



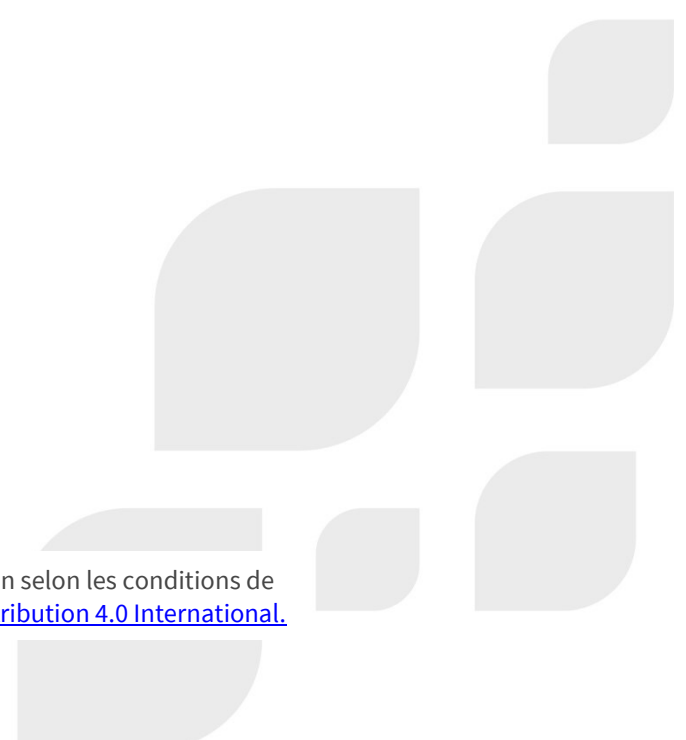
fabrique **REL**
RESSOURCES ÉDUCATIVES LIBRES

Pratiques favorables à la création et au maintien des 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). *Pratiques favorables à la création et au maintien des communautés de pratique*. fabriqueREL. <http://hdl.handle.net/11143/17930>

Table des matières

Contexte	3
Pratiques favorables	4
Étape du potentiel	4
a) Identification des besoins.....	4
b) Objectifs de la communauté.....	5
c) Ressources humaines et financières	5
d) Valeurs de la communauté.....	6
e) Recrutement	6
Étape de l'unification	7
f) Organisation et structure	7
g) Choix des outils de communication	7
h) Choix des outils de partage	8
i) Processus d'accueil des personnes participantes.....	8
Étape de la maturation	9
j) Utilisation des outils.....	9
k) Réajustement selon les besoins des membres.....	9
l) Stimuler la participation des membres.....	9
Étape du momentum	10
m) Consolidation	10
n) Aspect social.....	12
o) Activités proposées	13
Étape de la transformation	13
Références	14

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 présente différentes pratiques qui sont favorables à la mise en place et au maintien d'une communauté et qui sont entièrement déployées par les communautés participantes. Il s'adresse notamment aux personnes qui souhaitent créer ou améliorer une communauté de pratique. Les pratiques et stratégies présentées dans ce document peuvent être utilisées en concomitance avec d'autres pratiques favorables nommées dans la littérature comme celles présentées par Tremblay, D.-G., (2005) et de Dupl  a et al., (2010).

Utilisation de ce document

Ce document présente des pratiques favorables en fonction des différentes étapes du cycle de vie d'une communauté de pratique selon Wenger et al. (2002), cité dans Arcand (2017). Ces étapes, au nombre de cinq, vont comme suit :

