

**Cultiver les communautés de pratique :
un guide de démarrage rapide**
par Étienne Wenger

Que sont les communautés de pratique?

Les communautés de pratique sont des groupes de gens qui ont en commun une passion pour quelque chose qu'ils savent faire et qui interagissent régulièrement pour améliorer leur capacité d'agir.

Quels éléments développer?

Domaine : la définition du sujet d'intérêt commun et des principales questions

Communauté : les relations entre les membres et un sens d'appartenance

Pratique : le bloc de connaissance, de méthodes, d'histoires, de cas, d'outils, de documents

Par où commencer?

établir un contexte stratégique

Un contexte stratégique permet aux communautés de trouver une place légitime dans l'organisation

- Énoncer une proposition de valeur stratégique
- Déterminer les problèmes d'affaires cruciaux
- Expliquer le besoin de multiplier la connaissance

éduquer

Les communautés de pratique offrent une expérience familière, mais les gens doivent comprendre comment elles s'intègrent dans leur milieu de travail.

- Offrir des ateliers pour renseigner la direction et les membres éventuels sur l'approche
- Aider les gens à apprécier comment les communautés de pratique sont définies et gérées par elles-mêmes.
- Établir un langage qui permet de légitimer les communautés dans l'organisation

soutenir

Les communautés de pratique peuvent profiter de conseils souples et d'infrastructure technologique.

- Offrir de l'aide dans les processus, de l'encadrement et de l'appui logistique
- Déterminer les besoins et définir l'infrastructure appropriée sans donner trop d'importance à la technologie sophistiquée

démarrer

Commencer tout de suite à cultiver des communautés de pratique fournit de bonne heure des exemples permettant aux gens d'apprendre par l'expérience.

- Lancer des projets-pilotes le plus tôt possible
- Identifier les domaines où il y a du potentiel et de la bonne volonté
- Interviewer des membres éventuels pour comprendre les questions, commencer à discuter d'une communauté et identifier les leaders éventuels.
- Rassembler un groupe de base pour préparer et initier un processus de lancement
- Aider les membres à organiser une série initiale d'activités qui ajoutent clairement de la valeur
- Les encourager à prendre de plus en plus de responsabilités à l'égard de leurs connaissances

encourager

Les praticiens reconnaissent généralement la valeur reliée au travail communautaire, mais ne sont pas toujours sûrs que l'organisation soit prête à les soutenir.

- Trouver des sponsors pour encourager la participation
- Valoriser le travail communautaire
- Publiciser les succès

intégrer

L'organisation officielle se doit d'établir les procédures et structures nécessaires pour inclure les communautés tout en reconnaissant leur besoin d'autonomie.

- Intégrer les communautés dans le fonctionnement de l'organisation
- Identifier et éliminer les barrières évidentes
- Aligner les éléments structurels et culturels clés

Pourquoi se concentrer sur les communautés de pratique?

	valeur à court terme	valeur à long terme
membres	<ul style="list-style-type: none"> • aide à faire face à des défis • accès à l'expertise • confiance en soi • plaisir avec les collègues • travail valorisant 	<ul style="list-style-type: none"> • évolution personnelle • réputation • identité professionnelle • réseautage • valeur marchande sur le marché de l'emploi
organisation	<ul style="list-style-type: none"> • solution aux problèmes • économie de temps • création et partage de connaissances • synergies entre les unités • réutilisation des ressources 	<ul style="list-style-type: none"> • capacités stratégiques • se tenir au courant de développements • innovation • rétention de talents • nouvelles stratégies

Quels sont les principaux facteurs de succès?

communauté

- Un domaine énergisant un groupe de base
- Un coordonnateur habile et réputé
- La participation d'experts
- Une attention aux détails de la pratique
- Un bon rythme et un mélange d'activités

organisation

- Une pertinence stratégique du domaine
- Un parrainage visible de la gestion, mais sans micro-gestion
- Une variété de structures formelles et informelles
- Des ressources adéquates
- Une attitude cohérente