



fabrique **REL**
RESSOURCES ÉDUCATIVES LIBRES

Compte rendu

Documentation de pratiques favorables à la création et au maintien de communautés de pratique

Février 2021



Ce document est mis à disposition selon les conditions de la [Licence Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pour citer ce document :

Lampron, V. et Dubé, M. (2021). *Compte rendu : Documentation de pratiques favorables à la création et au maintien de communautés de pratique*. fabriqueREL.
<http://hdl.handle.net/11143/17930>

Table des matières

Mise en contexte	3
Méthodologie	3
Définitions retenues	3
Échantillon	4
Méthode de recension des pratiques	5
Résumé des pratiques	5
Discussion	10
Conclusion et limites de l'analyse	10
ANNEXE A - Typologie : Définitions retenues	12
ANNEXE B – Sondage électronique	14
ANNEXE C – Grille d'entretien	15
Références	19

Mise en contexte

La pandémie de COVID-19 a bouleversé les pratiques enseignantes au Québec. Les besoins engendrés par le nouveau contexte ont mené à la création rapide de différentes communautés d'entraide et suscité des échanges riches et porteurs dans le monde de l'enseignement supérieur. Les valeurs collaboratives déployées par le milieu rejoignent celles de la fabriqueREL. Il est conséquemment apparu à propos que cette dernière effectue des entretiens semi-dirigés auprès de huit communautés préexistantes ou émergentes afin de mettre en évidence les pratiques ayant favorisé leur création, leur bon fonctionnement ou leur maintien en contexte pandémique.

Ce document décrit la démarche utilisée pour la recension de pratiques. Ces dernières ont servi de matière première pour la ressource éducative *Pratiques favorables à la création et au maintien des communautés de pratique*. Pour accéder aux pratiques favorables émergentes des entrevues :

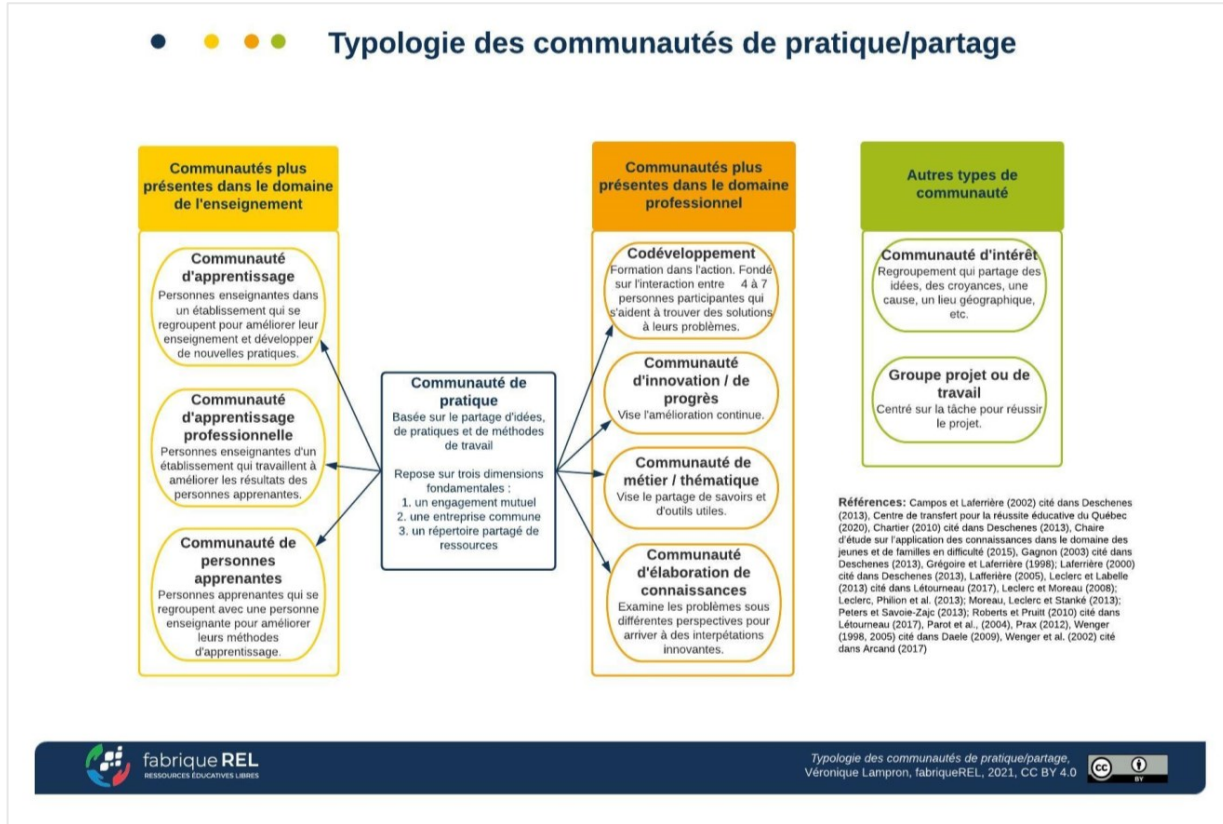
- Document en format Word : <http://hdl.handle.net/11143/17930>
- Document dynamique sur les pratiques favorables (infographie cliquable) : <https://fabriquerel.org/pratiques-favorables/>

