

Fondation France Répît

Université Claude BERNARD – Lyon 1

Université Jean MONNET -Saint Etienne



Mémoire en vue de l'obtention du
Diplôme Inter-Universitaire de Répît
Promotion 2020/2021

Une communauté de pratique pour les étudiants du DIU de répît ?

Soutenu par : Sébastienne CLAVEL

Sous la direction de : Henri de Rohan-Chabot

Remerciements

Tout d'abord merci à Mr Henri de Rohan-Chabot pour sa confiance, son enthousiasme sur ce sujet partagé.

Merci à Elzbieta pour son soutien tellement efficace lors de ma résidence d'écriture en Bretagne, bien accompagnées de Michel, grand coordonnateur.

Merci à Laurent et à ma douce famille pour leur présence soutenante.

Merci à mes parents sans qui je ne serai pas aidante...

Et bien sûr un grand merci à l'ensemble des étudiants de cette promotion particulière qui a su créer des liens dans ce contexte et réussir à abolir la distance.

Sommaire

Introduction.....	2
1 Contexte de l'étude.....	2
2 Problématique et objectifs de l'étude.....	4
3 Cadre conceptuel autour de la Communauté de pratique.....	5
3.1 Différentes formes de l'organisation collective.....	5
3.2 La Communauté de pratique.....	6
3.3 Cadre opérationnel relatif à la Communauté de pratique.....	8
3.3.1 Différentes formes de Communauté de pratique.....	8
3.3.2 Le cycle de vie de la Communauté de Pratique.....	9
3.3.3 Pertinence des Communautés de pratique en santé publique.....	10
4 Méthodologie.....	11
4.1 Échantillon / cohorte.....	11
4.2 Outils de collecte et d'analyses.....	11
4.2.1 Structure du questionnaire.....	11
4.2.2 Le mode d'administration du questionnaire.....	12
4.2.3 Traitement des données.....	12
4.3 Biais et limite de la méthodologie.....	12
5 Présentation des résultats /.....	13
5.1 Qui sont les répondants ?.....	13
5.1.1 La répartition géographique des enquêtés.....	13
5.1.2 De quelles promotions ?.....	14
5.1.3 Quels métiers/statuts, quels secteurs d'activité ?.....	14
5.2 Le potentiel d'une dynamique collective.....	15
5.2.1 Les liens existants entre les étudiants.....	15
5.2.2 Le désir de participation au collectif.....	15
5.3 Le potentiel des contenus partagés.....	16
5.3.1 Objectifs à partager.....	16
5.3.2 Contenus à partager : ressources.....	17
5.3.3 Pratiques nécessitant un soutien du groupe.....	18
6 Discussion des résultats.....	19
6.1 Une dynamique de participation.....	19
6.2 Partage de pratique privilégié.....	19
6.3 Un cadre numérique soutenant.....	20
7 Préconisations pour les futurs projets Répit.....	21
8 Conclusions.....	23
9 Annexe : Questionnaire aux étudiants du DIU de Répit.....	24
10 Bibliographie.....	25

Introduction

Cette année universitaire 2020/21 a encore été marquée par la crise sanitaire qui a toute au long de l'année empêchée les déplacements, etc. Les enseignements du DIU Répit, créé par la Fondation France Répit et organisés par les Universités de Lyon, St Etienne et Paris, ont pour la première fois de leur histoire été dispensés exclusivement en distanciel. Ces conditions particulières ont du point de vue des étudiants créées à la fois une grande déception, celle de ne pouvoir se rencontrer, faire corps au sein d'une promotion mais cette épreuve a aussi permis d'inventer d'autres dispositifs d'échange, de mutualisation, de convivialité aussi. Pour cela, un site collaboratif a été créé, comprenant un trombinoscope, un espace pour les ressources partagées, les documents utiles (convention, programme des modules, méthodologie...). Quelques réunions internes au groupe ont eu lieu, par zoom, autour de partages informels mais aussi d'échanges méthodologiques. Un groupe WhatsApp a été très actif également, surtout autour de la rédaction des mémoires bien entendu. C'est dans ce contexte tout à fait singulier que le sujet de ce travail a émergé : comment faire collectif, groupe, communauté, dans ces temps complexes ? La reliance numérique venant faire écho à la nécessité sur le sujet du Répit de rester en lien, de continuer à enrichir les contenus de ce sujet émergent au sein d'une éventuelle communauté de pratique des étudiants du DIU.

Après avoir présenté le contexte de ce mémoire ainsi que sa problématique dans une première partie, un second volet s'attachera à décrire le cadre conceptuel de la Communauté de pratique. Puis le travail d'enquête sera à son tour présenté tant sur son versant méthodologique que du point de vue des résultats obtenus. Enfin les données seront analysées, discutées et un certain nombre de préconisations seront livrées en dernier lieu.

1 Contexte de l'étude

La problématique des aidants et leur accompagnement est relativement récente dans sa prise en compte sociétale. La création de l'association française des aidants par Florence Leduc date par exemple de 2003. Rapidement la notion de répit a fait son entrée dans l'accompagnement des aidants proches. Le répit des aidants comme garantie d'un certain équilibre de la dyade aidant/aidé, un élément primordial de prévention contre l'épuisement des aidants voire un paramètre fondateur pour la création d'une nouvelle relation.

Depuis, de très nombreuses initiatives ont vu le jour, en particulier dans la région lyonnaise. Sur ce territoire, une dynamique efficace a été impulsée grâce à la synergie de nombreux acteurs en présence afin de créer, en quelques années seulement, de nombreux projets novateurs.

La « métropole aidante » vise à inventorier et promouvoir les actions proposées aux aidants par l'ensemble des acteurs associatifs, institutionnels ou même indépendants. Un lieu physique a été créé au centre de Lyon, un carrefour de rencontre à destination des aidants qui peuvent y être accueillis pour des ateliers, réunions, etc. Cet espace ouvre également la possibilité aux professionnels de se rencontrer, d'échanger, d'organiser des réunions entre acteurs, formations, etc. Le lieu à dessein très convivial est conçu pour un multi-usages, un tiers lieu de l'aidance ! Métropole aidante, c'est aussi un site internet qui inventorie, à l'aide d'une base de données, l'ensemble des initiatives existantes.

Sur le même territoire, la Fondation France Répit et l'ensemble de ses partenaires ont initié et réalisé de nombreux projets concrets outre la participation à Métropole aidante : la création de la première maison de répit à Tassin-la-Demi-Lune. Cet établissement particulier accueille des aidants / aidés sur des séjours de répit. Une unité mobile a également été créée, laquelle circule auprès d'aidants vivant des situations complexes.

La Fondation Répit organise une biennale des aidants francophones, professionnels se réunissent autour d'ateliers, conférences, etc.

L'ensemble de ces réalisations peuvent être « modélisées » et transférées sur d'autres territoires. C'est l'ambition d'un déploiement vertueux d'actions porteuses sur ces problématiques. Une maison de Répit est ainsi en projet en Île-de-France.

Nous l'avons constaté par la multiplicité des actions engagées, ce territoire est très actif et novateur sur la question des aidants, à la fois dans le contenu, mais aussi dans sa forme en favorisant l'innovation sociale en créant les conditions pour renforcer les liens entre les professionnels du monde du soin, des institutionnels et des aidants par le biais de réseaux, de mise en synergies, en devenant un véritable carrefour.

Un autre volet complémentaire a pu être engagé autour du développement d'activités scientifiques avec notamment la création, il y a 6 ans, du Diplôme Inter-Universitaire Répit en collaboration avec les Universités de Lyon II, de Saint Étienne et depuis cette année, la Sorbonne à Paris.

