagnement ou en pédagogie, sur le plan des technologies de l'information et de la communication, etc.). (Par ex. Conklin et al., 2013; Gerrish et al., 2011; Lacroix, 2012; Traynor, DeCorby et Dobbins, 2014).

Concernant les caractéristiques à rechercher...

Les caractéristiques, aptitudes, expertises et connaissances recherchées chez le courtier varieront selon les rôles (coordonnateurs, médiateur, négociateur, accompagnateur, etc.) et les tâches qui lui seront attribués par l'organisation. En outre, il est pertinent de mentionner que les courtiers de connaissances peuvent « évoluer » avec l'organisation au vu de ses besoins et de son contexte. Les courtiers peuvent ainsi suivre à l'occasion, ou plus régulièrement, des formations en « coaching », sur le plan de leurs connaissances en TUC (mise à jour ou maintien), sur les nouvelles technologies, etc. (Boissel et al., 2010; Lamari, 2012).

Facteurs de succès de son efficacité

L'habileté et l'aisance du courtier à « influencer » autrui ou le processus décisionnel.

Le degré d'engagement et d'implication du courtier.

Le courtier détient un diplôme de doctorat.

(Bammer, Michaux et Sanson, 2010; Lamari, 2012; Ziam, 2010)

3. Soutien au poste de courtier

- Formations diverses ponctuelles ou sporadiques visant son développement;
- Locaux disponibles pour rencontres, formations, expérimentation, etc.;
- Support technique : messagerie électronique, système de téléconférence, ordinateur, plateforme web, bases de données, outils de rétroaction, etc.);
- Guide des pratiques attendues de sa part;
- Liste de chercheurs ayant déjà réalisé des recherches dans l'organisation ou chercheurs partenaires actifs, liste des organisations du réseau, etc.;
- Universités ou groupes de recherche affiliés le cas échéant;
- Mise en réseau avec d'autres courtiers du même secteur, si possible;
- Autorité pour intervenir à différents paliers de l'organisation.

Facteurs de succès de son efficacité
Le degré d'intégration des activités du courtier dans la structure organisationnelle, voire son accueil favorable dans la hiérarchie institutionnelle.
L'apport de l'organisation concernant la mise en réseau avec différents partenaires susceptibles d'aider aux activités de TUC du courtier.
L'ajout de comités consultatifs multisectoriels pour accroître les communications et éclaircir les problèmes, identifier les besoins et dissiper les malentendus potentiels.
Le fait que le courtier ait un statut de « gestionnaire de haut niveau » dans l'organisation (c'est-à-dire qu'il fasse partie des dirigeants ou des cadres supérieurs dont relèvent les cadres intermédiaires), permet la prise d'initiatives et les interventions ciblées et stratégiques auprès des cadres.
Le courtier dispose de suffisamment de temps ou de ressources humaines ajoutées pour mener à bien ses différentes activités.
La légitimité ou l'indépendance du courtier au regard de son statut et de son pouvoir décisionnel augmente la portée de ses actions et recommandations.

(Boissel et al., 2010; Comacchio, Bonesso et Pizzi, 2011; Girard, 2010; Long et al., 2013; Meagher, 2013; Ward et al., 2009; Ziam, 2010)

4. Réalisation des activités du courtier de connaissances

Les activités du courtier de connaissances dépendent des objectifs, des besoins définis lors de l'embauche, mais aussi du contexte en place. Il est important de définir clairement avec le courtier de connaissances les tâches et les rôles qui sont attendus de lui au sein du processus de TUC.

Quelques tâches et activités possibles du courtier de connaissances :

- Création et modification d'outils et de matériel de soutien informationnel;
- Rencontres périodiques avec le coordonnateur ou la direction de l'organisation afin d'articuler le travail de courtage (opérationnalisation) et son suivi;
- Rencontres avec le public cible pour sonder ses besoins et son contexte;
- Colloques et symposiums sur le TUC ou sur les pratiques innovantes;
- Établissement de liaisons entre producteurs, public cible et nouveaux partenaires : rencontres d'équipe, rencontres externes, séminaire, etc.;
- Activités de TUC;

Facteurs de succès de son efficacité
La fréquence et la qualité des contacts humains (en personne idéalement) avec le public cible et les milieux de pratique.
La densité du réseautage du courtier.
La capacité du courtier à comprendre, à évaluer et à identifier les connaissances pertinentes à transmettre.
Le lien de confiance et de fiabilité reconnu chez le courtier.
Le courtier œuvre dans un climat organisationnel favorisant innovation et TUC.
Clarté et maintien des orientations stratégiques prises par l'organisation et les décideurs.

