



Identité [1]

L'identité de la CoP, identifiée par Wenger (1998) et cité par Charlier (2006, p.3) est définie par son domaine de connaissance. *"Le domaine de connaissances, qu'il ne faut pas confondre avec la profession ou la discipline, définit un ensemble d'enjeux, de défis et de problèmes rencontrés dans la pratique et auxquels la communauté décide de se consacrer. C'est le sujet sur lequel la communauté focalise, son entreprise commune. Il constitue la raison d'être de la communauté et définit son identité. Au cours du cycle de vie de la communauté, le domaine évoluera en fonction des défis nouveaux qui se présentent et des problèmes nouveaux qui surgissent."*

Cette étape permet aux membres de créer une identité de groupe. C'est un passage obligé lors duquel les membres apprennent à se connaître, définissent ensemble le projet de la CoP, déterminent leur mode de fonctionnement et développent un vocabulaire commun. Cette étape prend du temps, mais il est possible d'organiser des activités pour la stimuler.

Si une communauté n'arrive pas à construire son identité, autrement dit si la cohésion de groupe et le sentiment d'appartenance ne se développent pas, que ce soit par manque d'intérêt, par absence de projet commun ou d'un mode de fonctionnement opportun, il y a dissolution du groupe.

Par ailleurs, l'arrivée d'un nouveau membre nécessite un nouveau passage par l'étape d'identité. Il est nécessaire de prendre le temps de l'intégrer pour que la CoP communauté conserve (ou fasse évoluer) son identité et que le membre y soit effectivement intégré.

Différentes actions sont possibles pour aider les membres à constituer une identité de groupe.

- [Organiser une première réunion](#) [2]
- [Construire l'identité de la CoP](#) [3]
- [Définir le projet commun](#) [4]
- [Décider des modalités de fonctionnement](#) [5]

Se positionner

La participation à la [Communauté de Pratique](#) [6] peut apporter un soutien à la reconnaissance de la fonction à deux niveaux : institutionnel et légal.

D'un point de vue institutionnel, le travail produit dans la CoP pourra être rapporté au sein de l'institution. D'une part, la direction ou le supérieur hiérarchique direct pourra suivre la progression du travail de son employé au sein de la CoP. Le travail effectué dans la CoP pourra servir lors de discussions à propos de la fonction, comme par exemple lors de la définition des tâches du professionnel. D'autre

part, la clarification de la fonction permettra également une meilleure visibilité et reconnaissance de celle-ci auprès de ses collègues.

D'un point de vue légal, toutes les CoP ont entamé la rédaction d'un profil de fonction ainsi que d'un référentiel de compétences métier. Certaines communautés ont soumis ces documents au Ministre compétent en vue de leur validation.

La CoP est un moyen de donner de la valeur aux actions menées. En effet, les membres des CoP font le postulat qu'un document produit par un collectif aura plus de valeur que s'il avait été produit par une seule personne.

Aider

La Communauté de Pratique est un moyen pour ses membres de créer de nouveaux contacts. Dans le cas de communautés homogènes, la CoP permet à une majorité des membres de sortir de l'isolement qu'ils peuvent ressentir dans la fonction qu'ils occupent. C'est une occasion d'échanger avec des pairs sur des pratiques partagées. Ce besoin de discuter est accentué par le fait qu'ils occupent une fonction souvent mal définie et demandant beaucoup de contacts humains. Les décisions à prendre doivent s'adapter à la situation particulière de chaque interlocuteur.

De plus, rencontrer des pairs permet de discuter de leur ressenti face à leur vécu et de se sentir compris. Occupant une fonction nouvelle et isolée, les membres des CoP manquent souvent de reconnaissance dans leur fonction, soit parce que celle-ci n'est pas assez connue, soit parce qu'elle n'est pas bien acceptée. Les communautés de pratique permettent de décharger leurs émotions négatives, mais aussi ensemble d'avoir plus de visibilité pour se faire connaître et reconnaître.

Quelles difficultés au fonctionnement de la CoP peut entraîner le "turn over" au sein des membres ?

Les Communautés de Pratique [6] sollicitées [7] ont été sélectionnées sur base de l'isolement des membres au sein de leur institution, mais aussi sur celle de la nouveauté de la fonction. Dans le cas du projet Health CoP, la plupart des communautés sont constituées autour de fonctions relevant de projet-pilotes. Les personnes occupant ces places doivent s'investir dans leur travail, construire une fonction, des outils, sans certitude que le projet débouchera sur une fonction permanente.

Il en résulte que la plupart des travailleurs changent rapidement de fonction et qu'un "turn over" s'installe.

L'arrivée d'un nouveau membre nécessite un nouveau passage par les étapes d'identité et de partage. Il est nécessaire de prendre le temps de l'intégrer pour que la CoP garde son identité.

Thèmes:

Étapes [8]

Source URL: <https://www.healthcop-guide.ulg.ac.be/etapes/identite>

Liens

[1] <https://www.healthcop-guide.ulg.ac.be/etapes/identite>

[2] <https://www.healthcop-guide.ulg.ac.be/identite/organiser-une-premiere-reunion>

[3] <https://www.healthcop-guide.ulg.ac.be/identite/construire-identite-de-la-cop>

[4] <https://www.healthcop-guide.ulg.ac.be/identite/definir-le-projet-commun>

[5] <https://www.healthcop-guide.ulg.ac.be/identite/decider-des-modalites-de-fonctionnement>

[6] https://www.healthcop-guide.ulg.ac.be/glossaire/termes#Communaut_de_Pratique

[7] <https://www.healthcop-guide.ulg.ac.be/glossaire/termes#sollicite>

[8] <https://www.healthcop-guide.ulg.ac.be/themes/etapes>