Méthodologie

Définitions retenues

À partir de la littérature, des définitions des types de communautés ont été retenues : pratique, apprentissage, apprentissage professionnelle, apprenants, codéveloppement, innovation/de progrès, métier/thématique, élaboration de connaissances, intérêt et groupe projet ou de travail (voir ANNEXE A - Typologie : Définitions retenues). Un schéma synthèse a été produit.

Schéma 1 : Typologie des communautés de pratique/partage



Échantillon

L'échantillon de convenue est constitué des trois universités constituant la fabriqueREL soit l'Université de Sherbrooke, l'Université de Montréal et l'Université Laval. Une personne-ressource par université a facilité le recrutement de deux à trois communautés de pratique/partage provenant de domaines disciplinaires différents : éducation, gestion, sciences, sciences infirmières et lettres. Chacune des communautés a dû identifier trois ou quatre membres répondant aux profils suivants pour participer à l'entretien semi-dirigé :

- Un ou deux membres initiateurs de la communauté ;
- Un membre contributeur très actif au maintien ou à l'enrichissement des activités de la communauté ;
- Un membre occasionnel à la communauté.

Caractéristiques de l'échantillonnage

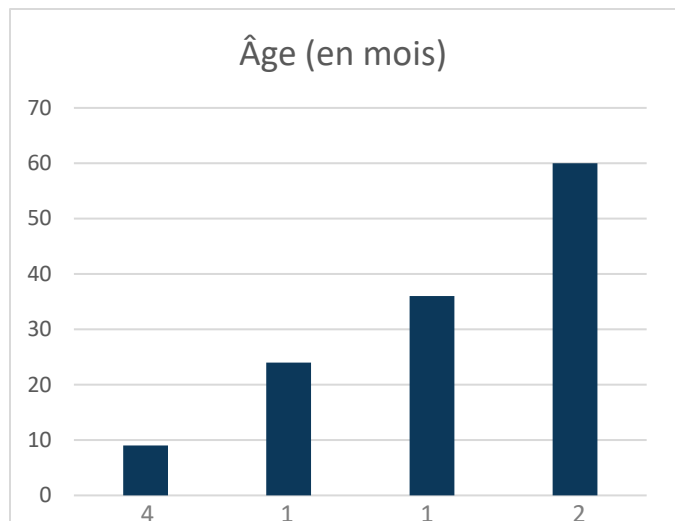
L'échantillon présente des communautés à des cycles de vie différents. L'âge des communautés varie entre quelques mois (création au début de la pandémie au mois de mars 2020) à cinq ans.

Soutien reçu (ex. : financier, ressources humaines, etc.)

La majorité des communautés de l'échantillon obtient du soutien soit en ressources financières ou humaines.

Schéma 2 : Soutien reçu par les communautés

Schéma 3 : Âge des communautés



Nombre de communautés

Méthode de recension des pratiques

Une première collecte de données s’est effectuée à l’aide d’un sondage électronique (voir ANNEXE B – Sondage électronique) pour recueillir des données factuelles de base (moment de création de la communauté, nombre de personnes participantes, outils utilisés, fréquence des rencontres, etc.). Ce sondage a été rempli par un membre initiateur de la communauté.

Par la suite, des entretiens semi-dirigés de groupe (voir ANNEXE C – Grille d’entretien) avec chacune des communautés de pratique/partage se sont déroulés du 11 novembre au 16 décembre 2020 sur une plateforme de visioconférence. La durée des entrevues a varié entre une heure et une heure trente.

Résumé des pratiques

L’entretien a été bâti en trois sections :

- 1- Création et démarrage de la communauté ;
- 2- Partage et gestion des connaissances, des travaux et des activités ;
- 3- Participation succès et défis.

