



HAL
open science

Quel lien entre l'intentionnalité de créer une communauté de pratique et son émergence ?

Sophie Charles

► To cite this version:

Sophie Charles. Quel lien entre l'intentionnalité de créer une communauté de pratique et son émergence ?. 2ème colloque international e-Formation des adultes et des jeunes adultes, Actes du Colloque e-Formation 2018, pp.282-290, 2019. hal-04310297

HAL Id: hal-04310297

<https://hal.science/hal-04310297>

Submitted on 14 Dec 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial 4.0 International License

QUEL LIEN ENTRE L'INTENTIONNALITÉ DE CREER UNE COMMUNAUTE DE PRATIQUE ET SON EMERGENCE ?

Sophie Charles
Doctorante en Sciences de l'éducation
Université de Cergy-Pontoise, BONHEURS, (France)

RÉSUMÉ

Les communautés de pratique rassemblent des professionnels exerçant le même métier dans le but de partager et de construire des pratiques et une identité professionnelles. Les entreprises s'intéressent à ces outils d'apprentissage pour développer des pratiques bénéfiques pour leur croissance et créent des communautés de pratique intentionnellement. Ce projet nécessite notamment le diagnostic d'un contexte propice à l'émergence d'une communauté, ainsi que le développement d'un sentiment d'appartenance à un groupe d'individus réunis pour apprendre ensemble. Cet article propose d'explorer le lien entre l'intentionnalité de créer une communauté de pratique et son émergence, au travers des cadres théoriques mobilisables et de la conception d'une ingénierie pédagogique s'appuyant sur ces cadres.

MOTS CLÉS

Communauté de pratique intentionnelle, perception instrumentale des communautés, évaluation de la vitalité d'une communauté

INTRODUCTION

La communauté virtuelle, initialement définie comme “ un groupe communiquant par télématique et mû par l'intérêt commun ” (Liclikder et Taylor, 1968, cités par Daele et Charlier, 2002, p. 20), est aujourd'hui “ un moyen d'apprendre par la participation sociale et par la construction identitaire ” (Daele et Charlier, 2002, p. 12). Parmi les différents types de communauté d'apprentissage, nous nous intéressons ici à la Communauté de Pratique (CdP) qui regroupe des individus exerçant le même métier autour de l'échange et de la construction collective de pratiques et d'identité professionnelles (Wenger, 1998), et dont l'émergence est souvent “ spontanée et informelle ” (Daele et Charlier, 2002, p. 23). Selon Wenger, les communautés existent depuis “ l'aube de l'humanité ” (CEFRIO, 2005, préface, p. 8) mais c'est récemment que les entreprises s'y sont intéressées pour améliorer leur performance en créant intentionnellement. Cet article a pour objet le lien entre l'intentionnalité de créer une communauté de pratique et son émergence. Ce lien peut être exploré au travers de la conception d'une ingénierie pédagogique visant à faciliter le développement d'une communauté créée intentionnellement. Il peut également être étudié grâce à l'identification et l'application des cadres théoriques mobilisables pour cette ingénierie. En s'appuyant sur les critères de Preece (2000), définis afin d'évaluer la vitalité des communautés et de préconiser les actions à entreprendre pour favoriser leur émergence, notre recherche propose de vérifier si une communauté d'apprentissage balbutiante peut devenir une communauté de pratique dynamique, grâce à la mise en place d'une ingénierie visant la définition d'un cadre organisationnel et la création d'activités favorables à l'échange de connaissances individuelles, et à la construction collective de pratiques. Ainsi, cet article s'articule autour des cadres mobilisables pour guider cette ingénierie, de l'expérience menée, de son analyse et de son bilan.

