

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

L'EXPÉRIENCE DES MEMBRES D'UNE COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE PORTANT
SUR L'AUTODÉTERMINATION DES PERSONNES PRÉSENTANT UNE
DÉFICIENCE INTELLECTUELLE

MÉMOIRE PRÉSENTÉ COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA

MAÎTRISE EN PSYCHOÉDUCATION

PAR
SARAH PELLERIN

JUILLET 2021

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire ou de cette thèse a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire ou de sa thèse.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire ou cette thèse. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire ou de cette thèse requiert son autorisation.

Sommaire

L'utilisation de communautés de pratique (CdP), une modalité de développement professionnel, est considérée comme une option intéressante pour améliorer les pratiques des intervenants cherchant à soutenir le développement de l'autodétermination des personnes présentant une déficience intellectuelle (DI). Jusqu'à maintenant, peu d'études se sont attardées à la compréhension de l'engagement mutuel, une dimension essentielle à l'établissement d'une CdP. À partir d'une étude de cas unique, le but de ce mémoire est d'explorer la perception de l'engagement mutuel des participants d'une CdP sur l'autodétermination des personnes présentant une (DI). Plus précisément, cette étude vise à : 1) explorer la perception des participants concernant les dynamiques d'aide qu'ils anticipent voir émerger dans la première année ; 2) décrire les dynamiques d'aide mutuelle mises en œuvre dans la première année d'existence de la CdP. Pour ce faire, des entretiens semi-dirigés ont été menés auprès des 11 membres de cette CdP regroupant des professionnels du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec (CIUSSS MCQ) et du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie – Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke (CIUSSS de l'Estrie – CHUS). Ces entretiens ont été effectués avant le début de la CdP et après la première année de vie de celle-ci. Les verbatims ont fait l'objet d'une analyse thématique (Paillé et Mucchielli, 2016) à l'aide du logiciel QSR Nvivo. Les résultats obtenus mettent en lumière l'importance d'animer la CdP de façon à favoriser l'émergence des dynamiques d'aide mutuelle, en tenant compte du stade de

développement de la communauté. Ainsi, les résultats ont permis de cibler les différentes dynamiques d'aide mutuelle favorisant l'engagement mutuel dans un groupe et d'élaborer une modélisation, en fonction des stades de développement des CdP.

Table des matières

Sommaire	ii
Table des matières.....	iv
Liste des tableaux	ix
Liste des figures	xii
Remerciements.....	xiii
Introduction	15
Contexte, problématique et cadre conceptuel	18
Le contexte de réalisation et la pertinence sociale	19
Les approches en transfert de connaissances	22
Les groupes de pairs favorisant le développement de compétences professionnelles	24
Le groupe de codéveloppement professionnel.....	24
Objectifs.....	25
Déroulement.....	25
Le groupe d'analyse de la pratique professionnelle.....	26
Buts.....	26
Déroulement.....	26
La communauté d'apprentissage professionnelle.....	27
Objectif.....	28
Déroulement.....	28
Les communautés de pratique.....	29
Définition.....	29
Typologie des communautés de pratique.....	30
Modalité de rencontre.....	31
Composition d'une communauté de pratique.....	32
Dimensions fondamentales des communautés de pratique.....	32
Le répertoire partagé.....	32
L'entreprise commune.....	33
L'engagement mutuel.....	33

Stade de développement de la communauté de pratique.	34
Le stade du potentiel.	35
Le stade de l'unification.	35
Le stade de la maturité.	36
Le stade du momentum.	36
Le stade de la transformation.	36
Pertinence scientifique.	37
Synthèse des connaissances	37
Résultats de la synthèse des connaissances.	38
L'aide mutuelle en travail de groupe	41
Les éléments essentiels favorisant l'aide mutuelle.	42
Les dynamiques d'aide mutuelle.	42
Le partage d'information.	43
La confrontation des idées.	43
La discussion de sujets tabous.	44
La proximité.	44
Le soutien émotionnel.	44
Les demandes mutuelles.	44
La résolution de problèmes.	45
La réalisation de tâches difficiles.	45
La force du nombre.	45
Objectifs de recherche.	46
Méthodologie	48
Devis de recherche	49
Description du cas	50
Échantillon de convenance.	51
Critères d'inclusion et d'exclusion.	52
Méthode de cueillette de données	52
Entretiens individuels semi-structurés.	53
Observation des rencontres.	54

Journal de bord de l'étudiante-chercheuse.....	54
Stratégie d'analyse de données	54
Analyse thématique.....	55
Comité éthique de la recherche	56
Résultats	57
Les dynamiques d'aide mutuelle anticipées dans la première année	58
Le partage d'information.....	59
La proximité.....	59
La confrontation des idées.	60
La force du nombre.	61
L'aide à la résolution de problèmes personnels.	62
Les demandes mutuelles.	63
La discussion de sujets tabous.	64
La réalisation de tâches difficiles.....	65
Le soutien émotionnel.....	66
Les dynamiques d'aide mutuelle peu susceptibles d'émerger dans la première année	67
Le soutien émotionnel.....	67
L'aide à la résolution de problèmes personnels.	68
La réalisation de tâches difficiles.....	69
Les demandes mutuelles.	70
La discussion de sujets tabous.	71
La force du nombre.	72
La proximité.....	73
Les dynamiques d'aide mutuelle vécues dans la première année de la CdP	74
Le partage d'information.....	74
La proximité.....	75
La force du nombre.	75
Les demandes mutuelles.	77
La confrontation des idées.	77
L'aide à la résolution de problèmes personnels.	79

La discussion de sujets tabous.	79
La réalisation de tâches difficiles.	80
Le soutien émotionnel.	80
Les dynamiques d'aide mutuelle non expérimentées dans la première année.	81
Le soutien émotionnel.	81
L'aide à la résolution de problèmes personnels.	82
La discussion de sujets tabous.	83
La réalisation de tâches difficiles.	84
La confrontation des idées.	85
Les demandes mutuelles.	86
La force du nombre.	87
Discussion et interprétation des résultats.	88
Écart entre les dynamiques d'aide mutuelle anticipées et celles expérimentées.	91
Fonctionnement autodéterminé.	91
Stade de développement de la CdP.	92
Dynamiques d'aide mutuelle non anticipées et non expérimentées.	92
Modélisation des facteurs contribuant à l'engagement mutuel dans une CdP.	94
Le sujet, les participants et le répertoire partagé.	95
Les dynamiques d'aide mutuelle favorisant l'engagement mutuel dans une CdP, selon les stades de développement.	96
Stade de potentiel.	96
Stade de l'unification.	97
Stade de la maturité.	98
Stade du momentum.	98
Implications pour la pratique et la recherche.	99
Limites de l'étude.	101
Conclusion.	103
Références.	106
Appendice A.	114
Appendice B.	116
Appendice C.	118

Appendice D.....	124
Appendice E.....	127
Appendice F	132

Liste des tableaux

Tableau 1 : Distribution des membres de la communauté de pratique selon leur fonction et leur provenance	51
Tableau 2 : Perception des participants concernant le partage d'information comme dynamique d'aide mutuelle susceptible d'émerger dans la première année	59
Tableau 3 : Perception des participants concernant la proximité comme dynamique d'aide mutuelle susceptible d'émerger dans la première année	60
Tableau 4 : Perception des participants concernant la confrontation des idées comme dynamique d'aide mutuelle susceptible d'émerger dans la première année	61
Tableau 5 : Perception des participants concernant la force du nombre comme dynamique d'aide mutuelle susceptible d'émerger dans la première année	62
Tableau 6 : Perception des participants concernant l'aide à la résolution de problèmes personnels comme dynamique d'aide mutuelle susceptible d'émerger dans la première année	63
Tableau 7 : Perception des participants concernant les demandes mutuelles comme dynamiques d'aide mutuelle susceptible d'émerger dans la première année	64
Tableau 8 : Perception des participants concernant la discussion de sujets tabous comme dynamique d'aide mutuelle susceptible d'émerger dans la première année	65
Tableau 9 : Perception des participants concernant la réalisation de tâches difficiles comme dynamique d'aide mutuelle susceptible d'émerger dans la première année	66
Tableau 10 : Perception des participants concernant le soutien émotionnel comme dynamique d'aide mutuelle susceptible d'émerger dans la première année	67
Tableau 11 : Perception des participants concernant le soutien émotionnel comme dynamique d'aide mutuelle peu susceptible d'émerger dans la première année	68

Tableau 12 : Perception des participants concernant **l'aide à la résolution de problèmes personnels** comme dynamique d'aide mutuelle peu susceptible d'émerger dans la première année 69

Tableau 13 : Perception des participants concernant la **réalisation de tâches difficiles** comme dynamique d'aide mutuelle peu susceptible d'émerger dans la première année 70

Tableau 14 : Perception des participants concernant les **demandes mutuelles** comme dynamique d'aide mutuelle peu susceptible d'émerger dans la première année 71

Tableau 15 : Perception des participants concernant la **discussion de sujets tabous** comme dynamique d'aide mutuelle peu susceptible d'émerger dans la première année 72

Tableau 16 : Perception des participants concernant la **force du nombre** comme dynamique d'aide mutuelle peu susceptible d'émerger dans la première année 73

Tableau 17 : Perception des participants concernant la **proximité** comme dynamique d'aide mutuelle peu susceptible d'émerger dans la première année 73

Tableau 18 : Perception des participants concernant le **partage d'information** comme dynamique d'aide mutuelle vécue dans la première année 74

Tableau 19 : Perception des participants concernant la **proximité** comme dynamique d'aide mutuelle vécue dans la première année..... 75

Tableau 20 : Perception des participants concernant la **force du nombre** comme dynamique d'aide mutuelle vécue dans la première année 76

Tableau 21 : Perception des participants concernant les **demandes mutuelles** comme dynamique d'aide mutuelle vécue dans la première année 77

Tableau 22 : Perception des participants concernant la **confrontation des idées** comme dynamique d'aide mutuelle vécue dans la première année 78

Tableau 23 : Perception des participants concernant **l'aide à la résolution de problèmes personnels** comme dynamique d'aide mutuelle vécue dans la première année 79