Les deux dernières questions concernaient l’identification de leur communauté selon une typologie et, finalement, le futur pour leur communauté. Les tableaux suivants présentent un résumé des entretiens et des réponses obtenues des différentes communautés de pratique. L’ensemble des réponses obtenues ont été compilées selon une échelle à trois niveaux : réponses obtenues à plusieurs reprises (majorité), réponses obtenues à quelques reprises, réponse obtenue une seule fois.

Cette section d’entretien portait sur la création et le démarrage de la communauté. Les membres initiateurs étaient principalement en mesure d’y répondre.

1- Création et démarrage de la communauté			
	Plusieurs reprises	Quelques reprises	Une fois
Objectifs			

Favoriser le développement professionnel et enrichir sa pratique à travers le partage de pratiques favorables.	x		
Réseauter, s'entraider, briser l'isolement et le cloisonnement facultaire.	x		
Créer un espace pour amener un changement de culture (ex. : membres qui peuvent influencer leur milieu par la suite et faire des ponts entre les facultés).			x
Recrutement			
Inviter systématiquement des personnes identifiées à se joindre à la communauté (par profession, par faculté, par intérêt, par besoins identifiés, etc.).	x		
Pratiques de recrutement en continu : bouche-à-oreille, site internet, infolettre.			x
Pas d'entrée en continu.			x
Non-recommandé : intégrer tout le personnel dans la communauté sans les consulter.			x
Processus d'accueil			
Aucun processus d'accueil.			x
Processus d'accueil des nouveaux membres (ex. : trousse de démarrage, ajout sur la plateforme d'échanges, courriel de bienvenue, inscription à l'infolettre, explications sur le fonctionnement, présentation des nouveaux membres lors des rencontres, rencontre générale pour accueillir les nouveaux membres, accompagnement personnalisé en échangeant avec d'autres membres de la communauté, etc.).	x		
Mode de fonctionnement			
Pas de règles.			x
Charte des règles de base ou présence de statuts.			x
Règle de communication et d'écoute.			x
Rôles			
Aucun rôle.			x
Présence de rôles permanents ou en alternance (ex. : personne responsable, organisateur, animateur, coanimateur, modérateur, facilitateur pour accompagner les groupes de discussions lors des activités et faciliter le processus et observateur).			x

Cette section d'entretien portait sur le mode de fonctionnement général de la communauté. L'ensemble des membres étaient en mesure d'y répondre.

2- Partage et gestion des connaissances, des travaux et des activités			
	Plusieurs reprises	Quelques reprises	Une fois
Teams			
Échanges asynchrones sur Teams.	x		
Regroupement des ressources disponibles sur Teams : documents, tutoriels, captures d'écran, bloc-notes pour consigner les informations importantes du clavardage.			x
Activités proposées			
Membres participent à l'animation en lançant des discussions et en partageant des ressources en mode asynchrone.	x		

Entraide ou séances de travail en petits groupes.	x	
Activités de partage liées à des besoins émergents ou des demandes des membres (ex. : tables rondes, formations, partages d'expertise ou de réalisations).		x
Communauté « mains sur les touches » en utilisant un outil pour que les membres l'apprennent (ex. : Teams).		x
Courtes sessions d'accompagnement personnalisé pour répondre à des besoins urgents (ex. : fonctionnalité d'un outil).		x
Rencontres périodiques en présentiel ou en virtuel.		x
Communications		
Membres informés des activités sur Teams, le site web, l'infolettre, une annonce à la fin d'une activité ou par une invitation Outlook.		x
Faire circuler l'information à l'extérieur de la communauté (communauté sert de relais).		x
Création d'une FAQ.		x

Cette section d'entretien portait sur la participation, les succès et les défis. L'ensemble des membres étaient en mesure d'y répondre.

3- Participation, succès et défis			
	Plusieurs reprises	Quelques reprises	Une fois
Participation liée à des besoins			
Niveau de participation est élevé lorsque les besoins sont plus grands et que les membres ont des problèmes à régler (ex. : début de la pandémie, début de session, avant les examens, lors de problèmes techniques, etc.).		x	
Communauté basée sur les besoins des membres, le plaisir d'échanger et la pertinence des sujets abordés (sondages réalisés pour cerner les besoins, sondages de satisfaction après les activités, formule flexible pour le format des rencontres, etc.).	x		
Échanges et aspect social de la communauté			
Échanges avec des personnes provenant d'autres facultés ou services sont très enrichissants.			x
Idée de venir socialiser est un facilitateur. Rencontre mensuelle est considérée comme un moment fort.			x
Appropriation de la communauté et connaissance des autres membres qui participent aux activités fréquemment vont faciliter les échanges et la participation.			x
Temps et horaire			
Charge de travail élevé et le manque de temps nuisent à la participation.		x	
Rencontre à des moments plus opportuns (ex. : sur l'heure du dîner).		x	
Valorisation et reconnaissance			
Lieu libre pour échanger sans se sentir jugé.		x	
Valorisation du travail des personnes pour qu'elles veuillent faire des présentations ou partager leurs bons coups.		x	

