

LES COMMUNAUTÉS DE PRATIQUE

Un bref aperçu de la théorie

Solange St-Pierre, aout 2011

*«Une communauté de pratique est un groupe de personnes qui interagit, apprend ensemble, construit des relations et à travers cela développe un sentiment d'appartenance et de mutuel engagement.»
Cultivating Communities of Practice, Wenger et al, p.34*

LA COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE : PLUS QU'UN RÉSEAU DE PERSONNES

Une communauté de pratique va au-delà du simple réseau de personnes qui échangent de l'information et communiquent entre elles dans le but de partager des connaissances et de résoudre des problématiques liées à une pratique spécifique. Dans une communauté de pratique, les membres sont en lien de façon régulière. Ils s'engagent ensemble dans des activités de partage de connaissances et d'apprentissage en ce qui a trait à leurs intérêts communs et développent des liens multiples. Voici le type d'activités pouvant caractériser une communauté de pratique :

- Échange d'informations
- Entraide, dialogue
- Mise en commun d'expériences (exemple : groupe de codéveloppement)
- Réflexion sur l'expérience
- Production de connaissances
- Accumulation d'un savoir capitalisé
- Expérimentation de nouvelles méthodes
- Création de nouveaux modèles
- Développement d'une intelligence collective

DÉVELOPPER ET MAINTENIR UNE COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE

Pour développer et maintenir une communauté de pratique, il faut au départ une volonté manifestée par quelques personnes qui en seront le pivot et le soutien. Dans une communauté de pratique, il peut y avoir des rôles, des règles d'appartenance, un mode de fonctionnement et des moyens de communication permettant aux membres d'interagir entre eux mais il n'y a pas de directivité.

Le rôle de l'animateur/facilitateur, qui s'avère déterminant pour le succès de la communauté, est de mettre les membres en relation. Il est aussi possible de combiner ce rôle avec ceux de : représentation à l'externe, soutien stratégique, gestion du groupe et des outils de communication et formation aux outils et pratiques usuelles. Tous les membres de la communauté sont des contributeurs qui produisent du contenu, participent aux échanges et à la réflexion collective. La communauté possède aussi, bien souvent, ses propres experts qui apportent du contenu à forte valeur ajoutée, enrichissent les contenus déjà existants, alimentent et relancent les réflexions.

La communauté de pratique permet des échanges multiples et une communication élargie et permanente entre ses membres. Elle permet l'établissement d'une coopération productive dans un espace décloisonné d'ouverture et d'accueil permettant l'intégration des nouveaux arrivants, la création d'un lien d'appartenance au groupe, une éventuelle reconnaissance professionnelle, l'entraide et l'amélioration continue des processus et des outils.

SEPT PRINCIPES POUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMMUNAUTÉS

Voici quelques conseils judicieux pour le développement d'une communauté de pratique florissante :

1. Accompagner la croissance d'une manière organique plutôt que de concevoir un plan détaillé et l'implanter. Les réseaux sociaux personnels et d'affinité sont les opportunités premières de développement de la communauté.
2. Ouvrir un dialogue entre l'intérieur et l'extérieur de la communauté pour éviter que celle-ci se referme sur ces propres réseaux sociaux. Être en lien avec d'autres communautés de pratique et s'en laisser inspirer.
3. Favoriser différents niveaux de participation. Tous les membres de la communauté n'ont pas le même niveau d'engagement et celui-ci peut évoluer dans le temps ou selon les sujets abordés. Les personnes qui gravitent en périphérie du groupe sont souvent des observateurs avisés.
4. Développer à la fois des espaces publics et privés au sein de la communauté. La communauté dépasse ce qu'il est possible d'inscrire au calendrier des événements. Le réseau des relations qui se tissent entre les membres et dans l'espace privé fait partie de la richesse qui se crée.
5. Mettre l'accent sur la valeur ajoutée. Les communautés de pratique se développent parce qu'elles sont source d'enrichissement pour les personnes. Mais cette source de valeur n'est pas toujours apparente au début et elle évoluera vers plus de profondeur au cours de son développement.
6. Conserver des valeurs familières tout en stimulant l'innovation. La spontanéité des partages et des commentaires est bienvenue. Les opinions divergentes et les projets novateurs ou même «controversés» sont sources de vie.
7. Trouver son propre rythme. Le rythme de la communauté est fait de rencontres semi-structurées, d'activités en ligne (Facebook, groupes de discussion, blogs), de rencontres informelles ou thématiques et de construction de projets et d'outils en communauté.

Les apprentissages entre pairs qui se font dans une communauté de pratique offrent une alternative intéressante aux formations et aux publications plus traditionnelles.

RÉFÉRENCE :

[Essai de positionnement du concept de communauté de pratique stratégique – en réseau – dans un contexte de formation en milieu organisationnel, Gagnon, parcours UQAM, 2003, en ligne](#)

[Formation et apprentissage organisationnel: la vitalité de la pratique, Davel et Tremblay, PUQ, 2011](#)

[La théorie des communautés de pratique, apprentissage, sens et identité, Wenger, E., PUL, 2005](#)

[Cultivating communities of practice, a guide to managing knowledge, Wenger, McDermott ET Snyder, Harvard Business School, 2002](#)