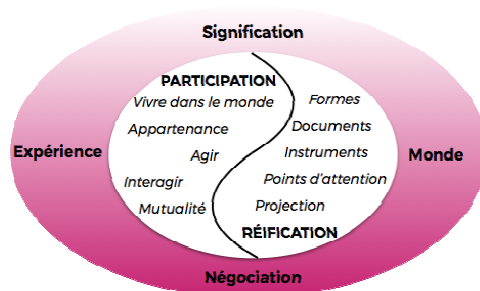
ÉTAT DE L'ART DES INGÉNIERIES MOBILISABLES

Les catalogues d'activités pédagogiques conçus par et pour des enseignants, tels que le TECFA SEED (Schneider *et al.*, 2002) et *Fourteen Pedagogical Patterns* (Bergin, 2000), proposent des scénarios utiles à la création de Communautés d'Apprentissage (CdA), c'est-à-dire “ un groupe d'élèves et au moins un éducateur ou une éducatrice qui, durant un certain temps et animés par une vision et une volonté communes, poursuivent la maîtrise de connaissances, d'habiletés ou d'attitudes. ” (Grégoire et Laferrière, 1998).

Les guides de création de communautés virtuelles à l'intention des animateurs de communautés sont généralement produits par des consultants (Cornu, 2016) ou des collectifs (COOP-TIC.eu). Ces guides ne s'appuient pas ou insuffisamment sur des cadres scientifiques et concernent avant tout les communautés nées spontanément. Le guide de la mise en place et d'animation de communautés de pratique intentionnelles du Centre facilitant la recherche et l'innovation dans les organisations (CEFRIO) (2005) s'appuie sur les travaux sur les communautés de Wenger (1998), de Wenger, McDermott et Snyder (2002) et de Dubé, Bourhis et Jacob (2005). Il propose une méthode pour évaluer la faisabilité de la création d'une CdP dans un environnement organisationnel professionnel donné, et pour créer, développer et évaluer une CdP intentionnelle.

Une CdP, telle que définie par Wenger (1998), est une communauté dans laquelle la pratique des membres, c'est-à-dire des individus qui exercent le même métier, est la source de la cohérence de la communauté. La pratique est au cœur de la communauté et de l'apprentissage de ses membres : c'est le liant qui réunit et unit les membres et la CdP à travers un engagement mutuel, une entreprise commune et un répertoire partagé. L'engagement mutuel existe quand les membres sont engagés dans des actions dans lesquelles ils négocient le sens de leurs actions. Cette négociation de sens repose sur la dualité de la participation et de la réification. Les membres participent aux activités de la communauté et définissent ainsi leur pratique collectivement. Les réifications sont les objets produits par ces échanges, par ces négociations de sens, comme par exemple des processus, des référentiels, ou des documents définissant une pratique (Wenger, 1998).

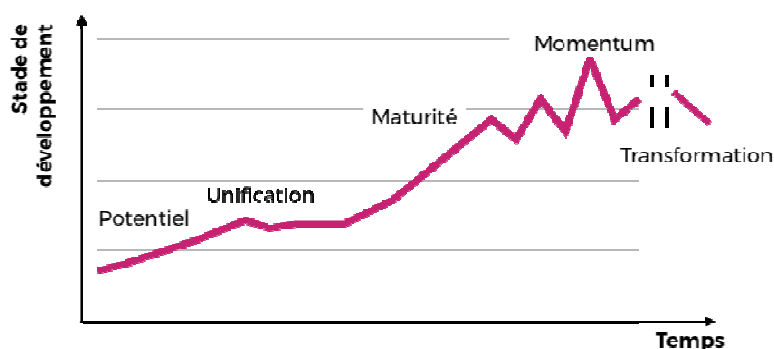
Figure 1. *La dualité de la participation et de la réification dans les communautés de pratique*
(Wenger, 1998, cité par Chanal, 2000, p. 30)



Une CdP intentionnelle (Wenger, McDermott et Snyder, 2002) est une CdP créée volontairement par une entreprise soucieuse de gérer ses connaissances, dans le but de contribuer à des objectifs organisationnels. Elle naît de la volonté d'un organisme de regrouper et de développer des professionnels autour d'une pratique pertinente pour l'institution.