Organisation		
Utiliser les canaux sur Teams pour définir et classer les différents sujets.	x	
Avoir un processus clair, structuré avec des indicateurs de performance pour le suivi (ex. : tableaux de bord pour structurer le travail).	x	
Besoin de leadership pour assurer le fonctionnement (ex. : une personne formée en diffusion des connaissances qui amène les autres ailleurs, avoir une personne-ressource comme responsable).		x
Défis		
Défi d'organiser davantage le groupe. Organisation demande beaucoup d'énergie pour préparer, animer, etc.	x	
Début très rapide qui a presque noyé la communauté. Besoin de réduire l'infobésité.	x	
Enjeux liés à l'utilisation de Teams : activation des notifications par les personnes participantes pour être informées, savoir qu'il est possible d'utiliser le « @ » pour interpeller une personne, création de réunions sur Teams versus à travers le calendrier Outlook pour mieux informer les personnes, etc.	x	
Communauté stagnante ou essoufflement à l'été et en novembre comme les mesures contre la COVID-19 se poursuivent.	x	
Besoins de la communauté évoluent rapidement. Important de maintenir le cap sur les besoins des membres.		x
Ce sont toujours les mêmes personnes qui contribuent et qui font des présentations.		x
Trouver un équilibre entre le niveau d'exigence et le plaisir de se rencontrer.		x
Plus les activités de présentation sont magistrales, moins il y a de participation active.		x
Information ne se rend pas toujours.		x

L'avant-dernière question de l'entretien concernait la typologie de la communauté de pratique. Un schéma était présenté aux participants et ils étaient invités à se prononcer sur le type de communauté s'apparentant le plus à la leur. Les communautés pouvaient s'identifier à plus d'un type de communauté.

Typologie des communauté	Nombre	Identification par la personne qui a mené l'entrevue
S'identifie à la communauté d'apprentissage.	6	1
S'identifie à la communauté de métier/thématique.	5	3
S'identifie à la communauté d'innovation/de progrès.	4	1
S'identifie au codéveloppement (sous-groupes à l'intérieur de la communauté).	3	3
S'identifie à la communauté d'apprentissage professionnelle.	2	0
S'identifie à la communauté d'intérêt.	1	0
S'identifie à la communauté d'apprenants.	1	0
S'identifie à la communauté d'élaboration de connaissances.	1	0

La dernière question de l'entretien concernait l'avenir de leur communauté.

Idées pour l'avenir de la communauté			
	Plusieurs reprises	Quelques reprises	Une fois
Élargir la communauté (ex. : se regrouper avec une autre communauté, ajouter d'autres départements, campus ou universités).		x	
Regrouper les ressources et l'information (ex. : trousse de départ à remettre au décanat pour les nouveaux membres du personnel enseignant, devenir un réseau de veille).		x	
Améliorer l'accompagnement en pédagogie universitaire.		x	
Envisager une autonomisation ou pérennisation de la communauté.		x	
Augmenter le nombre de personnes qui participent et favoriser le développement de liens sociaux. Avoir un esprit collaboratif encore plus fort (ex. : partage de REL).		x	
Intégrer des activités de partage et d'échanges synchrones.		x	
Suivre l'évolution des besoins.		x	
Partager davantage d'expériences et de témoignages.			x
Continuer à développer leur pouvoir d'influence.			x

Discussion

Les communautés rencontrées ont plusieurs objectifs en commun, toutefois, elles utilisent des moyens différents pour les atteindre. On remarque également que les défis rencontrés divergent selon les communautés et qu'il n'y a pas une majorité de réponses allant dans la même direction même si quelques réponses se ressemblent.

Aucune des communautés interrogées n'a mentionné que sa communauté était un échec. Cela pourrait nous mener à croire que plusieurs modes de fonctionnement existent et que la personne qui initie la communauté doit bien cerner le mode de fonctionnement qui lui convient avant de démarrer sa communauté.

Conclusion et limites de l'analyse

Le contexte de la pandémie a fait naître plusieurs communautés de pratique dans les universités. Ces communautés se sont mobilisées rapidement pour mettre en place des ressources pour les personnes participantes. D'autres communautés existaient avant la pandémie et ont dû s'adapter au nouveau contexte en ajustant certaines de leurs pratiques ou de leurs activités. Dans tous les cas, les pratiques issues de ces communautés sont inspirantes et présentent plusieurs pratiques favorables autant pour la création que le maintien de communautés de pratique.

