

## Évaluer une communauté de pratique pour favoriser sa pérennité : synthèse des quatre expériences de la Communauté de pratique de veille en santé et services sociaux du Québec (CdPveille3S)

Catherine Houtekier\*, Céline Bélanger, Daniela Ziegler et Hakima Amoura

**RÉSUMÉ** | Depuis sa création en 2009, la Communauté de pratique de veille en santé et services sociaux du Québec (CdPveille3S) a mené quatre évaluations dans une perspective d'amélioration continue. Les membres de cette communauté, spécialistes de l'information préoccupés autant par le transfert des connaissances que par le libre accès à l'information scientifique, partagent ici leurs expériences. En se basant autant sur les données probantes que sur le bagage de connaissances coconstruit par les membres, les auteures traitent tout d'abord des fondements et de l'importance de l'évaluation d'une communauté de pratique. Elles décrivent ensuite la méthodologie d'évaluation adoptée, de la mise en place d'un groupe de travail à la mise en œuvre des pistes d'action issues des résultats, en passant par le choix des questions en fonction du cycle de vie de la communauté. Enfin, elles s'intéressent aux retombées pour la pratique, aux enjeux et aux leçons apprises, identifiant des obstacles à surmonter et dégagant des facteurs de succès permettant de rendre la démarche fructueuse à long terme. La version 2020 du questionnaire d'évaluation figure en annexe : elle est utilisable et adaptable par toute communauté désireuse de s'engager dans ce processus.

**MOTS CLÉS** | *Communauté de pratique, évaluation, questionnaire d'évaluation, veille informationnelle.*

### MESSAGES CLÉS

Pour s'améliorer de façon continue et participative, une communauté de pratique (CdP) doit s'autoévaluer périodiquement tout au long de son cycle de vie.

- | Une communauté de pratique gagne à fonder ses évaluations sur les données probantes, les meilleures pratiques ainsi que sur les connaissances qu'elle a accumulées, propres à son domaine d'activités.
- | Pour pouvoir se prêter à la reproductibilité et à la comparaison, chaque évaluation doit être dûment documentée et, à partir de la deuxième, construite sur la base de celle(s) qui précède(nt).
- | Les résultats des évaluations doivent faire l'objet d'un transfert de connaissances auprès de l'ensemble des membres et aboutir à des pistes d'action concrètes et mesurables.
- | Le processus d'évaluation se base sur des connaissances en constante évolution : une veille informationnelle sur ces connaissances est donc de mise. La stratégie de recherche en annexe 2 pourra être utilisée à cette fin.

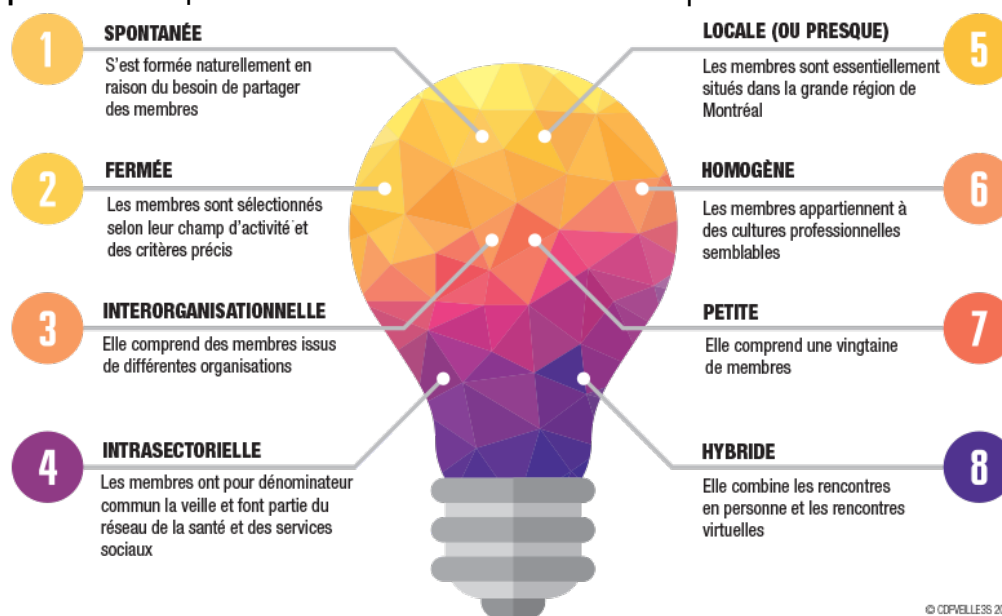
## La CdPveille3S

« Les communautés de pratique sont des groupes de personnes qui se rassemblent afin de partager et d'apprendre les uns des autres, face à face ou virtuellement. Ils sont tenus ensemble par un intérêt commun dans un champ de savoir et sont conduits par un désir et un besoin de partager des problèmes, des expériences, des modèles, des outils et les meilleures pratiques. Les membres de la communauté approfondissent leurs connaissances en interagissant sur une base continue et à long terme, ils développent un ensemble de bonnes pratiques » (Wenger cité dans CEFRIO, 2005).

La CdPveille3S, fondée en 2009 à l'initiative de professionnel(le)s de l'information provenant de 12 organisations, a pour objectif de développer de nouvelles compétences en veille par le partage d'expériences et des meilleures pratiques (Amoura et al., 2017). Avec un domaine de la veille en constante évolution, l'enjeu consiste à développer des services de veille innovants qui permettront *in fine* d'offrir des soins de santé et des services sociaux de qualité et adaptés aux besoins des Québécois (Attia et al., 2020).