Les CdP évoluent au cours de leur vie et connaissent cinq phases selon Wenger, McDermott et Snyder (2002, cités par CEFRIO, 2005). Les caractéristiques propres à chaque étape permettent d'identifier le stade à laquelle se trouve une CdP, aussi bien que les actions à mettre en place pour en favoriser l'évolution. Dans le cas de la création d'une CdP intentionnelle, il s'agit dans un premier temps de trouver et de mettre en valeur la passion partagée par les membres, et de démontrer les bénéfices que les membres pourront tirer de cette communauté. Les activités et l'animation sont déterminantes à ce stade de développement car elles doivent favoriser l'engagement mutuel, pour permettre par la suite à l'effectif de grossir, à la profondeur des échanges de connaissances entre les membres de grandir et à lancer la communauté officiellement (CEFRIO, 2005).

Figure 2. *Le cycle de vie des communautés de pratique* (McDermott, 2002)

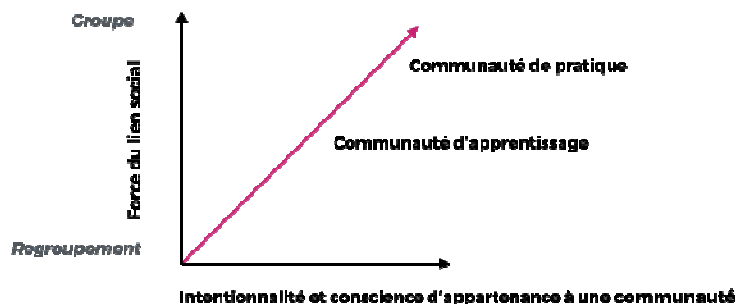


Malgré une dénomination commune, les CdP sont toutes structurellement différentes les unes des autres et connaissent un succès variable suite à leur création. Dubé, Bourhis et Jacob (2005) définissent les caractéristiques structurantes d'une CdP intentionnelle et les regroupent sous quatre dimensions : les données démographiques, les éléments de contexte organisationnel, les caractéristiques des membres, et l'environnement technologique. Cette classification permet de mesurer l'impact des caractéristiques structurantes d'une CdP sur son évolution et aide à déterminer les actions à mettre en place pour en faciliter le développement.

Selon Daele et Charlier (2002), les communautés peuvent évoluer d'un type de communauté à un autre. Cette évolution est conditionnée par la force du lien social qui unit les membres d'une part, et l'intentionnalité qui oriente la communauté et la conscience d'appartenance à la communauté que ressentent les membres, d'autre part. A la lecture de ces différents auteurs, nous faisons l'hypothèse que mettre en place des activités qui engagent les membres et leur donnent l'opportunité de donner à voir leur identité, de faire preuve d'empathie, de collaboration et de développer un terrain commun, est favorable à

l'émergence d'une communauté. Ces activités permettent ainsi aux membres de la future communauté de donner à voir, d'échanger et de négocier le sens de connaissances et de pratiques individuelles dans un environnement suffisamment sûr et empathique, pour les définir collectivement.

Figure 3. *L'évolution des communautés d'apprenants (adapté de Daele et Charlier, 2002)*