Ce cursus rassemble des professionnels, soignants (thérapeutes, infirmiers, aides-soignants, kinés...), salariés du secteur médico-social (assistant-e social-e...), de collectivités territoriales des aidants qualifiés et/ou bénévoles pour une formation autour du répit. Ces étudiants

proviennent de plusieurs régions françaises... Cette formation pluridisciplinaire axée sur l'aidant est singulière de par la diversité des étudiants professionnels en présence mais également par la richesse des intervenants issus de disciplines variées, complémentaires.

Plus d'une centaine d'étudiants ont suivi ce parcours à ce jour. Ils ont été amenés à traverser cet enseignement, à produire des mémoires, des rapports de stage, des travaux de groupes. Amené à partager sur cette problématique relativement nouvelle et sur laquelle encore peu de littérature existe en français (Lefranc, 2015).

Si durant ce parcours les échanges semblent riches entre étudiants, on peut se demander si ces liens professionnels tissés perdurent au sein des promotions au-delà du parcours.

2 Problématique et objectifs de l'étude

Dans ce contexte, une communauté d'étudiants ne pourrait-elle pas offrir des éléments en partage afin de diffuser un état des connaissances/un état des projets identifiés ? Ne permettrait-elle pas de créer une communauté de pratique autour du répit à partir de contenus existants ? Cette communauté ne serait-elle en mesure de créer à son tour d'autres connaissances / expériences ?

Ce qui revient à identifier les objectifs de la recherche suivants :

En quoi la création d'une communauté de pratique permettrait aux étudiants du DIU de répit de mieux prendre en compte les situations et besoins des proches aidants dans leur activité professionnelle, de mettre en pratique de façon plus efficiente les connaissances acquises lors des enseignements et partages d'expériences, et enfin de renforcer leurs compétences sur le répit par la coopération continue entre professionnels ?

Plus particulièrement, il s'agira de :

- Confirmer l'intérêt de créer un réseau au sein des étudiants et acteurs du répit ;
- Identifier les facteurs de pertinence pour le développement de cette communauté ;
- Préconiser le cas échéant la forme de coopération la plus adéquate possible.

Afin de pouvoir répondre à notre problématique, il s'agit de pouvoir cerner dans le développement ci-dessous le cadre conceptuel dans lequel s'inscrit la recherche autour de l'émergence d'une Communauté de pratique au sein du DIU.

3 Cadre conceptuel autour de la Communauté de pratique

Dans cette partie conceptuelle, une sélection d'organisation collective sera présentée à titre comparatif. Ensuite la Communauté de Pratique sera définie dans ses contours théoriques puis une vision plus opérationnelle sera développée sur la base de la littérature grise existante sur le sujet.

3.1 Différentes formes de l'organisation collective

Parmi les différentes formes que peuvent prendre l'organisation du travail collectif, plusieurs notions, dénominations sont en présence. Qu'il s'agisse de groupe formel, restreint ou bien de communauté d'action, de communauté de pratiques... ces petits collectifs professionnels font l'objet d'un intérêt croissant de la part des chercheurs, car ils sont vus comme les « ressources en connaissances les plus versatiles et dynamiques des entreprises, et ils forment la base de la capacité cognitive et d'apprentissage de l'organisation » (Wenger, 1998, cité par Zaklad 2003, p. 141).

Les distinctions entre équipe, groupe, réseau et communauté de pratique

	Communauté de pratique	Groupes de travail	Équipes de projet	Réseaux informels
Finalité	Développer les aptitudes des membres; renforcer et échanger la connaissance	Réaliser un produit ou un service	Accomplir une tâche définie	Collecter et faire circuler l'information
Participants	Les participants qui le souhaitent Composition homogène pour les communautés spontanées, souvent hétérogène pour d'autres	Toute personne dépendant du chef du groupe Composition homogène	Les salariés désignés par la direction Composition hétérogène	Les amis et connaissances d'affaires Composition hétérogène
Engagement	La passion, l'implication et l'identification à l'expertise du groupe	Les besoins du travail, la définition des tâches et les objectifs communs	Les exigences du travail, les différentes étapes du projet et leurs objectifs	Les besoins mutuels
Durée	Aussi longtemps qu'il existe un intérêt à maintenir le groupe	Jusqu'à la réorganisation suivante	Jusqu'à l'achèvement du projet	Aussi longtemps que les membres ont des raisons de rester en contact

Source : Synder et Wenger (2000); Wenger *et al.* (2002); Cohendet *et al.* (2003).

Sans lister toutes ces définitions, nous proposerons ici un rapide détour par celles qui nous semblent incontournables, ceci pour éclaircir le choix de l'objet d'étude : la « communauté de pratique ». Le réseau informel est une forme légère qui ne requière pas de définir d'objectifs, ne semble pas non plus prendre en compte la gestion des participants. En revanche, il apparaît que

les contenus échangés sont limités, plus informatifs et que le réseau ne produit pas d'apprentissage à proprement parlé.

En ce qui concerne les groupes de travail ou équipes de projet, on constate que les participants sont choisis, définis par une hiérarchie, avec une finalité de réalisation dont la durée est marquée par l'achèvement des tâches à accomplir, ou du projet à mener à bien.

Quant à la Communauté de Pratique, elle est construite avant tout sur la base d'un volontariat des participants, avec un engagement suscité par la « passion », l'implication de ses membres. La finalité de la CdeP apparaît ouverte sur les échanges et le renforcement des connaissances mais prend aussi en compte le développement propre des aptitudes et de l'identité des participants.

Les façons d'apprendre ensemble depuis les années 80 ont beaucoup évolué et rapidement, avec en particulier le déclin de l'industrie et l'avènement d'effectif croissant de travailleur du savoir de plus en plus qualifiés. Depuis une quarantaine d'années, se sont succédé les cercles de coaching, le cercle de legs, le groupe de co-développement professionnel, le cercle de dialogue, les communautés d'apprentissage, les communautés de recherche, les communautés d'élaboration des connaissances (Cristol, 2017). À ces typologies pourrait se rajouter le collectif apprenant et de nombreux autres dénominations spécifiques...

Dans le cadre de notre recherche, la Communauté de pratique a été choisi comme la forme la plus adaptée au contexte.

3.2 La Communauté de pratique

Les Communautés de pratique (CdeP) existent en soi depuis fort longtemps, « elles sont parmi nous depuis l'aube de l'humanité, bien avant l'apparition des organisations » (Wenger – CEFRIO, 2005). Une confrérie d'artisans par exemple est une CdeP. En revanche le terme CdeP est un néologisme créé par Étienne Wenger et sa collègue Jean Lave en 1991. Leurs premiers travaux sur la question montre une autre manière d'aborder l'apprentissage, à partir de travaux anthropologiques notamment, avec l'observation de l'apprentissage spontané des sages-femmes maya du Yucatan ou des bouchers dans des supermarchés aux États-Unis.

En 1991, ils développent leur argument principal « l'apprentissage est un processus de participation à des groupes sociaux » (Wenger, 1991). Puis à partir de 1998, Wenger propose une perspective de l'apprentissage dans le contexte d'une participation vécue dans le monde (et non plus en lien avec l'institution école ou université). Depuis de nombreuses publications ont permis de préciser la définition de la CdeP, ouverture à des communautés virtuelles mais surtout son

cadre d'émergence, son cycle de sa vie, etc. Le pilotage des CdeP est ensuite proposé comme une nouvelle manière de faire du management des connaissances aussi dans les entreprises. (Wenger, McDermott et Synder, 2002).