Tableau 24 : Perception des participants concernant la discussion de sujets tabous comme dynamique d'aide mutuelle vécue dans la première année	79
Tableau 25 : Perception des participants concernant la réalisation de tâches difficiles comme dynamique d'aide mutuelle vécue dans la première année	80
Tableau 26 : Perception des participants concernant le soutien émotionnel comme dynamique d'aide mutuelle vécue dans la première année	81
Tableau 27 : Perception des participants concernant le soutien émotionnel comme dynamique d'aide mutuelle non expérimentée dans la première année.....	82
Tableau 28 : Perception des participants concernant l' aide à la résolution de problèmes personnels comme dynamique d'aide mutuelle non expérimentée dans la première année	83
Tableau 29 : Perception des participants concernant la discussion de sujets tabous comme dynamique d'aide mutuelle non expérimentée dans la première année	84
Tableau 30 : Perception des participants concernant la réalisation de tâches difficiles comme dynamique d'aide mutuelle non expérimentée dans la première année	85
Tableau 31 : Perception des participants concernant la confrontation des idées comme dynamique d'aide mutuelle non expérimentée dans la première année.....	86
Tableau 32 : Perception des participants concernant les demandes mutuelles comme dynamique d'aide mutuelle non expérimentée dans la première année.....	86
Tableau 33 : Perception des participants concernant la force du nombre comme dynamique d'aide mutuelle non expérimentée dans la première année.....	87
Tableau 34 : Perception des participants concernant les différentes dynamiques d'aide mutuelle.....	90

Liste des figures

Figure 1. Mode de transfert en spirale (tirée de: Animer un processus de transfert des connaissances, INSPQ, 2009, p.14)	23
Figure 2. Le groupe de codéveloppement professionnel (tirée de : Collaborer et agir mieux et autrement. Guide pratique pour implanter des groupes de codéveloppement professionnel, Sabourin et Lefebvre, 2017, p. 20).	24
Figure 3. Les stades d'évolution d'une communauté de pratique (Tirée de : Travailler, apprendre et collaborer en réseau, CEFRIO, 2005, p. 22).	34
Figure 4. Représentation de la relation entre les dynamiques d'aide mutuelle, l'engagement mutuel et la communauté de pratique.	41
Figure 5. Modélisation des facteurs favorisant l'engagement mutuel dans une CdP selon le stade de développement de celle-ci.....	95

Remerciements

On peut supposer, à la lecture de ce mémoire, que mon parcours en recherche a été un long fleuve tranquille, linéaire. En rétrospective, j'ai plutôt l'impression de m'être embarquée dans une activité de rafting, naviguant dans des eaux parfois torrentielles. Je n'aurais pu y arriver seule.

Merci à toi, Sébastien, mon amour, qui a accueilli avec ouverture et enthousiasme mon envie de faire un cheminement en recherche, malgré les inconvénients que mon choix amenait. Tu as été présent à chacune des étapes, écoutant tantôt mes appréhensions, tantôt mes réussites et mes découvertes. Tu as été de garde, plus souvent qu'à ton tour, auprès de nos enfants. La personne que tu es, avec ton humour, ton authenticité et ton écoute, a fait toute la différence pour moi. Je t'aime.

Merci à vous, Théodore et Èva. Je sais que j'ai parfois été absorbée dans mon travail, et vous avez été patients à mon égard. J'espère vous avoir montré l'importance de la persévérance, de s'entourer de bonnes personnes et d'oser vivre avec passion. Je vous aime.

Merci à vous, ma famille. Merci Maman, d'avoir pris soin de mes enfants dans ces moments intenses de rédaction et d'échéances impossibles. Ton écoute, ta présence et ton soutien m'ont été indispensables. Merci Papa, d'avoir dédramatisé les situations à maintes

reprises. Ton humour, parfois douteux, a fait la différence. Ma sœur, ton écoute, malgré la distance, était toujours appréciée.

Merci à vous, collègues et amis. Merci de vous intéresser à ce que je fais, d'avoir offert le recul nécessaire à des prises de conscience importantes. Vous avez certainement contribué au maintien pratiquement intact de ma santé mentale. J'attendrai vos factures de services psychologiques avec plaisir.

Merci à vous, les participants à cette recherche. Sans votre temps, votre ouverture, votre expertise et votre passion pour l'autodétermination, rien de cela n'aurait été possible. Merci à toi, Chantal. Nos échanges et ta rigueur ont contribué au raffinement de ma pensée. Un merci spécial au Consortium national de recherche pour l'intégration sociale (CNRIS) et l'Institut universitaire en DI et TSA pour leur bourse généreuse.

Et finalement, merci à toi, Martin. Merci d'avoir cru en mon projet, en mes idées, en mon potentiel. La Sarah qui s'est assise dans ton bureau, timidement, il y a quatre ans, a grandement évolué, grâce à ton accompagnement. Merci pour ta patience face à mes questions incessantes ; pour ta disponibilité, peu importe où tu te trouvais dans le monde ; pour ta confiance, qui m'a permis de me dépasser ; pour ton professionnalisme, qui m'a enseigné une éthique de travail impeccable ; et pour ton humour, avec lequel j'ai réussi à affronter chacune des vagues.

Introduction

Les intervenants, des acteurs clés dans la vie des personnes présentant une déficience intellectuelle (DI), rencontrent plusieurs défis lorsque vient le temps de soutenir adéquatement le développement de l'autodétermination des personnes accompagnées (Wong et Wong, 2008), la dimension de la qualité de vie la moins développée de cette population (Chou et coll., 2007). Pour améliorer les pratiques de soutien à l'autodétermination, l'analyse des défis rencontrés par les intervenants souligne la nécessité de travailler en réseau, d'innover, de faire résonner au sein de réseaux plus larges les innovations s'inscrivant dans une perspective d'autodétermination et d'aborder les enjeux liés à l'autodétermination par le prisme de la pratique (Caouette et coll., 2018). L'utilisation d'une communauté de pratique (CdP) est une avenue à considérer pour améliorer les pratiques professionnelles et avoir un impact positif sur l'autodétermination des personnes présentant une DI. Les établissements du Réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) utilisent cette modalité de développement professionnel plus fréquemment afin de mettre en place des pratiques novatrices (Centre francophone d'informatisation des organisations [CEFRIO], 2005). Or, les écrits scientifiques qui s'intéresse au fonctionnement des CdP dans le RSSS est peu abondante et présente des limites méthodologiques importantes. En vue de contribuer à l'avancement des connaissances dans le domaine, cette étude de cas vise à décrire l'expérience des membres d'une CdP portant sur l'autodétermination des personnes présentant une DI. Plus

spécifiquement, ce mémoire met en relation les dynamiques d'aide mutuelle expérimentées par les membres de la CdP ainsi que leur engagement mutuel à l'intérieur de celle-ci.

Les chapitres du présent mémoire sont divisés ainsi : le premier fait état du contexte, de la problématique et du cadre théorique ; le deuxième présente les objectifs de recherche ; le troisième explicite la méthodologie utilisée ; le quatrième brosse un tableau des résultats obtenus lors de la collecte de données ; le cinquième propose une discussion mettant en lumière les résultats obtenus ainsi que les cadres conceptuels y étant associés. Ce dernier expose également les limites de l'étude de même que des pistes de réflexion. Finalement, une conclusion est présentée. Il est à noter que, dans ce mémoire, le masculin est utilisé de façon générique.

Contexte, problématique et cadre conceptuel

Le contexte de réalisation et la pertinence sociale

Le 7 février 2015, par la procédure législative d'exception, le projet de loi 10 modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux est adopté (Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), 2015). Un établissement unique par région sociosanitaire est alors créé, avec une mission élargie visant à simplifier l'accès aux services pour la population, à améliorer la qualité des soins et à accroître l'efficacité du réseau (MSSS, 2015). Les établissements en santé et aux services sociaux connaissent alors des changements majeurs dans leur fonctionnement et dans l'administration de leurs services, résultant en une mouvance importante de leur personnel. La restructuration imposée a entraîné une refonte des programmes offerts et une recomposition des équipes de travail, augmentant drastiquement le risque de dilution de l'expertise. Ainsi, les programmes des Centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) et des Centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS) tendent à répondre à une diversité de besoins. Par exemple, si, avant 2015, les services en déficience physique (DP) étaient distincts de ceux en déficience intellectuelle (DI) et en trouble du spectre de l'autisme (TSA), ils sont maintenant tous regroupés sous le programme DI-TSA-DP. Bien que les équipes de travail regroupent maintenant des professionnels de la santé et des services sociaux, ceux-ci doivent intervenir dans le cadre

de problématiques qui leur sont moins familières, ce qui empêche leur expertise d'être exploitée à son plein potentiel.

Ces changements impliquent également un enjeu essentiel concernant le partage de l'expertise et le développement des connaissances. En effet, la majorité des connaissances mobilisées ne proviennent pas des rapports ou des manuels, mais bien du savoir des employés (CEFRIO, 2005). Par exemple, l'intuition du psychoéducateur ou la prévoyance d'un travailleur social sont un mélange de son savoir-être, de son savoir-faire et de son savoir, l'ensemble s'appuyant sur des connaissances qu'il a développées et forgées selon ses expériences. Ces connaissances intangibles, non écrites, souvent associées aux fameux « trucs du métier », se regroupent sous le savoir tacite. Selon Jacob (2003), l'avoir intellectuel servant à faire fonctionner une organisation est composé à 30% de connaissances explicites et à 70% de connaissances tacites. Dans le contexte actuel, il devient alors impératif de rassembler des personnes autour d'un même champ d'expertise ou d'un intérêt commun, de leur permettre de réunir leurs connaissances, de les échanger et, ultimement, de les renouveler dans le cadre d'un processus continu. D'après Wenger (2005), l'apprentissage est certes un acte individuel, mais il est aussi indissociable de la composante sociale. Il faut donc offrir aux personnes la possibilité d'apprendre, ensemble et autrement.

Différents principes, tirés de l'andragogie, doivent être considérés afin de favoriser les apprentissages d'un apprenant adulte, comme le sont les travailleurs des établissements du RSSS. Selon Knowles et ses collaborateurs (2005), plusieurs principes

sont essentiels : l'apprenant adulte doit être impliqué dans son apprentissage ; son expérience doit être considérée ; ses apprentissages doivent être reliés à son contexte de vie ou de travail et doivent miser sur la résolution de problème. Les établissements ont donc tout intérêt à aménager des conditions permettant un travail d'équipe répondant à ces critères. De plus, l'avènement des technologies d'information et de communication (TIC) est à considérer puisque celles-ci ont un impact significatif sur notre quotidien. Les TIC permettent maintenant de travailler en équipe malgré une distance physique importante (Laferrière et coll., 2004). Il devient ainsi possible d'échanger des connaissances à partir de plusieurs sites physiques différents. Dans un contexte de travail d'équipe, les TIC représentent donc un moyen de réduire l'impact de la délocalisation et de la duplication (Laferrière et coll., 2004). C'est un gain en productivité non négligeable considérant l'ère d'efficience dans laquelle le RSSS se trouve, suite à sa restructuration de 2015 visant à intégrer l'ensemble des services sous une même organisation (MSSS, 2015).

C'est en considérant ces différentes dimensions que deux équipes d'employés, l'une du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec (CIUSSS MCQ), l'autre du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie – Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke (CIUSSS de l'Estrie – CHUS), ont décidé de se réunir autour du thème de l'autodétermination des personnes présentant une DI, en utilisant les TIC. Ils désirent ainsi apprendre les uns des autres, dans le but d'améliorer leurs pratiques en soutien à l'autodétermination, dans une

optique d'échange et de transfert de connaissances. Ils ont donc choisi de former une communauté de pratique (CdP).