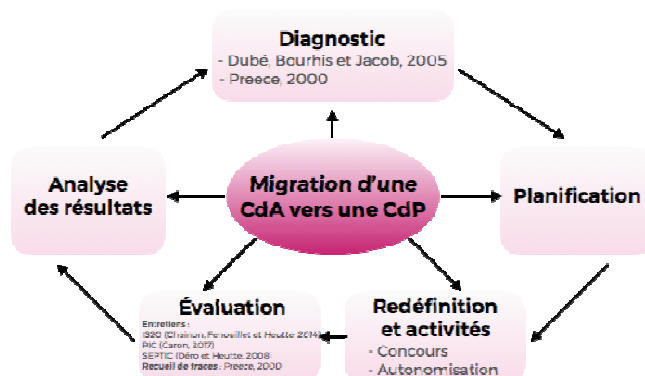


PRÉSENTATION DE L'EXPÉRIENCE

La communauté étudiée par notre recherche fait partie d'une formation hybride portant sur la vente de vélos à assistance électrique, qui inclut la possibilité de rejoindre une communauté Google+ à la suite d'une formation présentielle. La formation présentielle a lieu peu de temps avant le début de la saison estivale, période durant laquelle les services centraux, dont le service formation, ont pour consigne de ne pas solliciter les collaborateurs sur le terrain. Ses membres sont des vendeurs répartis sur l'ensemble de la France, se trouvant parfois être les seuls vendeurs de leur magasin concernés par ces produits, qui sont désignés stratégiques par l'entreprise et qui connaissent un fort engouement du public grâce à une aide gouvernementale. La communauté est animée par un chargé de formation dont c'est la première expérience en animation de communauté d'apprenants. C'est une communauté qui regroupe un nombre limité d'apprenants, car seuls les stagiaires qui ont suivi la formation présentielle y ont accès, et un formateur, autour d'objectifs d'apprentissage définis par le formateur. Nous pouvons donc l'assimiler à une CdA, plutôt caractéristique du milieu scolaire ou universitaire. Le contexte étant ici celui de l'entreprise, l'ingénierie mise en place a pour objectif de favoriser la migration de cette CdA vers une Cdp intentionnelle à travers le coaching de l'animateur, en s'appuyant sur la méthodologie proposée par le guide du CEFRIO.

Dans le but de produire un dispositif pédagogique centré utilisateur, la mise en application de la gestion de projet proposée par le CEFRIO est intégrée dans un processus cyclique de recherche action (Susman et Evered, 1978, cités par Jouison-Laffitte, 2009). Les auteurs recommandent le diagnostic d'un problème dans le but de planifier des actions, puis de les réaliser et de les évaluer pour finalement identifier les résultats généraux qui permettront de relancer une itération. L'ingénierie mise en place ici inclut donc un diagnostic de faisabilité, la définition, la réalisation et l'évaluation d'une première activité, puis l'analyse des résultats pour définir de nouvelles activités. Cette série d'étapes de conception vise à encourager le développement de la communauté selon le cycle de vie défini par Wenger, McDermott et Snyder (2002).

Figure 4. *Le processus cyclique de la recherche action (adapté de Susman et Evered, 1978)*



La réalisation d'un diagnostic de faisabilité est déterminante dans la mise en place d'une CdP intentionnelle car la communauté évolue dans un contexte institutionnel qui va fortement influencer son existence et son évolution (CEFRIO, 2005). Dans le cadre de notre recherche, le diagnostic a été ici construit à partir des caractéristiques structurantes du lancement d'une CdP virtuelle de Dubé, Bourhis et Jacob (2005). La communauté existant déjà au début de l'expérience, le diagnostic a été complété par un recueil de traces à partir des critères de Preece (2000), définis pour évaluer la vitalité d'une communauté et préconiser les actions à mener en cas de lacune. Ces critères permettent à la fois d'observer les traces laissées par les utilisateurs dans le dispositif qui l'héberge, et donc de leur usage, et de mesurer la perception que ces utilisateurs ont d'une communauté : “ *Purpose, Belonging, Commitment, Common ground, Appropriate action, Active and passive participation, Reciprocity, Empathy and Trust, Collaboration, Identity, Social awareness, Policies* ” (Preece, 2000, citée par Caron, Heutte et Rosselle, 2014). Le recueil des traces de la perception que les membres ont de la communauté et des autres membres révèle les lacunes de sa conception : il n'existe pas de charte indiquant la raison d'être de la communauté, ses objectifs ou sa gouvernance, qui s'exerce au travers de l'animateur, qui modifie notamment le statut des participants sans en expliquer les raisons.

Le diagnostic a révélé que l'objectif d'apprentissage de la communauté est stratégique pour l'entreprise et pertinent pour les membres, qui sont majoritairement volontaires. Il a fourni suffisamment d'indicateurs de la faisabilité et de la pertinence d'une CdP intentionnelle dans le cadre de cette formation pour planifier une ingénierie favorable à l'émergence d'une CdP intentionnelle dynamique, à travers le coaching de l'animateur de la communauté, en menant les actions suivantes :

- redéfinition de la communauté pour la faire évoluer d'une CdA vers une CdP grâce à la définition d'une charte reprenant la raison d'être, la mission, et la gouvernance de la communauté, et à l'ouverture de la communauté à l'ensemble des parties prenantes pour atteindre un masse critique,
- lancement officiel de la communauté dans la lettre d'information de l'entreprise, pour attirer des individus volontaires et enthousiastes et donner de la visibilité à leur engagement,
- planification d'activités destinées à satisfaire aux critères de Preece (2000) et à favoriser le développement d'une CdP.

