



# LES COMMUNAUTÉS DE PRATIQUE AU SERVICE DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES

**Conception et réalisation du projet** : Manuel Soto, Danielle Dunn, Daniel Fillion, Vanusa Andrade, Anik Paradis, Susie Richard, Marie-Eve Leblanc, Cathy Martel, Julie Boyer

**Rédaction et coordination du projet** : Julie Boyer

**Révision linguistique** : Marielle Raïche

**Graphisme** : Julie Boyer

**Révision graphique** : Marie-Philippe Gagnon-Gauthier

**Édimestre** : Marie-Philippe Gagnon-Gauthier

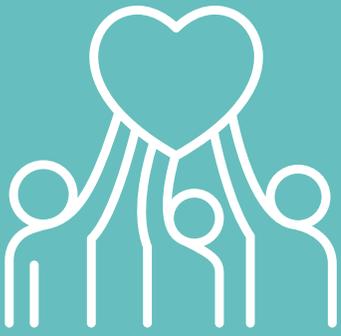
Ce projet a été réalisé par l'équipe de soutien aux organisations du Centre St-Pierre grâce au soutien financier du ministère de l'Éducation dans le cadre d'un projet présenté au Programme d'action communautaire sur le terrain de l'éducation (PACTE).

Québec 



1212, rue Panet Montréal (Québec), H2L 2Y7  
Téléphone 514 524-3561 Télécopieur 514 524-5663  
[www.centrestpierre.org](http://www.centrestpierre.org)

Dépôt légal – Publications numériques  
© Une production du Centre St-Pierre, septembre 2023



# LES COMMUNAUTÉS DE PRATIQUE AU SERVICE DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES

## APPROCHE

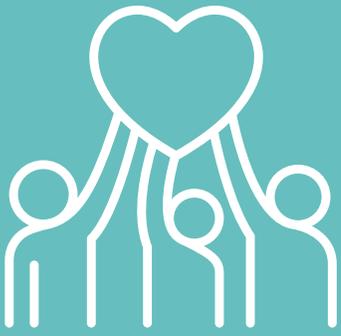
Le Centre St-Pierre a organisé/animé cinq communautés de pratique de septembre 2022 à septembre 2023. L'équipe souhaitait notamment documenter l'expérimentation de différentes formules et structures de communautés de pratique et les impacts sur les personnes y participant.

Nous visions surtout à porter des regards réflexifs sur les expériences menées pour alimenter les pratiques pour l'organisation de futures communautés de pratique. Bien sûr, l'équipe de soutien aux organisations du Centre St-Pierre souhaite toujours enrichir sa pratique à l'interne et, en cohérence avec sa mission, outiller les organismes du milieu de l'action communautaire autonome et nourrir leur pratique.

Loin de proposer une recette, nous souhaitons alimenter la réflexion pour faciliter l'organisation d'une communauté de pratique qui répond aux besoins propres à différents contextes. Plusieurs outils sont partagés afin de servir de modèles d'inspiration, mais peuvent être modifiés pour les adapter à différents contextes.

## OBJECTIFS DU PROJET

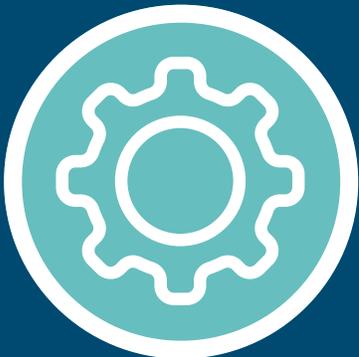
- Développer les compétences de l'équipe de soutien aux organisations du Centre St-Pierre dans l'accompagnement de communautés de pratique en milieu communautaire ;
- Explorer différents modèles de communautés de pratique en cohérence avec l'approche du milieu communautaire autonome et de l'éducation populaire ;
- Dans un contexte post-pandémique, offrir des plateformes d'échange, d'avancement et d'amélioration des pratiques et connaissances qui favorisent la prise de conscience commune, la réflexion collective, la facilitation d'une réflexion dans l'action et le développement du pouvoir d'agir des individus, des groupes et collectivités.



# LES COMMUNAUTÉS DE PRATIQUE AU SERVICE DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES



Les **rétrospectives** sur le déploiement de cinq communautés de pratique (CdeP) organisées ou animées par le Centre St-Pierre.



Une **boîte à outils** incluant une présentation portant sur l'organisation d'une communauté de pratique, un guide pour se poser les bonnes questions aux différentes étapes de l'organisation, des outils et fiches d'animation et une liste de ressources et références d'intérêt.



Trois **entrevues** menées avec quatre personnes œuvrant dans des organismes d'action communautaire autonome qui ont organisé des communautés de pratique.



# RÉTROSPECTIVES



Pour obtenir des données qualitatives, offrant une rétrospective appréciative sur l'organisation d'une communauté de pratique et des impacts sur les participant·e·s, les techniques suivantes ont été utilisées:

- Des **entrevues semi-dirigées**, intitulées « Regards réflexifs sur l'organisation et animation », ont été menées avec les collègues ayant animé et/ou organisé une communauté de pratique dans le cadre du projet, à l'aide de questions réflexives sur leur expérimentation ;
- Des **entrevues semi-dirigées**, intitulées « Regards réflexifs sur la participation », ont été menées avec les participant·e·s de certains groupes de communautés de pratique, avec des questions réflexives sur leur participation ;
- Un **sondage** a été transmis, soit en format papier ou en ligne, aux participant·e·s avec des questions réflexives sur leur participation, des questions avec une échelle d'évaluation sur les impacts ressentis, ainsi que des questions courtes sur leur appréciation et leurs suggestions sur l'organisation et l'animation.



# RÉTROSPECTIVES DÉPLOIEMENT DES COMMUNAUTÉS DE PRATIQUE

**AVEC LE CENTRE ST-PIERRE | 2022-2023**

## **Communauté de pratique avec une association**

- Animée en virtuel par Cathy Martel
- 6 rencontres de 2 heures
- Public cible : directions/coordinations des organisations membres de l'association
- Inscriptions fermées : 9 personnes inscrites

## **Communauté de pratique sur la mobilisation communautaire**

- Animée en présentiel par Vanusa Andrade et Julie Boyer
- 6 rencontres de 3 heures
- Public cible : acteurs·trices en mobilisation communautaire
- Inscriptions fermées : 5 personnes inscrites

## **Communauté de pratique avec une corporation de développement communautaire (CDC)**

- Animée en virtuel par Marie-Eve Leblanc
- En cours : 3 rencontres de 1 heure 30 (au moins 5 rencontres à venir)
- Public cible : directions/coordinations des organismes membres de la CDC
- Inscriptions ouvertes : entre 11 et 17 personnes présentes

## **Groupe de codéveloppement en gestion des ressources humaines**

- Animé en présentiel par Daniel Fillion et Anik Paradis
- 5 rencontres de 3 heures
- Public cible : directions/coordinations d'organisations
- Inscriptions fermées : 8 personnes inscrites

## **Cercle d'apprentissage interne au Centre St-Pierre**

- Animation spontanée en présentiel
- 6 rencontres de 3 heures
- Public cible : équipe de soutien aux organisations, Centre St-Pierre
- 8 personnes présentes

# RÉTROSPECTIVES

## COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE AVEC UNE ASSOCIATION



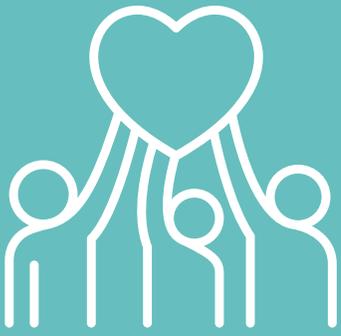
**Animation en virtuel**

**6 rencontres de 2 heures**

**Public cible : directions/coordinations des organisations membres**

**Inscriptions fermées**

**9 personnes inscrites**



# RÉTROSPECTIVES COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE AVEC UNE ASSOCIATION

## REGARDS RÉFLEXIFS DE L'ANIMATRICE

### Quels étaient les objectifs initiaux? Selon vous, ont-ils été atteints?

L'objectif était d'offrir un espace de partage et de réflexion collective, favoriser l'entraide entre les membres... Personnellement, j'aurais souhaité une participation plus nombreuse, mais dans le déroulement de la communauté, je crois que les objectifs ont été atteints.