Les approches en transfert de connaissances

En 2009, l'Institut national en santé publique du Québec (INSPQ) a décrit plusieurs approches concernant le transfert des connaissances. D'abord, l'approche linéaire a pour but de faire avancer les connaissances au point de vue scientifique (INSPQ, 2009). Ainsi, les producteurs de connaissances relaient les nouvelles connaissances aux utilisateurs de celles-ci, qui les recevront de manière passive avant de les mettre en pratique. Le cas d'un chercheur en psychoéducation qui offre une formation sur de nouvelles techniques d'intervention à des éducateurs est un exemple de transfert de connaissances linéaire. Ensuite, dans le cas de l'approche en résolution de problèmes, les utilisateurs sollicitent les producteurs de connaissances afin de répondre à un besoin existant (INSPQ, 2009; Dagenais et Robert, 2013). Ce procédé engage davantage les utilisateurs de connaissances dans un changement de pratique, puisque les connaissances produites répondent à des besoins spécifiques (INSPQ, 2009). Enfin, l'approche interactive, dans laquelle s'inscrivent les communautés de pratique, suppose la participation active de tous les acteurs dans le processus de développement et de transfert de connaissances (INSPQ, 2009; Lévesque et coll., 2017). Le mode bidirectionnel encourage les échanges entre les milieux de pratique et le milieu de la recherche dans une optique de recherche collaborative (INSPQ, 2009; Faye et coll., 2007). Le mode de transfert en spirale (figure 1) intègre le savoir expérientiel des utilisateurs, et ceux-ci

deviennent alors des parties prenantes du développement, du transfert et de l'actualisation des connaissances (INSPQ, 2009).

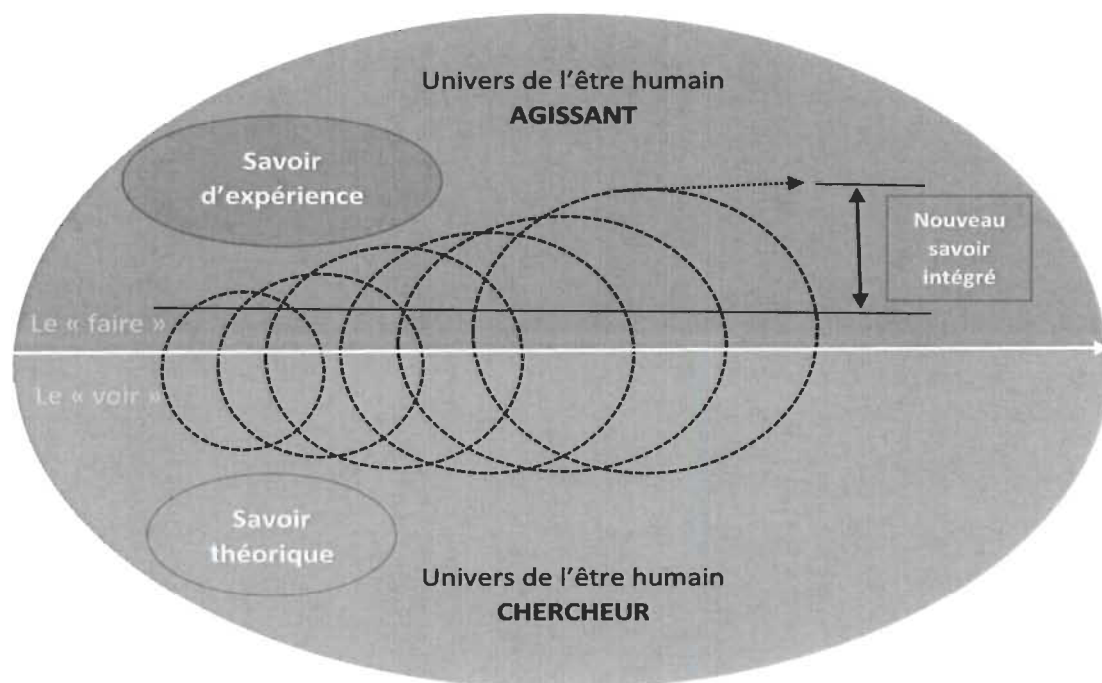


Figure 1. Mode de transfert en spirale (tirée de: *Animer un processus de transfert des connaissances*, INSPQ, 2009, p.14)

Cette collaboration entre les chercheurs et les utilisateurs est plus facilement actualisée dans les recherches en sciences sociales et humaines (INSPQ, 2009; Lévesque et coll., 2017). En effet, celles-ci peuvent se dérouler directement dans les milieux de pratique et ainsi faciliter l'appropriation des nouvelles connaissances par les milieux qui participent à la recherche (INSPQ, 2009). Plusieurs modalités de développement de compétences professionnelles par l'utilisation de groupes de pairs s'inscrivent dans un mode de transfert de connaissances en spirale.

Les groupes de pairs favorisant le développement de compétences professionnelles

Les groupes de pairs favorisant le développement de compétences professionnelles se présentent sous des formes et des appellations variées, et leur appellation ne fait pas consensus (Ruel et coll., 2016). Néanmoins, ces groupes semblent être un moyen efficace de partage et de transfert de connaissances (Godin-Tremblay et coll., 2016). La section suivante présente trois types de groupes de pairs utilisés en science humaine : le groupe de codéveloppement professionnel, le groupe d'analyse de pratiques professionnelles et la communauté d'apprentissage professionnelle.

Le groupe de codéveloppement professionnel. Le groupe de codéveloppement professionnel comprend « une approche de formation pour des personnes qui croient pouvoir apprendre les unes des autres afin d'améliorer et de consolider leur pratique. La réflexion effectuée, individuellement et en groupe, est favorisée par un exercice structuré de consultation qui porte sur des problématiques vécues actuellement par les participants » (Payette et Champagne, 2000, p. 2). La figure 2 démystifie le concept du groupe de codéveloppement professionnel en soulignant ses aspects essentiels.

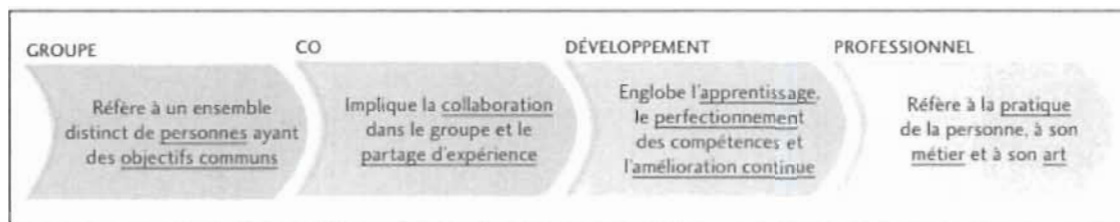


Figure 2. Le groupe de codéveloppement professionnel (tirée de : *Collaborer et agir mieux et autrement. Guide pratique pour implanter des groupes de codéveloppement professionnel*, Sabourin et Lefebvre, 2017, p. 20).

Objectifs. Le groupe de codéveloppement poursuit sept objectifs : 1) apprendre à être plus efficace ; 2) comprendre et tenter de formaliser ses modèles ; 3) prendre un temps de réflexion ; 4) avoir un groupe d'appartenance ; 5) consolider l'identité professionnelle ; 6) apprendre à aider et à être aidé ; 7) savourer le plaisir d'apprendre (Payette et Champagne, 2000).

Déroulement. Les quatre à dix membres du groupe de codéveloppement (Payette et Champagne, 2000), choisis par l'organisateur (Sabourin et Lefebvre, 2017), effectuent un atelier constitué de huit étapes (Sabourin et Lefebvre, 2017). En amont, il y a l'étape préliminaire, qui consiste à la préparation du sujet, et où le consulté (la personne qui recherche de l'aide) propose un problème, une préoccupation ou un projet à l'animateur. Lors de la première étape, le consulté expose son sujet au groupe. La deuxième étape permet la clarification du sujet, et représente le moment où les consultants (les membres du groupe) demandent des précisions au consulté sur le sujet exposé. À la troisième étape, les consultants et le consulté établissent un contrat de consultation, fixant ainsi le résultat attendu à la fin du processus. La quatrième étape, l'idéation, offre aux consultants l'occasion d'émettre des idées et des suggestions au consulté. Lors de la cinquième étape, une synthèse et un plan d'action sont construits, permettant au consulté de choisir l'option qui lui paraît la plus adéquate. La sixième étape comporte une évaluation et un bilan des nouvelles connaissances acquises, tant pour le consulté et que pour les consultants. La septième et dernière étape assure le suivi du plan d'action, soulignant les succès et les défis, et favorise le transfert des apprentissages pour l'ensemble des membres du groupe.

Le processus s'échelonne sur une période variant entre six mois et un an, avec des rencontres aux deux à cinq semaines (Payette et Champagne, 2000).

Le groupe d'analyse de la pratique professionnelle. Le groupe d'analyse de pratique est une modalité de développement professionnel permettant à des intervenants volontaires de travailler en groupe, dans une démarche structurée (Alföldi, 2017), à la coconstruction du sens de leur pratique et de leur identité professionnelle et à l'amélioration de leurs techniques de travail (Fablet, 2004). Les groupes sont habituellement constitués de cinq à huit participants (Caouette et coll., 2015) provenant d'une même profession, mais d'appartenances ou de contextes de travail hétérogènes (Michelot, 2015). Autrement dit, un groupe d'analyse de pratique pourrait réunir des psychoéducateurs du milieu des services sociaux, scolaires et communautaires.

Buts. Selon Caouette et ses collaborateurs (2015), le groupe d'analyse de pratique poursuit trois buts généraux : 1) permettre à l'animateur de mieux comprendre la pratique analysée ; 2) aider le participant à mieux comprendre sa propre pratique ; 3) aider le participant à être autonome dans l'analyse de sa pratique.

Déroulement. Bien que structurée, la démarche d'analyse de pratiques professionnelles demeure peu normée (Perrenoud, 2004). Caouette et ses collaborateurs (2015) proposent sept étapes, s'échelonnant sur une année, à raison d'une rencontre par mois. La première étape vise à choisir une pratique spécifique à analyser. Lors de la deuxième étape, les membres négocient une structure d'ensemble (objectif, codes et

procédures, échéancier, etc.) appliquée à l'analyse de la pratique choisie. À la troisième étape, les participants sont invités à partager et à mettre en commun leurs expériences en lien avec la pratique analysée. La quatrième étape permet aux participants de dégager un portrait collectif de la pratique en soulignant des éléments similaires et distinctifs de la pratique, des succès et des défis, ou encore des compétences acquises ou à développer. Lors de la cinquième étape, l'animateur encourage les participants à réaliser une synthèse des échanges effectués et à souligner les apprentissages réalisés. La sixième étape se veut une planification des actions à mettre en œuvre afin de développer la pratique professionnelle initialement identifiée. À la septième et dernière étape, le passage à l'action des participants est favorisé afin d'améliorer leur pratique professionnelle.