Ce projet de documenter les pratiques de communautés existantes comporte certaines limites. Par exemple, un échantillon de convenance a été sélectionné selon les suggestions des trois universités constituant la fabriqueREL. La petite taille de l'échantillon et le manque de variété des communautés amènent certaines limites à l'analyse.

L'idée de départ était de démarrer avec un classement des communautés selon une typologie (annexe A) afin de proposer des ressources pour les différents types de communautés. Au cours des entrevues, il est apparu évident que les communautés s'identifiaient peu à une typologie et se voyaient comme un amalgame de différents types de communautés. Il semble plus important de se concentrer sur les valeurs et les besoins de la communauté plutôt que de se baser sur une typologie pour créer ou maintenir une communauté en adéquation avec les objectifs et les ressources.

Les pratiques favorables issues de ce projet sont entièrement basées sur les pratiques mises en place dans les communautés qui ont participé aux entrevues. Ces ressources peuvent être utilisées en parallèle avec d'autres pratiques favorables nommées dans la littérature (Tremblay, D.-G., 2005 et Dupl a et al., 2010).

Annexes

A- Typologie : Définitions retenues

B- Sondage électronique

C- Grille d'entretien

ANNEXE A - Typologie : Définitions retenues

Communauté de pratique

Une communauté de pratique est liée par un intérêt commun pour lequel les membres échangent des idées, des connaissances, des problèmes, des expériences et des outils.

L'objectif de ce type de communauté est de partager, de développer de bonnes pratiques et d'approfondir ses connaissances en interagissant de manière continue. (Wenger et al., 2002, cité dans Arcand, 2017). Les membres vont notamment s'entraider à trouver des pistes de solution à des problèmes vécus dans leur pratique professionnelle (Chartier 2010, cité dans Deschenes, 2013).

Selon Wenger (1998, 2005), une communauté de pratique repose sur trois dimensions fondamentales : un engagement mutuel, une entreprise commune et un répertoire partagé de ressources (Daele, 2009).

Communauté d'innovation/de progrès

Ce type de communauté vise l'amélioration continue en cherchant des solutions et des processus plus efficaces (Parot et al., 2004).

Communauté de métier/thématique

Cette communauté est axée sur le métier ou une thématique. Elle a pour objectif de partager des savoirs, des ressources ou des outils (Parot et al., 2004).

Groupe projet ou de travail

L'objectif de ce regroupement est d'accomplir des tâches ou un projet. Le partage de connaissances et de ressources soutient l'accomplissement du projet (Prax, 2012).

Codéveloppement

Ce type de regroupement est basé sur les interactions entre quatre à sept personnes et un animateur qui ont pour objectif de favoriser leur développement à travers des rencontres régulières. Les membres s'unissent en partageant leurs savoirs, leurs compétences et en trouvant des solutions à leurs problèmes (Centre de transfert pour la réussite éducative du Québec, 2020).

Le groupe de codéveloppement se distingue d'une communauté de pratique puisque chaque membre amène un problème personnel pour lequel les autres membres proposent des solutions. Ce problème ne concerne pas tous les membres du groupe contrairement à une communauté de pratique qui travaille sur des problèmes partagés (Chaire d'étude sur l'application des connaissances dans le domaine des jeunes et de familles en difficulté, 2015).

Communauté d'élaboration de connaissances

Le but des membres d'une communauté d'élaboration de connaissances est d'analyser une question ou un problème sous plusieurs angles ou perspectives et de les confronter. À partir de leurs connaissances antérieures et de leurs nouvelles connaissances, ils peuvent poser des questions pour collecter des données, les analyser et arriver à des interprétations innovantes. Le processus s'avère évolutif afin de peaufiner les idées (Lafférière, 2005).

Communauté d'apprentissage

La communauté d'apprentissage se crée dans un établissement où le personnel enseignant souhaite développer de nouvelles pratiques en pédagogie (Leclerc et Labelle, 2013, cité dans Létourneau, 2017).

Communauté professionnelle d'apprentissage

La communauté professionnelle d'apprentissage se crée dans un établissement qui favorise le développement d'activités et de réflexions par le personnel enseignant dans le but d'améliorer les résultats des personnes apprenantes. (Leclerc et Moreau, 2008; Leclerc, Phillon et al., 2013; Moreau, Leclerc et Stanké, 2013; Peters et Savoie-Zajc, 2013; Roberts et Pruitt, 2010, cité dans Létourneau, 2017).