Une communauté de pratique est définie par ces auteurs comme un ensemble de personnes qui décident spontanément ou intentionnellement mais volontairement, de se rassembler régulièrement afin de partager et apprendre ensemble de leurs expériences/connaissances. Au cœur de cette communauté, il y a l'idée d'interaction autour d'un intérêt commun dans un champ de savoir, mu par un « désir et un besoin de partager des problèmes, expériences, des modèles, des outils, et les meilleurs pratiques. » (Wenger, McDermott et Snyder, 2002). Elle peut se créer, vivre tant à distance qu'en présence.

La communauté de pratique repose sur trois concepts théoriques majeurs développés par Étienne Wenger (2002) : la communauté, le sens et la pratique.

La communauté se compose de deux grandes notions, l'engagement et la responsabilité mutuelle. La CdeP est en effet avant tout portée par l'engagement mutuel des participants, celui-ci est véritablement négocié, il nécessite un soin particulier, les sources de conflits, de débats étant parfois révélateurs d'un grand engagement. La responsabilité mutuelle recouvre la négociation permanente au sein de la communauté autour des buts poursuivis, des éléments estimés comme fondamentaux ou non au sein du groupe.

Le sens ou négociation de sens existe en complémentarité entre la réification et la participation. La pratique ne se limite pas au simple partage d'actions concrètes. Il est question dans la CdeP de réfléchir et construire le sens donné à ces actions. Ainsi ce processus de négociation de sens alterne entre la réification, concrétisation concrète d'un projet abstrait, création d'un outil, d'une méthode, d'un rapport écrit...) et la participation. Cette dernière est un processus vivant par lequel les participants s'investissent, elle permet une reconnaissance mutuelle, source d'identité.

La pratique se réfère tant aux savoirs scientifiques ou explicites qu'aux savoirs d'expérience ou tacites, aux outils à partager ou aux connaissances à construire au sein de la CdeP. La pratique se décline en un répertoire commun composé d'outils, de vocabulaire, d'une histoire, de symboles. La pratique apporte ainsi un soutien auprès de ses membres dans la résolution de problème, l'amélioration des connaissances et l'approfondissement de leurs compétences.

Après avoir évoqué le cadre théorique, le cadre plus opérationnel nous permet de présenter quelques éléments plus « concrets » autour de la CdeP, les différentes formes de CdeP, leur fonctionnement.

3.3 Cadre opérationnel relatif à la Communauté de pratique

Les déclinaisons opérationnelles concernant les Communautés de pratique ont été nombreuses depuis une trentaine d'années. Étienne Wenger lui-même est devenu consultant pour de nombreuses organisations dont la Banque Mondiale, mêlant ainsi recherche et action. Ainsi ont été observées puis conceptualisées les différentes formes de CdeP, son cycle de vie, les conditions favorables à sa création et à son développement. Une littérature grise nous permet de se référer à ses fonctionnements avec des processus détaillés.

3.3.1 Différentes formes de Communauté de pratique

Il existe une multitude de CdeP différentes, elle varie selon leur objectif, leur taille, leur condition de création, de structuration. En santé publique par exemple les CdeP existantes sont souvent basées soit sur une fonction ou sur une pathologie, un champ d'exercice, une fonction ou à une problématique spécifique.

Le mode de création peut être spontané, la communauté se forme naturellement en raison des besoins de partager ou intentionnelle, instaurée par une organisation avec des attentes significatives.

La taille de la CdeP diffère de quelques membres à des milliers parfois dans l'industrie, mais il est observé qu'entre un 20 et 50 membres les échanges sont productifs et l'animation efficace, avec parfois la création de sous-groupe thématique.

Son accès peut être ouvert à toute personne intéressée par le sujet ou au contraire fermé avec une sélection des membres adaptée, elle peut aussi être intersectorielle, inter-organisationnelle. Elle peut être composée de membres appartenant à des secteurs professionnels identiques ou au contraire variés auquel cas la communauté sera dite **homogène** ou **diversifiée**.

Concernant **sa localisation**, elle peut-être locale ou dispersée géographiquement. En fonction bien entendu les membres échangeront de façon **virtuelle**, ou en **présentiel** ou encore de manière **hybride**. Il est tout de même préférable de tenir au moins une rencontre annuelle en présence par an afin de favoriser les liens et le sentiment d'appartenance.

Fonctionnement de la Communauté de pratique

« De nos jours la grande question, ce n'est pas tellement de savoir si les communautés de pratique ont de la valeur, mais plutôt de savoir comment les cultiver intentionnellement. » (Wenger, 2005).

Afin de pouvoir « cultiver » ces communautés, de nombreux processus ont été modélisés sur leur fonctionnement, voici à titre indicatif quelques étapes à prendre en compte :

- Identification d'une problématique
- Identification de la composition idéale de la CdeP
- Définition et attributions des rôles clés (animateur, coach, parrain, équipe de soutien technologique)
- Établissement de consensus avec les participants autour du modus operandi (rédaction d'une charte) et formation des participants aux outils collaboratifs.

D'autres conditions de réussite précisent (Wenger *et al.*, 2005) que la CdeP devrait être prise en compte avec notamment :

- l'adaptabilité comme critère,
- l'ouverture d'un dialogue entre les perspectives internes et externes de la communauté
- le mélange des différents niveaux de participation (le noyau, les membres actifs et périphériques)
- le développement des espaces privés et des espaces publics
- le centrage sur la création de richesses et de valeurs
- la combinaison de la sécurité et de l'aventure, du soutien et de l'épreuve

et enfin la création d'un rythme de la communauté.

3.3.2 Le cycle de vie de la Communauté de Pratique

Une CdeP évolue selon 5 stades identifiés : le potentiel, l'unification, la maturité, le momentum et la transformation.

Le **potentiel** est le stade embryonnaire de la CdeP, il s'agit ici de trouver assez de préoccupations communes partagées ou un « domaine » afin de sentir un réel lien entre les membres. La CdeP sera conduite tout autant par la passion de ses membres que par l'utilité qu'elle aura pour eux. Cette première phase est très importante, le coordonnateur/animateur a un grand rôle, la communauté travaillera essentiellement autour de la définition de son objet de sa création.

Au stade de **l'unification**, la CdeP grandit en effectif et en connaissance plus approfondie entre ses membres. Activités lancées permettent aux membres de construire leur relation dans l'action, de créer confiance, et de sensibiliser aux besoins et intérêts communs. La CdeP doit être soutenue, c'est une période de fragilité.

Lors de la **maturité**, la communauté passe par différents cycles d'activité plus ou moins soutenus. Il s'agit à ce stade de clarifier son objet et ses frontières. La pratique évolue du partage simple à la production de connaissances. La communauté se questionne sur l'ouverture à de nouveaux membres, et sur son efficacité.

Au quatrième stade, celui du **momentum** consiste à maintenir la vitalité de la communauté en soutenant les changements qui s'opèrent dans la pratique des participants. Cette étape est synonyme de productivité.

L'ultime stade est celui de la **transformation**, la communauté peut mourir, se fusionner avec une autre communauté, ou au contraire se diviser en plusieurs, elle peut même s'institutionnaliser.

3.3.3 Pertinence des Communautés de pratique en santé publique

Au Québec en particulier, ce processus des CdeP a été diffusé largement par le CEFRIO, Centre de recherche-action et de transfert qui regroupait plus de 150 membres universitaires, industriels et gouvernementaux. Ce centre, dont le principal partenaire financier était le gouvernement du Québec, avait pour mission d'aider les organisations à utiliser les Techniques de l'Information pour accroître les performances, la productivité et favoriser l'innovation. « Un guide de mise en place et d'animation de communautés de pratique intentionnelles » a été rédigé, prenant appui sur les rapports de recherche issus du projet Modes de travail et de collaboration à l'ère de l'internet.

Cet outil a également été utilisé par l'Institut National de Santé Publique du Québec afin de l'adapter à ce contexte en 2017, afin de soutenir les intervenants dans leur pratique et pour faire avancer la pratique dans leur champ de savoir.