Actuellement, la CdPveille3S, dont la mission est de contribuer à l'amélioration des pratiques de veille en santé et services sociaux au Québec (Communauté de pratique de veille en santé et services sociaux du Québec, 2011, rév. 2018), comprend une vingtaine de professionnel(le)s de l'information provenant de diverses organisations québécoises œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux, ce qui en fait une communauté interorganisationnelle et homogène (Arcand et Souffez, 2018) (Figure 1). Les échanges ont habituellement lieu en présentiel. La pandémie imposant temporairement une réorganisation du mode d'interaction, les rencontres ont été transposées dans l'espace virtuel. Par ailleurs, la communauté est présente sur la plateforme collaborative québécoise Passerelles, qui regroupe plus de 180 communautés de pratique. Tous les documents publics peuvent y être consultés à l'adresse <https://www.passerelles.quebec/communaute/7445/cdpveille3s-communaute-de-pratique-de-veille-en-sante-et-services-sociaux-du-quebec>.

**Figure 1 |** Caractéristiques actuelles de la CdPveille3S – Adaptées de Arcand et Souffez (2018)



Dans une perspective de continuité de la communauté et mue par un besoin d'amélioration continue des pratiques, la CdPveille3S a effectué sa quatrième évaluation à l'été 2020. Fidèle à la volonté de coconstruction et de partage des connaissances des membres, la communauté présente son retour d'expérience depuis la première évaluation, sa méthodologie et les outils utilisés.

## IMPORTANCE DE L'ÉVALUATION DES CdPs

Au-delà de l'implantation d'une communauté de pratique (CdP), il est primordial de prévoir un suivi régulier de son fonctionnement, de ses activités et de ses retombées. Celui-ci permettra d'aiguiller son évolution pendant la durée de son cycle de vie pour mieux guider son adaptation constante et favoriser sa pérennité (Wenger cité dans CEFRIO, 2005). Il est ainsi impératif de considérer la planification de l'évaluation dans les processus de fonctionnement d'une CdP, et ce, dès le début.

L'évaluation des communautés de pratique permet d'apprécier leur efficacité et aide à préciser les ajustements nécessaires concernant les choix de fonctionnement et les activités à planifier. Elle permet également de mesurer l'impact de ces activités et leur plus-value pour les membres et leurs organisations respectives. L'évaluation vise donc l'amélioration des pratiques qui permettront à la CdP de renforcer son dynamisme et son efficacité. Selon Paré et Francoeur (s. d., p. 13), « [...], l'évaluation — la mesure — de la valeur des connaissances développées par une CdP est liée à un processus continu de mise en relation de pratiques et d'effets. L'évaluation est un processus à ce point lié au développement des connaissances qu'il s'agit d'une activité de gestion de la connaissance en soi. »

Comme pour n'importe quel projet d'évaluation, avant même d'entamer ce processus, il est nécessaire de définir les objectifs de la démarche. L'évaluation d'une CdP a généralement pour finalité de répondre aux besoins suivants (Arcand et Souffez, 2018) :

1. Suivre son évolution au fil du temps afin d'y apporter les ajustements nécessaires.
2. Documenter les processus de fonctionnement et les activités réalisées. Cela devrait aussi inclure la vitalité des échanges et des partages ainsi que la satisfaction des membres.
3. Apprécier l'efficacité et l'impact de la communauté de pratique : l'atteinte des objectifs fixés, les apprentissages réalisés par les membres, la valeur créée pour leurs organisations et pour la communauté.

Dans le contexte d'une communauté de pratique interorganisationnelle, et dans un souci de représentativité des intérêts des organisations membres, il est primordial de s'assurer que la CdP développe une vision commune. « En ce sens, une évaluation continue du fonctionnement est privilégiée afin d'adapter le contenu des rencontres et des projets aux besoins des membres. » (Houtekier et al., 2013, p. 41). Celle-ci doit se faire en partenariat avec les membres pour ainsi dégager un plan d'évaluation consensuel. Afin de s'assurer de l'adhésion des membres à ce processus, il est important que ces derniers comprennent la pertinence et les visées de l'évaluation. Également, les décisions quant aux pistes d'action à mettre en application gagnent à être prises en concertation.

Plusieurs approches et indicateurs de mesure pour réaliser l'évaluation d'une communauté de pratique existent. Les choix à considérer doivent reposer sur la mission et les valeurs de la CdP et être adaptés

aux ressources dont elle dispose. Pour la réussite d'un processus d'évaluation, il est donc nécessaire de mettre en place certaines conditions *sine qua non*, dont « un climat favorable à la remise en question, un investissement suffisant du moins en ressources humaines [...], une vision claire quant à la visée poursuivie par l'évaluation [...] ainsi qu'un choix rigoureux des indicateurs et de la méthodologie. » ([SACO], 2015)