### Comment décrivez-vous la formule et structure de CdeP que vous avez explorée?

La formule est celle d'un cercle d'apprentissage. La structure était souple : on partait des éléments et sujets dont les personnes souhaitaient discuter. Je relançais avec des questions pour élaborer. Elles partageaient autour de questionnements et d'enjeux qu'elles vivaient et on mettait en commun les idées et les expériences.

### Comment ce modèle a-t-il été choisi?

Ce modèle a été choisi par les participant·e·s, dont plusieurs avaient assisté à une formation du Centre St-Pierre sur les communautés de pratique, ce qui a aidé au choix de la formule.

### Quels sont les avantages de cette formule?

La fluidité a permis le développement de liens profonds, car on a abordé des enjeux vécus dans leur quotidien ; les sujets étaient ancrés dans le présent. Ça a permis de développer l'entraide. Autre avantage : chaque personne pouvait discuter des sujets en fonction de son intérêt puisque la prise de parole était volontaire...

### Et les inconvénients?

Les thèmes abordés n'étaient pas annoncés, cela a pu faire en sorte que certaines personnes y voyaient moins d'intérêt. En effet, il est plus difficile de susciter l'attention dans la façon de l'annoncer sans diffuser les sujets qui seront traités.



# RÉTROSPECTIVES COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE AVEC UNE ASSOCIATION

## REGARDS RÉFLEXIFS DE L'ANIMATRICE

### **Comment les thèmes ont-ils été choisis? Comment les sujets ont-ils été abordés?**

Le sujet principal était lié au rôle commun des participant·e·s, soit les défis liés à la gestion de leur organisation. Lors de la première rencontre de l'année, un tour de table a permis de dresser une liste de thèmes souhaités qui a également été alimentée au gré des rencontres. En début de rencontre, on mentionnait le sujet abordé et l'on faisait un partage sur les problématiques concrètes vécues en lien avec ce sujet.

### **Quels outils ont été utilisés? Comment le partage d'informations et d'outils s'est-il articulé?**

Une charte de confidentialité a été utilisée, des outils de référence et de travail ont été partagés (modèles et gabarits). Un document de suivi avec des notes écrites sur les sujets abordés était également partagé. J'ai proposé plusieurs outils et les participant·e·s ont partagé les leurs. Pour les communications et les suivis de rencontres, nous avons utilisé Zoom comme plateforme de rencontre et l'agenda Outlook pour le partage de documents.

### **Qu'est-ce qui a pu être favorable et défavorable à l'engagement des participant·e·s?**

Ce qui a été favorable : les liens privilégiés qui ont été développés entre des gens ayant un rôle similaire et qui vivaient donc les mêmes défis. Ce qui a été défavorable : le manque de temps et la charge de travail élevée, deux facteurs qui font que les urgences du quotidien sont priorisées. Le fait que les thèmes abordés n'ont pas déterminés à l'avance a peut-être nui à l'inscription des gens.

### **Qu'est-ce qui a pu être favorable et défavorable à la cohésion du groupe?**

Ce qui a été favorable : le climat de partage, d'écoute et la bonne communication et également le fait que les personnes se connaissaient déjà. Ce qui a été défavorable : le manque de présence et d'assiduité.

### **Quels moyens avez-vous utilisés pour "atterrir"?**

À la fin de chaque rencontre, on faisait un récapitulatif sur les discussions et un rappel des thèmes à venir. À la fin de la communauté de pratique, on a fait un retour collectif et envoyé un sondage individuel et anonyme.



## RÉTROSPECTIVES COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE AVEC UNE ASSOCIATION

### REGARDS RÉFLEXIFS DES PARTICIPANT·E·S

« Notre communauté de pratique est une plateforme pour échanger sur les difficultés (plus que les bons coups) et partager entre pairs. Entre acteurs avec des réalités semblables avec des défis similaires, on peut se comprendre. »

« La communauté de pratique peut être un espace pour ventiler sur ce qu'on ne peut pas partager avec nos collègues proches. On ne reste pas seul·e avec les difficultés. Ça fait du bien de se retrouver et trouver des solutions. On vit des défis semblables : sentir que les autres ont les mêmes défis, ça me rassure. »

« On aime se retrouver, réfléchir avec les autres. »

« Ça nous amène à réfléchir à d'autres aspects, de nouvelles idées. On est appuyé par d'autres. Apprendre de nouvelles façons de faire, c'est utile... »

« La formule non rigide, moins structurée, donne plus de liberté. La formule légère et pas trop chargée est intéressante : c'est plus créatif quand ce n'est pas rigide. On ramène parfois [la discussion], ce qui est parfait. »

« On a aimé l'animation et la formule légère. C'est une structure dans une non-structure. À refaire! »

« Beaucoup de réflexions ont émergé de nos rencontres. La réflexion a été alimentée. J'ai aimé avoir des trucs et pistes pour valider ce qu'on fait. »

« J'ai appris beaucoup de petits trucs et éléments clés en comptabilité, gestion. [...] Le mixte entre les détails profonds et les outils pratiques est intéressant. »

« J'ai apprécié l'ouverture et la confiance les uns envers les autres. La validation... »

« Recevoir des outils concrets est un plus après chaque rencontre. »

« Ça donne des idées pratiques, des pistes de réflexions et des solutions, des trucs concrets... »



# RÉTROSPECTIVES COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE AVEC UNE ASSOCIATION

## REGARDS RÉFLEXIFS DES PARTICIPANT·E·S

**En ce qui concerne l'organisation et les aspects logistiques, avez-vous des commentaires ou des suggestions à faire?**

- **Nombre de personnes**

« Entre 5 et 7 personnes c'est idéal pour permettre une réflexion collective efficace, 9 c'est trop, mais 3 c'est trop peu. »

- **Fréquence**

« Aux 6 semaines, c'est une belle formule. »

- **Intérêt et engagement**

« Faire plus de relances pour s'assurer plus de présences et rappeler l'importance de l'engagement. Pour susciter plus d'intérêt : promouvoir la période de discussion libre et ouvrir les inscriptions pour que les personnes puissent venir seulement à quelques rencontres. »

- **Lieu de rencontre (virtuel)**

« Les rencontres en présence sont complexes à faire, mais peuvent apporter davantage. Une rencontre en présence ce serait un plus. »

- **Outils et formule**

« Recevoir des outils concrets après les rencontres est un plus. La formule légère et pas trop chargée est intéressante. »

- **Climat et animation**

« On a aimé l'animation. On aime que ce soit relaxe et avoir la possibilité de bifurquer [dans les sujets qu'on aborde]... »