La CdeP semble particulièrement appropriée dans le champ de la santé. Elle peut ainsi répondre à plusieurs besoins ou objectifs par exemple un accès rapide et riche à des informations, un recours plus facile aux pairs, un accès à l'expertise des membres et experts consultés, un partage de pratiques prometteuse, innovantes, un partage d'avis, d'idées, de ressources. D'autres bénéfices ont été documentés : l'augmentation du sentiment d'identité professionnelle, l'acquisition et le maintien à jour de leurs connaissances, le développement de la confiance dans leur propre expertise, l'optimisation de leur temps de recherche, la satisfaction personnelle de faire partie d'un groupe de personnes intéressantes, l'altruisme (Lyne Arcan, 2017).

La première partie de ce mémoire nous a permis d'aborder certains concepts essentiels autour de la Communauté de pratique mais aussi de mieux comprendre comment l'ensemble des

connaissances sur ce sujet, depuis une trentaine d'années pouvait éclairer et mettre en perspective la problématique de ce travail. La deuxième partie s'attachera à rapporter et à analyser une enquête auprès des étudiants du DIU Répit.

4 Méthodologie

L'objectif de cette enquête est d'évaluer la pertinence de la création d'une CdeP au sein du groupe des étudiants du DIU. Pour cela, il était nécessaire de définir la population utile à étudier, puis d'établir le mode opératoire permettant le recueil des données. Dans cette partie seront précisés les différents éléments de la démarche de recherche suivie.

4.1 Échantillon / cohorte

Pour répondre à la question posée dans cette étude, l'enquête a été réalisée auprès de l'ensemble des étudiants des différentes promotions du DIU Répit. Une recherche quantitative a été privilégiée avec quelques éléments qualitatifs saisis par des questions ouvertes.

L'échantillon de l'enquête a été constitué de l'ensemble des six promotions du DIU à partir des informations communiquées par le responsable de la formation : 127 adresses mail correspondant au fichier des étudiants, toutes promotions confondues.

4.2 Outils de collecte et d'analyses

Le parti-pris a été de construire un questionnaire dont les réponses à collecter seraient facilement exploitables et peu contraignantes pour l'enquêté. Effectivement un des enjeux de ce travail était de réussir à collecter un maximum de réponses auprès de ces ex-étudiants. Le facteur temps restait un élément important à prendre en compte.

4.2.1 Structure du questionnaire

Les questions ont été élaborées en trois parties. La première concernait le profil, socio-professionnel des étudiants et leurs origines géographiques. À cette partie s'ajoute les questions relatives au choix de participer ou non à la communauté de pratique collectif et de co-construire ou non ce projet.

Une deuxième partie du questionnaire permettait de savoir si des liens étaient entretenus par les étudiants de la même promotion après la fin de leur formation.

La troisième et dernière partie du questionnaire fournit des éléments clé de cette étude dans la troisième et dernière partie du questionnaire. C'est effectivement dans cette partie que sont

abordés les demandes autour des objectifs possibles à une CdeP. Les deux questions suivantes proposaient de clarifier d'éventuels contenus à trouver dans cet espace commun. En privilégiant la participation, comme le requiert la CdeP, la dernière question proposait aux ex – et actuels étudiants de se positionner sur un partage possible de leur part ou des propositions allant de la méthodologie à l'accueil éventuel d'un prochain stagiaire du DIU). Pour ces questions de contenus et de partage, un champ « autre » a été inclus afin de favoriser l'émergence de propositions. Enfin deux dernières questions permettaient de connaître l'intention de participer à la co-création d'un tel collectif et/ou de faire partie de cette communauté. (Voir la grille de questionnaire en annexe 1).

4.2.2 Le mode d'administration du questionnaire

L'administration des questionnaires est volontairement non anonyme. Il s'agit ici d'un choix délibéré qui permet de définir un engagement. Ils ont été administrés à l'ensemble des étudiants, sur le site dédié à la promotion 2020/21. Ce lien a été ainsi aisé à diffuser par mail à l'ensemble de la cohorte. Un courriel préalable a été envoyé par le responsable de formation afin de présenter ce travail de recherche et ainsi assurer une mobilisation maximum de la cohorte.

Des tests préalables ont été faits afin de finaliser le questionnaire. Deux personnes ont participé à ces tests et ont permis de faire des retours sur la compréhension des questions et la durée volontairement courte du questionnaire.

4.2.3 Traitement des données

Les données ont été traitées via l'utilisation d'un tableur, LibreOffice – Cal (outil informatique libre) afin de pouvoir les extraire et ainsi les présenter par des représentations graphiques, des tableaux, etc.

Concernant les questions ouvertes une analyse a été effectuée en regroupant les mots-clés en thématiques.

4.3 Biais et limite de la méthodologie

Le principal biais pourrait être celui de l'anonymat des participants.

Par ailleurs, le fait de faire partie intégrante de la cohorte en étant moi-même étudiante, peut induire un biais de subjectivité.

5 Présentation des résultats /

Rappelons que l'objet de la recherche porte sur la pertinence de la création d'une communauté de pratique des étudiants du DIU Répît, comme un moyen facilitant leurs activités liées aux aidants.

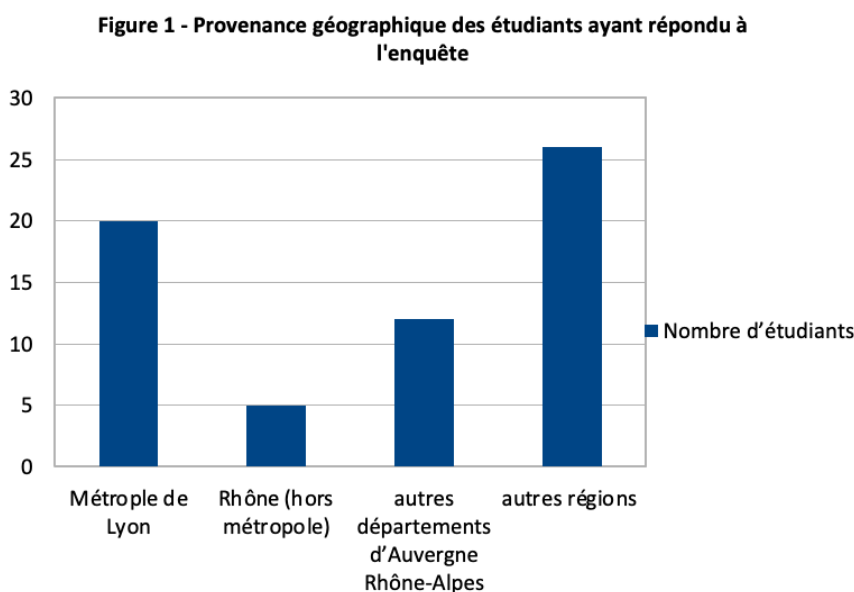
5.1 Qui sont les répondants ?

Les participants à l'enquête étaient au nombre de 126, à partir des adresses mails disponibles (cf. chapitre 4.1). Dans ce groupe de destinataires, 8 adresses ne fonctionnaient plus et une personne n'a pas souhaité répondre d'emblée. La cohorte étudiée est donc composée de 117 personnes ayant suivi la formation Répît. Au sein de cette population étudiée, vingt et un étudiants composent la promotion en cours.

Sur les 117 personnes contactées, 64 questionnaires ont été remplis soit 55 % des répondants (dont 100 % des étudiants de l'actuelle promotion). Ce groupe est composé de 7 hommes et 57 des femmes, soit une participation majoritairement féminine de 89 %. Il est cependant difficile de considérer ce taux comme représentatif de la population mère dans la mesure où le nombre total d'étudiants n'est pas connu.