La première activité organisée après le lancement officiel de la communauté a concerné l'organisation d'un concours de mise en avant de vélos à assistance électrique en magasin. Cette activité a donné l'occasion aux membres de la communauté de se créer une identité au sein de la communauté, de démontrer leur capacité à reconnaître et à encourager leurs pairs, de développer un sentiment d'appartenance à une communauté et l'acquisition de connaissances au travers de réalisations. Elle a donné à voir l'application de règles établies pour le bon fonctionnement de la communauté et des relations entre ses membres : le concours a été encadré par des règles de participation et de votes qui ont été utilisés pour sélectionner les vainqueurs. Elle a participé à un début de définition d'une pratique de mise en avant spécifique aux vendeurs de vélos à assistance électrique. Les membres ont ainsi perçu les bénéfices de participer au groupe et de s'unir autour de ce projet.

Une consultation des membres les plus actifs a été planifiée à la fin de l'activité, peu avant le lancement de la saison, et a mis en exergue une différence d'utilisation de la plateforme Google+ entre les animateurs issus des services centraux, qui organisent les ressources sur la plateforme, et les utilisateurs sur le terrain. Elle a révélé une difficulté croissante pour les membres à trouver facilement les informations contenues dans les échanges, de plus en plus nombreux. Suite à ce retour, nous avons décidé d'initier l'autonomisation des membres en les encourageant à organiser eux-mêmes des activités et à s'engager dans la création d'une première réification. L'actualité sportive a été favorable à l'organisation, par un membre, d'un concours de pronostics, qu'il a communiqué à l'ensemble de l'entreprise. La communauté a été ainsi officialisée une seconde fois, caractéristique de la seconde étape du développement d'une CdP : l'Unification.

Le concours a permis de regrouper les vainqueurs du défi et le service Micro-merchandising pour qu'ils définissent ensemble un document référence, qui, après validation par le reste de la communauté, formalise une pratique de mise en avant reconnue par les membres. La production d'un premier document

de référence d'une pratique propre aux membres de la communauté a pour ambition de contraindre les membres de la CdP à négocier le sens de leurs actions et de leur pratique et à alimenter un répertoire partagé.

CONSTRUCTION ET INTERPRÉTATION DES DONNÉES RECUEILLIES

Pour évaluer la pertinence de l'ingénierie mise en place, nous avons souhaité mesurer la force du lien social, l'intentionnalité et la conscience d'appartenir à un groupe. Nous nous sommes penchés sur l'intérêt ressenti par les apprenants pour utiliser un dispositif pédagogique (Hidi et Renninger, 2006), la perception instrumentale que les membres ont de la communauté (Caron, 2017) et le sentiment d'efficacité personnelle (Bandura, 2003) ressenti par les apprenants en utilisant le dispositif. L'évaluation de l'action a été réalisée à partir d'entretiens semi-directifs et d'un recueil des traces laissées dans le dispositif par les membres pour vérifier la corrélation entre leurs déclarations et leurs actions. Les entretiens ont été construits à partir d'échelles qui servent à évaluer si :

- le dispositif active et maintient l'intérêt des membres (Hidi et Renninger, 2006), ici l'échelle Intérêt Situationnel et Individuel pour les *serious games* (IS2G), (Chainon, Fenouillet et Heutte, 2014),
- le dispositif les aide à développer leur croyance dans leur capacité à réaliser des actions qu'ils perçoivent comme difficiles (Bandura, 2003, cité par Rondier, 2004), ici l'échelle Sentiment d'Efficacité Personnelle dans l'usage des Technologies de l'Information et de la Communication (SEPTIC), (Déro et Heutte, 2008),
- dans le dispositif, les membres perçoivent les buts de la communauté, les règles de la communauté et les autres membres, ici l'échelle de la Perception Instrumentale des Communautés (PIC), (Caron (2017).