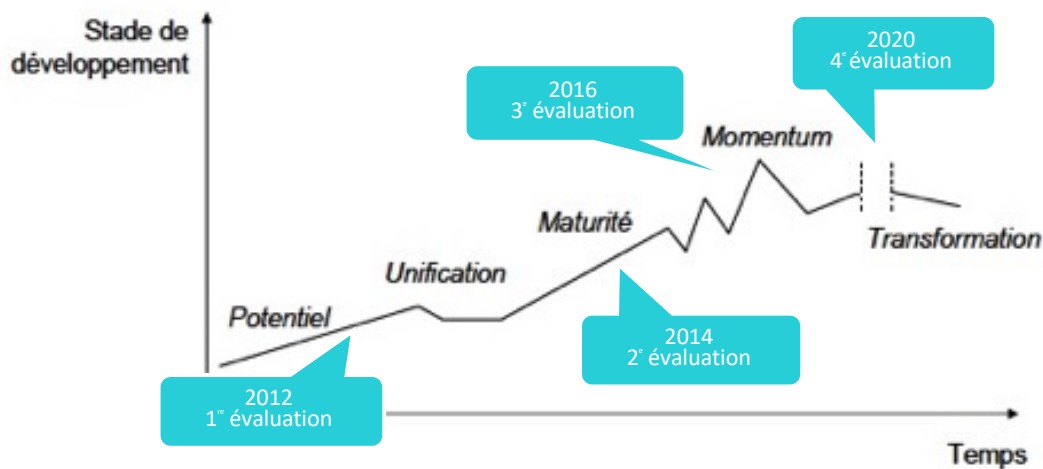
## MÉTHODOLOGIE

### Cadre théorique

En 2011, deux ans après la création de la CdP, les membres ont décidé de former un groupe de travail pour planifier et administrer la première évaluation en se basant sur une recherche documentaire dont l'élément principal était le chapitre 9 du guide rédigé par le CEFRIO (2005). Cet exercice a notamment permis d'orienter les futures activités de la CdP. Il a été repris en 2014, 2016 et 2020.

Le questionnaire a évolué et a été bonifié au cours des années. Ces révisions et mises à jour périodiques ont permis de s'arrimer au cycle de vie de la CdP et aux objectifs de l'évaluation (Noun et al., 2019, p. 14 et 51) (Figure 2).

**Figure 2 |** Séquence des évaluations en fonction du cycle de vie de la CdPveille3S – Adaptée de CEFRIO, 2005



Chacune des quatre évaluations se situe à un moment clé du cycle de vie : la première, à l'étape du potentiel, visait à évaluer les besoins; la deuxième, à l'étape d'unification, visait notamment à identifier les savoirs à partager; la troisième, à la fin de l'étape de maturité, visait à systématiser et à organiser le partage des connaissances; enfin, la quatrième, à l'orée de l'étape de la transformation, visait à encourager le maintien de l'engagement des membres et de la vitalité de la communauté pour commencer un nouveau cycle de vie en pleine période de pandémie.

Les questions considérées portent sur la pertinence, la participation, les relations au sein de la communauté, la vitalité des échanges, la qualité de leadership, le portail Web et l'outil collaboratif, les groupes de travail, la logistique et l'organisation des rencontres, le réseautage, l'acquisition et le partage de connaissances, le retour d'expérience auprès de l'employeur, la génération de connaissances et de pratiques, le développement de compétences, le rayonnement et l'appréciation globale (Annexe 1). Cette catégorisation se retrouve dans les expériences d'évaluation de plusieurs communautés de pratique. Certains auteurs l'ont examinée et regroupée en adaptant le modèle de Donabedian (Mazer et al., 2015).

Afin de mieux évaluer les tendances et bien guider les orientations stratégiques de la communauté, les données obtenues à chaque évaluation sont comparées avec les précédentes (Tableau 1).

**Tableau 1 | Extrait de l'évaluation comparative**

Évaluations 2012, 2014, 2016 et 2020 : faits saillants	2012	2014	2016	2020	Tendance / évaluation précédente
<b>1. Pertinence</b>					
La CdP de veille répond à un besoin	Très fort	Fort	Fort	Très fort	↑
L'amélioration continue des pratiques est une préoccupation au sein de la CdP	Fort	Très fort	Très fort	Fort	↓
Les sujets traités sont utiles aux fonctions que j'exerce dans mon organisation	Fort	Fort	Fort	Fort	→
Les sujets traités sont pertinents au domaine de la veille informationnelle au Québec	Fort	Fort	Fort	Très fort	↑
Ma participation à la CdP est enrichissante sur le plan professionnel	Fort	Fort	Fort	Très fort	↑

### Validation

Le questionnaire d'évaluation des CdPs publié dans *McGill Family Medicine Studies Online* (Hamzeh et al., 2019) a servi à la révision de la dernière version de notre propre questionnaire. Par ailleurs, une spécialiste en mesure et évaluation de l'Institut Nazareth et Louis-Braille (Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Centre), l'une des organisations membres, a été consultée pour réviser l'échelle de mesure et vérifier le libellé des questions. L'échelle de Likert utilisée jusqu'en 2020 était à dix niveaux. Pour faire suite aux recommandations de la spécialiste, la dernière échelle a été réduite à quatre niveaux (tout à fait en désaccord, plutôt en désaccord, plutôt en accord, tout à fait en accord). Pour pouvoir alimenter le comparatif des quatre évaluations de la CdP, une équivalence entre l'ancienne et la nouvelle échelle a été établie. De plus, une recherche documentaire portant sur l'évaluation des communautés de pratiques a été effectuée dans une double perspective d'enrichissement de notre corpus de références et d'amélioration continue de notre processus d'évaluation (Annexe 2).

### Collecte des données et taux de réponse

Le premier questionnaire, en 2011, avait été diffusé en version imprimée et la compilation des données quantitatives et qualitatives avait été réalisée manuellement dans un fichier Excel. À partir de 2014, les

questions ont été transposées dans le logiciel LimeSurvey pour une meilleure gestion des données.

L’engagement des membres dans l’amélioration de la CdP se traduit par des taux de réponse appréciables qui varient entre 80 % et 100 % d’une évaluation à l’autre. Par contre, dans une même évaluation, le taux de réponse varie d’une question à l’autre. Les pourcentages valides sont donc recalculés en tenant compte du nombre réel de répondants pour chaque question considérée. De plus, le temps requis pour répondre au questionnaire (20 minutes en moyenne) ainsi que l’ancienneté des membres et leur aisance à se prononcer sur toutes les questions peuvent avoir eu une incidence sur ces deux taux de réponse.