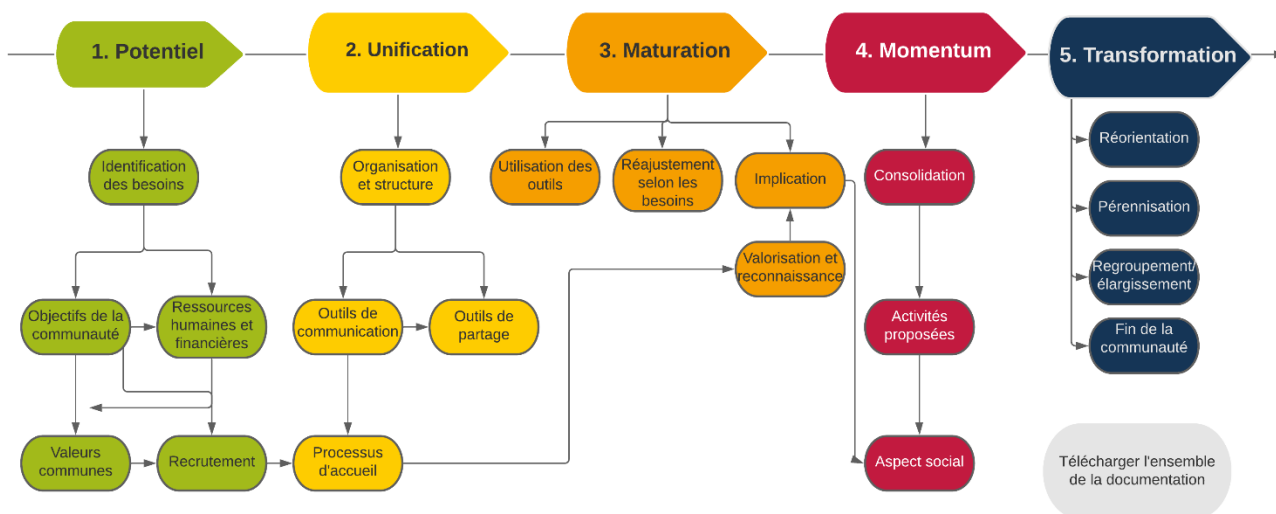
- **Le potentiel** —   tape qui réfère à la découverte des membres de la communauté et des différentes possibilités.
- **L'unification** —   tape qui réfère à l'adhésion d'un nombre considérable de membres engagés dans la communauté et à l'augmentation des connaissances partagées.
- **La maturation** —   tape qui réfère au développement d'une vitalité avec des activités importantes.
- **Le momentum** —   tape qui réfère à la période de productivité caractérisée par des échanges riches.
- **La transformation** —   tape qui réfère à un moment décisif et qui consiste à continuer les activités de la communauté sous une forme différente de communauté ou à y apporter des changements importants.

Les pratiques favorables présentées dans ce document sont entièrement issues de communautés qui ont participé aux entretiens semi-dirigés menés par la fabriqueREL à l'automne 2020. Pour mieux contextualiser la démarche, veuillez vous reporter au document *Compte rendu : Documentation de pratiques favorables à la création et au maintien de communautés de pratique* : <http://hdl.handle.net/11143/17930>

Document dynamique sur les pratiques favorables (infographie cliquable) : <https://fabriquerel.org/pratiques-favorables/>

Pratiques favorables à la création et au maintien d'une communauté de pratique selon son cycle de vie

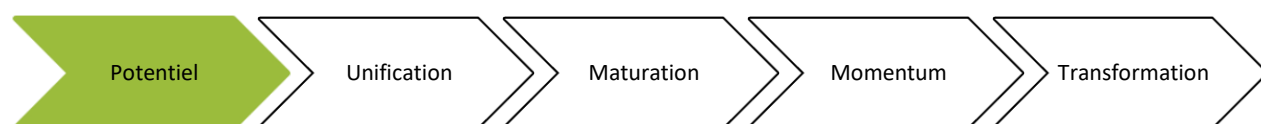
Selon les travaux sur les cycles de vie d'une communauté de pratique de Wenger et al. (2002)



Pratiques favorables

Chacune des pratiques favorables présentées dans ce document est rattachée à un élément de la carte conceptuelle ci-dessus *Pratiques favorables à la création et au maintien d'une communauté de pratique selon son cycle de vie*. Ces étapes du cycle de vie sont représentées de manière linéaire, mais elles peuvent être vécues de manière réursive.