# RÉTROSPECTIVES

## COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE SUR LA MOBILISATION COMMUNAUTAIRE



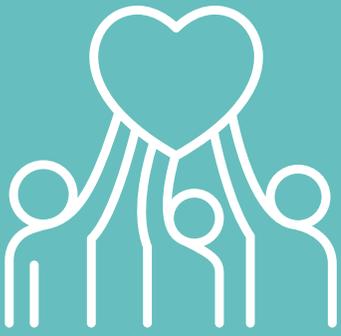
**Animation en présence**

**6 rencontres de 3 heures**

**Public cible : acteurs·trices en mobilisation communautaire**

**Inscriptions fermées**

**5 personnes inscrites**



# RÉTROSPECTIVES COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE SUR LA MOBILISATION COMMUNAUTAIRE

## REGARDS RÉFLEXIFS DES ANIMATRICES

### **Quels étaient les objectifs initiaux? Selon vous, ont-ils été atteints?**

L'équipe du Centre St-Pierre souhaitait ouvrir un espace d'échanges sur la mobilisation et l'engagement communautaire parce que l'on constate que les enjeux sont notoires, répandus et prennent différentes formes... et qu'ils ont été exacerbés par la pandémie! La mobilisation et l'engagement communautaire sont fondamentaux à la mission du Centre St-Pierre et des organismes qu'il souhaite soutenir.

Nous souhaitions explorer une communauté de pratique complètement horizontale pour partager et se nourrir, faire émerger des solutions ou réflexions et développer des outils. De notre point de vue, ces objectifs ont été atteints.

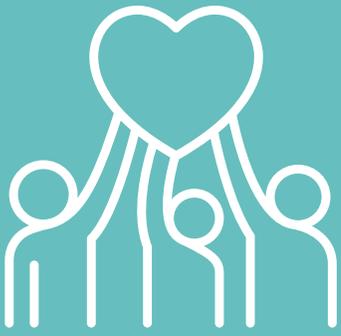
### **Comment décrivez-vous la formule et structure de CdeP que vous avez explorée?**

La communauté de pratique était vraiment une plateforme d'apprentissage et d'exploration (pour les animatrices également). Nous avons exploré plusieurs formats pour favoriser les échanges de pratiques et réflexions collectives, dont le groupe de consultation avec l'approche appréciative. Au début, c'était un peu moins structuré et très collaboratif et ensuite, on a un peu plus encadré les thèmes.

Il y avait un grand espace pour le fonctionnement collectif et les participantes avaient la place nécessaire pour proposer des initiatives.

### **Comment ce modèle a-t-il été choisi?**

Notre objectif était que le projet soit très participatif et horizontal pour être complètement à l'écoute des besoins et souhaits. On souhaitait également explorer différentes formules pour les expérimenter collectivement.



# RÉTROSPECTIVES COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE SUR LA MOBILISATION COMMUNAUTAIRE

## REGARDS RÉFLEXIFS DES ANIMATRICES

### **Quels sont les avantages et inconvénients de cette formule?**

L'ouverture et l'horizontalité ont permis de créer des liens forts et de nous sentir au même niveau. Le format très collaboratif et le temps dédié à faire connaissance (par le biais de différentes activités formelles et informelles) ont mis le groupe à l'aise pour avoir des discussions profondes. Des temps de silence et le fait d'avoir une structure souple ont laissé place à la créativité. Mais animer à deux a vraiment été un plus!

On ne souhaitait pas prévoir les thèmes ou activités pour que cela émane du groupe et cela implique un défi pour l'organisation. On doit être à l'écoute, développer une capacité d'adaptabilité et avoir un certain lâcher-prise. On a également senti que cette formule moins structurée a pu déstabiliser les participantes faisant face à une nouvelle forme d'apprentissage. On a pu collectivement trouver l'équilibre entre encadrement et flexibilité et explorer des supports d'animation qui donnent place au partage d'expériences.

### **Comment les thèmes ont-ils été choisis? Comment les sujets ont-ils été abordés?**

Pour en arriver à définir collectivement les sujets abordés, nous avons proposé deux activités lors de la première rencontre : 1) une carte mentale collective qui a permis de schématiser et hiérarchiser une multitude de thèmes liés à la mobilisation et 2) un graphique d'arbre nous a inspiré pour classer les thèmes en trois axes. En croisant les informations recueillies lors de ces deux activités, nous avons ensuite dressé un calendrier thématique qui s'est concrétisé graduellement, mais de façon cohérente.

### **Quels outils ont été utilisés? Comment le partage d'informations et d'outils s'est-il articulé?**

On a utilisé différents supports d'animation pour alimenter la cohésion du groupe et faciliter l'échange et la réflexion collective. Des outils ont aussi été créés collectivement et ont aidé au déroulement (calendrier des objectifs, cadre de fonctionnement et valeurs collectives, cahier de participation avec les traces écrites du projet).

Certains documents ont été envoyés par courriel et nous avons créé un dossier partagé avec les documents utilisés (outils d'animation, traces écrites des activités, photos, références...). Les co-animatrices ont alimenté le partage d'outils et les participantes ont contribué à moindre échelle.



# RÉTROSPECTIVES COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE SUR LA MOBILISATION COMMUNAUTAIRE

## REGARDS RÉFLEXIFS DES ANIMATRICES

### Qu'est-ce qui a pu être favorable et défavorable à l'engagement des participant·e·s?

Des liens forts ont été créés entre les participantes et les partages ont nourri la curiosité. Les différences entre nous sont rapidement devenues une force.

Lors d'une rencontre, une participante a proposé de tenir une des prochaines rencontres dans l'organisme où travaillaient deux autres personnes du groupe. Cela a démontré l'engagement du groupe et l'a renforcé.

Ce projet s'est déroulé en période estivale, ce qui a été à la fois un avantage et un inconvénient : ça a aidé à créer une ambiance plus chaleureuse, mais c'était la période de vacances de plusieurs personnes qui auraient pu être intéressées.

### Qu'est-ce qui a pu être favorable et défavorable à la cohésion du groupe?

Le fait que ce soit en présentiel a été très positif : ça change beaucoup la dynamique et la cohésion. À l'initiative du groupe, on a partagé des goûters et ça facilite la rencontre de l'autre. Dans la salle, les tables rapprochées et un espace nous permettant d'être debout pour certaines activités de réflexions collectives a été un plus. Le fait d'être un petit groupe également...

Bien que nous avons pour point commun d'être impliquées en mobilisation, les champs d'action des participantes étaient différents (certaines étant plus impliquées dans un milieu communautaire et d'autres au sein de regroupements nationaux). On a navigué au gré des différentes réalités et des défis de chacune et l'alternance de discussions conceptuelles et pratiques a été favorable.

### Quels moyens avez-vous utilisés pour "atterrir"?

À la fin de chaque rencontre, nous avons fait de très brefs aperçus du prochain sujet. À la dernière rencontre, une activité collective a été proposée par une participante pour célébrer le projet mené et nous avons remis des certificats pour souligner l'engagement. Nous avons utilisé l'outil "Regards réflexifs" pour faire un retour collectif et envoyé un sondage individuel et anonyme.

L'échange des contacts permettra de garder le lien, entre autres pour d'éventuelles collaborations discutées rapidement à travers la communauté de pratique.