Le groupe de travail a extrait les données quantitatives et qualitatives compilées par le logiciel.

### Analyse et diffusion des résultats

Au-delà de la collecte de données, le groupe de travail se doit de procéder à une analyse approfondie suivie d’un transfert de connaissances auprès de l’ensemble des membres. Les catégories incluses dans le questionnaire servent de trame à cet effet : elles permettent de procéder à une analyse des résultats pour chaque question, mais aussi pour chaque groupe de questions représentant une dimension de la CdP. Le groupe de travail prépare alors des outils destinés non seulement au partage, mais aussi à la prise de décision collective sur les pistes d’actions issues des résultats. Par exemple, les commentaires qualitatifs sont catégorisés et synthétisés, puis un tableau (Tableau 2) permet de les traduire en pistes d’action potentielles sous la responsabilité des différents acteurs : ensemble des membres, comité ou groupe de travail. Les membres peuvent alors prioriser les pistes — souvent nombreuses — de façon éclairée, et le Comité leadership de la CdP devient le gardien de leur mise en œuvre. Par exemple, au terme des deux dernières évaluations, la CdPveille3S a mis en place ce Comité leadership et a décidé de migrer vers une plateforme plus collaborative et dotée d’une vitrine publique permettant une meilleure visibilité et un meilleur rayonnement de son existence et de ses travaux sur le Web.

**Tableau 2 | Extrait du tableau des pistes d’action**



Évaluation 2020 de la Communauté de pratique de veille en santé et en services sociaux du Québec  
Pistes d’action formulées à partir des commentaires reçus

Légende:

= Responsabilité  
 = Responsabilité partagée

= Supervision  
 = Idées de contenu, connaissances ou compétences à développer

Piste d’action	Pertinence pour		
	Tous les membres	Comité leadership	Groupes de travail
<b>Fonctionnement</b>			
Recadrer l’image du Comité leadership pour favoriser la participation à ce dernier			
Retravailler les objectifs			
Revoir nos modalités de rencontres dans un contexte pandémie et post-pandémie [Rencontres intermédiaires 2 heures par Zoom]			
Traiter de certains enjeux au sein même des rencontres. [Définition et responsabilités du comité leadership et autres rôles au sein de la CdP]			

## Retombées pour la pratique et défis

Évaluer régulièrement une communauté de pratique est à la fois important et indispensable. Ainsi que l'indiquent Arcand et Souffez : « Comme les communautés de pratique prennent du temps à évoluer et [à] devenir productives, les activités doivent être soutenues au fil du temps. L'évaluation doit être dynamique, réalisée à intervalles réguliers et se pencher sur différents éléments adaptés au stade de développement de la communauté. » (Arcand et Souffez, 2018). Comment déterminer ce que sont des intervalles réguliers ? Si les écrits repérés lors de la recherche documentaire ne le précisent pas, les différentes étapes du cycle de vie d'une communauté, auxquelles font référence les auteures, constituent des jalons utiles.

Qui doit se mettre à la tâche ? Lorsqu'une communauté fonctionne avec un « budget zéro », l'évaluation peut difficilement être confiée à une organisation tierce. Un groupe de travail constitué de membres motivés et aux expertises complémentaires constitue alors une solution de choix. Idéalement, ce groupe sera composé de personnes ayant déjà participé à une évaluation au sein de la CdP et d'autres n'en ayant jamais vécu, afin de bénéficier à la fois de l'expérience des un(e)s et du regard neuf des autres. Combien de temps faut-il prévoir ? Dans le cas de la CdPveille3S, l'évaluation 2020, de la planification à l'analyse des résultats, a nécessité huit rencontres d'une durée d'une heure trente chacune, pour un groupe de travail comprenant trois personnes qui s'acquittaient également individuellement de quelques tâches entre les rencontres.

Pour éviter de réinventer la roue, s'inspirer des écrits sur le sujet ainsi que des expériences menées par des communautés similaires représente un bon investissement et peut faire gagner un temps précieux. Pour être en mesure d'observer l'évolution d'une communauté, et lui permettre de se comparer à elle-même pour s'améliorer, les différentes versions du questionnaire d'évaluation doivent avoir un solide tronc commun se prêtant aux comparaisons et à l'analyse des tendances. Les questions gagnent à être analysées sous le spectre de la pertinence, regroupées par catégories, pour faciliter la réflexion et la tâche non seulement des répondants, mais aussi du groupe de travail. Quant au libellé de chaque question, il doit être clair, concis, objectif, ne porter que sur un seul élément, être rédigé de préférence à la voix active et à la forme positive, principes applicables à tout type de questionnaire (Québec. Centre d'expertise des grands organismes, s. d.).

Toute évaluation comporte des défis, celle de la CdPveille3S ne fait pas exception. Voici quelques pratiques éprouvées pour les surmonter :

- Effectuer un prétest auprès de quelques membres volontaires permet de s'assurer d'une longueur de questionnaire optimale tout en donnant l'heure juste sur le temps requis pour le remplir, qui sera alors annoncé dans l'introduction ou dans le message d'envoi. Cela permet également de vérifier la compréhension des questions ainsi que l'exhaustivité des choix de réponse.
- Administrer un questionnaire long requiert un outil électronique payant. Le groupe de travail doit alors obtenir l'autorisation d'utiliser la licence de l'organisation d'appartenance de l'un des membres.
- Motiver les membres d'une communauté à répondre à un questionnaire requiert de la créativité



dans le message d'invitation ainsi qu'un suivi rigoureux de l'échéancier et des rappels.