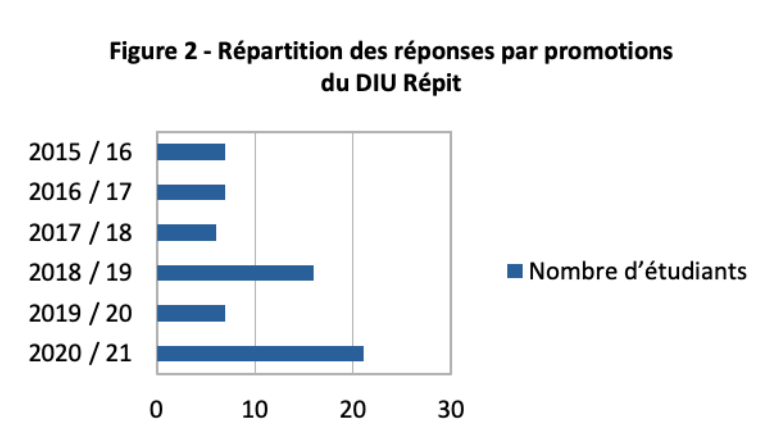
5.1.1 La répartition géographique des enquêtés

Au niveau de la localisation des étudiants qui ont répondu, force est de constater que la région Auvergne Rhône-Alpes est majoritairement représentée avec 37 réponses sur 63 répondants. Toutefois la présence du reste du territoire national est tout de même significative : plus de vingtaine des départements pour plus de 40 % des réponses. Notons également que 3 % des étudiants ayant répondu proviennent de la Métropole lyonnaise (voir figure 1, ci-après).



5.1.2 De quelles promotions ?

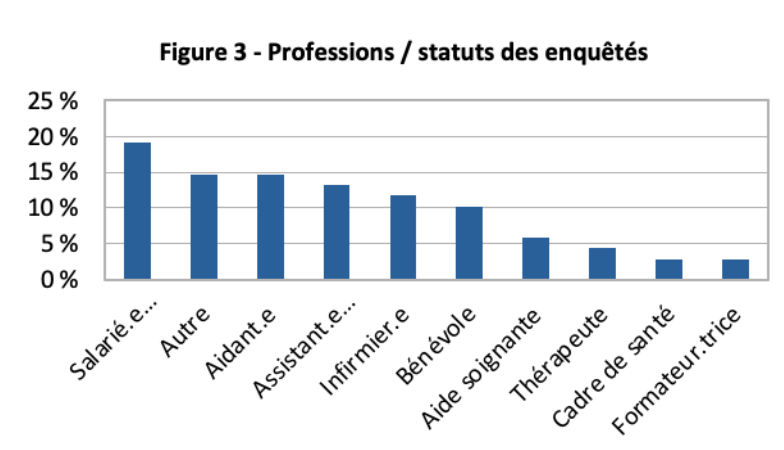
La formation du DIU a été créée en 2015/2016 et le graphique ci-après (figure 2), montre que l'ensemble des promotions est représenté. On y aperçoit également un pic de participation de la promotion actuelle et une représentativité de la promotion « 2018/2019 ».



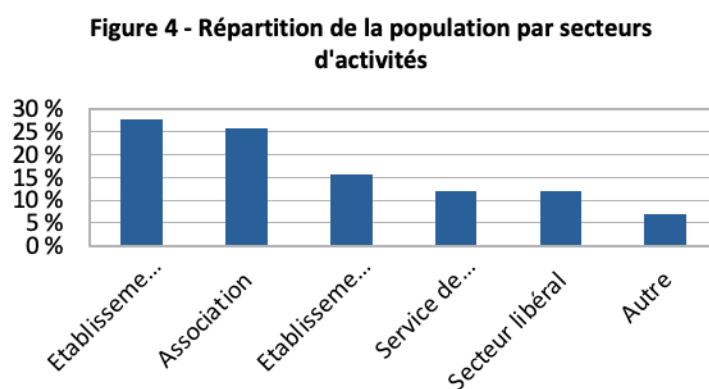
Si la forte participation de la promotion en cours s'explique facilement par les liens de proximité avec l'enquêtrice, la forte participation de la promotion 2018/2019 peut questionner. En revanche, on peut penser que ce taux de participation important, comme un signe d'intérêt au projet de la communauté de pratique. Nous reviendrons sur ce point dans la discussion.

5.1.3 Quels métiers/statuts, quels secteurs d'activité ?

Pour ce qui concerne les métiers/statuts représentés (figure 3), 25 % concerne le secteur médical englobant ainsi les aides-soignant-e-s/infirmier-e-s/cadres de santé et thérapeute (médecin/logothérapeute...). 20 % représentent de salariés issus du monde associatif et 20 % autres bénévoles et/ou aidants. Plus de 10 % sont assistant-e-s social-e-s. La question ouverte « autre profession » permet d'identifier des métiers de coordination ou de nouveaux métiers relatifs aux aidants, relayeu-s-e, chargé de développement social, chargé de projet mais aussi deux profils d'éducateurs spécialisés.



La répartition par secteurs d'activité laisse apparaître une forte représentation du secteur médico-social et associatif.



Cette présentation des métiers et des secteurs d'activités des répondants correspond bien aux publics cible « traditionnel » de la formation Répit. On peut se questionner si que le public « autre » révèle une tendance pour les prochaines années...

5.2 Le potentiel d'une dynamique collective

Le potentiel d'une dynamique collective est considéré ici à la lumière des liens effectifs déjà établis entre les étudiants et le souhait de participation aux échanges collectifs après la formation.

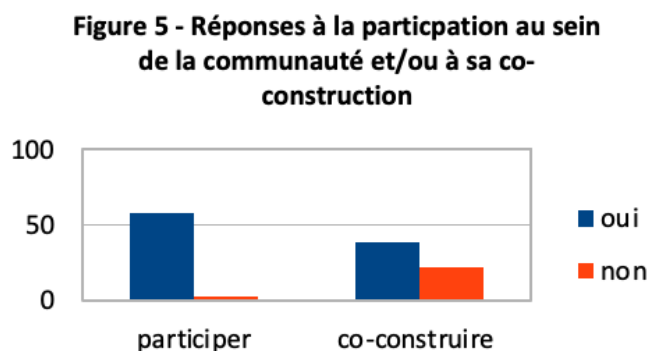
5.2.1 Les liens existants entre les étudiants

À la question « êtes-vous toujours en lien avec des étudiants du DIU ? », la réponse a été majoritairement positive soit 62 % des personnes ayant répondu. Ce résultat est à pondérer du fait que la promotion actuelle a répondu positivement à cette question, ce qui influence le résultat global. Neuf personnes étant encore en lien avec d'autres étudiants ont renseigné la question ouverte en précisant le contenu de ces échanges : pour quatre d'entre elles, il s'agit d'échange autour de l'écriture du mémoire (cursus DIU), pour trois autres autour des aidants (situation complexe, solutions).

5.2.2 Le désir de participation au collectif

Une double question a été formulée en lien avec la participation : les personnes se déclaraient-elles prêtes à participer à la communauté et/ou à se joindre à sa co-construction ? Les résultats

montrent que 96 % des répondants désirent participer à ce collectif et 63 % annoncent « être prêt » à s'impliquer dans sa co-construction (figure 5).



Ces résultats montrent une volonté de maintenir des liens entre les étudiants au-delà des temps formels de la formation (hors regroupement pour la promotion en cours ou après la formation pour d'autres). Des échanges sur les situations-problèmes rencontrés apparaîtraient comme moteur de dynamique collective.

5.3 Le potentiel des contenus partagés

Après la participation éventuelle, il s'agissait de définir les objectifs assignés à ce collectif et les contenus en partage.