# RÉTROSPECTIVES COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE SUR LA MOBILISATION COMMUNAUTAIRE

## REGARDS RÉFLEXIFS DES PARTICIPANT·E·S

« J'ai apprécié le partage. C'était nouveau pour moi, ce format ; c'était la première fois que je participais à une communauté de pratique! »

« Maintenant que je l'ai découvert, j'aime beaucoup le format de communauté de pratique et je me sens enthousiaste. On ne se rend pas compte qu'on sait des choses puis, en parlant, on s'en rend compte. Les échanges de pratique m'ont donné un *boost*. Je me demandais comment transmettre l'information reçue à mes collègues et le cahier de participation va faciliter ça. »

« J'ai été surprise par la forme! Je ne savais pas que c'était une communauté de pratique quand je me suis inscrite. J'en ressors avec moins d'outils pratiques mais des perspectives nouvelles. Je sens que je me suis fait des alliées et que j'ai pu partager sur des réalités différentes. J'ai un nouveau regard sur les communautés de pratique. »

« D'habitude, en formation, j'ai du mal à rester en place ou je m'endors. Cette nouvelle formule m'a tenue en action. J'ai adoré nos énergies et le concept. Ça nous a permis de voir la force des liens. J'ai aussi appris beaucoup de nouveau vocabulaire et je suis sortie de mon cocon. J'ai aimé le côté humain. »

« Si j'avais à donner une note sur 10, je donnerais 15. Le groupe m'a impressionné par cette mise en partage de nos richesses. J'ai apprécié qu'on puisse improviser et être flexible. C'était comme un mini-stage et je ne savais pas qu'une communauté de pratique pouvait être comme ça. J'ai apprécié recevoir les outils partagés et le cahier de participation pour avoir des écrits. J'ai aussi aimé que ce soit 2 jours par semaine. »

# RÉTROSPECTIVES

## COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE AVEC UNE CORPORATION DE DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE (CDC)



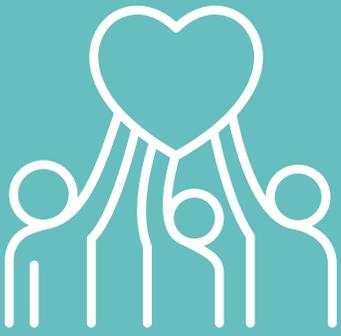
**Animation en virtuel**

**3 rencontres de 1 heure 30** (au moins 5 rencontres à venir)

**Public cible : directions/coordinations des organismes membres**

**Inscriptions ouvertes** (présence volontaire, sans engagement)

**Entre 11 et 17 personnes présentes** (sans limites établies)



# RÉTROSPECTIVES COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE AVEC UNE CDC

## REGARDS RÉFLEXIFS DE L'ANIMATRICE

### Quels étaient les objectifs initiaux?

Les organismes membres de la CDC avaient exprimé et validé leur besoin de briser l'isolement des coordinations ou directions générales. Le souhait était d'avoir un espace pour discuter et échanger entre elles exclusivement. Cela a été annoncé comme « un lieu neutre et une communauté d'entraide exclusive à la direction générale/coordination permanente qui agit sous l'autorité du conseil d'administration et en fonction des mandats émis par ce dernier ». L'objectif est d'échanger des trucs autour de problématiques communes, se tenir au courant d'informations formelles et informelles qui concernent leur territoire ou champ d'action. Il y a un besoin de ventiler (sans viser personne et en restant constructif, dans une ambiance positive).

### Comment décrivez-vous la formule et structure de CdeP que vous avez explorée?

C'est une formule sur mesure à la demande de la CDC. Un cadre très informel et une structure souple étaient souhaités, avec les inscriptions ouvertes (présence volontaire, sans engagement) et les sujets traités de façon spontanée. Deux participantes à la communauté de pratique ont le rôle de « marraines » et peuvent alimenter la communauté si aucun sujet n'émerge. Les personnes présentes partagent leurs propres problématiques.

### Comment ce modèle a-t-il été choisi?

L'intérêt pour ce genre de rencontre avait été exprimé en assemblée et validé par un sondage aux membres de la CDC. Je les ai soutenus dans la concrétisation de leur projet en trouvant la formule qui convenait à leur vision. Le souhait était que je facilite les rencontres pour avoir une position externe et assurer un espace où les personnes seraient à l'aise de parler de leurs défis.

Lors de la première rencontre, le groupe a été invité à définir et déterminer le cadre souhaité. On leur a demandé : *De quoi voulez-vous parler? Pourquoi êtes-vous là? Quelles sont vos attentes? Qu'avez-vous pensé de la charte d'engagement? Quelles normes de fonctionnement souhaitez-vous?* On a donc choisi le cadre en groupe avec les personnes présentes en première rencontre, mais il n'a pas été redéveloppé pour les personnes qui se sont jointes aux rencontres ultérieures, pour qui nous avons fait un bref rappel à l'oral et dans la conversation.



# RÉTROSPECTIVES COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE AVEC UNE CDC

## REGARDS RÉFLEXIFS DE L'ANIMATRICE

### **Quels sont les avantages et inconvénients de cette formule?**

Ça permet de ventiler, ça offre à des personnes qui ont souvent la charge d'organiser de venir en tant que participant·e, et même parfois simplement en mode écoute. Aussi, l'ambiance un peu informelle facilite la création de liens.

Les inscriptions ouvertes amènent des défis (le risque qu'un thème déjà discuté revienne, ne pas savoir combien de personnes seront présentes...). Également, l'ambiance informelle crée peut-être une tendance à arriver et partir en cours de rencontres. Être en virtuel pourrait amener des distractions.

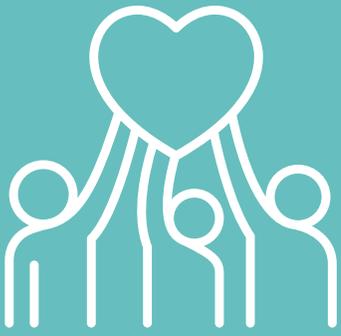
### **Comment les thèmes ont-ils été choisis? Comment les sujets ont-ils été abordés?**

Les sujets sont traités de façon spontanée, selon ce qui émerge et les « marraines » peuvent alimenter la communauté en lançant des questions ouvertes sur un thème large qui suscite l'intérêt. C'est très organique, avec les bons et mauvais côtés : ça répond directement à des préoccupations actuelles, mais il y a un risque de redondance de certains sujets. D'autre part, pour donner la possibilité d'aborder une problématique de façon neutre ou anonyme, j'offre aux participant·e-s de m'écrire par clavardage ou de m'envoyer préalablement un courriel pour exposer leur situation.

### **Quels outils ont été utilisés? Comment le partage d'informations et d'outils s'est-il articulé?**

Pour l'animation, on se rejoint via la plateforme *Zoom* et on utilise beaucoup le clavardage. On a utilisé certains outils d'animation pour faire des jauges d'humeur et toutes les personnes doivent signer à l'avance une charte d'engagement et confidentialité. De mon côté, en tant que facilitatrice, j'alimente parfois la communauté de pratique avec des outils et certaines pistes de réponses lorsque pertinent, mais c'est principalement les membres qui partagent des outils de travail (modèles et exemples) ou des références externes...

Les outils partagés durant la rencontre sont répertoriés par la modératrice et transmis à la responsable de la CDC qui les dépose sur l'intranet (usage exclusif aux membres de la CdeP).