Communauté d'apprenants

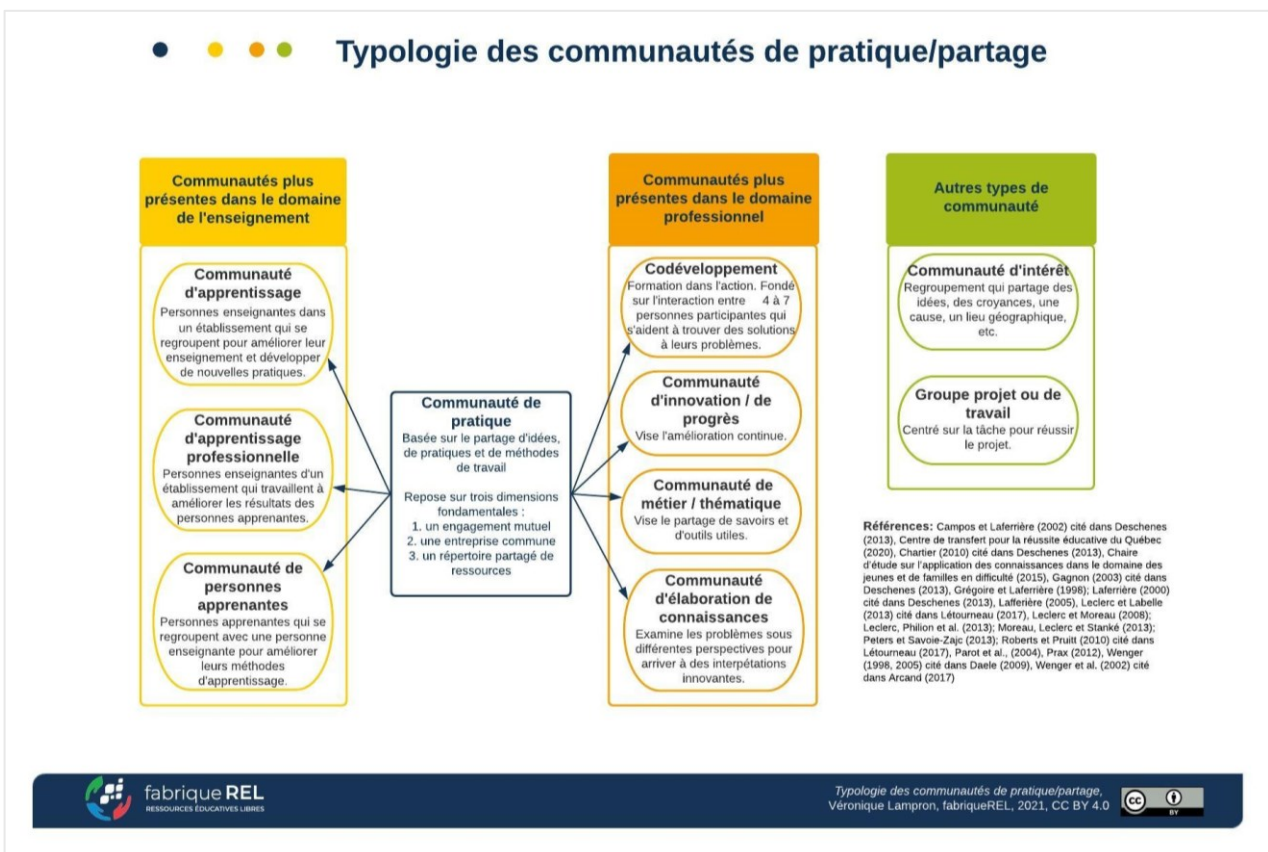
Ce type de communauté est constituée de personnes apprenantes et d'un ou plusieurs membres du personnel enseignant qui ont pour objectif de maîtriser des connaissances, des habiletés ou des attitudes. (Grégoire et Laferrière, 1998; Laferrière, 2000, cité dans Deschenes, 2013). Ces apprentissages s'effectuent dans l'action à travers des activités, des échanges ou dans la réflexion.

Communauté d'intérêt

Le fondement d'une communauté d'intérêt repose sur des idées, des croyances, une cause ou une proximité géographique commune, etc. Les membres peuvent en faire partie sans en être conscients (Prax, 2012).

Une communauté d'intérêt partage des informations sans avoir un but commun d'apprentissage (Campos et Laferrière, 2002, cité dans Deschenes, 2013) ou de résolution de problèmes. (Gagnon, 2003, cité dans Deschenes, 2013).