La communauté d'apprentissage professionnelle. Les communautés d'apprentissage professionnelles proviennent du milieu de l'éducation et sont généralement mises en place par la direction d'une école (Leclerc, 2012). Elles se composent essentiellement du personnel professionnel et du corps professoral d'un milieu scolaire qui cherche volontairement à développer des compétences en vue de favoriser l'apprentissage des élèves (Leclerc, 2012). Elles se forment habituellement autour de chantiers pédagogiques spécifiques, comme le développement de l'autodétermination des élèves en situation de handicap ou l'inclusion scolaire (Dionne et coll., 2010). Selon Dufour et ses collaborateurs (2019), trois idées maîtresses sont essentielles au travail en communauté d'apprentissage : 1) l'accent sur l'apprentissage ; 2) une culture

collaborative et une responsabilité collective ; 3) une orientation axée sur les résultats. Ainsi, les enseignants et les autres professionnels de la communauté d'apprentissage doivent travailler ensemble à développer de nouvelles pratiques concrètes afin de soutenir l'apprentissage des élèves.

Objectif. La communauté d'apprentissage professionnelle a pour objectif le développement professionnel de ses participants favorisé par le partage des connaissances (Leclerc et Labelle, 2013) et par la coconstruction de nouvelles pratiques novatrices (Dufour et coll., 2019).

Déroulement. Comparativement au groupe de codéveloppement professionnel ou au groupe d'analyse de pratique, la communauté d'apprentissage a un fonctionnement moins structuré et plus flexible. Dufour et ses collaborateurs (2019) ne soulignent que deux étapes. D'abord, ils proposent de définir la mission, la vision, les valeurs et les objectifs de la communauté d'apprentissage. Ensuite, ils recommandent de faire l'évaluation de la situation à travailler et de passer rapidement à l'action, en élaborant les initiatives à entreprendre pour améliorer la situation évaluée. Apprendre par l'action est effectivement une prémisse importante pour les communautés d'apprentissage professionnelles.

Croyant au potentiel des groupes de pairs favorisant le développement de compétences professionnelles, différents acteurs du CIUSSS de l'Estrie – CHUS, du CIUSSS MCQ et de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) ont choisi de former une CdP, une modalité qui répondait davantage à leurs besoins. En effet, après avoir suivi

des formations portant sur l'autodétermination, ces personnes désiraient échanger sur le sujet et apprendre les uns des autres, pour éventuellement développer de nouvelles pratiques. N'étant pas du milieu de l'éducation exclusivement, la communauté d'apprentissage professionnelle n'était pas une option, considérant de surcroît que le sujet n'est pas centré sur l'apprentissage. Le groupe d'analyse de pratiques professionnelles et le groupe de co-développement professionnel ont un fonctionnement trop rigide et spécifique pour le besoin des membres. La communauté de pratique est donc la modalité qui a été choisie.

Les communautés de pratique

Les CdP constituent une modalité de développement professionnel et de partage de connaissances ayant un mode de fonctionnement autodéterminé. Elles tirent leurs racines de la théorie sociale de l'apprentissage et de ses quatre composantes (Wenger, 2005) : 1) le sens, faisant référence à l'apprentissage en tant qu'expérience ; 2) la pratique, étant le développement du savoir-faire ; 3) la communauté, soulignant l'importance du sentiment d'appartenance dans le processus d'apprentissage ; 4) l'identité, abordant l'impact de l'apprentissage sur l'évolution de soi. Ces éléments sont constamment en interaction à l'intérieur des CdP (Wenger, 2005).

Définition. Selon Wenger (2005), les CdP existent depuis toujours. C'est en 1991 que le terme *communauté de pratique* est défini pour la première fois par Lave et Wenger

comme « un ensemble de relations entre des personnes et des activités, à travers le temps et en relation avec d'autres communautés de pratique qui les chevauchent » (Lave et Wenger, 1991, p.12). Depuis, le concept a évolué, et Wenger, McDermott et Snyder (2002) offrent maintenant cette définition plus exhaustive :

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 des 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 et coll., 2002, traduit par CEFRIO, p. 21)

Comme la définition l'indique, une CdP est plus qu'une simple équipe de travail. Les membres sont interreliés entre eux par un intérêt commun ou un champ d'expertise et investissent temps et énergie afin de développer et de renouveler leurs connaissances. Bien qu'une organisation puisse implanter intentionnellement une CdP, celle-ci ne représente pas seulement un lieu de partage des responsabilités menant à la livraison d'un projet ou d'un produit, comme peut l'être un groupe de tâches. Une CdP est autodéterminée et perdure dans le temps grâce aux désirs des membres de créer de nouvelles connaissances et de renouveler leurs savoirs (Richard et coll., 2014). Une CdP peut également se former de façon spontanée, selon les besoins communs des membres (Dubé et coll., 2006).

Typologie des communautés de pratique. Trois types de CdP existent selon Parot et ses collaborateurs (2004), dépendamment des objectifs d'apprentissage et de développement poursuivis. En premier lieu, les CdP thématique ou de métier se

construisent autour du besoin des membres d'échanger et de briser l'isolement. Ainsi, les membres partagent leur expertise et assurent l'échange de savoirs tacites. En deuxième lieu, les CdP d'innovation ou de progrès cherchent à améliorer les pratiques, en rassemblant les ressources dans un espace commun et en favorisant la collaboration entre les membres. Les membres désirent alors plus qu'un simple échange de connaissances, mais cherchent davantage à améliorer collectivement leur pratique, pour ensuite la faire rayonner au sein de leur établissement. En troisième lieu, dans une CdP de projet, les membres désirent partager leur expertise et leurs ressources en vue de réaliser un projet. Ce type de CdP favorise la mobilisation des membres dans l'atteinte d'un but clairement défini par ceux-ci.

Modalité de rencontre. Les membres peuvent choisir de se rencontrer face à face, de manière virtuelle en utilisant les TIC, ou en mode hybride, soit en combinant les deux alternatives (Dubé et coll., 2006). Par exemple, la visioconférence pourrait être utilisée afin de réunir des personnes malgré la distance. Dans le même ordre d'idées, les membres pourraient choisir d'échanger de manière synchrone (en temps réel) ou asynchrone (en différé) (Arzumanyan et Mayrhofer, 2016). La visioconférence est un exemple d'échanges synchrones alors qu'un forum de discussion est un exemple d'échanges asynchrones.

Composition d'une communauté de pratique. En 2006, Dubé et ses collaborateurs décrivaient différents continuums en ce qui a trait à la composition d'une CdP. Le premier concerne l'ouverture de la CdP, allant d'ouverte (la CdP accueille toutes les personnes intéressées à participer, à tous moments) à fermée (la CdP définit des critères précis de participation). Les autres continuums touchent la provenance des membres, passant d'intra organisationnelle à inter-organisationnelle, d'intra sectorielle à intersectorielle, et de positions géographiques rapprochées ou dispersées. Ces auteurs ont également élaboré un continuum regroupant la culture et la compétence professionnelle des membres, allant d'un stade homogène à un stade diversifié. La taille de la CdP, s'étendant de petite à très grande, peut également varier selon le nombre de participants, pouvant aller jusqu'à des centaines, selon les besoins. Chacun des choix effectués doit être négocié en vue de répondre aux besoins des membres (Dubé et coll., 2006).

Dimensions fondamentales des communautés de pratique. Trois dimensions sont essentielles aux CdP : le répertoire partagé, l'entreprise commune et, plus particulièrement, l'engagement mutuel (Wenger, 1998).

Le répertoire partagé. Le répertoire partagé lie les membres de la CdP de façon cohérente, grâce à un discours, une histoire, des outils, des événements, des routines, des gestes et des symboles communs pour tous les participants (Wenger et Snyder, 2000). Par exemple, le potentiel adaptatif (PAD) et le potentiel expérientiel (PEX) sont des termes

connus et utilisés quotidiennement par les personnes travaillant dans le domaine de la psychoéducation. Concepts centraux dans les écrits sur l'adaptation et la psychoéducation de Gendreau (2001), le PAD fait référence aux capacités, aux ressources, aux défis et aux limites de la personne, alors que le PEX comprend les ressources environnementales et les limites des milieux et des situations. Ces termes ne sont pas nécessairement significatifs pour d'autres professionnels. Le PAD et le PEX font donc partie du répertoire partagé des psychoéducateurs, ce qui permet aux membres de développer un sentiment d'appartenance et de donner un sens à leur pratique, tout en conservant le caractère singulier de celle-ci.

L'entreprise commune. L'entreprise commune consiste en un processus négocié entre les membres sur les actions à entreprendre (Wenger, 2005). Cette négociation permet à chaque membre de s'exprimer et de faire valoir son expertise. L'entreprise commune suscite un sentiment mutuel de responsabilité chez les autres membres (Wenger, 1998). Il est beaucoup plus motivant d'entreprendre des actions lorsqu'elles sont orientées vers un objectif, un but et une entreprise commune.

L'engagement mutuel. L'engagement mutuel est la pierre angulaire de la CdP, car celle-ci ne peut se développer et évoluer sans l'engagement mutuel des participants (Wenger, 2005). Il se déploie à travers les interactions entre les individus qui forment la CdP. L'engagement mutuel est fondé non seulement sur sa propre compétence, mais également sur celle des autres (Wenger, 2005). Ainsi, dans une CdP, il faut être capable d'apprendre d'un collègue, tout en lui faisant bénéficier de notre propre expertise. C'est

par les liens créés entre les membres que les apprentissages se font et que les connaissances se développent.

Stade de développement de la communauté de pratique. Le modèle d'évolution de la CdP, élaboré par Wenger, McDermott et Snyder (2002) et par Langelier et ses collaborateurs (2005), comprend cinq stades : les stades de potentiel, d'unification, de maturité, de momentum et de transformation de la communauté. La durée des différents stades varie selon les CdP, mais il faut compter en moyenne plusieurs mois avant d'atteindre le stade de maturité (Langelier et coll., 2005). La figure 3 illustre les cinq stades de développement d'une CdP (Wenger et coll., 2002). Ballay (2002) a également élaboré cinq phases de développement d'une CdP, mais l'INSPQ (2017) propose l'utilisation du modèle de Wenger et de ses collaborateurs (2002), celui-ci étant mieux adapté au contexte du milieu de la santé et des services sociaux.

