



Membres [1]

Pour être membre d'une Communauté de Pratique, il faut avoir marqué son intérêt et son envie d'être informé des actions qui y s(er)ont menées.

Les membres ne s'impliquent pas tous avec la même intensité. L'implication varie sur un continuum allant de personnes "inactives" dans la CoP à des membres "très actifs" faisant partie de l'équipe coeur.

Les membres appartenant à l'**équipe coeur** sont des membres très actifs au sein de la CoP. Ils y occupent des rôles essentiels à son fonctionnement tels que le rôle d'animateur, de modérateur ou encore de facilitateur.

Le second niveau, celui de **membres actifs**, regroupe les individus qui participent aux activités de la communauté, mais moins régulièrement et moins intensément que ceux de l'équipe coeur. Ils assistent à la plupart des réunions, y partagent leurs réflexions et leurs expériences, proposent de l'aide aux nouveaux membres, rédigent le procès verbal de la réunion...

Les **membres participatifs** peuvent être, eux, qualifiés d'observateurs. Ils assistent parfois aux réunions, mais s'y impliquent peu. Ils sont plutôt spectateurs des interactions entre l'équipe coeur et les membres actifs. Ils consultent parfois les documents en ligne et sont rarement (ré)actifs en ligne.

Au sein du projet Health CoP, les membres de l'équipe coeur sont des personnes qui organisent les réunions dans leur institution. Ces membres proposent également des contenus, des sujets de discussion dans le forum. Ils proposent le fruit de leur travail lors des réunions, partagent des documents sur la [plateforme](#) [2] en ligne. De manière générale, cette catégorie d'acteurs compte un nombre restreint de membres.

Certains indices permettent de catégoriser l'activité d'un membre, il :

- participe aux activités
- produit un ordre du jour de réunion
- réalise un procès verbal/compte rendu de réunion
- propose un ou des thèmes de réunion
- interagit via les outils en ligne (sauf soucis technique connu)
- anime un sujet de réunion

- partage des connaissances professionnelles
- présente son fonctionnement professionnel
- échange volontiers
- est connu de la plupart des membres de la CoP
- se propose pour réaliser des tâches
- s'investit dans le projet de la CoP

Plus un membre remplit de caractéristiques, plus il tend vers l'extrémité "membre coeur" du continuum de l'implication des membres de la CoP. Et inversement.

Quel impact a le soutien de la direction sur l'implication des membres dans une CoP ?

Lorsque la participation à une Communauté de Pratique [3] est informelle [4], deux cas de figure sont rencontrés : soit les membres sont soutenus par leur direction, soit ils ne le sont pas. Lorsque la direction soutient la démarche de son employé, généralement elle lui libère du temps pour participer aux réunions. Bien que le travail de la CoP ne se limite pas à la participation à des réunions, il ne faut pas s'attendre actuellement à davantage d'aménagement horaire. En effet, la participation à la CoP ne va pas de paire avec une réduction de travail sur le terrain.

Or, lorsque la CoP dépasse l'étape du "partage" et entre dans celle de la "prospérité", la charge d'investissement personnel augmente. Il ne s'agit plus de discuter sur les pratiques, il faut prendre le temps de réfléchir et de construire. Le temps nécessaire augmente et bien souvent les membres de la CoP prennent sur leur temps personnel pour mener leur projet à bien.

Thèmes:

Rôles [5]

Source URL: <https://www.healthcop-guide.ulg.ac.be/roles/membres>

Liens

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

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

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

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

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