Les entretiens ont été menés auprès des quatre vendeurs les plus actifs de la communauté avant le démarrage de la saison (période durant laquelle il est alors fortement déconseillé de solliciter les collaborateurs sur le terrain), de l'animateur la communauté et d'un modérateur issu des services centraux.

L'analyse des entretiens a montré que l'adhésion des membres à la communauté peut être expliquée par leur besoin de se former sur un produit dont ils ont la responsabilité. Elle s'explique par un intérêt pour un dispositif qui promet des échanges et des informations clefs.

“ C'est-à-dire que personne n'a des des réponses euh ben, toutes les réponses connues euh, aux questions qu'on peut poser mais le fait d'avoir toute une communauté qui peut y répondre, y'a au moins une personne dans cette communauté-là qui doit pouvoir, pouvoir y répondre à cette, à cette question-là quoi.” (Entretien Vendeur n°2)

Cet intérêt est maintenu car il permet d'obtenir des solutions pertinentes, dans un délai rapide, sur une plateforme facile d'utilisation. Les membres sont alors enclins à participer à une communauté d'apprenants encourageants et compétents, et ils perçoivent facilement les règles et les buts de la communauté. Cette perception instrumentale alimente et est alimentée par un sentiment d'efficacité personnelle, accru par l'accès à des solutions efficaces et des opportunités d'observation de pratiques de pairs respectés. Les membres peuvent constater, au sein et en dehors de la communauté, leur capacité à prendre en charge efficacement un client exigeant.

“ (...) le fait d'en parler justement ça permet bah, déjà pour moi c'est un facteur déclenchant parce que c'est vrai que c'est quand même un produit qu'est euh, bon c'est un produit qui a quand même un certain coût. Et c'est vrai que le fait d'en parler automatiquement, enfin pour moi, peut déclencher des ventes. Enfin pour moi, j'ai remarqué au jour le jour. ” (Entretien Vendeur n°3)

Le recueil de traces a confirmé l'engagement déclaré des membres dans un groupe dont les buts correspondent à leurs besoins et dont les participants font preuve de réciprocité et d'empathie : ils s'entraident, partagent, posent des questions, répondent et soutiennent leurs pairs.

“ Parce que c'est vrai tu poses un truc, t'as tout de suite un avis euh, t'as tout de suite un avis euh, un avis ou un commentaire qui est là pour te rassurer ou pour te dire “ Non moi j'fais pas ça comme ça ou j'aurais fait ça comme ça ”.” (Entretien Vendeur n°4)

On note néanmoins un décalage entre les buts et les règles affichés et la modération mise en place. L'application d'une nouvelle règle, issue des services centraux et qui décourage les membres de poser des questions sur les pannes sans avoir préalablement contacté la hotline, a été conjointe à une diminution des réponses aux appels à la communauté pour résoudre des problèmes. Une nouvelle consultation des membres serait utile pour déterminer leur perception de cette modération. Au cours de l'expérience, la communauté a atteint le stade de l'Unification de son cycle de développement, stade auquel une CdP est encore fragile et qui nécessite du soutien. Pour favoriser son évolution vers le stade de la Maturité, l'entreprise devra déterminer l'intégration et la place qu'elle souhaite pour la communauté dans l'institution.

LIMITES DE L'ÉTUDE

Ces entretiens ont été menés auprès de quatre vendeurs dont la participation à la communauté était visible au début de la communauté. Elle concerne donc majoritairement des vendeurs qui ont suivi la formation présentielle et souhaitait prolonger un apprentissage entamé et maintenir un contact avec des collègues éloignés géographiquement. Ce recueil de données n'est pas représentatif de la majorité des membres de la communauté qui est composée de collaborateurs qui ont rejoint la communauté suite à son lancement officiel et qui est silencieuse. Il ne permet pas non plus de déterminer si certains vendeurs se sentent inhibés par la présence de leurs responsables hiérarchiques, puisque les membres qui ont été interrogés participent malgré cette présence.