(Boissel et al., 2010; Comacchio et al., 2011; Cooper, 2014; Girard, 2010; Lamari, 2012; Long, Cunningham et Braithwaite, 2013; Munerol, Cambon et Alla, 2013; Ridde, Dagenais et Boileau, 2013; Russel, Rivard, Walter et Rosenbaum et al., 2010; Ward et al., 2009)



À noter : Les courtiers consacrent en moyenne de 28 % de leur temps à la reconnaissance de données de recherche susceptibles d'améliorer les pratiques du public cible (selon leur pertinence et leur faisabilité). Le reste de leurs activités est consacré à l'élaboration de bulletins de veille, à l'adaptation de résultats, à l'identification d'activités de formation, à des rencontres, à des colloques, etc. Le tout dépendant des tâches et des rôles qui leur sont attribués (Lamari, 2012).

Comment évaluer les activités du courtier de connaissances?

- ✓ Tests de cas simulés en lien avec un médicament à prescrire dans une situation précise, une intervention à exploiter, une procédure à suivre, etc. (Ridde, Dagenais et Boileau, 2013);
- ✓ Tests de connaissances (Ridde, Dagenais et Boileau, 2013);
- ✓ Observations directes des comportements et des pratiques (Ridde, Dagenais et Boileau, 2013);
- ✓ Questionnaires ou sondages distribués au public cible ou à des informateurs stratégiques (IRSC, 2010; Ridde, Dagenais et Boileau, 2013; Traynor et al., 2014; Williems et al., 2013);
- ✓ Recours à des informateurs stratégiques bien au fait de ce qui se passe dans l'organisation (Ridde, Dagenais et Boileau, 2013);
- ✓ Utilisation d'un journal de bord à compléter par des courtiers pour rendre compte des activités de TUC réalisées (Ridde, Dagenais et Boileau, 2013; Traynor et al., 2014);
- ✓ Entrevues semi-structurées en personne ou par téléphones réalisées auprès du public cible (Ridde, Dagenais et Boileau, 2013; Traynor et al., 2014);
- ✓ Évaluations pré et post réalisées dans le cadre d'une étude sur les effets du courtage (par chercheurs externes) (Hoens, Reid et Camp, 2013).

Les aspects pouvant être évalués selon Fortin (2012)

La qualité des activités réalisées ou implantées par le courtier.

L'appréciation des activités exploitées par le courtier pour aider au TUC.

Les retombées observées ou perçues du courtage.

Le degré de performance ou d'efficacité du courtier (au regard d'aspects identifiés).

Les actions mises de l'avant par les décideurs et faisant suite aux activités de courtage.



Autrement dit... il est possible d'évaluer les effets du courtage au vu : 1) du nombre et de la qualité des connaissances nouvelles échangées, 2) du degré d'interactivité des échanges entre le public cible et les partenaires (incluant ceux du courtier); 3) du degré de connexions du courtier avec des réseaux sociaux, dont le web 2.0, etc. (Lamari, 2012).

Exemples concrets d'évaluation d'activités de courtage

- Évaluation de la fréquence d'utilisation d'une procédure par le public cible sous forme de pourcentage avec évaluation à des moments ciblés de l'année (Hoens, Reid et Camp, 2013);
- Identification chiffrée du nombre de partenaires associés au TUC annuellement et vérification si augmentation. Par exemple, on comptait 6 partenaires en 2008 et on en compte 19 six ans plus tard (Hoens, Reid et Camp, 2013);
- Évaluation au travers de questions ouvertes ou fermées posées à l'oral ou dans le cadre de questionnaires distribués : a) le courtier facilite les interactions, b) le courtier aide à la prise de décision concernant le TUC, c) le courtier remet en question les façons de faire ou d'intervenir, d) le courtier favorise l'application de nouvelles connaissances, etc. (Fortin, 2012);
- Évaluation type utilisée dans le cadre d'une étude pour évaluer l'impact des activités de courtage dans des organisations (Lamari, 2012).