Étape du potentiel



a) Identification des besoins

L'identification des besoins des membres potentiels d'une communauté est la première étape à réaliser. Pour ce faire, plusieurs communautés effectuent des sondages pour identifier les besoins réels des membres. Les sondages peuvent être utilisés au démarrage de la communauté, en phase de maintien ou à tout moment pour s'assurer d'être bien

aligné avec les besoins changeants de votre communauté. L'utilisation d'un sondage à des moments-clés est un bon moyen de valider l'adéquation entre les besoins de vos membres, le niveau de satisfaction et l'émergence de nouveaux besoins.

b) Objectifs de la communauté

Les objectifs de la communauté permettent de mieux cibler les ressources et les moyens à mettre en place. Il vaut mieux définir quelques objectifs principaux et réalistes qu'une longue liste d'objectifs. Il peut s'avérer difficile pour les membres de se rappeler de trop nombreux objectifs et de se donner les moyens pour les atteindre.

Les objectifs d'une communauté de pratique sont souvent liés au réseautage, à l'entraide et au partage de pratiques favorables. Voici quelques exemples d'objectifs des communautés participantes :

- Favoriser le développement professionnel et enrichir sa pratique à travers le partage de pratiques favorables;
- Réseauter, s'entraider, briser l'isolement et le cloisonnement facultaire;
- 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).

Pour cibler vos objectifs, vous pouvez vous poser les questions du tableau suivant.

Question principale	Questions complémentaires
1. Quels sont vos objectifs explicites ou implicites en tant que communauté?	Pour quelles raisons voulez-vous créer votre communauté? Ces objectifs devront-ils être modifiés dans le temps?

Au moment de formuler vos objectifs, il peut s'avérer pertinent de consulter les sections i) Stimuler la participation des membres et n) Aspect social pour voir quelles sont les pratiques appréciées par les communautés rencontrées.

c) Ressources humaines et financières

Les communautés qui obtiennent du soutien sous forme de ressources humaines (temps de libération, présence d'une personne-ressource au niveau pédagogique ou administratif) ou de fonds disponibles ont démontré avoir une structure et une organisation mieux définies. La présence d'une personne-ressource fait une différence considérable pour assurer le leadership, structurer la communauté, gérer les documents et les outils disponibles, faciliter les communications et le recrutement, etc. Ainsi, il pourrait s'avérer judicieux de solliciter la contribution de l'établissement en termes de ressources humaines et financières, en fonction des besoins qui seraient identifiés. Une communauté qui a le désir d'être très active et structurée nécessite davantage de ressources, mais les retombées positives pour les membres seront plus significatives. Si vous ne disposez pas d'une telle ressource, il est important de bien évaluer les activités qui peuvent être mises en place pour éviter l'essoufflement de votre communauté ou la surcharge de travail pour les membres plus impliqués dans l'organisation.

d) Valeurs de la communauté

Les valeurs d'ouverture, d'écoute et de non-jugement d'une communauté sont un élément essentiel pour favoriser l'engagement des membres. Les personnes participantes considèrent qu'il est important de pouvoir s'exprimer librement, d'avoir un climat de confiance et de se trouver en zone franche pour échanger.

Plusieurs communautés ont des valeurs qui sont exprimées de manière implicite plutôt que par des règles. Par contre, celles qui ont des exigences ou des règles plus strictes au niveau de l'engagement se retrouvent avec des personnes plus motivées et engagées. Les personnes moins disponibles ou moins motivées ne se sont tout simplement pas engagées dans la communauté.

e) Recrutement

Liste de questions et considérations à se poser avant de démarrer le recrutement des membres. Il n'y a pas de règles d'or en termes de recrutement, mais plutôt des choix à effectuer selon sa vision et sa visée pour sa communauté.