Schéma 1 : Typologie des communautés de pratique/partage



ANNEXE B – Sondage électronique

Questions issues du sondage électronique

- Depuis combien de temps votre communauté existe-t-elle?
- Combien de membres votre communauté compte-t-elle?
- Quel est le mode des rencontres (en personne, virtuel ou hybride)?
- Avez-vous reçu un soutien quelconque de votre établissement (ex. : financier, ressources humaines, temps de libération)? Lequel/lesquels?
- Quels sont les outils utilisés pour communiquer (ex. : courriel, clavardage, Teams, infolettre, site web, etc.)?
- Quels sont les outils utilisés pour partager, organiser et gérer les connaissances (ex. : Google Drive, Dropbox, SharePoint)?

ANNEXE C – Grille d’entretien

Étape du potentiel : durée prévue 15 minutes

Questions principales	Questions complémentaires	Intention
Création et démarrage de la communauté		
1. Quels sont les objectifs explicites ou implicites de votre communauté?	Pour quelles raisons avez-vous créé votre communauté?	Voir impact des objectifs explicites ou implicites clairs sur la création et le maintien de la communauté
2. Comment avez-vous procédé pour recruter les participants?	Quelles sont les motivations des participants à se joindre à la communauté?	Voir les pratiques favorables ou défavorables de recrutement
3. Est-ce qu’il y a des entrées en continu dans votre communauté?	Si oui, quels sont les mécanismes d’accueil?	Voir les pratiques favorablement au recrutement en continu des participants
4. Est-ce qu’il y a des rôles définis formellement ou informellement dans votre communauté (animateur, modérateur, etc.)?	Si oui, quels sont ces rôles?	Voir impact des rôles explicites ou implicites sur la communauté
5. Quelles sont vos règles explicites ou implicites de fonctionnement (code d’éthique, code de déontologie, règlements, procédures, nétiquette, etc.)?	Est-ce que ces règles sont liées à votre établissement d’enseignement?	Voir impact des règles explicites ou implicites sur la communauté

Étapes de l'unification, de la maturité et du momentum : durée prévue 25 minutes

Questions principales	Questions complémentaires	Intention
Objectifs		
6. Quels sont les moyens mis en place afin que votre communauté atteigne ses objectifs (ex. : rencontres, activités, partage de ressources, etc.)?		Voir quels sont les moyens qui fonctionnent le mieux selon les objectifs
Communication		
7. Considérez-vous que les participants sont bien informés des nouvelles de la communauté, de son fonctionnement, de ses activités, etc.?	Pourquoi?	Voir l'impact d'être bien informé sur le développement et le maintien de la communauté
Partage et gestion des connaissances, des activités et des travaux		
8. En général, qui initie les discussions/échanges (initiateur, contributeur ou les participants)?		Voir la dynamique selon des rôles définis ou non définis sur le niveau de participation à la communauté
9. Est-ce que votre communauté offre/planifie des activités de partage/de travail?	Quelles sont les activités qui fonctionnent le mieux? Quelles sont les activités qui suscitent le moins d'intérêt?	Voir les pratiques engageantes en lien avec le partage des connaissances et des pratiques
Participation		
10. Comment qualifieriez-vous le niveau de collaboration des participants (ex. : élevé, moyennement élevé, faible)?	Qu'est-ce qui explique ce niveau de collaboration? Existe-t-il différents niveaux de participation à l'intérieur de votre communauté (participants très actifs, participants peu actifs, etc.)? Est-ce que ce niveau de collaboration a évolué depuis la création de la communauté? Pourquoi?	Voir le niveau de participation en général et son évolution
11. Quels sont les facteurs qui augmentent le niveau de participation dans votre communauté (ex. : sentiment d'appartenance à la communauté, présence d'un animateur, activités proposées, etc.)?	Quelles sont les motivations des participants à participer?	Voir les facteurs qui peuvent augmenter le niveau de participation

	Quels sont les moyens mis en place pour maintenir un bon niveau de participation?	
12. Avez-vous remarqué des facteurs qui nuisent au niveau de collaboration des participants (ex. : manque de temps, manque de confiance ou de respect, crainte de ne pas être pertinent, etc.)?	Avez-vous des stratégies pour atténuer ces facteurs défavorables?	Voir les facteurs qui peuvent nuire au niveau de participation
Succès et défis		
13. Qu'est-ce qui fonctionne bien dans votre communauté?		Voir d'autres éléments qui fonctionnent bien
14. Qu'est-ce qui fonctionne moins bien dans votre communauté?	Quels sont les moyens mis en place pour faire face à ces défis?	Voir les défis vécus et les moyens pour y faire face
Typologie		
15. À partir du schéma présenté à l'écran, de quel type de communautés êtes-vous le plus proche (vous pourriez être plus proche de deux types de communautés)?		Information de base