BILAN DE LA RECHERCHE-ACTION

La redéfinition du cadre et des buts de la CdA pour en faire une CdP institutionnelle a été accompagnée de la mise en place d'activités qui participent à l'atteinte de ces objectifs. Elles ont permis aux membres de donner à voir leur identité et leur pratique individuelle, et de prendre connaissance de celles des autres pour créer un lien social, propice à l'échange de connaissances individuelles et à la construction de pratiques collectives. L'adoption, pour notre recherche et pour l'ingénierie, de la méthode de recherche-action a permis de valider sur le plan empirique, l'hypothèse selon laquelle la définition d'un cadre organisationnel et institutionnel, et l'organisation d'activités destinées à encourager des professionnels à échanger et à négocier le sens de connaissances et de pratiques individuelles favorisaient l'engagement mutuel, la création de répertoires partagés, et l'émergence de pratiques collectives.

Au cours du projet, le nombre de membres a évolué de trente-cinq à 315. La production de messages sur la communauté a progressé d'un message hebdomadaire pour atteindre quinze, en omettant les réactions à ces contributions. Les bénéfices opérationnels et stratégiques de la communauté remontés par les collaborateurs sont nombreux : temps épargné, amélioration des processus existants, réduction des délais, erreurs évitées, réduction du sentiment d'isolement des vendeurs, réactions plus rapides aux situations de crise, recrutement de formateur, etc. Les bénéfices que tirent les membres à participer alimentent leur sentiment d'efficacité personnelle, leur intérêt individuel, leur engagement et leur sentiment d'appartenance au groupe. L'évaluation de cette perception instrumentale et de ces facteurs d'engagement pour un dispositif pédagogique a nourri un processus itératif de conception centrée apprenant et utilisateur. Elle a

aussi permis de démontrer sur le plan empirique la pertinence de la recherche-action pour définir et étudier une ingénierie propice à l'émergence d'une CdP intentionnelle.

CONCLUSION

Les CdP peuvent être créées artificiellement par des entreprises afin de servir un objectif stratégique. Nous avons montré comment la mise en place d'une ingénierie favorable à l'émergence d'une CdP intentionnelle est liée à l'identification et la mobilisation de cadres théoriques. Notre travail d'ingénierie s'est appuyé sur un processus cyclique de recherche-action mettant le système-client au centre du cycle de conception (Susman et Evered, cités par Jouison-Laffitte, 2009), sur la définition des CdP (Wenger, 1998) et sur l'évaluation de la vitalité des communautés (Preece, 2000). Il a permis de déterminer les actions à mener pour favoriser le développement d'une CdP selon le cycle défini par Wenger, McDermott et Snyder (2002). L'évaluation de l'ingénierie mise en place s'est appuyée quant à elle sur des échelles portant sur le développement de l'intérêt (Hidi et Renninger, 2006), sur le sentiment d'efficacité personnelle (Bandura, 2003, cité par Rondier, 2004) et sur la perception instrumentale des communautés (Caron, 2017). Elle nous a permis d'identifier certains des facteurs de motivation qui encouragent et alimentent l'engagement des membres vers le développement d'une entreprise commune et d'un répertoire partagé.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Bandura, A. (2003). Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle. Paris : De Boeck.
- Bergin, J. (2000). Fourteen Pedagogical Patterns. In *EuroPLoP* (pp. 1-49). [Récupéré de http://csis.pace.edu/](http://csis.pace.edu/)
- Caron, P. A. (2017). Proposition d'échelle de perception instrumentale d'une communauté de pratique dans un dispositif de type MOOC. In T. Karsenti, S. Goyer, et A. Fiévez (Eds.), *Programme du colloque international en éducation et du Sommet de l'iPad et du numérique en éducation* (p. 189). Montréal, Canada. [Récupéré de http://colloque2017.crifpe.ca](http://colloque2017.crifpe.ca)
- Caron, P. A., Heutte, J., et Rosselle, M. (2014). *Rapport d'expertise, évaluation et accompagnement par la recherche du dispositif expérimental MOOC iNum*. [Récupéré de http://halshs.archives-ouvertes.fr](http://halshs.archives-ouvertes.fr)
- Centre francophone de recherche en informatisation des organisations. (2005). *Travailler, apprendre et collaborer en réseau: guide de mise en place et d'animation de communautés de pratique intentionnelles*. (Québec) : CEFRIO. [Récupéré de http://www.cefrio.qc.ca/](http://www.cefrio.qc.ca/)
- Chainon, D., Fenouillet, F., et Heutte, J. (2014). Proposition pour une mesure de l'intérêt situationnel en contexte d'usage des TIC en éducation. *2e Colloque international sur les TIC en éducation: bilan, enjeux actuels et perspectives futures*. Montréal, Canada.
- COOP-TIC.eu *Faire ensemble ! Manuel à l'usage des animateurs de réseaux collaboratifs*. [Récupéré de http://ebook.coop-tic.eu/](http://ebook.coop-tic.eu/)
- Cornu, J. M. (2016) *Le guide de l'animateur : Une heure par semaine pour animer une grande communauté*, FYP Éditions. [Récupéré de http://www.cornu.eu.org/](http://www.cornu.eu.org/)
- Daele, A. et Charlier, B. (2002) *Les communautés délocalisées d'enseignants*. [Récupéré de https://edutice.archives-ouvertes.fr](https://edutice.archives-ouvertes.fr)
- Déro, M., et Heutte, J. (2008). Impact des TIC sur les conditions de travail dans un établissement d'enseignement supérieur : auto-efficacité, flow et satisfaction au travail. M. Sidir, E. Bruillard, GL. Baron (Dir.). *Actes des 2e Journées Communication et apprentissage instrumenté en réseau (JOCAIR'2008)*, Amiens (France), 27-29 Août, 192-205. [Récupéré de http://moise.dero.free.fr/](http://moise.dero.free.fr/)