- **Voulez-vous une communauté ouverte (recrutement en continu) ou fermée (cohorte sur une période donnée)?**

Une communauté ouverte permet le recrutement en continu et a généralement davantage de membres. Elle a l'avantage d'offrir à toutes les nouvelles personnes d'accéder à la communauté au moment souhaité. Par contre, un processus d'accueil (ex. : trousse d'accueil) est à prévoir afin de faciliter l'intégration de ces nouvelles personnes en continu.

Une communauté fermée a des objectifs plus définis dans le temps ou selon le calendrier universitaire (ex. : amener le groupe du point A au point B). Le processus d'accueil fait partie d'un calendrier établi en différentes étapes ou rencontres pour atteindre les objectifs de la communauté et de ses membres.

- **Quelle est la taille de la communauté souhaitée?**

Une communauté qui a davantage de membres peut offrir un plus grand volume de ressources, d'idées et d'échanges. Ces échanges sont généralement moins personnalisés.

Une dynamique plus personnalisée se crée entre les membres d'une plus petite communauté. Tous les membres se connaissent et ils peuvent s'entraider de manière plus personnalisée.

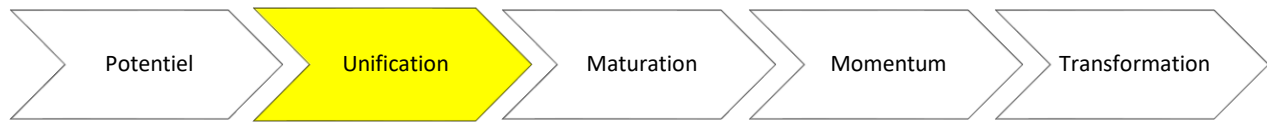
- **Est-ce que le recrutement doit être ciblé?**

Le recrutement ciblé à un groupe de personnes (ex. : par profession, par faculté, par intérêt, une personne représentant chacune des facultés, etc.) permet d'atteindre des objectifs plus spécifiques au groupe de personnes visées.

Le recrutement ouvert consiste à permettre à toutes les personnes intéressées de se joindre à la communauté sans cibler un groupe en particulier. Il favorise le décroisement et la diversité des personnes présentes.

Attention à ne pas ajouter des personnes dans la communauté sans les consulter. Plusieurs personnes ne savent pas comment se retirer d'un groupe (ex. : sur Teams) et peuvent se sentir prises si elles ne souhaitent pas en faire partie.

Étape de l'unification



f) Organisation et structure

Voici une liste d'éléments structurants d'une communauté. L'objectif n'est pas de mettre en place l'ensemble de ces éléments, mais plutôt de vous inspirer et d'évaluer si certains de ces éléments pourraient être favorables au maintien de votre communauté.

Éléments pouvant être mis en place pour organiser/structurer votre communauté	
Attribuer des rôles pour l'organisation, l'animation ou la facilitation du processus	
Définir une liste de thèmes et créer des canaux appropriés pour classer les échanges	
Cibler l'information pertinente à transmettre pour éviter la surcharge	
Créer des tableaux de bord avec des indicateurs pour faciliter le suivi	
Offrir une trousse de départ pour les nouveaux membres avec toutes les informations pertinentes	
Créer une FAQ	
Définir les activités proposées (synchrones ou asynchrones) selon les besoins identifiés par la communauté	
Établir un horaire des activités à venir et attribuer les rôles aux personnes lors de cette activité (ex. : animation, prise de notes, etc.)	
Consigner les notes importantes du clavardage vers un endroit plus facile à retrouver (ex. : bloc-notes sur Teams)	
Automatiser davantage les processus (ex. : processus de recrutement et d'intégration, de classement des ressources, etc.)	

g) Choix des outils de communication

Il existe une panoplie d'outils de communication qui offrent des fonctionnalités différentes. En voici quelques-uns utilisés par les communautés rencontrées qui pourraient inspirer vos pratiques en communication.