- Rendre compte à ces mêmes membres des résultats, sous une forme propice au transfert des connaissances et à la prise de décision, constitue une juste reddition de comptes et un rite de passage pour une communauté de pratique.
- Garder une trace écrite de toutes les démarches s'avère indispensable non seulement pour la mémoire de la communauté, mais aussi pour le groupe de travail qui prendra le relais lors de l'évaluation suivante. À ce titre, la CdPveille3S consigne tous ses travaux dans un outil collaboratif : jusqu'en 2021, il s'agissait de l'outil Tiki administré par l'INESSS ; depuis mai 2021, il s'agit de la plateforme Passerelles.
- Faire appel à la discipline collective est de mise pour déterminer le moment opportun du déclenchement des travaux de chaque évaluation.
- Le processus d'évaluation se base sur des principes pérennes, mais bénéficie aussi de connaissances en constante évolution : la CdPveille3S a donc instauré une veille informationnelle lui permettant de rester arrimée aux meilleures pratiques, dont de nouveaux cadres de références (McKellar, 2019).

D'autres méthodes d'évaluation repérées (Noun et al., 2019) pavent la voie pour une nouvelle itération au sein de la CdPveille3S, à la faveur du nouveau cycle de vie amorcé.

## CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

À toutes les étapes de vie de la CdPveille3S, les évaluations constituent un exercice essentiel et permettent d'ajuster son fonctionnement en continu pour répondre aux besoins de ses membres. Se livrer à cet exercice de façon itérative requiert cependant rigueur, temps et énergie. De plus, chaque évaluation doit être dûment documentée, construite sur les réussites, les enjeux et les leçons apprises des expériences précédentes, et enrichie par une veille informationnelle sur les meilleures pratiques en la matière. Au terme de la démarche, les résultats des évaluations doivent faire l'objet d'un transfert de connaissances auprès de l'ensemble des membres et aboutir à des pistes d'action concrètes et mesurables.

Les membres de cette CdP sont mus par la volonté de partager des préoccupations, des savoirs d'expérience et des solutions afin de les intégrer aux données probantes et aux meilleures pratiques, ainsi que de coconstruire de nouvelles connaissances. C'est la raison pour laquelle la CdPveille3S offre à toute communauté intéressée le fruit de son expérience, ainsi que la dernière version du questionnaire d'évaluation utilisé.



## AFFILIATION DES AUTEURES

**Catherine Houtekier, M.B.S.I., réd. a.**

Institut Nazareth et Louis-Braille | CISSS de la Montérégie-Centre

**Céline Bélanger, M.B.S.I.**

Cogniges inc.

**Daniela Ziegler, M.S.I.**

Centre hospitalier de l'Université de Montréal

**Hakima Amoura, M.B.S.I.**

Ordre des infirmières et infirmiers du Québec

## RÉFÉRENCES

[SACO]. (2015). « Pourquoi et comment évaluer? ». *SACO - Stratégies de transfert et d'utilisation des connaissances*. Chaire CJM-IU-UQAM d'étude sur l'application des connaissances dans le domaine des jeunes et des familles en difficulté. <http://www.saco.uqam.ca/activite/communaute-de-pratique>

Amoura, H., Attia, A. et Ziegler, D. (2017). *La veille à valeur ajoutée: nos meilleures pratiques*. Congrès des professionnels et professionnelles de l'information, Montréal. [https://www.passerelles.quebec/system/files/upload/documents/posts/affiche\\_cdp\\_congrescpi\\_2017-10-10\\_final.pdf](https://www.passerelles.quebec/system/files/upload/documents/posts/affiche_cdp_congrescpi_2017-10-10_final.pdf)

Arcand, L. et Souffez, K. (2018). *La communauté de pratique un outil pertinent : résumé des connaissances adaptées au contexte de santé publique : fiche d'information*. Institut national de santé publique du Québec. <http://www.santecom.qc.ca/Bibliothequevirtuelle/INSPQ/9782550805397.pdf>

Attia, A., Bélanger, C., Drevon, E., Amoura, H., Houtekier, C. et Sauvé, C. (2020). Dix ans de communauté de pratique de veille en santé et services sociaux au Québec : réussites et défis. *I2D - Information, données & documents*, 1(1), 80-87. <https://doi.org/10.3917/i2d.201.0080>

CEFRIO. (2005). Guide de mise en place et d'animation de communautés de pratique intentionnelles : travailler, apprendre et collaborer en réseau. 116 p. <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/2006424>

Communauté de pratique de veille en santé et services sociaux du Québec. (2011, rév. 2018). *Charte de collaboration*. <https://www.passerelles.quebec/publication/2021/charte-de-collaboration-de-la-communaute-de-pratique-de-veille-en-sante-et-services>

Hamzeh, J., Johnson-Lafleur, J., Ouellet, C., Granikov, V., Pluye, P. et Nadeau, L. (2019). Questionnaire d'évaluation des communautés de pratique (ÉvalCdP) : Origine et développement. *McGill Family Medicine Studies Online*, 14(E01). <https://www.soutiensrapmetho.ca/outils-methodologiques/#copeval>