- Dubé, L., Bourhis, A., et Jacob, R. (2005). The impact of structuring characteristics on the launching of virtual communities of practice. *Journal of Organizational Change Management*, 18(2), 145-166. [Récupéré de https://www.researchgate.net/](https://www.researchgate.net/)
- Grégoire, R. et Laferrière, T. (1997). *Communauté d'apprentissage, une définition*. [Récupéré de http://www.fse.ulaval.ca/](http://www.fse.ulaval.ca/)
- Hidi, S., et Renninger, K. A. (2006). The four-phase model of interest development. *Educational psychologist*, 41(2), 111-127.
- Jouison-Laffitte, E. (2009). La recherche action: oubliée de la recherche dans le domaine de l'entrepreneuriat. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 8(1), 1-35. [Récupéré de https://www.cairn.info/](https://www.cairn.info/)
- Licklider, J. C. et Taylor, R. (1968). The computer as a communication device. *Science and Technology : For the Technical Men in Management*. 76, 21-31.
- Mc Dermott, R. (2002, 23 mai). Session de transfert sur le leadership de la communauté, le rôle de la direction, les récompenses et la mesure de la valeur d'une communauté de pratique, ayant eu lieu au CEFRIO.
- Preece, J. (2000). *Online communities: Designing usability and supporting sociability*. New York, NY : John Wiley & Sons, Inc.
- Rondier, M. (2004). A. Bandura. Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle. Paris: Éditions De Boeck Université, 2003. *L'orientation scolaire et professionnelle*, (33/3), 475- 476. [Récupéré de http://osp.revues.org/](http://osp.revues.org/)
- Schneider, D., Chakroun, M., Dillenbourg, P., Frété, C., Girardin, F., Morand, S., Morel, O. et Synteta, P. (2002). *TECFA Seed Catalog*. [Récupéré de http://tecfa.unige.ch/](http://tecfa.unige.ch/)
- Susman, G. I., et Evered, R. D. (1978). An assessment of the scientific merits of action research. *Administrative science quarterly*, 582-603.
- Wenger, E. (1998). *Communities of practice: Learning, meaning, and identity*. Cambridge, UK : Cambridge University Press.
- Wenger, E., McDermott, R. A., et Snyder, W. (2002). *Cultivating communities of practice: A guide to managing knowledge*. Boston, MA : Harvard Business Press.