Exemple d'outil de collecte de données adapté au courtier de connaissances

Questionnaire pour évaluer les activités de courtage de connaissances¹	
	Cote évaluative de 1 à 5 (1 signifiant inexistant, 3 moyen et 5 excellent)
1. Comment jugez-vous la crédibilité des activités de courtage réalisées durant l'année?	
2. Comment évaluez-vous l'utilité des activités de courtage de l'organisation?	
3. Comment jugez-vous le degré d'amélioration du public cible en ce qui a trait à l'utilisation des nouvelles connaissances?	
4. Comment jugez-vous l'impact du courtage sur le degré d'innovation de l'organisation?	
5. Quel est, selon vous, le niveau d'apport des activités de courtage sur le changement de conception des politiques publiques?	
6. Comment évaluez-vous l'apport des activités de courtage sur le développement de liens avec les milieux de recherche et partenaires dédiés au transfert et à l'utilisation des connaissances?	
¹ Seules les questions sont dérivées de l'article de Lamari (2012); les cotes et leurs indications ont été ajoutées à titre complémentaire.	



Ce qui sera important dans l'évaluation, c'est que la stratégie d'évaluation choisie soit en cohérence avec la vision du TUC de l'organisation et que les moyens d'évaluation sélectionnés soient en cohérence avec ce que l'on souhaite évaluer. Ainsi, il sera intéressant d'être aidé à cette étape par des experts en évaluation du TUC et d'avoir une stratégie d'évaluation adaptée à l'organisation.

2 - Défis et perspective (évolution)

« Un peu partout dans le monde, le courtage de connaissances s'impose comme une pratique émergente et exemplaire en matière de transfert et d'échange de connaissances issues de la recherche scientifique » (Lamari, 2012, p. 98);

Le courtage croît en importance et prolifère en nombre tant dans les organisations que dans les pays (Meyer, 2010);

L'apport des technologies numériques est et demeurera un élément incontournable du travail du courtier (Lamari, 2012);

Les courtiers de connaissances œuvrent dans un domaine en pleine évolution, ce qui les oblige à se tenir à jour pour bien jouer leur rôle. Ils doivent également contribuer à « l'évolution » de leur spécialité en démontrant notamment la nécessité de leur action (Girard, 2010);

Les bailleurs de fonds et les décideurs doivent reconnaître l'importance du rôle joué par le courtier de connaissances dans l'application des connaissances et, plus encore, favoriser leur présence dans les organisations (Meagher, 2013);

À ce jour, il demeure difficile d'identifier l'ensemble des composantes qui jouent un rôle dans l'efficacité des activités de courtage de connaissances (Boissel et al., 2010; Ridde, Daagenais et Boileau, 2013);

Il y a un manque de soutien et de formation pour les courtiers en connaissances (Meyer, 2010; Ziam, 2010).

Malgré l'émergence d'espaces qui se spécialisent dans le TUC entre différents milieux, le travail du courtier de connaissances demeure trop souvent non reconnu – au regard de ses spécificités personnelles notamment –, voire non planifié (Meyer, 2010, Ziam, 2010).

Pour citer cet outil :

Chaire d'étude sur l'application des connaissances dans le domaine des jeunes et de familles en difficulté (2015). Fiche synthèse – Courtier de connaissances. SACO - *Stratégies de transfert et d'utilisation des connaissances*. Montréal : Chaire CJM-IU-UQAM d'étude sur l'application des connaissances dans le domaine des jeunes et des familles en difficulté. En ligne : <http://www.saco.uqam.ca>.