Outils	Fonctionnalités
Teams	Canaux de conversation Clavardage
Courriel ou infolettre	Transmission d'informations, de nouvelles ou des activités à venir Invitation Outlook pour les activités
Site web	Affichage du calendrier des activités à venir Création d'une FAQ

h) Choix des outils de partage

Le partage de ressources, les échanges spontanés via le clavardage, les rencontres, la compilation thématique de ressources documentaires sont des actions souvent entreprises par les communautés rencontrées leur permettant d'atteindre leurs objectifs. Pour ce faire, vous devez choisir quels outils utiliser selon le type de partage visé. Différentes solutions existent, toutefois, l'utilisation de solution informatique soutenue par votre établissement devrait être privilégiée.

Outils	Fonctionnalités
Teams ou toute autre solution informatique	Visioconférence et partage d'écran Coédition et partage de fichiers Canaux pouvant être dédiés à des thématiques Bloc-notes Clavardage pour échanges spontanés Planification d'un événement et envoi d'une invitation
Plateforme maison	Fonctionnalités à développer selon les besoins de la communauté
Zotero	Gestion de références bibliographiques et des notes Partage de références

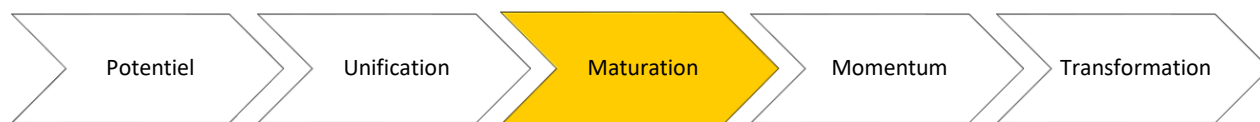
Pour en savoir davantage sur l'utilisation des outils, référez-vous à la section J) Utilisation des outils

i) Processus d'accueil des personnes participantes

Les communautés qui sont ouvertes à l'arrivée de nouveaux membres peuvent réfléchir à comment accueillir ces derniers afin qu'ils aient rapidement le sentiment d'être membre à part entière de la communauté. Voici quelques actions posées par les communautés rencontrées :

Éléments favorables à l'accueil des nouvelles personnes	
Offrir une trousse d'accueil ou une séance d'accueil qui contient des informations pertinentes (ex. : courriel de bienvenue, présentation des objectifs poursuivis, explications sur le fonctionnement, calendrier des rencontres, fonctionnement de la gestion documentaire, etc.)	
Octroyer l'accès aux ressources et outils partagés	
Accueillir et présenter officiellement les nouveaux membres lors de la prochaine rencontre de la communauté	
Offrir de l'accompagnement personnalisé	

Étape de la maturation



j) Utilisation des outils

Il est important de réfléchir au choix des outils et de vous assurer que les membres les connaissent et les utilisent. Référez-vous au soutien technique et pédagogique de votre institution pour choisir des outils supportés par votre établissement. Vous pourrez orienter vos membres vers des tutoriels offerts par votre institution. D'autres tutoriels sur le fonctionnement d'outils sont disponibles sur le web.

Exemples :

- Tutoriel sur Teams : <https://support.microsoft.com/fr-fr/office/formation-vid%C3%A9o-microsoft-teams-4f108e54-240b-4351-8084-b1089f0d21d7>
- Guide sur l'interface de Teams : <https://download.microsoft.com/download/7/5/C/75C9AF3D-43DD-43CA-A061-9FF6684180DF/Teams%20QS.pdf>

k) Réajustement selon les besoins des membres

Les besoins de la communauté évoluent selon les cycles de vie ou le contexte. L'utilisation de sondages en continu permet d'ajuster les objectifs de la communauté pour continuer de répondre aux besoins émergents de ses membres. Certaines communautés font des sondages après chacune des activités et consultent régulièrement leurs membres sur les thèmes qu'ils veulent aborder dans les prochaines activités.