- Houtekier, C., Safianyk, C., Lambert, R. et Bélanger, K. (2013). Veiller sur la santé et les services sociaux : le cas du développement d'une communauté de pratiques interorganisationnelle. *Le Point en administration de la santé et des services sociaux*, 8(4), 40-43. <https://www.passerelles.quebec/publication/2021/veiller-sur-la-sante-et-les-services-sociaux-le-cas-du-developpement-dune>
- Mazer, B., Kairy, D., Guindon, A., Girard, M., Swaine, B., Kehayia, E. et Labbé, D. (2015). Rehabilitation Living Lab in the Mall Community of Practice: Learning Together to Improve Rehabilitation, Participation and Social Inclusion for People Living with Disabilities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(4), 4439-4460. <https://doi.org/10.3390/ijerph120404439>
- McKellar, K. A. (2019). *Evaluating Extra-Organizational Communities of Practice* [Articles- English, University of Toronto]. <http://hdl.handle.net/1807/95912>
- Noun, M., Leclerc, B.-S., Lanoue, C., Deshaies, S. et Ziam, S. (2019). *Évaluation de la communauté de pratique des intervenantes OLO dans le cadre de l'approche « 1000 jours pour savourer la vie »*. CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal. Centre de recherche et de partage des savoirs InterActions. <https://centreinteractions.ca/publication/evaluation-de-la-communaute-de-pratique-des-intervenantes-olo-dans-le-cadre-de-lapproche-100-jours-pour-savourer-la-vie/>
- Paré, G. et Francoeur, K. (s. d.). Les communautés de pratique (CoP) : un modèle émergent de gestion des connaissances. [https://recherche.umontreal.ca/fileadmin/recherches/document/user\\_upload\\_ancien/Valorisation\\_de\\_la\\_recherche/Les\\_communautés\\_de\\_pratique\\_VF.pdf](https://recherche.umontreal.ca/fileadmin/recherches/document/user_upload_ancien/Valorisation_de_la_recherche/Les_communautés_de_pratique_VF.pdf)
- Québec. Centre d'expertise des grands organismes. (s. d.). *Le questionnaire*. <https://grandsorganismes.gouv.qc.ca/index.php?id=296&L=1>

## ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE



## Évaluation 2020 de la Communauté de pratique de veille en santé et en services sociaux du Québec

Le sondage contient 18 sections et demande environ 25 minutes pour y répondre. Vous pouvez sauvegarder un questionnaire incomplet et y revenir plus tard.

Il y a 39 questions dans ce questionnaire.

Les questions précédées d'un astérisque (\*) sont obligatoires.

### 1. Pertinence

**\*Pour chaque énoncé, choisissez la réponse qui exprime le mieux votre opinion :**

	Tout à fait en désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt en accord	Tout à fait en accord	Ne s'applique pas
La CdP de veille en santé et services sociaux répond à un besoin					
Les sujets traités sont pertinents au domaine de la veille au Québec					
L'amélioration continue des pratiques est une préoccupation au sein de la CdP					
Les sujets traités sont utiles aux fonctions que j'exerce dans mon organisation					
Ma participation à la CdP est enrichissante sur le plan professionnel					

### 2. Participation

**\*Classez par ordre décroissant d'importance les raisons pour lesquelles vous participez à la CdP.**

Numérotez chaque case dans l'ordre de vos préférences de 1 à 7.

	Acquérir des connaissances et bénéficier d'une formation continue en veille informationnelle
	Partager mes connaissances
	Contribuer à l'avancement de la veille informationnelle
	Réseauter auprès de pairs
	Briser l'isolement
	Développer le processus de veille dans mon organisation (implantation, pérennisation, etc.)
	Consolider mes fonctions et mon identité professionnelle

**Si vous souhaitez mentionner d'autres raisons, veuillez les indiquer ci-dessous :**

**\*Au cours des années 2018-2019 et 2019-2020, à combien de rencontres sur 5 avez-vous participé?**

**\*Pour chaque énoncé, choisissez la réponse qui exprime le mieux votre opinion :**

	Tout à fait en désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt en accord	Tout à fait en accord	Ne s'applique pas
La culture actuelle de mon organisation favorise le partage des connaissances					
Mes supérieurs estiment ma participation à la CdP pertinente et utile pour mon organisation					
Les frais relatifs à ma participation sont couverts par mon employeur (journée de travail, transport, etc.)					
Le temps que je consacre aux activités de la CdP est compatible avec mes activités professionnelles					
Les membres de la CdP ont des compétences complémentaires					
La stabilité du membership de la CdP est adéquate					
La coordination des activités de la CdP est adéquate					

**Voici mes commentaires :**

### 3. Relations au sein de la CdP

**\*Pour chaque énoncé, choisissez la réponse qui exprime le mieux votre opinion :**

	Tout à fait en désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt en accord	Tout à fait en accord	Ne s'applique pas
Un climat de confiance existe entre les membres					
Le climat est détendu lors des rencontres					
Il existe un climat d'écoute active					
Les membres partagent une vision commune					
Je me sens libre de partager mon expertise professionnelle au sein de la CdP					
Je partage des documents issus de mon milieu de travail avec des membres de la CdP					
J'ai un sentiment d'appartenance à l'égard de la CdP					
Je me sens partie prenante du développement de la CdP					
Les membres de la CdP discutent des objectifs de celle-ci de façon collaborative					

### 4. Vitalité des échanges lors des rencontres

**\*Pour chaque énoncé, choisissez la réponse qui exprime le mieux votre opinion :**

	Tout à fait en désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt en accord	Tout à fait en accord	Ne s'applique pas
Les membres partagent facilement l'information					
Les membres n'hésitent pas à aborder un nouveau sujet					
Les membres font des commentaires constructifs					
Les membres respectent le point de vue de leurs pairs					
Généralement, la majorité des membres participe à la discussion					

### 5. Qualité du leadership au sein de la CdP

\*Pour chaque énoncé, choisissez la réponse qui exprime le mieux votre opinion :