Étape de la transformation : durée prévue 5 minutes

Questions principales	Questions complémentaires	Intention
16. Quel est l'avenir de votre communauté?	Est-ce que vous entrevoyez des changements? Est-ce que vous souhaitez poursuivre les activités de votre communauté?	Voir si les participants croient que leur communauté va perdurer ou non et pourquoi

Conclusion de l'entrevue : durée prévue 10 minutes

Questions principales	Questions complémentaires	Intention
17. Avez-vous quelque chose d'autre à ajouter concernant les pratiques favorables à la création, au développement ou au maintien d'une communauté de pratique/partage?		Voir si les participants souhaitent partager d'autres informations/pratiques favorables
18. Si on devait retenir une chose de votre communauté, ce serait quoi pour vous? Pour vos collègues?		Voir le ressenti/les impressions des participants par rapport à leur communauté

Références

- Abzaoui, Y. (2018). *Les communautés de pratique composées de conseillers et intervenants en transmission d'entreprise : Exploration du fonctionnement et des retombées*. [Mémoire de maîtrise, Université Laval]. CorpusUL. <https://corpus.ulaval.ca/jspui/bitstream/20.500.11794/29970/1/34301.pdf>
- Arcand, L. (2017, novembre). *La communauté de pratique un outil pertinent : Résumé des connaissances adaptées au contexte de la santé publique*. Institut national de santé publique du Québec, publication n° 2351. https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2351_communaute_pratique_outil_pertinent_resume_connaissance.pdf
- Centre de transfert pour la réussite éducative du Québec (CTREQ). (2020, octobre 7). *Innover dans les modalités du développement professionnel*. <http://www.ctreq.qc.ca/innover-les-modalites-du-developpement-professionnel/>
- Chaire d'étude sur l'application des connaissances dans le domaine des jeunes et de familles en difficulté. (2015). Groupe de codéveloppement. *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. <http://www.saco.uqam.ca/activite/groupe-de-codeveloppement>
- Daele, A. (2009). *Les communautés de pratique*. Dans Barbier, J.-M., Bourgeois, É., Chapelle, G. et Ruano-Borbalan, J.-C., *Encyclopédie de la formation*. Presses universitaires de France, p. 721-730. https://pedagogieuniversitaire.files.wordpress.com/2013/08/cdp_adaele.pdf
- Davel, E. et Tremblay, D.-G. (2011). *Formation et apprentissage organisationnel. La vitalité de la pratique*. Presses de l'Université du Québec.
- Deschenes, M. (2013, juillet). *Types de communautés*. Interactive. <http://interactive.ca/2013/07/types-de-communautes/>
- Dupl a, E., Psych , V. et Tremblay, D.-G. (2010, décembre). *Analyse des processus de collaboration et de partage des connaissances dans une communauté de pratique engageant partenaires communautaires et universitaires*. Alliance de recherche université-communauté. Télé-Université/Université de Montréal. https://spip.telug.ca/aruc/IMG/pdf_ARUC-NR-10-08-2.pdf
- Lafferi re, T. (2005). *Les communautés d'apprenants en réseau au bénéfice de l' ducation*. Encounters on Education, 6 (Automne 2005), p. 5-21.
- Létourneau, N. (2017). *L'implantation d'une communauté d'apprentissage professionnelle dans un contexte de transition académique primaire-secondaire*. [Rapport de recherche, UQAT]. <https://depositum.uqat.ca/id/eprint/738/1/NancyLetourneau.tmp.pdf>
- Par , G., Francoeur, K. et Chastenay, M.-H. (2020, octobre). *Les communautés de pratique (CoP) : Un modèle émergent de gestion des connaissances*. Université de Montréal. https://www.recherche.umontreal.ca/fileadmin/recherche/documents/user_upload_ancien/Valorisation_de_la_recherche/Les_communaut%C3%A9s_de_pratique_VF.pdf
- Parot, S., Tahl , F., Monin, J.-M., et Seba, T. (2004). *Livre Blanc Les communautés de pratique. Analyse d'une nouvelle forme d'organisation & panorama des bonnes pratiques*. Knowings: libérer le savoir et P le productique Rhône Alpes. <https://fr.slideshare.net/galliabet/livre-blanc-communauts-de-pratiques>
- Prax, J.-Y. (2012). *Le manuel du knowledge management. Mettre en réseau les hommes et les savoirs pour créer de la valeur*. (3   d.). Dunod.
- Tremblay, D.-G. (2005). *Les communautés de pratique : quels sont les facteurs de succès?* Revue internationale sur le travail et la société 3(2), p. 52–79.