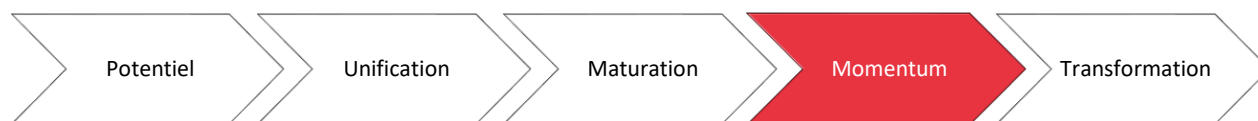
l) Stimuler la participation des membres

Les membres des communautés interrogés ont remarqué plusieurs facteurs contribuant à stimuler l'implication et la participation des membres alors que d'autres facteurs vont réprimer cette implication. Ces facteurs constituent des éléments à éviter ou des éléments favorables à mettre en place pour stimuler votre communauté de pratique.

Facteurs stimulant l'implication et la participation des membres	Facteurs réprimant l'implication et la participation des membres
<ul style="list-style-type: none">• Communauté basée sur les besoins des membres• Périodes de pointe (ex. : début de la pandémie de COVID-19, début de la session, avant les examens, lors de problèmes techniques, etc.)• Experts disponibles pour répondre aux membres lors des périodes de pointe• Valorisation et reconnaissance du travail et de l'implication des membres. Plusieurs personnes n'ont pas l'impression que leurs réalisations et contribution	<ul style="list-style-type: none">• Manque de temps (charge de travail élevée et aucune libération)• Enjeux liés à l'utilisation des outils (manque de connaissance des fonctionnalités par les membres)• Contribution provenant toujours des mêmes personnes

<p>sont exceptionnelles et méritent d'être partagées à l'ensemble de la communauté</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pertinence des thèmes abordés • Formule flexible pour répondre aux besoins (ex. : certaines personnes assistent seulement à une partie de la rencontre) • Plaisir dans les échanges • Aspect social • Appropriation de la communauté et connaissance des autres membres • Échanges avec des personnes provenant d'autres milieux (ex. : facultés, services, etc.) • Rencontres de courte durée et sur l'heure du dîner pour permettre l'accessibilité (ex. : 90 minutes) • Activités d'échanges entre les membres • Présence de rencontres périodiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Activités magistrales amènent moins de participation • Manque d'organisation de la communauté (difficulté à trouver des informations, ne pas savoir à quel endroit poser une question, etc.) • Manque d'équilibre entre le niveau d'exigence et le plaisir
---	--

Étape du momentum



m) Consolidation

À différentes étapes du cycle de vie d'une communauté, les membres peuvent ressentir le besoin de consolider leur communauté. Cette consolidation peut passer par la production d'un bilan qui permet aux membres de prendre un peu de recul sur les pratiques de leur communauté et de se réajuster au besoin. Voici une série de questions pouvant être utilisées par votre communauté si vous souhaitez effectuer une activité bilan avec vos membres ou une partie de vos membres.

Étape du potentiel – étape qui réfère à la découverte des membres de la communauté et des différentes possibilités (Wenger et al., 2002, cité dans Arcand, 2017).

Question principale	Questions complémentaires	Intention
Création et démarrage de la communauté		
1. Quels sont nos objectifs explicites ou implicites en tant que communauté?	Pour quelles raisons avons-nous créé notre communauté?	Voir impact des objectifs explicites ou implicites clairs

	Ces objectifs ont-ils été modifiés dans le temps?	sur la création et le maintien de la communauté
--	---	---

Étapes de l'unification, de la maturation et du momentum – étapes qui réfèrent à l'adhésion d'un nombre considérable de membres engagés dans la communauté et à l'augmentation des connaissances partagées, au développement d'une vitalité avec des activités importantes et à la période de productivité caractérisée par des échanges riches (Wenger et al., 2002, cité dans Arcand, 2017).