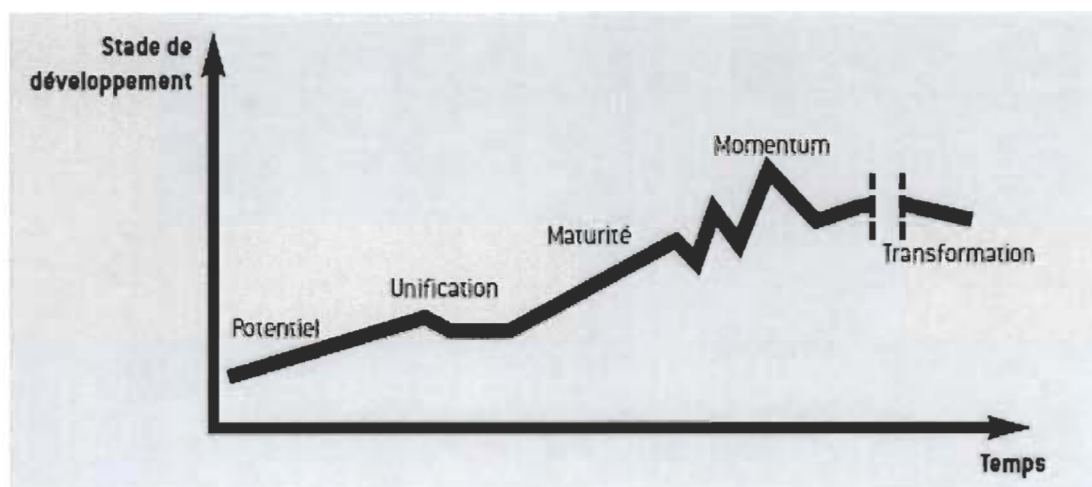


Figure 3. Les stades d'évolution d'une communauté de pratique (Tirée de : *Travailler, apprendre et collaborer en réseau*, CEFRIIO, 2005, p. 22).

Le stade du potentiel. Le premier stade d'une CdP, le stade du potentiel, se résume à un groupe de personnes ayant des intérêts communs se réunissant de manière informelle autour d'une préoccupation ou d'un sujet particulier (Langelier et coll., 2005). Ainsi, un besoin d'échanges systématiques plus fréquents peut se manifester. Les activités principales de la CdP émergente seront concentrées sur la création de liens entre ses membres, la définition de son objet, de son fonctionnement et de ses modalités (Langelier et coll., 2005). À ce stade, la passion des membres ainsi que l'utilité perçue de la CdP seront garantes du démarrage de celle-ci (Wenger et coll., 2002). Ballay (2002) parle plutôt de la communauté potentielle, où la socialisation est le mécanisme principal permettant le partage des connaissances.

Le stade de l'unification. Au deuxième stade, soit celui de l'unification, la CdP est officiellement en place. Il est alors primordial de prévoir des activités permettant la création de liens entre les membres en les sensibilisant à leurs intérêts communs et en instaurant un climat de confiance au sein de la CdP (Wenger et coll., 2002). Comme les membres évaluent encore les bénéfices potentiels de leur engagement dans la CdP à ce stade, il convient d'insuffler suffisamment d'énergie au groupe, en stimulant l'implication et l'intérêt de tous, pour permettre l'unification des membres (Langelier et coll., 2005). Ballay (2002) nomme plutôt cette phase la communauté en construction, misant sur la capitalisation des savoirs collectifs.

Le stade de la maturité. Au troisième stade, celui de la maturité, la CdP est clairement établie. Les interactions ont dépassé les simples échanges et servent maintenant au transfert et au développement des connaissances, à l'intérieur d'une entreprise commune (Wenger et coll., 2002). Ballay (2002) parle plutôt de la phase de la communauté engagée, mais la production de connaissances demeure l'enjeu principal.

Le stade du momentum. La CdP est particulièrement sollicitée au quatrième stade, celui du momentum. Elle devra alors augmenter et soutenir le rythme de travail attendu par les membres et par l'organisation, tout en considérant les changements opérés naturellement par les échanges et par le développement des connaissances (Gosselin et coll., 2010). D'ailleurs, Hamel (2009) rapporte que le manque de temps est un obstacle important à la participation des membres, particulièrement à ce moment. À ce stade, maintenir la motivation et le dynamisme de la communauté demande un effort important, en particulier pour l'animateur (Langelier et coll., 2005). Un parallèle est possible entre ce stade et la phase de la communauté active de Ballay (2002), où l'organisation occupe une place plus importante dans le transfert des connaissances.

Le stade de la transformation. Le cinquième et dernier stade de la CdP, le stade de la transformation, invite à la réflexion en se caractérisant par un ou plusieurs changements (Langelier et coll., 2005). En effet, comme les préoccupations des membres ont évolué ou ont été résolues, la pertinence et la nécessité de la CdP est remise en question (Wenger et coll., 2002). De façon naturelle, la communauté peut se dissoudre, se transformer en une équipe de travail ou un groupe de tâches, ou encore se subdiviser. Elle

doit donc, à ce stade, se redéfinir et évoluer. Ballay (2002) parle ici de la phase de la communauté adaptative, qui, comme son nom l'indique, s'adaptera aux nouveaux besoins des membres.

Pertinence scientifique. Bien que les écrits scientifiques appuient les dimensions fondamentales de la CdP mentionnées précédemment (le répertoire partagé, l'entreprise commune et l'engagement mutuel), celles-ci ont rarement été l'objet de recherches principales. Les données probantes mettant en lumière les mécanismes qui sous-tendent ces dimensions sont peu élaborées. Autrement dit, un nombre restreint d'études seulement se sont attardées à la compréhension des processus permettant l'engagement mutuel, un élément pourtant essentiel et central au sein d'une CdP selon Wenger (2005). Il semble donc impératif de s'intéresser spécifiquement à cette dimension, considérant son importance dans le développement et dans l'évolution d'une CdP, et le manque de données probantes observé dans les écrits scientifiques.

Synthèse des connaissances

Une synthèse des connaissances a permis de broser un portrait des écrits scientifiques disponibles à ce jour en lien avec les CdP et l'engagement mutuel. Afin de s'assurer de couvrir les écrits concernant les CdP dans le milieu de la santé et des services sociaux, cinq bases de données ont été consultées : Cairn, Érudit, PsycINFO et Educational research information center (ERIC) et PubMed. L'utilisation des concepts de

CdP et d'engagement mutuel dans la recherche a fait ressortir 29 articles, en respectant les critères présentés dans l'appendice A. Une période de 15 ans a été retenue, considérant le nombre restreint d'écrits scientifiques sur le sujet. Une lecture des titres et des résumés a permis d'identifier cinq textes pertinents à étudier. L'appendice B explique le processus de sélection de ces écrits. Il est à noter qu'aucune étude effectuée dans un contexte québécois n'a été repérée. Ces cinq articles ont été lus, et les informations pertinentes, en lien avec les CdP et les facteurs soutenant l'engagement, ont été colligées dans une fiche de lecture.

Résultats de la synthèse des connaissances. La recherche documentaire a permis d'identifier cinq écrits ayant les CdP et l'engagement comme sujet d'étude. Une synthèse des résultats des études de Wolff et Hart (2006), de Venters et Wood (2007), de Gau (2011), de Goodnough (2014) et de Gau (2014) est présentée.

Wolff et Hart (2006), dans leur étude sur les facteurs de réussite ayant permis le démarrage d'une CdP composée de chercheurs de l'Université de Brighton, en Angleterre, et de membres de la communauté, ont souligné l'importance de la confiance dans le processus. Non seulement la confiance entre les partenaires, mais aussi la considération éprouvée les uns envers les autres, ont ainsi permis de dépasser le stade d'ententes stratégiques.

Par ailleurs, Venters et Wood (2007), avec leur étude de cas sur le *British Council*, une organisation à but non lucratif, ont observé qu'une structure organisationnelle rigide

entrave le développement et le fonctionnement d'une CdP et affecte la motivation des membres.

Plus récemment, Gau (2011) s'est intéressé aux facteurs clés de l'engagement mutuel dans une CdP réunissant des personnes âgées bénévoles dans des ateliers de réparation de jouet à Taïwan. Trois éléments facilitant l'engagement ont été rapportés par les participants : 1) avoir un environnement agréable et sans pression ; 2) pouvoir contribuer selon leur expertise aux connaissances professionnelles de la communauté ; 3) connaître quelqu'un qui fait déjà partie de la CdP (Gau, 2011).

Pour sa part, Goodnough (2014) a suivi une cohorte réunissant des élèves et des enseignants qui désiraient élaborer un projet de recherche. Selon la chercheuse, l'engagement mutuel s'est développé grâce aux réunions régulières, aux implications communes et au partage des pouvoirs décisionnels entre les membres, peu importe leur statut (élève ou enseignant).

Finalement, Gau (2014) a défini six facteurs clés ayant favorisé initialement l'engagement mutuel dans une CdP de sauveteurs à la suite du typhon Morakot, à Taïwan : 1) avoir à cœur les affaires locales ; 2) posséder des intérêts similaires aux autres membres ; 3) être reconnaissant de l'aide reçue et désirer aider la société en retour ; 4) offrir une atmosphère agréable ; 5) favoriser les interactions sociales entre les membres, pour permettre de 6) rendre le développement de l'expertise des sauveteurs plus convivial. Gau (2014) ajoute quatre facteurs clés soutenant l'engagement mutuel à long terme dans la CdP étudiée : 1) avoir l'impression de faire quelque chose de significatif ;

2) développer un sentiment d'appartenance au groupe ; 3) présenter un répertoire partagé avec les autres membres ; 4) ressentir un sentiment d'accomplissement.

Les écrits s'intéressant aux fondements des CdP, plus particulièrement à l'engagement mutuel, sont peu nombreux et présentent des limites sur le plan méthodologique. En effet, les recherches ayant utilisées des études de cas ne présentaient pas, pour la plupart, une forme de triangulation des données, comme des observations, permettant de réduire l'effet de la désirabilité sociale (Savoie-Zajc, 2003). Sans compter que, souvent, les échantillons étaient restreints. Les écrits scientifiques mettent également en évidence des lacunes dans la compréhension des interactions sociales complexes qui prennent place à l'intérieur des CdP (INSPQ, 2017), particulièrement dans un contexte de pratique multidisciplinaire ou inter organisationnelle (Li et coll., 2009a; Li et coll., 2009b ; Ranmuthagala et coll., 2011). Considérant que les établissements du réseau de la santé et des services sociaux commencent à mettre en place ce type de modalité de développement professionnel, il est primordial de s'y attarder et d'en comprendre les dynamiques d'engagement. En ce sens, Moyse Steinberg (2008) explique que les dynamiques d'aide mutuelle contribuent à l'engagement dans un groupe. Il appert donc important de s'intéresser à celles-ci afin de comprendre les processus favorisant l'engagement mutuel dans l'établissement d'une CdP. À ce propos, la figure 4 sert à illustrer la relation entre les dynamiques d'aide mutuelle, l'engagement mutuel et la CdP.