Bibliographie

- Geuna, A. et Muscio, A. (2008). The governance of University knowledge transfert, *Science and Technology Policy Research*, 173, 1-30.
<https://www.sussex.ac.uk/webteam/gateway/file.php?name=sewp173.pdf&site=25>
- Bammer, G., Michaux, A., & Sanson, A. (Eds.). (2010). *Bridging the 'know-do' gap: Knowledge brokering to improve child wellbeing*. Canberra: ANU E-Press. http://epress.anu.edu.au/knowledge_citation.html
- Becheikh N., Ziam S., Idrissi O., Castonguay, Y. et Landry, R. (2010). How to Improve Knowledge Transfer Strategies and Practices in Education? Answers from a Systematic Literature Review. *Research in Higher Education Journal*, 7, 1-21. <http://www.aabri.com/manuscripts/09418.pdf>
- Boissel J-P, Riondet O, Cucherat M, Stagnara J, Wazné H. et Nony, P. (2010). Le courtage des connaissances en thérapeutique. Une étude pilote de faisabilité. *Pratiques et Organisation des Soins*, 1(41), 55-64.
<http://fulltext.bdsp.ehesp.fr/Cnamts/POS/2010/1/55.pdf>
- Burgess, N. et Currie, G. (2013). The knowledge brokering role of the hybrid middle level manager: The case of healthcare. *British Journal of Management*, 24(S1), S132-S142.
<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1467-8551.12028/abstract>
- Cloutier, Y. (2010). *Mobilisation et transfert de connaissances dans le cadre d'une expérience de concertation*. Essai de recherche inédit, Institut national de la recherche scientifique, Université du Québec.
<http://espace.inrs.ca/501/>
- Comacchio, A., Bonesso, S. et Pizzi, C. (2011). Boundary spanning between industry and university : the role of Technology Transfert Centres. *The Journal of Technology Transfer*, 37(6), 943-966.
<http://link.springer.com/article/10.1007/s10961-011-9227-6>

- Conklin, J., Lusk, E., Harris, M. et Stolee, P. (2013). Knowledge brokers in a knowledge network: the case of Seniors Health Research Transfer Network knowledge brokers. *Implementation Science*, 8(7), 1-10.
<http://www.biomedcentral.com/content/pdf/1748-5908-8-7.pdf>
- Cooper, A. (2014). Knowledge mobilization intermediaries in education: A cross-case analysis of 44 Canadian organizations. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, Vol 74(8-A(E)).
<https://tspace.library.utoronto.ca/handle/1807/32688>
- Cooper, A. (2013). Research mediation in education: A typology of research brokering organizations that exist across Canada. *Alberta Journal of Educational Research*, 59(2), 181-207.
<http://ajer.journalhosting.ucalgary.ca/index.php/ajer/article/view/1039>
- Crona, B.I. et Parker, J.N. (2011). Network Determinants of Knowledge Utilization : Preliminary Lessons From a Boundary Organization. *Science Communication*, 33(4), 448-471.
<http://scx.sagepub.com/content/early/2011/09/08/1075547011408116>
- Currie, G. et White, L. (2012). Inter-professional barriers and knowledge brokering in an organizational context: The case of healthcare. *Organization Studies*, 33(10), 1333-1361. <http://oss.sagepub.com/content/33/10/1333.abstract>
- Evans, S. et Scarbrough, H. (2014). Supporting knowledge translation through collaborative translational research initiatives: 'bridging' versus 'blurring' boundary-spanning approaches in the UK CLAHRC initiative, *Social science & medicine*, 106, 119-127.
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953614000525>
- Fortin, J. (2012). Les priorités de recherche en partenariat sur le transfert de connaissances de l'Agence de la santé et des services sociaux de la Montérégie. Dans Dagenais, C. et Robert, É. (2012). *Le transfert des connaissances dans le domaine social* (pp.141-162). Les Presses de l'Université de Montréal : Montréal.