# RÉTROSPECTIVES COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE AVEC UNE CDC

## REGARDS RÉFLEXIFS DE L'ANIMATRICE

### **Qu'est-ce qui a pu être favorable et défavorable à l'engagement des participant-e-s?**

Le virtuel amène un bel avantage pour la flexibilité (on couvre un plus grand territoire et on sauve le temps de déplacement) et la spontanéité (pour le partage de documents par exemple). Malgré un risque de distraction du virtuel, les personnes apprécient ce moment de « pause » parce qu'il contribue à rendre l'ambiance confortable.

Les membres peuvent venir à certaines rencontres et d'autres non (c'est volontaire), donc la motivation doit être complètement intrinsèque ; il n'y a aucun autre incitatif que leur propre motivation. On sent un fort engagement par les suivis qui se font en dehors des rencontres, par l'implication à partager... En tant qu'animatrice, je m'assure de faire le suivi pour relancer lorsque nécessaire pour que les engagements (de partage d'outils par exemple) soient tenus.

Le fait d'occuper les mêmes fonctions (ou très similaires) et d'être sur le même territoire est favorable. Les participant-e-s ont des référents communs et une compréhension profonde des enjeux professionnels (bien qu'un sentiment de compétition, en vue d'une demande de subvention par exemple, pourrait nuire). En même temps, ma présence permet d'amener un regard neutre et externe, ce qui peut parfois contribuer à clarifier certains points et éviter que les conversations deviennent hermétiques.

Dans la conjoncture actuelle, les besoins sont grands et cela contribue à l'engagement à s'unir et collaborer. On répond au besoin de briser les silos et c'est peut-être même un premier pas pour conceptualiser la mutualisation.

### **Qu'est-ce qui a pu être favorable et défavorable à la cohésion du groupe?**

Le contexte professionnel influence probablement la cohésion du groupe : c'est bénéfique sur certains points (on veut paraître professionnel), mais il y a peut-être certains enjeux de discrétion ou dévoilement. D'autre part, comme ce ne sont pas toujours les mêmes personnes qui sont présentes, on doit toujours recréer des liens et une heure et demie laisse peu de temps pour bien intégrer les gens, pour leur laisser le temps de s'acclimater, récapituler ou les mettre en contexte.

### **Quels moyens avez-vous utilisés pour "atterrir"?**

On fait un récapitulatif rapide à la fin pour clarifier les suivis de partage. Après chaque rencontre, on fait un bref compte-rendu de rencontre et on voit si des ajustements seraient à faire.

# RÉTROSPECTIVES

## CERCLE D'APPRENTISSAGE INTERNE AU CENTRE ST-PIERRE



**Animation en présence**

**6 rencontres de 3 heures** (3 cercles et 3 formations par les pair·e·s)

**Public cible : équipe de soutien aux organisations, Centre St-Pierre**

**8 personnes présentes**



# RÉTROSPECTIVES

## CERCLE D'APPRENTISSAGE INTERNE AU CENTRE ST-PIERRE

### REGARDS RÉFLEXIFS DE L'ORGANISATEUR

#### **Quels étaient les objectifs initiaux? Selon vous, ont-ils été atteints?**

Je dirais qu'il y avait trois objectifs : 1) avoir une meilleure cohésion, s'ouvrir et partager avec nos collègues au point de partager nos faiblesses, 2) s'accorder du temps pour grandir individuellement et 3) grandir collectivement (grandir en se sentant plus confiant comme personne et comme équipe).

Au niveau individuel, pour les personnes présentes et moi, je dirais que les objectifs ont définitivement été atteints. Cela a permis de donner du sens à notre travail et revenir à l'essentiel. Au niveau collectif, je mettrais un bémol dû au fait que certaines personnes n'ont pas pu être présentes et donc les objectifs ont été partiellement atteints.

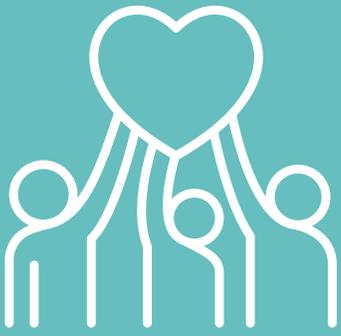
#### **Comment décrivez-vous la formule et structure de CdeP que vous avez explorée?**

Nous avons mené des cercles d'apprentissage pour partager des expériences difficiles ou des défis vécus lors d'accompagnements. Une personne à la fois identifiait spontanément une situation difficile et les autres étaient invités à écouter activement puis apporter des pistes de solution. Cela a également fait surgir des besoins d'approfondir certains thèmes et nous avons donc aussi tenu des rencontres de formation par les pair·e·s.

L'animation était faite de façon spontanée avec un cadre très peu structuré. On a exploré une *non-directivité* au niveau de la forme.

#### **Comment ce modèle a-t-il été choisi?**

Cette formule permettait premièrement à l'équipe de partager ses vulnérabilités et échanger autour de certaines difficultés et deuxièmement, d'identifier des défis qui peuvent concerner toute l'équipe et la faire cheminer.



# RÉTROSPECTIVES

## CERCLE D'APPRENTISSAGE INTERNE AU CENTRE ST-PIERRE

### REGARDS RÉFLEXIFS DE L'ORGANISATEUR

#### **Quels sont les avantages et inconvénients de cette formule?**

On va profondément dans ce qui nous embête dans notre travail. On ne reste pas en surface et on permet l'introspection. Cela a amené une belle cohésion entre les personnes présentes.

Il y a eu une très belle cohésion et connexion entre les personnes présentes, si bien que cela a pu créer un écart avec les personnes absentes. Cela a pu avoir un impact pour les suites face à des besoins de renforcement identifiés par les membres de l'équipe présents au cercle.

Je me questionne sur les avantages et inconvénients de la non-directivité au niveau de la forme...

#### **Comment les thèmes ont-ils été choisis? Comment les sujets ont-ils été abordés?**

Les membres de l'équipe souhaitaient des moments pour parler de difficultés ou défis de l'équipe dans les mandats d'accompagnement. Les sujets étaient choisis spontanément et émanaient de situations très concrètes que les personnes se sentaient à l'aise de partager.

Comme la formule était très peu structurée au niveau de l'animation, au début, un silence s'est créé... Il était important de l'accueillir pour laisser un temps d'introspection et réflexion pour repenser à des difficultés vécues. Les échanges ont continué spontanément.

#### **Quels outils ont été utilisés? Comment le partage d'informations et d'outils s'est-il articulé?**

Pour les cercles, aucun! C'était souhaité d'avoir un espace sans écran et une formule autoportante pour être réellement ensemble. Pour les formations par les pair·e·s, on a utilisé des supports d'animation.

Les problématiques partagées lors des cercles ont amené certains collègues à se réunir après les rencontres pour travailler ensemble. Il n'y a pas eu d'autres partages d'outils à ma connaissance.



# RÉTROSPECTIVES

## CERCLE D'APPRENTISSAGE INTERNE AU CENTRE ST-PIERRE

### REGARDS RÉFLEXIFS DE L'ORGANISATEUR

#### Qu'est-ce qui a pu être favorable et défavorable à l'engagement des participant-e-s?

1) Le temps... Il faut absolument se donner le temps de prendre le temps. Toute l'équipe de soutien aux organisations était conviée, mais certaines personnes n'ont pas pu être présentes à tous les cercles et cela a eu des impacts sur l'engagement et la cohésion.

2) Dédier exclusivement la rencontre au cercle d'apprentissage est bénéfique. Le manque de temps nous a amenés à tenir une rencontre où on commençait par traiter de sujets administratifs pour ensuite tenir un cercle, mais cela a eu un grand impact sur l'état d'esprit collectif et cela a nui.