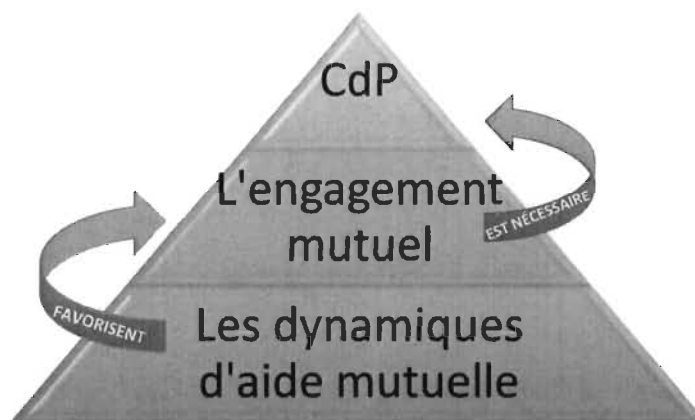


Figure 4. Représentation de la relation entre les dynamiques d'aide mutuelle, l'engagement mutuel et la communauté de pratique.

Puisque la définition de l'aide mutuelle et des dynamiques qui en découlent, élaborée par Moyse Steinberg (2008) et Shulman (1994), et celle de l'engagement mutuel, présentée par Wenger (2005), sont similaires au niveau conceptuel, il est pertinent de les mettre en relation en utilisant la première afin de mieux comprendre la seconde.

L'aide mutuelle en travail de groupe

Les bénéfices retirés par les participants des groupes de traitement ou de tâches ont été répertoriés par la communauté scientifique auprès d'un large éventail de populations, dans des contextes de pratique variés (Knight, 2017). Shwartz (1971) caractérise l'aide mutuelle dans un contexte de travail en groupe comme un ingrédient vital du processus de groupe, peu importe la tâche spécifique pour laquelle il a été créé. Shulman (2015) décrit le travail social en contexte de groupe comme une entreprise d'aide mutuelle, comme une cellule d'individus ayant besoin des uns et des autres afin de

travailler sur une problématique commune. En complément, Moyse Steinberg (2008) ajoute que l'aide mutuelle est un processus qui permet non seulement la résolution de problèmes, mais aussi des prises de conscience sociales conduisant à l'appropriation du pouvoir d'agir personnel et collectif. Bien que Shulman (1994) affirme que l'aide mutuelle est présente dans tous les types de groupe, incluant les groupes de tâches, ses travaux concernent majoritairement les groupes de traitement.

Les éléments essentiels favorisant l'aide mutuelle. Moyse Steinberg (2008) cible trois éléments favorisant l'aide mutuelle à l'intérieur d'un groupe : 1) la communication, qui privilégie des échanges libres, et dont les membres ont eux-mêmes défini les normes et les modes ; 2) le climat, à la fois souple et structuré, encourageant les interactions ; 3) la cause commune, l'élément incontournable à l'engagement dans un groupe.

Les dynamiques d'aide mutuelle. Moyse Steinberg (2008) et Shulman (1994, 2011) décrivent neuf dynamiques permettant l'aide mutuelle et l'engagement dans un groupe : le partage d'information, la confrontation des idées, la discussion de sujets tabous, la proximité, le soutien émotionnel, les demandes mutuelles, l'aide à la résolution de problèmes personnels, la réalisation de tâches difficiles et la force du nombre. Les neuf dynamiques énoncées ont largement été étudiées dans des contextes de groupe de

traitement (Knight, 2015), mais n'ont pas fait l'objet d'études sérieuses dans un contexte de groupe de travail (Grenier, 2015).

Le partage d'information. Le partage d'information se définit comme un échange de faits, d'opinions ou d'idées, entre des personnes vivant une réalité semblable ou ayant un intérêt commun (Moyse Steinberg, 2008 ; Shulman, 1994, 2011). Ainsi, chaque membre a l'occasion de faire valoir son expertise et de devenir une ressource appréciable au sein du groupe. Cette dynamique reflète la présence d'une forme de réseau entre les membres. Il faut cependant être conscient du niveau d'autodétermination des membres, grandement influencé par le contexte de travail et les contraintes institutionnelles, et de son impact sur la qualité du partage d'information. Ce faisant, plus les membres se sentent autodéterminés, moins ils sont contraints dans le partage de leurs idées et de leurs opinions (Shulman, 2015).

La confrontation des idées. Le partage d'information peut résulter en des prises de positions différentes par les membres d'un groupe. La confrontation des idées qui s'ensuit permet aux membres d'évaluer leurs positions sur un sujet à travers un différend (Moyse Steinberg, 2008 ; Shulman, 1994, 2011). Les points de vue peuvent alors s'assouplir, voire changer, et de nouveaux apprentissages, se créer.

La discussion de sujets tabous. Shulman (2011) explique que les membres d'une communauté tendent à recréer leur « culture extérieure » au sein même du groupe. Ainsi, les sujets considérés tabous dans la vie quotidienne des membres auront de fortes chances de l'être également à l'intérieur du groupe. La discussion de sujets tabous est un processus qui permet aux membres d'aborder des propos délicats de manière franche et de recevoir de l'aide de la part des autres (Moyse Steinberg, 2008 ; Shulman, 1994, 2011).

La proximité. La proximité, qui conduit à se considérer « toutes et tous dans le même bateau », favorise l'estime personnelle à travers le principe d'universalité (Moyse Steinberg, 2008 ; Shulman, 1994, 2011). De ce fait, savoir que les autres membres du groupe ont les mêmes préoccupations procure du pouvoir à l'individu et lui permet de développer une puissante force de changement (Shulman, 1994).

Le soutien émotionnel. Le soutien émotionnel de la part des autres membres du groupe a comme effet de réduire l'anxiété et de contribuer à l'expérimentation de nouveaux comportements (Moyse Steinberg, 2008 ; Shulman, 1994, 2011).

Les demandes mutuelles. Les demandes mutuelles se traduisent par les échanges entre les membres, ayant pour effet de mobiliser davantage ces derniers (Moyse Steinberg, 2008 ; Shulman, 1994, 2011).

La résolution de problèmes. L'aide à la résolution de problèmes personnels est possible, car le groupe offre un cadre propice aux échanges entre des personnes aux réalités similaires (Moyse Steinberg, 2008 ; Shulman, 1994, 2011).

La réalisation de tâches difficiles. La réalisation de tâches difficiles peut s'observer dans un groupe, puisque les membres trouvent le courage d'effectuer des tâches ardues grâce au soutien et aux conseils des autres (Moyse Steinberg, 2008 ; Shulman, 1994, 2011).

La force du nombre. La force du nombre offre la possibilité aux membres, parce qu'ils sont soutenus par les autres, de prendre de plus grands risques que s'ils étaient seuls et isolés, ce qui augmente leur motivation et leur détermination à effectuer une tâche (Moyse Steinberg, 2008 ; Shulman, 1994, 2011).

Objectifs de recherche

En s'inspirant de Moyse Steinberg (2008), de Shulman (1994, 2011) et de Wenger (2005), cette recherche sur l'engagement mutuel se fonde sur l'idée voulant que des personnes réunies en contexte de travail peuvent partager des connaissances et s'apporter une aide mutuelle, favorisant ainsi l'émergence de pratiques innovantes et d'actions collectives au sein d'une CdP. De manière intuitive, nous savons que ces concepts sont liés, mais cette recherche vise à comprendre et à décrire leurs relations.

L'objectif général de ce mémoire se formule ainsi : explorer la perception de l'engagement mutuel des participants d'une CdP sur l'autodétermination des personnes présentant une déficience intellectuelle (DI). De l'objectif général découlent deux objectifs spécifiques : 1) explorer la perception des participants concernant les dynamiques d'aide qu'ils anticipent voir émerger dans la première année ; 2) décrire les dynamiques d'aide mutuelle mises en œuvre dans la première année d'existence de la CdP.

Méthodologie

La prochaine section décrit les éléments reliés à la méthodologie de cette étude, à savoir : le devis de recherche, la description du cas, les méthodes de cueillette des données, la stratégie d'analyse de celles-ci et les aspects éthiques.

Devis de recherche

Cette étude s'inscrit dans un devis de recherche qualitatif. Fortin (2010) explique que la recherche qualitative a pour but de présenter un phénomène selon la perspective des personnes qui le vivent. Cette étude de cas unique vise à décrire et à comprendre une situation de façon détaillée et approfondie (Gagnon, 2012) et peu explorée (Yin, 2009), plus spécifiquement, l'engagement mutuel des membres d'une CdP, considérant l'importance de cette dimension dans l'établissement d'une CdP. Yin (2009) catégorise les études de cas selon trois types, dépendamment des objectifs poursuivis par le chercheur. D'abord, le type explicatif vise à expliciter des liens entre des phénomènes délicats et complexes (Yin, 2009). Ensuite, le type descriptif, comme son nom l'indique, sert à décrire un phénomène selon la perspective de l'étude en question (Yin, 2009). Enfin, le type exploratoire cible la découverte de nouvelles données en lien avec le phénomène étudié (Yin, 2009). La présente recherche, selon les objectifs établis précédemment et les travaux de Yin (2009), combine les deux derniers types en présentant une visée à la fois exploratoire et descriptive.

Description du cas

La CdP étudiée a comme sujet le développement des pratiques de soutien à l'autodétermination des personnes présentant une DI. L'autodétermination se définit comme « l'ensemble des habiletés et des attitudes, chez une personne, lui permettant d'agir directement sur sa vie en effectuant librement des choix non influencés par des agents externes indus » (Wehmeyer, 1996, traduit par Lachapelle et Wehmeyer, 2003, pp. 208-209). Elle est la dimension de la qualité de vie la moins développée chez les personnes vivant avec une DI (Chou et coll., 2007). Les membres de la CdP ont à cœur d'actualiser et d'améliorer leurs pratiques d'accompagnement auprès de cette population.

Cinq rencontres de trois heures en vidéoconférence ont initialement été planifiées en 2018-2019. Par contre, après la première rencontre, les membres ont décidé de faire des rencontres en présentiel d'une durée d'une journée afin de travailler sur les enjeux liés aux pratiques soutenant l'autodétermination. Les participants ont accès à une plateforme virtuelle d'échange pour partager de manière asynchrone des outils, des documents, des réflexions et des questionnements. Un appel à la participation a été effectué dans les services à l'adulte en DI-TSA-DP afin de recruter les membres de la CdP. Au CIUSSS de l'Estrie – CHUS, les personnes se sont portées volontaires pour participer à la CdP, alors que celles du CIUSSS MCQ ont été désignées par leur supérieur immédiat respectif. Les membres ont élaboré et signé une charte expliquant le fonctionnement, les règles et les responsabilités de chacun.

