

Hypothèse

variétés, semences, intrants physiques, machines, outils, logiciels...

façons de travailler, nouvelles institutions, modes d'organisation

Dimension **TECHNIQUE**

Dimension **ORGANISATIONNELLE**

Dimension **SOCIOCULTURELLE**

valeurs, façons de penser, habitudes de comportement, paradigmes, croyances

L'innovation DeSI porte en elle les germes de son changement d'échelle.

impacter davantage de bénéficiaires, couvrir des territoires plus larges

impacter les règles, les lois, les décisions politiques

Dissémination **HORIZONTALE**

Dissémination **VERTICALE**

Dissémination **EN PROFONDEUR**

impacter les relations sociales, valeurs, croyances et pratiques culturelles

Correspondances

Dimension **technique** → Dissémination **horizontale**

Dimension **organisationnelle** → Dissémination **verticale**

Dimension **socioculturelle** → Dissémination **en profondeur**

Explication

Le principal changement d'échelle pour les innovations à forte dimension technique (matériels, équipements, méthode, protocole...) est leur dissémination auprès d'un plus grand nombre d'acteurs et sur des zones plus étendues. On sent intuitivement qu'il s'agit d'une **réplication quantitative horizontale de l'innovation**.

Lorsque l'innovation renvoie à de nouvelles formes d'organisation d'acteurs, le changement d'échelle suppose qu'elles soient reconnues sur le plan institutionnel. On sent intuitivement qu'il s'agit de **légitimer un changement qui se produit à l'échelle d'individus s'organisant en collectifs**, sous forme de nouveaux modes de fonctionnement, de gouvernance (conventions, chartes, réglementations, lois...)

La transformation de façons de penser portée par la nature même de l'innovation implique une modification fondamentale des habitudes comportementales afférentes. On sent intuitivement qu'il s'agit de **socialiser cette nouvelle façon de penser**, qui se produit à l'échelle individuelle auprès des parties prenantes du projet, pour en faire un référentiel en terme de valeur à l'échelle de la société.

Application du cadre de l'ACC

Tendances quantitatives et problèmes, privilégiés par les politiques et les médias qui leur confèrent une haute visibilité. Peu d'analyse, les données sont acceptées comme des faits.
→ opinion publique, discours de masse socialement acceptés.

Raisons derrière ces tendances ou les solutions aux problèmes. Recherche des facteurs (économiques, politiques, historiques...) dans un souci de compréhension causale plutôt que d'acceptation aveugle.
→ regard scientifique, état des connaissances disponibles.

Des visions du monde spécifiques sont sous-jacentes aux tendances et définitions des problèmes offrant la possibilité de les redéfinir en comprenant comment différents discours légitiment et renforcent les tendances.
→ valeurs véhiculées par la culture, les idéologies, et la religion.

Partie émotionnelle, inconsciente, et profonde derrière les niveaux précédents, qui peut être révélée par la déconstruction de la vision du monde en images ou autres structures d'interprétation.
→ Imaginaire intériorisé inconsciemment par les individus, qui guide leurs sentiments

DISCOURS

Dimension **technique** → Dissémination **horizontale**

EXPLICATIONS/PRATIQUES

Dimension **organisationnelle** → Dissémination **verticale**

VISIONS DU MONDE

Dimension **technique** → Dissémination **horizontale**

MYTHES/METAPHORES

L'**interface** entre les **pratiques** et le **discours** relève en partie de la **dimension technique** dans la mesure où le fonctionnement du système se matérialise à travers des supports physiques et modes de production associés qui sont mis en évidence pour rendre compte de ce fonctionnement. La **dissémination horizontale** fait le lien entre ces deux couches. Elle opère par la *réplication étendue des pratiques*. Celle-ci nécessite le *transfert de connaissances et savoir-faire sur ces nouvelles techniques ou modes de production*, porté dans un nouveau discours officiel/commun qui témoigne de leur efficience.

L'**interface** entre la **vision du monde** et les **pratiques/explications** relève de la **dimension organisationnelle** puisqu'il s'agit de rendre fonctionnelle une vision du monde, ce qui fait appel notamment à des règles, des formes d'organisation, des institutions. La **dissémination verticale** est au cœur de cette dynamique de changement faisant le lien entre ces deux couches. Elle opère par le *remplacement « opérationnel »* de l'ancienne vision du monde (ancien paradigme). Cette nouvelle vision du monde *justifie et porte des transformations institutionnelles et organisationnelles pour former un contexte plus favorable* à la généralisation de l'innovation.

L'**interface** entre les **mythes/métaphores** et la **vision du monde** relève de la **dimension socio-culturelle** de cette innovation. La **dissémination en profondeur** est au cœur de la dynamique de changement faisant le lien entre ces deux couches. Elle opère par le *remplacement des anciens mythes et métaphores par de nouveaux*. Ces nouveaux mythes et métaphores alimentent et *justifient une nouvelle façon de penser* (dimension socio-culturelle) représentée par de nouvelles croyances, de nouvelles valeurs, qui se traduisent par une nouvelle vision du monde (un nouveau paradigme).

Application du cadre de la VEIR

TEMPS →

Population cible A' t_n → Population élargie A

Nouvelles pratiques (habitudes) → Pratiques courantes (via Dissémination horizontale / Réplication/échanges)

Nouvelles « règles » → Règles courantes (via Dissémination verticale / Normalisation de nouvelles habitudes)

Nouvelles institutions → Institutions courantes (via Dissémination en profondeur / Intégration de nouveaux référentiels)

L'intervention d'un projet crée chez les bénéficiaires originels (population initiale) la connaissance de nouvelles façons de faire qui s'ajoutent aux précédentes autrement dit de nouvelles « propensions ». La **dissémination horizontale** signifie *l'expansion de ces nouvelles propensions à de nouveaux bénéficiaires* (population élargie). Elle passe par deux dynamiques :

- une **dynamique de répétition** : les propensions deviennent des « habitudes » ; les nouvelles façons de faire remplacent les anciennes, et deviennent la nouvelle norme de comportement.
- une **dynamique d'échanges** : s'il en résulte un bénéfice significatif par rapport à celui apporté par la norme de comportement antérieure, une dynamique d'expansion de ces façons de faire peut se développer par la voie des interactions entre la population initiale et la population élargie (celle visée par le changement d'échelle).

La **dissémination verticale** s'ancre dans une normalisation des nouvelles habitudes qui ont produit de nouvelles formes institutionnelles. La dissémination verticale renvoie à leur formalisation sous forme de règles, de conventions, de chartes, de lois... Cette formalisation a plusieurs vecteurs :

- la **création d'institutions à l'échelle de la population initiale** : celles-ci deviennent les germes de formes institutionnelles également formelles, applicables à la population élargie.
- une **communication « verticale »** (plaidoyer) : elle porte sur les effets positifs de ces nouvelles habitudes et passe par la sensibilisation des acteurs du changement institutionnel.

La **dissémination en profondeur** repose sur l'intégration sociétale des nouvelles habitudes créées par l'intervention. Elle se réalise par la *transformation des nouvelles habitudes et institutions en un nouveau référentiel individuel et collectif*. Cette transformation est portée par deux dynamiques :

- la **conjonction de la dissémination horizontale et verticale** : celle-ci génère à la fois une transformation des propensions individuelles sous formes d'habitudes et la normalisation institutionnelle de ces habitudes.
- un **processus récursif** : le nouveau référentiel est le socle des nouvelles valeurs à partir desquelles des structures sociales deviennent légitimes. Il va en résulter un effet direct sur les pratiques, à la fois reconnues socialement et légitimées institutionnellement.