3) Rappeler l'objectif et l'esprit derrière cette pratique est nécessaire. Également, il faut s'accorder un délai pour aller au bout de la formule avant de la remettre en question.

#### Qu'est-ce qui a pu être favorable et défavorable à la cohésion du groupe?

Il s'est créé une belle chimie, une belle connexion, mais il faut vraiment s'assurer de la présence et engagement de tous-tes. Prendre le temps et accueillir les silences permet de faire une introspection, revivre des situations difficiles. Les partages ont porté fruit en encourageant des collaborations encore plus concrètes entre les collègues.

La disposition de la salle a permis à chacun de prendre sa place : en cercle (très important), à équidistance et avec la possibilité de voir tout le monde. Le fait de ne pas avoir d'écran aidait aussi à se sentir ensemble : nous étions « juste nous ».

#### Quels moyens avez-vous utilisés pour "atterrir"?

À la fin de chaque rencontre, nous avons pris un moment pour atterrir de manière spontanée. Cela nous a manqué de pouvoir faire un retour final ensemble... Nous l'avons fait lors du bilan annuel, mais il aurait été préférable de faire un atterrissage exclusivement dédié. Cela s'est terminé un peu abruptement.

Dès septembre, un comité interne de notre équipe proposera la reprise des cercles et nous pourrons probablement explorer différentes formules.

# RÉTROSPECTIVES

## GROUPE DE CODÉVELOPPEMENT EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES



**Animation en présence**

**5 rencontres de 3 heures**

**Public cible : directions/coordinations d'organisations**

**Inscriptions fermées**

**8 personnes inscrites**



# RÉTROSPECTIVES

## GROUPE DE CODÉVELOPPEMENT EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

### REGARDS RÉFLEXIFS DES ANIMATEUR·TRICE·S

#### **Quels étaient les objectifs initiaux? Selon vous, ont-ils été atteints?**

On voulait expérimenter la mise en place d'un groupe de codéveloppement. Certaines rencontres ont été plus riches que d'autres, mais on a beaucoup appris sur l'organisation... Certaines choses pourront être modifiées, mais beaucoup de leçons ont été tirées!

Pour les participant·e·s, c'est une valeur ajoutée pour leur travail. L'évolution est grande à travers la réflexion collective sur les mandats proposés au groupe... On aurait toujours pu aller plus loin, mais cela a porté fruit et répondu à plusieurs de leurs préoccupations.

#### **Comment décrivez-vous la formule et structure de CdeP que vous avez explorée?**

Nous avons utilisé l'approche du codéveloppement avec un peu plus de flexibilité au niveau des temps alloués à chaque bloc... C'est une cohorte d'accompagnement qui était animée par le Centre St-Pierre. Nous étions deux collègues à nous partager l'animation pour soutenir le processus avec notre expertise. Chaque personne inscrite jouait une fois le rôle de « client », pendant une rencontre dédiée à un « problème », « projet » ou « préoccupation » qu'elle souhaitait partager.

Il y avait huit personnes inscrites et nous avons donc tenu cinq rencontres. À la première rencontre, nous avons expérimenté le déroulement en testant le groupe de consultation avec l'approche appréciative.

#### **Comment ce modèle a-t-il été choisi?**

Cette formule a été proposée à la programmation annuelle du Centre St-Pierre pour que les organisations puissent participer à un groupe de codéveloppement et échanger autour de la gestion des ressources humaines.



# RÉTROSPECTIVES

## GROUPE DE CODÉVELOPPEMENT EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

### REGARDS RÉFLEXIFS DES ANIMATEUR·TRICE·S

#### Quels sont les avantages et inconvénients de cette formule?

C'est la force de l'apprentissage dans l'action : placer la pratique avant la théorie. C'est un principe du codéveloppement : avant de parler de grands concepts, on vise les préoccupations concrètes des participant·e-s, le transfert de connaissances, le développement de l'autonomie et de l'intelligence collective. Être toujours la même cohorte peut avoir des avantages et inconvénients, mais on trouve que cela a été favorable à la cohésion et la confiance.

Les termes utilisés en codéveloppement, tels que *client* ou *consultant*, sont moins en adéquation avec l'approche communautaire. Si c'était à refaire, probablement qu'on les modifierait. On est également passé très vite à l'application... Plus de temps aurait pu être pris pour mieux se connaître et mieux comprendre le processus du codéveloppement.

#### Comment les thèmes ont-ils été choisis? Comment les sujets ont-ils été abordés?

Une personne par rencontre prenait le rôle de *client* et soumettait un *problème, préoccupation* ou *projet*, en lien avec la gestion des ressources humaines. Les autres personnes du groupe prenaient le rôle de *consultant*. Pour une prochaine expérience, on pourrait même élargir les sujets couverts en offrant un groupe de codéveloppement pour gestionnaires et couvrir également la gouvernance, par exemple.

#### Quels outils ont été utilisés? Comment le partage d'informations et d'outils s'est-il articulé?

On a utilisé des supports visuels (présentation) pour la première rencontre, puis de façon très minimale pour compléter certains concepts ou présenter le mandat une fois défini par le *client*. Nous avons également fait signer une charte d'engagement (valeurs et attentes d'implication) et contrat de confidentialité. Pour le déroulement, les outils de codéveloppement ont été utilisés (fiches préparatoires pour le mandat). Pour une prochaine expérience, on aurait moins de projection de présentation (peut-être même aucune) et l'on ajouterait un document de base sur le déroulement.

Le partage d'outils n'était pas l'objectif prioritaire ; on visait plutôt le partage d'expériences. Certains outils (des modèles de politiques internes par exemple) ont tout de même été partagés par courriel et des références ou outils de travail amenés par les participant·e-s. On prenait environ 15 minutes pour du contenu selon les interrogations soulevées au fil des discussions ou pour revenir sur des points techniques (sans prendre la position d'expert).



# RÉTROSPECTIVES

## GROUPE DE CODÉVELOPPEMENT EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

### REGARDS RÉFLEXIFS DES ANIMATEUR·TRICE·S

#### Qu'est-ce qui a pu être favorable et défavorable à l'engagement des participant·e·s?

Le fait que ça soit en présence mettait une limite géographique... Aussi, à certaines périodes de l'année (tel que la période de rédaction des rapports annuels), l'engagement pouvait être plus difficile par manque de temps ou d'énergie. On a constaté un peu plus d'absentéisme aux deux dernières rencontres et quelques retards (peut-être dû à l'horaire du matin). Une personne a quitté en cours de route sans que l'on sache les motifs. Il serait bon d'ajouter dans la charte d'engagement d'aviser en cas d'abandon ou d'absence.

Pour une prochaine fois, afin d'améliorer l'engagement, on clarifiera un calendrier avec l'ordre de présentation des personnes, on donnera plus d'explications sur le processus et les types de situations qui peuvent être couvertes. On fera une rencontre de préparation : l'étape 0 pour la préparation des mandats.