5.3.1 Objectifs à partager

Une dernière partie des données recueillies concernent les visées et la teneur des échanges qui constitueraient ce groupe. La demande prioritaire concerne la pratique professionnelle, (40 % des réponses). En effet il s'agit de résolutions de problèmes, maîtrise et approfondissement de la notion de Répit ainsi que l'innovation). La partie ressource représente elle, 32 % des objectifs (mutualiser les ressources et les textes juridiques). Enfin apparaît la notion de réseau avec 25 % des réponses choisies recoupant les items « stimuler le réseautage » ainsi que « créer l'annuaire ».

Parmi les réponses ouvertes sur la question des objectifs, huit ont attiré à la formation et plus précisément le partage de méthodologie et de ressources autour de la pratique professionnelle.

Concernant la formation on retrouve des propositions telles que :

- « Avoir un « tuteur », ancien étudiant pour lui poser toutes nos questions sur le DIU, qu'il puisse nous aider sur notre mémoire et sur les situations cliniques du contrôle de connaissances de fin d'année. »

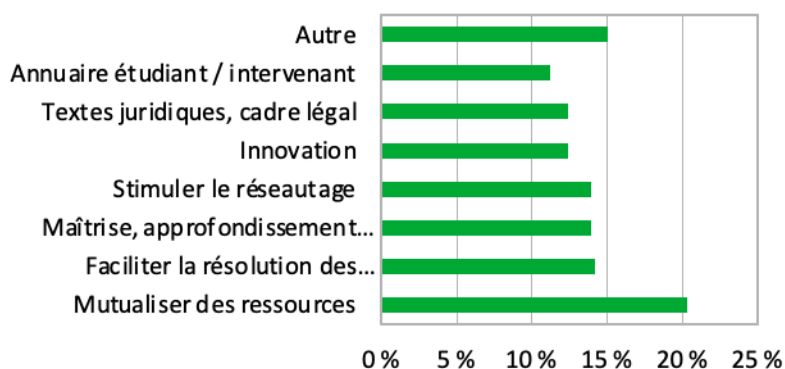
- « Organiser un temps annuel de réflexion « en profondeur » sur le répit, pour stimuler la saine remise en cause et l'innovation (avec au moins un intervenant, du type Bruno-Marie Duffé) »
- « Réactualisation régulière des connaissances, afin de maintenir sa valeur au diplôme »

Quant à la méthodologie et ressources des attentes exprimées concernent :

- — « Se partager nos idées d'offres à destination des aidants »
- — « Avoir des « Analyses de pratiques professionnelles » (APP) entre nous, en visio, sur des situations complexes. »
- — « Je propose des formations sur le droit des aidants et le soin de répit mais on pourrait couvrir à plusieurs un secteur plus large. »

La figure 6, ci-après, résume l'expression des objectifs attribués au projet d'une communauté Répit.

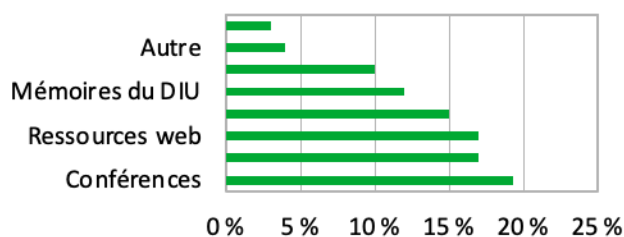
Figure 6 - Objectifs possibles d'une Communauté Répit



5.3.2 Contenus à partager : ressources

Sur ce qui est attendu par les membres, en termes de contenus, arrivent prioritairement les conférences (20 % des réponses). Les ressources « externes » à savoir bibliographie, ressources numériques et fiches de lecture représente 45 % des demandes. Les outils sont sollicités par 15 % des répondants et 12 % souhaiterait avoir accès aux mémoires du DIU (figure 7).

Figure 7 - Ensemble des contenus proposés aux membres du DIU

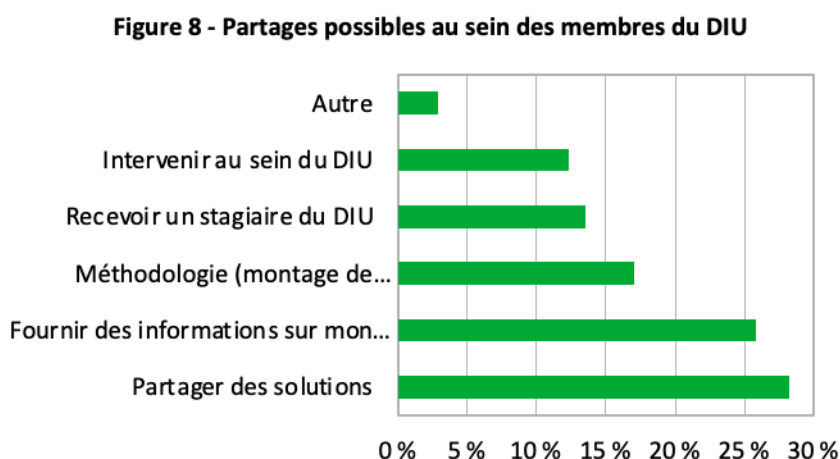


Les réponses ouvertes ont permis de dégager deux aspects saillants : d'une part des demandes relatives à la pratique professionnelle et d'autre part, celles ayant attrait aux ressources. Concernant la pratique : « *création de groupe de travail, co-création de projets, création d'un forum de rencontre interdisciplinaire, le besoin de débriefing sur des situations, et enfin la notion d'appui/soutien* ». Ces réponses font écho aux objectifs attendus pour le fonctionnement d'un collectif présenté plus haut.

En ce qui concerne les ressources devant être partagées l'attente est d'« *avoir accès aux vraies dernières informations, partage de lieux de stages, suivre l'actualité des projets de répit.* »

5.3.3 Pratiques nécessitant un soutien du groupe

Pour les dernières réponses concernant les partages au sein de ce groupe répit, il apparaît que les répondants sont disposés à échanger à 70 % sur leur pratique professionnelle, solutions à des situations-problème, information métier, méthodologie et 30 % tourné vers la formation elle-même, en offrant par exemple une disponibilité pour recevoir un stagiaire ou pour intervenir directement dans le cursus (voir : figure 8).



À la question ouverte relative aux idées de partage complémentaire (autre moins de 5 %), 14 réponses vont dans le sens de l'encouragement en qualifiant le projet de Communauté comme « une idée porteuse ».

En conclusion de cette partie de présentation de résultats obtenus à partir d'un questionnaire, il est possible de formuler le constat qu'il existe un réel intérêt pour le maintien d'une dynamique collective d'apprentissage initiée durant le DIU. Cette dynamique pourrait prendre la forme d'échange des ressources, de partage de solutions sur des situations problèmes relatives au Répit. Ce constat est discuté dans le chapitre qui suit.

6 Discussion des résultats

6.1 Une dynamique de participation

Comme nous l'avons vu dans le cadre théorique, la volonté de participer à une Communauté de pratique est un critère fondamental de réussite. Dans ce sens, l'importante participation des étudiants du DIU à notre enquête est en soi un élément marquant. Soulignons que 100 % des étudiants encore en formation ont répondu à ce questionnaire.

La volonté des répondants de maintenir une dynamique de partage est avérée. Les réponses apportées sur la participation à la CdeP ou à sa co-construction en sont le révélateur de ce besoin. Rappelons que deux groupes de personnes sont potentiellement prêts pour cette dynamique.