Échantillon de convenance. La méthode d'échantillonnage sélectionnée afin d'effectuer cette étude est non probabiliste, soit un échantillon accidentel ou de convenance (Fortin, 2010). Les sujets ont été choisis selon leur disponibilité et le respect des critères d'inclusion et d'exclusion de l'étude. L'échantillon est donc constitué des membres de la CdP portant sur l'autodétermination des personnes qui présentent une DI. En tout, la CdP compte 11 membres et trois animateurs, dont huit personnes proviennent du CIUSSS MCQ, et les six autres, du CIUSSS de l'Estrie – CHUS. Le tableau 1 représente leur distribution.

Tableau 1

Distribution des membres de la communauté de pratique selon leur fonction et leur provenance

Fonctions	CIUSSS MCQ (année d'expérience avec la population)	CIUSSS Estrie – CHUS (année d'expérience avec la population)
Chef de service	1 (24)	1 (n.d.)
Psychoéducateur	2 (27; 26)	0
Éducatrice spécialisée	1 (13)	1 (17)
Responsable de ressource de type familial	0	1 (11)
Parent d'un enfant ayant une déficience intellectuelle	1 (33)	0
Travailleur social	0	1 (12)
Personne-ressource pour le personnel en milieu scolaire	1 (17)	1 (19)
Animateur de la CdP	2 (n.d.)	1 (n.d.)

Fortin (2010) indique que les échantillons en recherche qualitative se situent habituellement entre six et dix participants. Ainsi, recruter 11 membres pour une CdP permet d'assurer, en partie, la rigueur de la collecte de données.

Critères d'inclusion et d'exclusion. Les trois critères d'inclusion au projet de recherche sont les suivants : 1) faire partie de la CdP selon les règlements de la charte, qui vient baliser les rôles et les responsabilités de tous ; 2) donner son consentement libre et éclairé ; 3) être volontaire pour participer aux entrevues semi-structurées. Aucun critère d'exclusion n'a été déterminé. Ainsi, toutes les personnes répondant aux critères d'inclusion ont pu faire partie de l'étude. Après l'explication du projet de recherche, une seule personne a refusé de prendre part aux entretiens de recherche, par manque de temps. En cours de route, un autre membre a cessé de participer aux rencontres de la CdP, et n'a pas donné suite aux courriels envoyés concernant sa présence au deuxième entretien.

Méthode de cueillette de données

Des entretiens individuels semi-structurés, l'observation des rencontres et le journal de bord de l'étudiante-chercheuse ont permis d'amasser les données de recherche. Avant toutes démarches, les participants ont été informé de la teneur de la recherche et ont signé un formulaire de consentement (appendice C).

Entretiens individuels semi-structurés. Selon Baribeau et Royer (2012), l'entretien individuel semi-structuré permet de saisir de façon spontanée l'opinion des individus et leur perception face à une expérience particulière, en vue de la rendre explicite et de la comprendre en profondeur. Afin d'assurer la rigueur du contenu du canevas d'entretien, il a été testé auprès d'une participante volontaire d'une autre CdP du CIUSSS MCQ. Ce prétest a permis de reformuler certaines questions et d'en ajouter une afin de répondre adéquatement aux objectifs de la recherche. Le canevas a également été commenté et bonifié par les co-directions de l'étudiante. Ensuite, des entretiens individuels semi-structurés d'environ une heure ont été réalisés auprès des membres (N=10) avant le début de chacune des rencontres, et une fois après la première année de vie de la CdP (N=9). Pendant les entretiens, qui sont enregistrés, les participants ont répondu à des questions portant sur leur expérience dans la CdP. Les canevas d'entretien (appendice D) ont été conçus en se basant sur les éléments en lien avec les communautés de pratique et les dynamiques d'aide mutuelle. Comme le spécifiait Gaudet et Robert (2018), les questions ont été élaborées de sorte à éviter d'orienter les réponses. Une liste de thèmes était également disponible pour l'intervieweur afin de couvrir les éléments nécessaires à la collecte de données et lui permettre de questionner davantage les participants, tout en restant pertinent. Ces entretiens ont permis d'atteindre les deux objectifs spécifiques libellés précédemment.

Observation des rencontres. Des observations du groupe, selon une version modifiée de l'*Outil d'observation d'évaluation et de structuration des activités de groupe (OOESAG)* (Jenniss et coll., 2017), ont été effectuées. Les présences, des faits significatifs des rencontres, les thèmes abordés, les rôles des participants et la structure des rencontres ont été colligé par l'étudiante. L'observation des cinq rencontres a permis d'appuyer la perception des participants concernant les dynamiques d'aide mutuelle utilisées à l'intérieur de la CdP.

Journal de bord de l'étudiante-chercheuse. Afin d'assurer la qualité de la recherche, un journal de bord de l'étudiante-chercheuse a été tenu. Ce journal a donné l'occasion de colliger des notes descriptives, méthodologiques et théoriques (Deslauriers, 1991). Aussi, la chercheuse a pu noter de possibles biais et ainsi augmenter la rigueur des résultats obtenus (Mucchielli, 1996). Ce journal a également permis la description détaillée du cas.

Stratégie d'analyse de données

Les entrevues et les observations ont été transcrites en verbatims grâce à l'application Trint. Ces données font l'objet d'une analyse thématique avec l'aide du logiciel QSR NVivo, comme le décrivent Paillé et Mucchelli (2016).

Analyse thématique. Une première lecture a permis de faire la première codification. Différentes dimensions et thèmes sont utilisées afin d'analyser les données. D'abord, les dimensions des CdP, soit le répertoire partagé, l'entreprise commune et l'engagement mutuel, sont thématisées. Bien que l'étude s'intéresse particulièrement à l'engagement mutuel, les autres dimensions doivent aussi être considérées, puisqu'elles sont intimement liées et nécessaires à l'établissement d'une CdP. Ensuite, les dimensions reliées aux dynamiques d'aide mutuelle sont également étudiées. Enfin, l'analyse tient compte des dimensions émergentes selon les informations partagées par les participants. Dans un deuxième temps, une lecture des thèmes et des verbatims a permis de regrouper certains thèmes et, ainsi, de construire l'arbre thématique. Un debriefing avec les co-directions de l'étudiante a assuré la triangulation des données et l'exactitude de l'analyse du corpus.

Une fois les résultats obtenus, une interprétation qualitative des données a été effectuée, pour être en mesure d'exposer la perception de l'engagement mutuel des participants de la CdP et de décrire les dynamiques d'aide mutuelle l'ayant soutenue. Durant cette étape, le contenu du journal de bord de l'étudiante-chercheuse contribue à la rigueur de l'interprétation (Mucchielli, 1996).

L'ensemble des outils et des méthodes utilisé permet d'assurer la rigueur scientifique de l'étude, en favorisant le respect des critères qui sous-tendent la rigueur

scientifique en recherche qualitative (Fortin, 2010) soit la crédibilité, la transférabilité, la fiabilité et la confirmabilité (Fortin, 2010). La crédibilité, qui est la correspondance entre ce qui est décrit par le chercheur et la réalité telle qu'elle est vécue par les participants à la recherche (Karsenti et Savoie-Zajc, 2018), a été assurée par : la durée prolongée de la recherche (un an) et l'engagement prolongé des participants; la triangulation des données, par les observations du groupe et les discussions entre l'étudiante et ses co-directions. La transférabilité, qui représente la capacité qu'a le lecteur de la recherche d'utiliser les résultats de la recherche pour un autre milieu (Karsenti et Savoie-Zajc, 2018), a été atteinte par la description détaillée du contexte de la recherche. La fiabilité, qui concerne l'adéquation entre les questions de recherche, l'analyse des données, les résultats obtenus et leur discussion (Karsenti et Savoie-Zajc, 2018), a été assurée par les rencontres entre l'étudiante et ses co-directions. Finalement, la confirmabilité, qui est atteint lorsque la recherche est suffisamment décrite et objectivée (Karsenti et Savoie-Zajc, 2018), a été atteinte par la tenue du journal de l'étudiante-chercheuse.

Comité éthique de la recherche

Cette recherche a été approuvée par le comité d'éthique de la recherche sur des êtres humains de l'Université du Québec à Trois-Rivières, le comité d'éthique de la recherche du Centre intégré universitaire en santé et services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec et le comité d'éthique de la recherche du Centre intégré universitaire en santé et services sociaux de l'Estrie – Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke (appendice E). Aucun incident éthique n'a été signalé.

Résultats

La prochaine section présente les résultats en regard des deux objectifs spécifiques de la recherche, soit : 1) explorer la perception des participants concernant les dynamiques d'aide qu'ils anticipent voir émerger dans la première année ; 2) décrire les dynamiques d'aide mutuelle mises en œuvre dans la première année d'existence de la CdP. Afin d'alléger le texte, seuls les verbatims les plus évocateurs ont été conservés dans cette section ; les résultats complets se retrouvent dans l'appendice F. D'abord, les dynamiques d'aide mutuelle anticipées dans la première année par les participants de la CdP sont présentées. Ensuite, les dynamiques d'aide mutuelle peu susceptibles d'émerger dans la première année selon les dires des participants sont dépeintes. Puis, les dynamiques d'aide mutuelle réellement vécues dans la première année de la CdP sont exposées. Finalement, les dynamiques d'aide mutuelle n'ayant pas été expérimentée dans la première année de la CdP, selon les participants, sont explicitées.

Les dynamiques d'aide mutuelle anticipées dans la première année

Les participants de l'étude ont été questionnés sur les dynamiques d'aide mutuelle qu'ils anticipaient voir émerger dans la première année de vie de la communauté. Les neuf dynamiques d'aide ont été répertoriées dans les verbatims.

Le partage d'information. Comme l'explique le tableau 2, le partage d'information est perçu, par certains participants, comme un élément de base de la CdP. D'autres rapportent que cette dynamique d'aide mutuelle permettrait d'avoir une compréhension commune du sujet. Finalement, certains participants accordent une importance significative au partage d'outils, d'expertise et de connaissances.

Tableau 2

*Perception des participants concernant le **partage d'information** comme dynamique d'aide mutuelle susceptible d'émerger dans la première année*

Thèmes	Verbatims évocateurs
Élément de base	Participant 9 : Je pense que le partage d'information, ça risque d'être quand même assez à la base. Ça me semble la porte d'entrée [de la communauté de pratique].
Compréhension commune du sujet	Participant 3 : Jusqu'à maintenant [...], j'adhère beaucoup [au partage d'information]. Oui, ça fait du sens. Le premier, [celui qu'on va le plus utiliser], je pense que ça va être le partage d'information. [...] On est au début, faut [...] se faire une tête commune [autour de l'autodétermination et des besoins], je pense.
Partage d'outils, d'expertise et de connaissances	Participant 10 : Ça, le partage d'information, c'est sûr qu'on va le voir apparaître. [...] Je pense que les gens vont arriver avec [...] des sujets ou [...] différents outils, différentes [...] lectures ou [...] des recherches qui peuvent être en lien avec [l'autodétermination]. [...] Ça se peut qu'on parle avec une autre personne pour voir [si] elle peut m'apporter quelque chose par rapport à qu'est-ce que j'essaye d'accomplir.