#### Qu'est-ce qui a pu être favorable et défavorable à la cohésion du groupe?

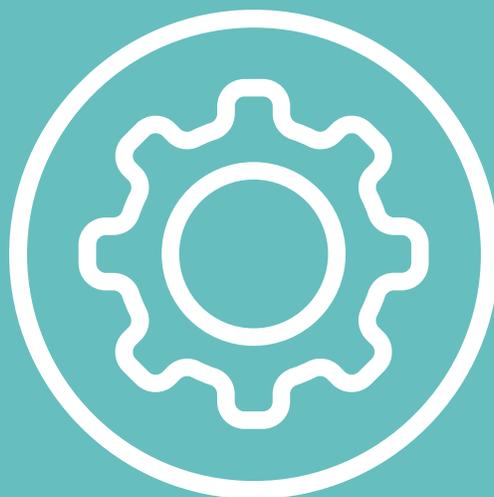
Comme il s'agissait du même groupe tout au long de la démarche, une confiance s'est établie au fil du temps et ça a été propice pour aborder des sujets confidentiels et des enjeux fondamentaux et profonds. Beaucoup d'importance a été donnée à la confidentialité dès la première rencontre et tout au long des rencontres. La dynamique du groupe était teintée du fait que certaines personnes venaient du même milieu et il y aurait pu avoir des risques de divisions. Il faut laisser de la place pour apprendre à se connaître, prendre le temps d'expliquer d'où l'on vient et ce qui nous teinte.

Le fait de jouer le rôle de client (exposer sa réalité) et de s'engager à une présence active par la charte d'engagement a certainement eu un impact favorable.

#### Quels moyens avez-vous utilisés pour "atterrir"?

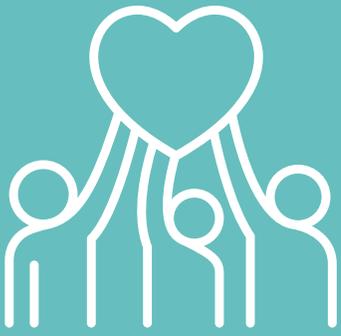
Dans les 6 étapes du codéveloppement, la dernière est un retour réflexif. On a eu tendance à l'escamoter, mais on abordait quand même les 3A (« ce qu'on a appris », « ce qu'on a apprécié », « ce qu'on va appliquer »).

À la dernière rencontre, on n'a pas fait de bilan final très complet (cela aurait pu être fait), mais nous avons eu une discussion sur les améliorations possibles et envoyé un sondage par courriel.



# BOÎTE À OUTILS





# BOÎTE À OUTILS

## Présentation

- Mettre sur pied une communauté de pratique

## Fiches d'animation

- Qu'est-ce qu'une communauté de pratique?
- Idéation collective : carte mentale et arbre thématique
- Définir nos valeurs collectives et cadre de fonctionnement
- Approche appréciative : groupe de consultation

## Outils

- Infographie « Organiser une communauté de pratique »
- Tableau comparatif de modèles de communautés de pratique
- Modèle d'inspiration « Charte d'engagement et contrat de confidentialité »
- Fiche de préparation d'un sujet de consultation en codéveloppement
- Autres outils de codéveloppement par des ressources externes (libre de droits)
- Regards réflexifs sur l'organisation/animation d'une communauté de pratique
- Regards réflexifs sur la participation à une communauté de pratique

## Liste d'outils de références

- Bibliographie de références d'intérêt

***Cliquez pour consulter les outils.***

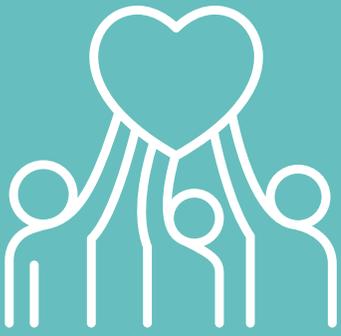


# ENTREVUES



Dans un esprit de collaboration et pour s'ancrer dans son milieu, le Centre St-Pierre souhaite à travers ce projet rester fidèle à son approche et établir des ponts avec des organismes de l'action communautaire autonome qui ont expérimenté l'organisation de communautés de pratique. Nous nous sommes entretenu avec quatre personnes oeuvrant dans trois organisations distinctes, durant des entrevues semi-dirigées d'une heure. Nous en avons relevé des extraits. Nous avons rencontré:

- **Samantha Lopez Uri**, conseillère en mobilisation des savoirs, et **Joël Nadeau**, co-directeur général à Projet collectif
- **Marianne Palardy**, chargée de projets et animation de communauté de pratique, à l'Association des intervenants en dépendance du Québec
- **Lorena Trigos**, coordonnatrice du volet interculturel et animatrice de communauté de pratique à Concertation Saint-Léonard



## EXTRAITS D'ENTREVUE AVEC SAMANTHA LOPEZ URI ET JOËL NADEAU | PROJET COLLECTIF

### L'IMPORTANCE DE DOCUMENTER

« Pour amener plus loin les communautés de pratique, Projet collectif perçoit le besoin de développer les capacités d'animation, mais également de fournir de la documentation, pour conserver des traces (comme des répertoires partagés par exemple). Documenter permet non seulement de faciliter l'intégration de nouvelles personnes, mais également de maintenir l'engagement dans le temps et favoriser la reconnaissance en visibilisant les retombées. On croit en l'importance des impacts d'un résultat tangible. Par exemple, Projet Collectif propose la plateforme virtuelle [En commun](#) qui a pour objectif de faciliter le partage des connaissances sur divers sujets, dont l'organisation et l'animation de communautés de pratique. » **Joël**

### PLUSIEURS MODÈLES ET FORMULES

« Il y a presque autant de modèles ou structures de communautés de pratique qu'il y a de communautés de pratique. Dans la littérature sur le sujet, on fait souvent la différence entre les formules en présence et en virtuel, mais pour Projet Collectif, on opte souvent pour diversifier les modes de communication, un mélange de virtuel et présentiel. Ça dépend souvent des conditions géographiques... » **Joël**

« On voit naître plusieurs formules différentes qui portent différentes appellations : cercles d'apprentissage, espaces de partage... On reste aussi attentifs à diverses communautés informelles, comme les *hub* qui réunissent des acteurs qui cherchent à se mettre en commun pour discuter et réfléchir collectivement autour d'enjeux sociaux. » **Samantha**

« Dans plusieurs cas, les communautés de pratique sont composées de personnes qui occupent un rôle professionnel similaire, mais quand ce n'est pas le cas, comme pour plusieurs projets où Projet Collectif est impliqué, ça amène à la fois des défis et beaucoup de richesse... » **Samantha**

### À PROJET COLLECTIF

« À Projet collectif, on soutient différentes initiatives et on assure la création ou diffusion d'outils pour les communautés de pratique. Nous sommes impliqué·e·s entre autres sur deux grands projets :

- Les [Ateliers des savoirs partagés](#) forment plusieurs communautés qui se rassemblent sur des sujets donnés, choisis en fonction des priorités locales (l'alimentation et l'approche des communs par exemple).
- Le [Réseau des agents de développement culturel numérique](#), dans le secteur culturel, qui crée un wiki. »



## EXTRAITS D'ENTREVUE AVEC MARIANNE PALARDY | ASSOCIATION DES INTERVENANTS EN DÉPENDANCE DU QUÉBEC

### COMMUNAUTÉS DE PRATIQUE ET MILIEU COMMUNAUTAIRE

Les communautés de pratique se sont « peut-être d'abord imposées pour répondre aux besoins de certains milieux, comme le milieu de la santé, pour briser les silos. Au sein même de grandes structures hiérarchiques, il y a moins de temps et d'espace pour échanger des bons trucs. Dans le milieu communautaire, il y a des tables, des regroupements qui facilitent déjà les échanges. Il y a moins de silos ; c'est très local, les gens se connaissent. »