Questions principales	Questions complémentaires	Intention
Objectifs		
2. Quels moyens avons-nous mis en place afin que notre communauté atteigne ses objectifs (ex. : rencontres, activités, partage de ressources, etc.)?	Ces moyens conviennent-ils encore?	Voir quels sont les moyens qui fonctionnent le mieux selon les objectifs
Communication		
3. Est-ce que nos membres 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		
4. En général, qui initie les discussions/échanges (initiateur, contributeur ou les membres)?		Voir la dynamique selon des rôles définis ou non définis sur le niveau de participation à la communauté
5. Est-ce que notre 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		
6. Comment qualifierions-nous le niveau de collaboration des membres (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 notre communauté (membres très actifs, membres peu actifs, etc.)?	Voir le niveau de participation en général et son évolution

	Est-ce que ce niveau de collaboration a évolué depuis la création de la communauté? Pourquoi?	
7. Quels sont les facteurs qui augmentent le niveau de participation dans notre communauté (ex. : sentiment d'appartenance à la communauté, présence d'un animateur, activités proposées, etc.)?	Quelles sont les motivations des membres à participer? Quels sont les moyens mis en place pour maintenir un bon niveau de participation?	Voir les facteurs qui peuvent augmenter le niveau de participation
8. Avons-nous remarqué des facteurs qui nuisent au niveau de collaboration des membres (ex. : manque de temps, manque de confiance ou de respect, crainte de ne pas être pertinent, etc.)?	Avons-nous des stratégies pour atténuer ces facteurs défavorables?	Voir les facteurs qui peuvent nuire au niveau de participation
Succès et défis		
9. Qu'est-ce qui fonctionne bien dans notre communauté?		Voir d'autres éléments qui fonctionnent bien
10. Qu'est-ce qui fonctionne moins bien dans notre 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

Étape de la transformation – étape qui réfère à un point tournant qui consiste à poursuivre la communauté ou à apporter des changements (Wenger et al., 2002, cité dans Arcand, 2017).

Questions principales	Questions complémentaires	Intention
11. Quel est l'avenir de notre communauté?	Entrevoyons-nous des changements? Souhaitons-nous poursuivre les activités de notre communauté?	Voir si les membres croient que leur communauté va perdurer ou non et pourquoi
12. Si on devait retenir une chose de notre communauté, ce serait quoi?		Voir le ressenti/les impressions des membres par rapport à notre communauté

n) Aspect social

L'aspect social s'avère très important dans les communautés. Les activités impliquant des rencontres et des échanges synchrones sont identifiées comme des moments forts. Un climat facilitant la création de liens entre les membres est un facteur favorable au maintien des communautés.

o) Activités proposées

Les communautés participantes ont initié plusieurs activités en mode synchrone ou asynchrone qui suscitent l'intérêt de leurs membres. Vous pouvez offrir une combinaison d'activités synchrones et asynchrones afin de rejoindre un plus grand nombre de membres.

Liste d'exemples d'activités synchrones et asynchrones

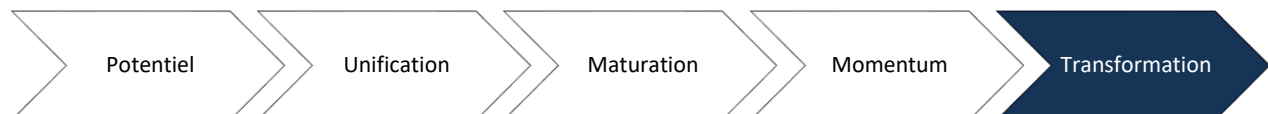
Exemples d'activités synchrones :

- Entraide ou séance de travail informelle entre les membres
- Session d'accompagnement personnalisé
- Table ronde thématique
- Atelier ou formation
- Témoignage, partage d'expertise ou de réalisation
- Rencontre périodique

Exemples d'activités asynchrones :

- Échanges sur un portail ou dans un canal de discussions
- Groupes de discussion
- Annonce d'activités offertes par l'institution

Étape de la transformation



L'étape de transformation constitue un point tournant qui consiste à poursuivre la communauté ou à apporter des changements (Wenger et al., 2002, cité dans Arcand, 2017). Aucune fiche d'accompagnement n'est disponible pour cette étape.

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 s_de_pratique_VF.pdf
- Parot, S., Tahli, 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.