Un autre aspect de cette participation interpelle, il y a une forte représentativité des étudiants hors la Région Auvergne-Rhône-Alpes (40 % des réponses). Cela laisse à penser que la distance géographique ne semble pas altérer la motivation des participants à faire partie de ce groupe. Au contraire, elle peut même être une raison de cette motivation : pour les personnes éloignées de ce territoire rhônalpin, considéré comme innovant sur la question des aidants, s'engager dans une dynamique de partage ne serait-elle pas une façon de rompre la solitude ? De plus les outils numériques apprivoisés pendant la crise sanitaire peuvent être envisagés plus aisément comme des moyens efficaces pour diminuer la contrainte de la distance.

6.2 Partage de pratique privilégié

Par ailleurs, nous avons observé que les attentes des répondants portent essentiellement sur les ressources et les pratiques professionnelles et en particulier sur le partage des solutions de répit. Ces attentes correspondent à la principale caractéristique de CdeP qui, facilité par le partage la capacité accrue à des résolutions de problèmes et l'accès à des connaissances rares, offre la possibilité d'effectuer un rapprochement entre l'apprentissage, le savoir et le faire, l'action (Arcand 2017). En ce sens les réponses libres aux questions de contenus confirment ce besoin dont la forme opérationnelle serait la création de groupes d'analyse de pratique, d'aide sur des situations complexes, de l'auto-formation au sein de groupe thématique, de l'organisation de rencontres annuelles ou encore sous forme de biennale... Ces expressions de besoins corroborent l'idée des bénéfices de la CdeP et notamment le décuplement de l'impact d'une formation grâce à la poursuite des échanges et du partage en communauté (Parot, 2004).

A plusieurs reprises, nous avons souligné que le répit des aidants est une pratique émergente dans la société. A l'instar des pionniers, les professionnels sur le terrain, les aidants également, inventent et créent en permanence les conditions d'exercice et le cadre de sa mise en œuvre. Pour

toutes ces personnes, cela implique un double effort : à la fois de bâtir et formaliser un savoir-faire de métier, mais aussi de légitimer sa nécessité auprès des autres acteurs de terrain. Les résultats de cette enquête confirment largement l'hypothèse émise, que le partage d'expérience, de pratique et l'élaboration d'un répertoire commun représenteraient un possible soutien aux difficultés liées à la mise en œuvre opérationnelle du répit.

6.3 Un cadre numérique soutenant

De plus l'épreuve de la crise sanitaire dû au Covid19, a fait apparaître la place des solutions numériques au sein des enseignements du DIU. Outre le mérite de favoriser l'innovation pédagogique et créer de nouvelles conditions d'échange de savoirs ce contexte a mis en exergue la complémentarité d'outils numérique dans le maintien de liens entre les apprenants. Un exemple peut illustrer ces propos : dans l'échange informel entre deux professeurs l'un d'eux se félicite de mettre enfin en œuvre une réelle classe inversée où les power-point commentés et envoyé en amont du cours ont permis de valoriser en présentiel (à distance) les échanges plutôt que d'administrer le cours traditionnel. Ce changement des pratiques d'enseignement a suscité un goût de « pédagogie inversée » comme l'évoquait un intervenant lors d'une session en ligne. Cette manière informelle de transmissions des savoirs tacites est la force des communautés de pratiques souligné par Richard McDermott (Wenger *et al.*, 2002). Selon cet auteur, le savoir tacite est le véritable trésor en gestion des connaissances, et la communauté de pratique est la clé de ce trésor caché.

En réponse aux besoins exprimés par les enquêtes de constructions des liens d'entraide au-delà des temps de formation, les solutions numériques, hybrides – c'est-à-dire complémentaires du présentiel – peuvent être une source de renforcement de cette dynamique de partage des bonnes pratiques.

Si les communautés de pratique telles que nous l'avons vu dans le chapitre 3, nécessitent une structuration et un accompagnement soutenus, il semble que les conditions soient réunies chez les étudiants (et ex-étudiants) pour un fonctionnement moins ambitieux, similaires à ce que Wenger *et al.* (2002) appelle le « stade embryonnaire » de CdP. Cela confirme également les principes que se donnent les spécialistes français de la coopération, en développant la notion de « plus petite expérience irréversible de coopération » pour démarrer toute dynamique collective de travail (Marseault, Briand, 2018). Il conviendrait encore, de confirmer la faisabilité de ce projet auprès des responsables de la formation DIU Répit.

Les points qui font l'objet des préconisations dans la partie suivante.

7 **Préconisations pour les futurs projets Répit**

Sur le plan méthodologique, les résultats quantitatifs obtenus lors de ce travail rendent partiellement compte d'une nécessité de création d'une communauté de pratique auprès des étudiants du DIU Répit. Un travail de recueil supplémentaire serait souhaitable afin d'obtenir des données qualitatives au sein de ce groupe pour confirmer ce qu'il est possible de mettre en œuvre en réponse à leurs attentes. Il s'agirait de mieux cerner les besoins, les modalités d'action, les capacités réelles d'investissement des participants, en effectuant des entretiens semi-directifs à partir d'une grille construite suivant plus explicitement des éléments théoriques identifiés. Les équipes pédagogiques, formées essentiellement de professionnels, pourraient également être associés à ce recueil d'autant plus qu'une part de souhaits formulés par les étudiants concernent des apports théoriques complémentaires sous forme des rendez-vous annuels, des conférences et des mises à jour des connaissances.

Comme nous l'avons vu dans la partie cadre théorique, les CdeP ont largement été documentées et théorisées, y compris dans le secteur de la santé publique au Québec. La mise en place d'une CdeP intentionnelle peut sembler à présent « complexe » à mettre en œuvre. En revanche, il faut rappeler que de nombreux projets se lancent avec de « plus petits pas possibles » et que nombreuses communautés ont commencé par des initiatives spontanées avant de devenir de véritables communautés de pratique. Ce fut le cas du lancement du site de la promotion actuelle avec un outil simple du type « wiki » qui a permis de démarrer rapidement un espace de partage et de soutien lorsque le confinement a rendu les échanges directs impossibles. Il reste à noter que la création d'un trombinoscope était une première ressource partagée et on peut y voir ce « premier petit pas de coopération » tout au moins pour ce groupe d'étudiants (promotion en cours). Ce qu'on peut retenir de cette expérience est le fait que l'attente des moyens, des solutions techniques serait se priver de l'élan existant de partage et bel bien réel. Le soutien de cette dynamique naissante pourrait être renforcé par quelques actions facilement à mettre en œuvre : la rendre visible, par exemple sur les propositions d'accueil de futurs stagiaires ou de potentiels intervenants au DIU.

C'est particulièrement sur ces éléments que le projet d'une recherche-action pourrait être préconisé, donnant lieu à la mise en œuvre accompagnée d'une « recherche sur » ! Ce projet en vue, pourrait concerner la réalisation d'un réseau informel pour initier la mise en lien des diplômées de la DIU Répit. Comme pour la promotion actuelle, cette communauté embryonnaire, pourrait démarrer par la réalisation « minimum » d'un annuaire en ligne, d'une simple base de données avec un trombinoscope des étudiants des différentes promotions par exemple.

Aussi, parmi les premiers sujets à traiter on pourrait chercher à saisir la manière dont les personnes appréhendent le facteur « solitude » dans leur environnement parfois (souvent) hiérarchique, loin de prise en compte de la nécessité du répit. La question qui serait intéressante à approfondir serait celle de la place d'un collectif des pairs (ici les personnes issues de la formation Répit) dans la gestion des situations-problèmes par exemple.

Pour ce qui concerne la pratique professionnelle, ce travail de recherche ouvre des pistes méthodologiques pour le démarrage d'une communauté minimum qui semble actuellement pertinent. En effet nous sommes actuellement en présence d'un « vivier » composé d'une quarantaine de professionnels/bénévoles/aidants formés au Répit, prêts à partager, échanger et à co-construire. Cette participation à la co-construction est d'ailleurs une des compétences collaboratives pivot (Sanojca, 2018).