« Il faut valoriser les communautés de pratique. Prendre le temps de se poser, de réfléchir à sa pratique, être moins dans l'urgence... C'est un espace qui fait du bien, qui ressource et qui nous sort de notre isolement professionnel : on est juste dans le *ici et maintenant*. Les intervenant-e-s sont souvent dans l'urgence et doivent prioriser les personnes accompagnées; il y a de la sensibilisation à faire auprès des gestionnaires pour leur libérer du temps et comprendre les impacts positifs pour les intervenant-e-s et l'organisme. »

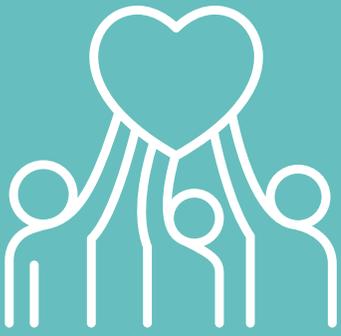
« Au-delà des études, il y a un certain savoir-être qui ne s'apprend pas ailleurs que sur le terrain. Il y a des types de savoirs qui méritent d'être transférés en communautés de pratique. Il y a aussi des types d'apprentissages différents : certaines personnes apprennent mieux par l'échange alors que pour d'autres, c'est moins naturel comme type d'apprentissage. »

### IMPACTS

« Les principaux impacts que je perçois c'est que la communauté de pratique permet de briser l'isolement professionnel et ça favorise l'ouverture, le réseautage... Le sentiment d'appartenance émerge! Certaines personnes diminuent leur sentiment d'imposteur, c'est une confiance en soi qui s'acquiert à travers les pair-e-s. On se sent plus compétent-e, plus outillé-e, on acquiert des connaissances. Ça démocratise les savoirs. »

« L'intelligence collective, j'y crois vraiment! *Le tout est plus grand que la somme des parties*. Quand une discussion mousse et que la mayonnaise pogne, c'est très émouvant. Tout le monde a une intelligence extraordinaire, tout le monde a quelque chose à amener : on se met en commun. »

« L'évaluation me permet d'ajuster les orientations de la CdeP en fonction des besoins des membres, c'est très riche d'avoir ce regard et c'est pourquoi je partage l'évaluation à tous-te-s les membres en fin de parcours. »



## EXTRAITS D'ENTREVUE AVEC LORENA TRIGOS | CONCERTATION SAINT-LÉONARD

### COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE INTERCULTURELLE

Concertation Saint-Léonard a créé la communauté de pratique en interculturel de Saint-Léonard « pour soutenir les intervenant·e·s de Saint-Léonard et pour créer un espace de partage, de coproduction et de réseautage. Spécifiquement, il s'agit d'un espace (physique ou virtuel) de codéveloppement professionnel pour échanger autour de questions qui nous préoccupent en tant qu'intervenant·e·s travaillant auprès de publics issus de la diversité ou autour de projets liés au vivre-ensemble et à l'inclusion de la diversité culturelle. »

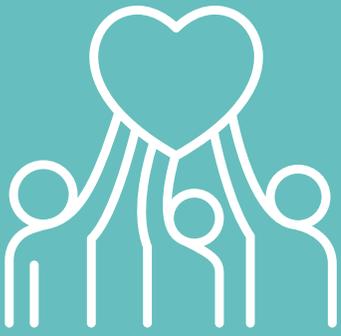
« Les rencontres abordent différents sujets autour de l'interculturel. On se réunit plusieurs personnes (des acteurs·trices du milieu communautaire, des citoyens·ne·s, des employé·e·s de l'arrondissement, des partenaires, etc.) pour parler d'un sujet donné (le racisme, le déchirement identitaire, l'immigration, etc.). Quelqu'un qui connaît le sujet qui vient animer et ça inclut parfois un volet de formation, mais c'est surtout pour discuter, pour en savoir plus sur ce qui se passe dans le quartier. Il y a toujours beaucoup de place pour parler d'expériences concrètes, du vécu et des différents points de vue. »

« Les sujets sont choisis par le comité interculturel et les personnes peuvent venir aux thèmes qui les intéressent. Les personnes sont très intéressées par le sujet, très engagées et très nombreuses à venir. Ce sont des sujets qui les touchent donc c'est très participatif : les gens veulent en savoir plus et sont très expressifs. »

### COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE ET CONCERTATION

« C'est très enligné avec l'approche de concertation : tout le monde est invité à se réunir et parler d'enjeux du quartier, tous peuvent participer. C'est une autre façon de se rencontrer pour parler de sujets importants dans le quartier, faire de la sensibilisation, s'informer, prendre le temps d'échanger nos expériences et voir les enjeux sous différents angles. Ça créé une cohésion et une vision plus complète des enjeux du quartier! Il y a aussi un aspect intergénérationnel...»

« Les rencontres permettent d'ouvrir une conversation... La communication c'est très important : ça fait que tout le monde peut s'écouter et ça nourrit le travail des autres. Pour ma part, ça m'a permis par exemple de découvrir l'approche du SPVM et voir leur engagement dans la communauté, ce que je ne connaissais pas dans mon pays d'origine! »



## POUR ALLER PLUS LOIN

**Association québécoise du codéveloppement professionnel**

<https://www.aqcp.org/>

Cefrio (2005)

**Guide de mise en place et d'animation de communautés de pratique intentionnelles.  
Travailler, apprendre et collaborer en réseau.**

Fabrique REL (2021)

**Pratiques favorables à la création et au maintien des communautés de pratique.**

Institut national de santé publique du Québec (2009)

**Animer un processus de transferts des connaissances. Bilan des connaissances et outil d'animation.**

Institut national de santé publique du Québec (2017)

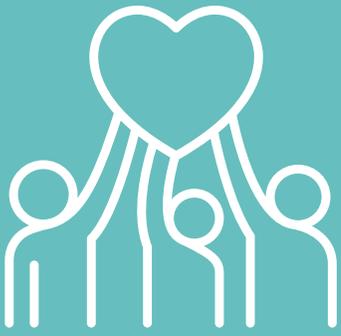
**La communauté de pratique : quels sont les besoins des acteurs en santé publique?**

Lafranchise, Nathalie (2012)

**Développement de la gestion du savoir. Guide d'accompagnement.**

Payette A. et Champagne C. (1997)

**Le groupe de codéveloppement professionnel.**



## POUR ALLER PLUS LOIN

Lièvre, Pascal. Bonnet, Emmanuel et Laroche, Nicolas (2016)

**Etienne Wenger – Communauté de pratique et théorie sociale de l'apprentissage.**

Marcoux, Fabrice. Fédération des télévisions communautaires autonome du Québec (2021)

**Les communautés de pratique, une avenue à explorer.**

Université de Sherbrooke (2014)

**Communauté de pratique en enseignement.**

Vangrunderbeeck, Pascal et Lecoq, Julie (2016)

**2 minutes pour raconter les communautés de pratique. (vidéo)**

Wenger, Etienne. McDermott, Snyder (2002)

**Cultiver les communautés de pratique : un guide pour manager les connaissances.**

Projet Collectif

**En commun : Praxis et Passerelles (plateforme)**

L'équipe de soutien aux organisations du Centre St-Pierre apprécie toujours vos commentaires et suggestions pour alimenter la réflexion autour de pratiques favorables pour le développement de l'action communautaire autonome.

Nous sommes également disponibles pour faciliter l'organisation ou l'animation d'une communauté de pratique et soutenir le développement de compétences liées aux communautés de pratique.