	Tout à fait en désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt en accord	Tout à fait en accord	Ne s'applique pas
La coanimation des rencontres contribue à faire progresser les échanges parmi tous les membres					
Les idées nouvelles sont encouragées, exploitées et mises en valeur					
Le débat d'idées est facilité					
Les dissensions sont gérées adéquatement					
L'existence du comité Leadership est profitable à la CdP					

### 6. L'outil collaboratif (Wiki)

\*Pour chaque énoncé, choisissez la réponse qui décrit le mieux votre situation :

	Tout à fait en désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt en accord	Tout à fait en accord	Ne s'applique pas
Je connais les fonctionnalités de base (Ex : mise à jour du bottin, repérage de l'ordre du jour, surveillance de page, etc.)					
Je sais auprès de qui demander de l'aide pour l'utilisation du wiki					
Je trouve que les instructions que j'ai reçues pour accéder au wiki sont suffisantes					
L'information contenue dans le wiki répond à mes besoins					
L'information contenue dans le wiki est mise à jour régulièrement					

Quels sont vos besoins de formation et de documentation concernant le wiki?

Quelles sont les modalités que vous privilégiez pour répondre aux besoins de formation?

**\*Pour chaque énoncé, choisissez la réponse qui décrit le mieux votre situation :**

	Tout à fait en désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt en accord	Tout à fait en accord	Ne s'applique pas
Je visite le wiki entre les rencontres					
J'utilise le wiki pour récupérer les documents nécessaires à la rencontre (Ex :OJ, présentation, compte rendu...)					
J'utilise le wiki pour accéder à des informations (Ex : calendrier, présentations, documents, outils développés par la communauté)					
J'utilise le wiki pour partager mes connaissances (Ex : dépôt de document, présentation, participation au forum, J'ai lu, j'ai vu...)					

**Commentaires relatifs au wiki (difficultés rencontrées, suggestions) :**

## 7. Portail web

**\*Pour chaque énoncé, choisissez la réponse qui exprime le mieux votre opinion :**

	Tout à fait en désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt en accord	Tout à fait en accord	Ne s'applique pas
J'utilise régulièrement le portail web de la CdP					
Je juge suffisants les contenus partagés via le portail web de la CdP					
Je fais la promotion du portail web au sein de mon organisation ou auprès de mon réseau de contacts professionnels					
Je suis satisfait(e) du portail web de la CdP					
Je pense pertinent que la CdP soit plus présente sur les réseaux sociaux					

**Voici les améliorations concrètes que je propose :**



### 8. Groupes de travail

**\*Pour chaque énoncé, choisissez la réponse qui exprime le mieux votre opinion :**

	Tout à fait en désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt en accord	Tout à fait en accord	Ne s'applique pas
L'existence des groupes de travail répond à un besoin					
Les thématiques des groupes de travail contribuent à l'atteinte des objectifs de la CdP					
Les groupes de travail facilitent les relations interpersonnelles entre les membres					
Les groupes de travail remplissent leurs engagements					
Les retours effectués par les groupes de travail auprès de l'ensemble des membres lors des rencontres sont pertinents pour l'intelligence collective					

### 9. Logistique et organisation des rencontres

**\*Pour chaque énoncé, choisissez la réponse qui exprime le mieux votre opinion :**

	Tout à fait en désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt en accord	Tout à fait en accord	Ne s'applique pas
Je suis satisfait(e) de l'organisation des rencontres de la CdP					
Je suis satisfait(e) de la façon dont les membres de la CdP sont encouragés à participer aux activités					

**\*Pour chaque énoncé, choisissez la réponse qui exprime le mieux votre opinion :**

**L'ordre du jour donne suffisamment de place :**

	Tout à fait en désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt en accord	Tout à fait en accord	Ne s'applique pas
a) aux contenus d'information					
b) aux contenus de formation					
c) aux partages de pratique					
d) aux interactions sociales					
e) aux débats					

**\*Choisissez la réponse qui exprime le mieux votre opinion :**

	Tout à fait en désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt en accord	Tout à fait en accord	Ne s'applique pas
Les comptes rendus reflètent la teneur des propos					

**\*La fréquence des rencontres (3 fois par année) est adéquate**

Oui

Non

**\*Veuillez indiquer le nombre annuel de rencontres que vous jugez optimal (chiffre) :**

Répondre à cette question seulement si la condition suivante est présente : La réponse était Non à la question La fréquence des rencontres (3 fois par année) est adéquate

**\*Choisissez la réponse qui exprime le mieux votre opinion :**

	a) trop courte	b) adéquate	c) trop longue
La durée des rencontres actuelles (6 heures) est :			

**\*Veuillez suggérer ce que vous jugez optimal (chiffre)**

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies : La réponse était a) trop courte ou c) trop longue à la question Choisissez la réponse qui exprime le mieux votre opinion : (La durée des rencontres actuelles (6 heures) est :)

**\*La plage horaire des rencontres (9 h - 16 h) me convient**

Oui

Non

**Voici ma proposition de plage horaire :**

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies : La réponse était Non à la question La plage horaire des rencontres (9 h - 16 h) me convient?

