

## COMMUNAUTÉS DE PRATIQUE/D'APPRENTISSAGE

**DIANE-GABRIELLE TREMBLAY (SESSION FORMATION TÉLUQ, 2010-REVUE POUR STC 2013)**

**Définition :** Une communauté de pratique désigne un groupe de personnes ayant en commun un domaine d'expertise ou une pratique professionnelle, et qui se rencontrent pour échanger, partager et apprendre les uns des autres, face-à-face ou « virtuellement », à distance par l'internet ou un autre système (Bourhis et Tremblay, 2004; Wenger, McDermott et Snyder, 2002).

La notion de communauté de pratique suggère que le travail, l'apprentissage et l'innovation ne constituent pas des activités séparées. Au contraire, elles sont intimement liées dans une pratique locale. L'expression « communauté de pratique » avait d'abord été utilisée par Lave et Wenger (1991) pour traiter des communautés dites « spontanées » mais, depuis, on s'est intéressé tout autant aux communautés moins informelles.

---

### Définition

Nous pouvons définir une communauté de pratique à partir des éléments suivants (Mitchell, 2002; Snyder et Wenger, 2000; Wenger, 1998; Wenger *et. al.*, 2002) :

le partage d'un intérêt, d'une série de problèmes, d'une passion pour un sujet;

des relations mutuelles soutenues, qu'elles soient harmonieuses ou conflictuelles;

des manières communes de s'engager à faire des choses ensemble;

des connaissances sur ce que les autres savent, sur ce qu'ils peuvent faire et sur une éventuelle contribution à l'action collective;

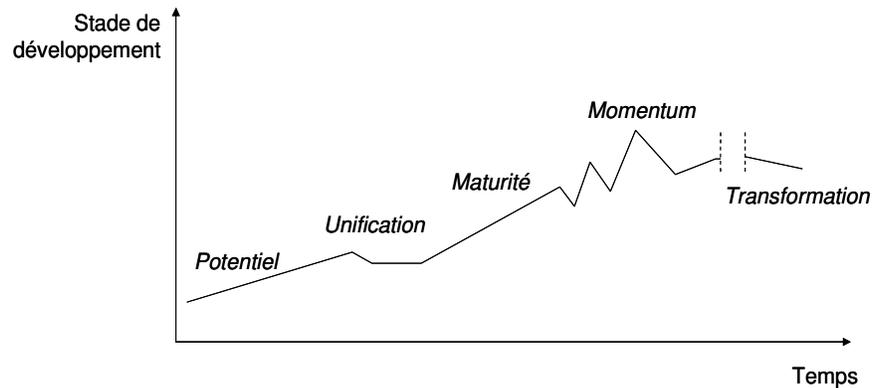
un jargon, des raccourcis dans la communication, des histoires partagées, des plaisanteries propres au groupe;

un discours partagé qui reflète une certaine façon de voir le monde;

le développement des connaissances et de l'expertise dans un domaine, ce qui est fonction de la qualité des interactions et des intérêts communs.

---

**FIGURE 1 - STADES DE DÉVELOPPEMENT D'UNE COMMUNAUTÉ**



Source : tiré de Bourhis et Tremblay (2004), adapté de Wenger et al. (2002), p. 69.

---

**Participation périphérique/Relève :**

La participation périphérique n'est pas toujours passive; les membres peuvent ne pas participer activement, ne pas contribuer des éléments au groupe (sur site web ou autrement) , mais ils sont présents, lisent ce que les autres contribuent, s'y intéressent, etc.

Selon Wenger : on a les Outsider, les Périphériques, le Noyau (core group) et l'Animateur au centre de ce groupe.

En général on cherche à amener les gens vers le centre, à créer de la relève pour la communauté.

---

## **Le succès ou l'atteinte des objectifs**

### **Quelques indicateurs de succès :**

-l'atteinte de divers objectifs fixés (*peuvent être très divers* : accroître l'innovation, la créativité, améliorer la qualité, l'efficience dans le travail, mieux utiliser les ressources, valoriser les compétences, fournir de la reconnaissance, etc. );

-la satisfaction des membres;

-les apprentissages réalisés;

-l'intérêt à continuer à participer à une CoP.

.

(Cohendet *et al.*, 2003; Gherardi et Nicolini, 2000; Davel et Tremblay, 2011),

Nos constats comme **facteurs de succès** (DG Tremblay- Cefrio) :

-la qualité et l'assiduité de l'animation

-le sentiment d'avoir un objectif ou projet précis à partager

-la reconnaissance des autres (de sa participation, ses compétences – cas OIIQ...)

### **Facteurs d'échec :**

-Attentisme vs l'animateur, leader (Aruc + Cefrio)

-Noyau qui ne prend pas les moyens de former la relève, d'attirer les plus passifs, de les *engager* dans le projet...

-----

### **Comment engager la relève ?**

-les introduire dans le cercle premier, le « noyau » de la communauté, en les invitant à participer,

-leur donner des rôles ou tâches dans des projets,

-organiser des activités en face à face pour développer l'intérêt, la confiance, et la participation ultimement