- Gerrish, K., McDonnell, A., Nolan, M., Guillaume, L., Kishbaum, M. et Tod, A. (2011). The role of advanced practice nurses in knowledge brokering as a means of promoting evidence-based practice among clinical nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 67(9), 2004-2014.
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21507046>
- Girard, M. (2010). *Le transfert des connaissances : réseaux et partenariats à l'Observatoire Jeunes et Société*, Essai de recherche inédit, Institut national de la recherche scientifique, Université du Québec.
<http://espace.inrs.ca/502/>
- Grimshaw, J., Eccles, M., Lavis, J., Hill, S., et Squires, J. (2012). Knowledge translation of research findings. *Implementation Science*, 7(50), 1-17.
<http://www.biomedcentral.com/content/pdf/1748-5908-7-50.pdf>
- Hammami, H., Amara, N. et Landry, R. (2013). Organizational climate and its influence on brokers' knowledge transfer activities: a structural equation modeling. *International journal of information management*, 33(1), 105-118.
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0268401212000965>
- Hoens, A.M., Reid, W.D. et Camp, P.G. (2013). Knowledge brokering: an innovative model for supporting evidence-informed practice in respiratory care. *Canadian respiratory journal: journal of the Canadian Thoracic Society*, 20(4), 271-274.
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3956337/>
- Lacroix, S. (2012). *Transfert et mobilisation des connaissances dans le cadre d'une recherche sur la conciliation travail-famille dans les organismes culturels au Québec*, Essai de recherche inédit, Institut national de la recherche scientifique, Université du Québec. <http://espace.inrs.ca/492/>
- Lamari, M. (2012). Le courtage de connaissances à l'ère du numérique : Portrait empirique des pratiques émergentes et examen de leurs impacts dans le secteur de la santé au Canada, *Les Cahiers du numérique*, 1(8), 97-130.
<http://cat.inist.fr/?aModele=afficheN&cpsidt=26743299>

- Long, J.C., Cunningham, F.C. et Braithwaite, J. (2013). Bridges, brokers and boundary spanners in collaborative networks: a systematic review. *Health Services Research*, 158, 1-13.
<http://www.biomedcentral.com/1472-6963/13/158>
- Meagher, L. (2013). The invisible made visible: using impact evaluations to illuminate and inform the role of knowledge intermediaries. *Evidence & Policy*, 9(3), 409-418.
<http://www.ingentaconnect.com/content/tpp/ep/2013/00000009/00000003/art00007>
- Meyer, M. (2010). The Rise of the Knowledge Broker. *Science Communication*, 32(1), 118-127. <http://scx.sagepub.com/content/32/1/118.abstract>
- Munerol, L., Cambon, L., & Alla, F. (2013). Le courtage en connaissances, définition et mise en œuvre: une revue de la littérature. *Santé Publique*, 25(5), 587-597.
http://www.cairn.info/resume.php?ID_ARTICLE=SPUB_135_0587
- Ridde, V. Dagenais, C. et Boileau, M. (2013). Une synthèse exploratoire du courtage en connaissance en santé publique. *Santé publique*, 2(25), 137-145. http://www.cairn.info/resume.php?ID_ARTICLE=SPUB_132_0137
- Russel, D.J., Rivard, L.M., Walter, S.D., Rosenbaum, P.L. et al. (2010). Using knowledge brokers to facilitate the uptake of pediatric measurement tools into clinical practice: A before-after intervention study. *Implementation Science*, 5, 1-52.
<http://www.biomedcentral.com/content/pdf/1748-5908-5-92.pdf>
- Shaw, L., Mcdermid, J., Kothari, A., Lindsay, R., Brake, P., Page, A. et al. (2010). Knowledge brokering with injured workers: Perspectives of injured worker groups and health care professionals. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 36(1), 89-101.
<http://content.iospress.com/articles/work/wor01010>

- Traynor, R., DeCorby, K. et Dobbins, M. (2014). Knowledge brokering in public health: a tale of two studies. *Public Health*, 128(6), 533-544.
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0033350614000328>
- Ward V, House A, Hamer S. (2009). Knowledge Brokering: The missing link in the evidence to action chain? *Evidence & Policy*, 5(3), 267-279.
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3024540/>
- Waring, J., Currie, G., Crompton, A. et Bishop, S. (2013). An exploratory study of knowledge brokering in hospital settings: Facilitating knowledge sharing and learning for patient safety? *Social Science & Medecine*, 98, 79-86.
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953613005029>
- Willems, M., Schroder, C., Post, M., van der Weijden, T. et Visser-Meily, A. (2013). Do knowledge brokers facilitate implementation of the stroke guideline in clinical practice? *BMC health services research*, 13(434), 1-8.
<http://www.biomedcentral.com/1472-6963/13/434/>
- Ziam, S. (2010). *Les déterminants de la capacité d'absorption des connaissances : le cas des courtiers de connaissances œuvrant dans le domaine de la santé au Canada*. Thèse de recherche inédite, Université Laval, Québec.
<http://www.theses.ulaval.ca/2010/27656/>