Le DIU apparaît ainsi comme un carrefour des pratiques, alimentés par des connaissances tacites et explicites qui circulent dans les relations *pair to pair* y compris entre les étudiants et intervenants. Doubler une telle formation par la création d'une communauté de pratique pourrait apporter plusieurs bénéfices, comme le soulignent Parot *et al.* :

- Faciliter l'apprentissage (rassembler les savoirs individuels, croiser les compétences, partager les bonnes pratiques, etc) ;
- Maîtriser et approfondir un domaine d'expertise ;
- Susciter l'innovation (détecter des idées neuves, qualifier des idées, mettre au point l'innovation) ;
- Faciliter la résolution de problème (développer l'esprit d'analyse de chacun, capitaliser les connaissances du groupe) ;
- Mutualiser des ressources rares
- et le décuplement de l'impact d'une formation grâce à la poursuite des échanges et du partage en communauté. Ré-activation des savoirs, etc. (Parot *et al.*, 2004, pp. 15-17).

Sur un sujet aussi innovant, il y aurait probablement une prise de position des responsables de la formation à évaluer, sous l'angle de la plus-value pour la reconnaissance du diplôme et plus largement des enjeux sociétaux liés au répit.

8 Conclusions

Ce travail d'enquête montre qu'il existe un réel désir auprès des étudiants de constituer un groupe d'échange autour des pratiques professionnelles du répit au-delà du temps formel de formation.

De plus il a permis de formaliser des préconisations qui vont dans un sens d'une construction progressive dont le point de départ serait à la fois très attendu et très facile à mettre en œuvre, c'est-à-dire un recueil de contacts de toutes les personnes ayant suivi ce cursus.

Ces résultats confirment également mon expérience personnelle. Dans ma pratique d'aidante, j'ai pu constater à quel point le recours à un partage d'expérience, de connaissance en l'occurrence avec la formation des aidants de France Alzheimer a été un facteur déterminant dans une forme d'acceptation, de reconnaissance de la situation. Aujourd'hui avec le cursus du DIU ce sont des savoirs universitaires mais aussi des partages d'expériences avec tous les professionnels rencontrés qui deviennent une source d'enrichissement en ouvrant de nouveaux possibles professionnels.

Si ce cheminement professionnel qui démarre est personnel, il en gagnerait en efficacité s'il pouvait être renforcé par la présence et le soutien avisés des pairs ayant vécu l'expérience similaire de formation.

Saisir une fiche : Questionnaire réseau REPIT

Prénom et nom *
Prénom et nom

Email (n'apparaîtra pas sur le web) *
Email (n'apparaîtra pas sur le web)

Code postal
Code postal

Ville
Ville

Mon métier, ma fonction
Mon métier, ma fonction

Fonction

<input type="checkbox"/> Aidant.e	<input type="checkbox"/> Salarié.e associatif	<input type="checkbox"/> Thérapeute
<input type="checkbox"/> Infirmier.e	<input type="checkbox"/> Cadre de santé	<input type="checkbox"/> Autre
<input type="checkbox"/> Aide soignant.e	<input type="checkbox"/> Bénévole	
<input type="checkbox"/> Assistant.e social.e	<input type="checkbox"/> Formateur.trice	

Nom de la structure
Nom de la structure

Organisation
Choisir..

Promotion DIU
Choisir..

Etes-vous toujours en lien avec d'anciens étudiants ?
Choisir..

Dans l'éventualité de la création d'une communauté de pratique autour du REPIT, quels en seraient les objectifs principaux ?

<input type="checkbox"/> Annuaire étudiant / intervenant	<input type="checkbox"/> Maîtrise, approfondissement du REPIT	<input type="checkbox"/> Textes juridiques, cadre légal
<input type="checkbox"/> Faciliter la résolution de problèmes	<input type="checkbox"/> Mutualiser les ressources	<input type="checkbox"/> Autre
<input type="checkbox"/> Innovation	<input type="checkbox"/> Stimuler le réseautage	

Autres idées ?
Format - **B** *I* U ~~S~~ -

Dans l'éventualité de la création d'un réseau autour du REPIT, que souhaiteriez-vous y trouver ?

<input type="checkbox"/> Mémoires du DIU	<input type="checkbox"/> Fiches de lectures	<input type="checkbox"/> Outils
<input type="checkbox"/> Conférences	<input type="checkbox"/> Ressources web	<input type="checkbox"/> Autre
<input type="checkbox"/> Bibliographie	<input type="checkbox"/> Notes de cours	

Autres idées ?
Format - **B** *I* U ~~S~~ -

Ce que vous seriez prêt à partager ? à proposer ?

<input type="checkbox"/> Fournir des informations sur mon métier	<input type="checkbox"/> Méthologie (montage de projet, évaluation...)	<input type="checkbox"/> Recevoir un stagiaire du DIU
<input type="checkbox"/> Intervenir au sein du DIU	<input type="checkbox"/> Partager des solutions	<input type="checkbox"/> autre

Autres idées ?
Format - **B** *I* U ~~S~~ -

Désirez-vous être associé à la co-construction de la communauté de pratique ?
Choisir..

Accepteriez-vous de participer à une telle communauté ?
Choisir..

Autres informations, suggestions, idées à partager
Format - **B** *I* U ~~S~~ -

Il ne vous reste plus qu'à valider !

10 Bibliographie

- Arcan, L. (2017). *La communauté de pratique un outil pertinent : résumé des connaissances adaptées au contexte de la santé publique*. Institut national de santé publique. Gouvernement du Québec.
- Cristol, D. (2017). Les communautés d'apprentissage : apprendre ensemble. *Savoirs*, 1(1), 10-55.
- Langelier, L. (Dir.) (2005). *Travailler, apprendre et collaborer en réseau. Guide de mise en place et d'animation de communautés de pratique intentionnelles*. Guide du CEFRIO. Association québécoise des publications.
- Lave, J. et Wenger, E. (1991), *Situated Learning : Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge University Press.
- Lefranc, A. (2015). *L'évaluation des besoins de l'aidant : analyse de la littérature*. Mémoire de DIU de Répit. Université Lyon 1. Université Jean Monnet, Université Saint Etienne, Fondation France Répit.
- Marseault L. et Briand M. (2018). La coopération ouverte : un partage sincère ! *Coopérations (blog)* [<http://www.cooperations.infini.fr/spip.php?article9732>]
- Parot S, Tahli F, Monin J.-M. & Sebal T. (2004). *Livre Blanc. Les communautés de pratiques. Analyse d'une nouvelle forme d'organisation & panorama des bonnes pratiques*. Knowings et le Pôle Productique Rhône-Alpes.
- Sanojca, E. (2018). *Les compétences collaboratives et leur développement en formation d'adultes. Le cas d'une formation hybride*. Thèse de doctorat en Sciences de l'éducation. Rennes, Université Rennes 2.
- Wenger, E., McDermott, R. et Snyder, W.M. (2002). *Cultivating Communities of Practice*. Harvard Business Press.
- Wenger, E. (2005). Les communautés de pratique des organisations du XXIème siècle. Dans L. Langelier (Dir.). *Travailler, apprendre et collaborer en réseau. Guide de mise en place et d'animation de communautés de pratique intentionnelles*. (pp. 8-16). Guide du CEFRIO. Association québécoise des publications.
- Zacklad, M. (2003). Un cadre théorique pour guider la conception des collectifs dans les situations de coopération structurellement ouvertes. Dans C. Bonardi, P. Georget, C. Roland-Lévy, et N. Roussiau (Dir.). *Psychologie sociale appliquée : économie, médias, nouvelles Technologies* (pp. 135-164). Presse édition.