### 10. Réseautage

**\*Pour chaque énoncé, choisissez la réponse qui décrit le mieux votre situation :**

	Tout à fait en désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt en accord	Tout à fait en accord	Ne s'applique pas
Ma participation à la CdP enrichit mon réseau professionnel					
Ma participation à la CdP me permet de travailler davantage avec les organisations membres					
La consultation des membres de la CdP me permet d'identifier des solutions					
La possibilité de consulter les membres de la CdP me fait gagner du temps					
Grâce aux activités de la CdP, je développe des relations de collaboration avec d'autres organisations dans le domaine de la veille					
J'utilise le réseau des membres de la CdP en dehors des rencontres					

### 11. Acquisition et partage de connaissances et expériences

**\*Pour chaque énoncé, choisissez la réponse qui décrit le mieux votre situation :**

	Tout à fait en désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt en accord	Tout à fait en accord	Ne s'applique pas
J'acquiers de nouvelles connaissances par ma participation à la CdP					
J'utilise les connaissances acquises au sein de la CdP dans mon milieu de travail					
Je m'inspire des idées partagées au sein de la CdP pour alimenter mes propres activités de formation ou d'information					
Ma participation à la CdP me sensibilise à des éléments stratégiques utiles à mon organisation					

**Veillez préciser les connaissances que vous avez développées grâce à la CdP :**

### 12. Retour d'expérience auprès de mon employeur

\*Pour chaque énoncé, choisissez la réponse qui décrit le mieux votre situation :

	Tout à fait en désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt en accord	Tout à fait en accord	Ne s'applique pas
Je rends compte des activités de la CdP à mes collègues					
Je rends compte des activités de la CdP à mes supérieurs					
Mon organisation diffuse les connaissances créées au sein de la CdP					

### 13. Génération de connaissances et de pratiques

\*Pour chaque énoncé, choisissez la réponse qui exprime le mieux votre opinion :

	Tout à fait en désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt en accord	Tout à fait en accord	Ne s'applique pas
Les travaux de la CdP permettent de générer des connaissances utiles à l'avancement de la veille					
Les travaux de la CdP permettent de générer des pratiques exemplaires					

Voici mes propositions de connaissances ou de pratiques à générer au sein de la communauté :

### 14. Développement de compétences

Note: Approche académique - La compétence est un savoir-agir complexe qui prend appui sur la mobilisation et la combinaison efficaces d'une variété de ressources internes et externes à l'intérieur d'une famille de situations (Tardif, 2006)

**\*Pour chaque énoncé, choisissez la réponse qui décrit le mieux votre situation :**

	Tout à fait en désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt en accord	Tout à fait en accord	Ne s'applique pas
Ma participation à la CdP me permet de me tenir à jour dans le domaine de la veille					
Les apprentissages issus de la CdP m'amènent à innover davantage dans mon travail					
Ma participation à la CdP me permet de développer de nouvelles compétences					

**Veillez préciser les compétences que vous avez développées grâce à la CdP :**

### 15. Rayonnement

**\*Pour chaque énoncé, choisissez la réponse qui exprime le mieux votre opinion :**

	Tout à fait en désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt en accord	Tout à fait en accord	Ne s'applique pas
La CdP améliore la visibilité de mon organisation dans le domaine de la veille					
Les activités de la CdP sont connues dans les domaines de la santé et des services sociaux					
Les activités de la CdP sont visibles au-delà du secteur de la santé et des services sociaux					
Les connaissances construites au sein de la CdP peuvent servir de sources de données probantes pour améliorer les services ou les politiques de mon organisation					

**Voici mes propositions pour améliorer le rayonnement de la CdP :**

## 16. Appréciation globale

\*Pour chaque énoncé, choisissez la réponse qui exprime le mieux votre opinion :

	Tout à fait en désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt en accord	Tout à fait en accord	Ne s'applique pas
Je suis satisfait(e) des travaux et des activités de la CdP					
Je suis satisfait(e) de la progression du niveau d'activité depuis mon intégration au sein de la CdP					
Je suis satisfait(e) de ma contribution à la CdP					

## 17. À propos de vous

Combien d'années de pratique de veille en milieu de travail avez-vous?

\*Depuis combien d'années êtes-vous membre de la communauté?

2 ans et moins

3 - 6 ans

7 ans et plus

## 18. Commentaires généraux

Utilisez cet espace pour nous transmettre vos commentaires au sujet de la communauté :

Nous vous remercions grandement d'avoir pris le temps de répondre à ce questionnaire.

Le Groupe de travail évaluation de la CdPveille3S



## ANNEXE 2 : SOURCES ET STRATÉGIES DE RECHERCHE DOCUMENTAIRE

MEDLINE(R) ALL 1946 to December 03, 2021 [OVID]

1	((communit* or network* or knowledge or VCoPs) adj5 (ECHO or ECHO's)).tw,kf,sh,hw.	491
2	((virtual or online or distance or web or internet or remote) adj2 (practic* or collaboration or knowledge or mentorship) adj2 (communit* or network* or group* or forum* or blog* or exchang*)).tw,kf,sh,hw.	185
3	(communit* of practice or "VCoPs" or "knowledge network" or "situated learning" or knowledge communit* or "virtual collaboration" or network* of practice or virtual knowledge-sharing communit* or virtual communit* of learning or virtual collaborative communit* or online learning communit* or virtual learning communit*).ti,kf,sh,hw. /freq=2	116
4	1 or 2 or 3	786
5	limit 4 to yr="2015 -Current"	509

Pour compléter la recherche, les banques de données suivantes ont été interrogées : ERIC, Repères et Google Scholar.



## CITATION SUGGÉRÉE

Houtekier, C., Bélanger, C., Ziegler, D. et Amoura, H. (2022). Évaluer une communauté de pratique pour favoriser sa pérennité : synthèse des quatre expériences de la Communauté de pratique de veille en santé et services sociaux du Québec (CdPveille3S). *Revue sur le transfert et l'utilisation des connaissances*, 6(2). <https://doi.org/10.18166/tuc.2022.6.2.23>



ISSN | 2369-8896

[www.revue-tuc.ca](http://www.revue-tuc.ca)



Cet article est mis à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage dans les Mêmes Conditions 4.0 International