La proximité. Comme le montre le tableau 3, la proximité est une dynamique susceptible d'émerger dans la première année selon certains participants de la CdP. Pour eux, la proximité s'exprime à travers les réalités, les défis et les difficultés similaires, la proximité physique, l'intérêt commun autour du sujet et la création de liens.

Tableau 3
*Perception des participants concernant **la proximité** comme dynamique d'aide mutuelle susceptible d'émerger dans la première année*

Thèmes	Verbatims évocateurs
Réalités, défis et difficultés similaires	Participant 4 : La proximité [...], oui absolument. On est tous dans le même bateau [...] avec les mêmes difficultés, les mêmes défis.
Proximité physique	Participant 2 : La proximité, à la dernière rencontre, le souhait avait été nommé, que les rencontres se fassent plus en présentiel. Ce qui fait que, si ça se réalise, je pense que ça peut être plus facile et que ça peut se réaliser dans la première année.
Intérêt commun autour du sujet	Participant 1 : Ok, ça aussi, je le vois. On a un intérêt commun [pour l'autodétermination] à la base.
Création de liens	Participant 7 : Proximité... ce que je vois, c'est qu'on va créer des liens, on crée des alliances, on crée des « Ah tiens, je ne connaissais pas telle personne ». On peut prendre ça pour de l'entraide [...]. C'est comme ça que je vois ça.

La confrontation des idées. La confrontation des idées est une dynamique susceptible d'apparaître dans la première année de roulement, selon certains participants de la CdP, comme le précise le tableau 4. Cette dynamique leur permet de défendre des opinions et des visions, d'exposer différentes idées et expertises, de raffiner leur pensée et de voir un problème différemment et, finalement, d'accéder à une expérience enrichissante.

Tableau 4

*Perception des participants concernant la **confrontation des idées** comme dynamique d'aide mutuelle susceptible d'émerger dans la première année*

Thèmes	Verbatims évocateurs
Défendre des opinions et des visions	Participant 4 : C'est sûr que la confrontation des idées, dans le fond, j'aime ça un peu, parce que si on avait tous raison, [ça ne vaudrait pas la peine] de se rencontrer en groupe selon moi. Il faut qu'on y défende ce que l'on dit et ce qu'on voit.
Exposer différentes idées et expertises	Participant 3 : La confrontation des idées... On a fait des vignettes, donc [différentes] idées devraient arriver de part et d'autre. Il y a toujours des exemples qui vont se donner qui seront différents vu l'expertise [des personnes autour de la table].
Raffiner leur pensée et voir un problème différemment	Participant 1 : La confrontation des idées, [...] oui, ça se peut [...]. [...] Par exemple, un client [avec une] déficience [...] plus sévère, on se dit : « Ben oui, on favorise les comportements autodéterminés », mais, par contre... [...]. Est-ce que ça mettrait sa santé en péril ? Il pourrait avoir des confrontations d'idée qui pourraient être intéressantes, qui nous amènent sur d'autres pistes. Ou qui nous amène à voir le problème différemment.
Accéder à une expérience enrichissante	Participant 7 : La confrontation des idées, moi j'ai aucun problème avec ça. Je trouve ça enrichissant, je trouve ça intéressant. Tout est dans le comment qu'on le fait... Et généralement c'est bien fait.

La force du nombre. Les participants de la CdP rapportent que la force du nombre est une dynamique d'aide mutuelle susceptible de se manifester dans la première année, comme le précise le tableau 5. Cette dynamique favorise l'émergence d'une diversité d'idées et de solutions, facilite le travail à effectuer, augmente la motivation et accroît la prise de risques.

Tableau 5

*Perception des participants concernant la **force du nombre** comme dynamique d'aide mutuelle susceptible d'émerger dans la première année*

Thèmes	Verbatims évocateurs
Favoriser l'émergence d'une diversité d'idées et de solutions	<p>Participant 4 : La force du nombre, ça peut avoir un impact très positif. Comme je le disais tantôt, on ne peut pas tout savoir ce qui se passe partout. Le nombre [de personnes] fait en sorte qu'il y a plus d'idées donc, évidemment, plus [de solutions] à nos problèmes.</p> <p>Participant 7 : La force du nombre, ben évidemment, quand tu es plusieurs [personnes]. [...] Je regardais et je me disais que ça ne me semblait pas pire, la composition de [la communauté]. [...] C'est diversifié : éduc, superviseurs et bon, il me semble qu'il y a des professionnels ou en tout cas, ça c'est parfait. [...] Donc, c'est la force du nombre, évidemment. [...] Si on est tout seul et on a des bonnes idées, mais c'est notre idée qui avance. C'est tout le temps la nôtre !</p>
Faciliter le travail à effectuer	Participant 1 : La force du nombre, ça c'est sûr, pour tous les comités, pis tout le travail d'équipe, ça [...] c'est toujours wow.
Augmenter la motivation	Participant 5 : La force du nombre, ça serait comme le fait de jaser ensemble [d'autodétermination]... C'est sûr qu'on va réaliser quelque chose qui va nous motiver à aller de l'avant.
Accroître la prise de risques	Participant 8 : Le fait qu'on soit plusieurs, qu'on se mette plus à risque, qu'on choisisse de faire des choses qu'on n'aurait pas faites seul. Ça, oui. Mais il faut que tout le monde s'implique par exemple.

L'aide à la résolution de problèmes personnels. L'aide à la résolution de problèmes personnels est susceptible d'être vécue par les participants de la CdP au début de la première année, selon la perception de certains d'entre eux. Ce faisant, cette dynamique d'aide mutuelle sera expérimentée selon le rôle des membres ou afin de trouver des solutions. Le tableau 6 présente les verbatims évocateurs des entrevues.

Tableau 6
Perception des participants concernant l'aide à la résolution de problèmes personnels comme dynamique d'aide mutuelle susceptible d'émerger dans la première année

Thèmes	Verbatims évocateurs
Selon le rôle des membres	Participant 4 : Je disais qu'initialement, [j'ai un rôle particulier avec la population], [donc] l'aide à la résolution de problèmes personnels, pour moi, peut-être que ça va un peu émerger dans ce qui va se discuter.
Afin de trouver des solutions	Participant 7 : Donc là, moi avec [les autres membres] qui sont là, ben dire « Attend un petit peu, j'ai une résistance, je sais pas trop comment moi je peux mettre ça en place [avec mon rôle] ». J'ai l'impression qu'à travers ça je pourrais avoir de l'aide dans la résolution de problèmes personnels. Participant 8 : Ben oui, ça sert à ça ! J'espère ! On en vit tous des problèmes et c'est ça qu'on veut, essayer de trouver des solutions.

Les demandes mutuelles. Certains participants de la CdP rapportent que les demandes mutuelles sont une dynamique d'aide mutuelle susceptible d'émerger dans la première année, comme le présente le tableau 7. Cette dynamique permet de s'entraider pour réaliser une tâche, de favoriser la collaboration entre les milieux et de réaliser nos propres défis.

Tableau 7

*Perception des participants concernant les **demandes mutuelles** comme dynamiques d'aide mutuelle susceptible d'émerger dans la première année*

Thèmes	Verbatims évocateurs
S'entraider pour réaliser une tâche	Participant 3 : Ça, c'est si la tâche qu'on se donne est difficile, [il va y avoir] des demandes mutuelles. Participant 1 : Les demandes mutuelles, évidemment. On est à élaborer quelque chose. Oui, on peut s'entraider.
Favoriser la collaboration entre les milieux	Participant 2 : Ben, les demandes mutuelles, peut-être que se sera possible aussi, en ce sens que ce sera peut-être en termes de collaboration entre le milieu de la santé et l'éducation. [...] Ça serait à déterminer là. [...] Il y aurait possibilité [lorsqu'il y a des] interventions avec les enseignants et l'élève et qu'on sait qu'il y a du soutien de la part des CRDI et des ententes et des demandes mutuelles de collaboration dans ce sens-là.
Réaliser nos propres défis	Participant 7 : Les demandes mutuelles, oui on s'aide, on s'entraide. Aider quelqu'un c'est parfois autant s'aider... [...] Ou avoir une demande de quelqu'un c'est des fois réaliser et se dire : « Ah tiens, j'ai ce défi-là à surmonter » et je ne m'en rendais pas compte. [...] Donc, c'est assez important.

La discussion de sujets tabous. Certains participants de la CdP pensent discuter de sujets tabous dans la première année de vie de la communauté, comme le montre le tableau 8. Ainsi, cette dynamique d'aide mutuelle sera expérimentée selon le rôle des membres ou par l'évocation de sujets comme la sexualité, la liberté et l'argent. Certains participants préfèrent le terme « sujets délicats », et d'autres considèrent que la confiance doit être établie avant d'aborder des sujets tabous.

Tableau 8
*Perception des participants concernant la **discussion de sujets tabous** comme
dynamique d'aide mutuelle susceptible d'émerger dans la première année*

Thèmes	Verbatims évocateurs
Selon le rôle des membres	Participant 9 : Souvent, il y a des valeurs personnelles qui sont impliquées, dépendamment de qui est autour de la table. Soit c'est la perspective d'un parent, la perspective d'un éducateur... les perspectives peuvent être différentes.
Par l'évocation de sujets comme la sexualité, la liberté et l'argent	Participant 5 : Discussion des sujets tabous, je pense aux personnes qui ont une déficience, même si on ne veut pas, on va les infantiliser des fois. On va dire : « Ben non, ils n'ont pas de vie sexuelle ». D'autres pensent qu'on ne peut pas les laisser aller où ils veulent. [...] On se dit : « Non, non, on va le protéger, on ne va pas le laisser partir » au lieu de créer un cadre pour qu'il puisse partir en voyage, prendre l'autobus. Je pense qu'on va parler de sujets tabous, il y a la sexualité, la liberté, par rapport aux personnes qui ont une déficience [...], l'argent c'est un sujet tabou.
Par la discussion de sujets délicats	Participant 2 : La discussion de sujets tabous, c'est tout à fait possible. Je ne pense pas qu'il n'y ait rien qui soit impossible à échanger durant l'année. Ça va dépendre d'où les discussions vont partir et où elles vont amener. Tout est possible, à mon sens, pendant la communauté de pratiques. Sujets tabous... Qui sont plus délicats, à tout le moins, sur lesquels on a moins de portée. Tabou, je trouve que le terme est gros.
Par la confiance préétablie	Participant 9 : La discussion de sujets tabous... Ce n'est pas exclu, mais encore là, je pense que ça prend une certaine confiance à l'intérieur de la communauté de pratique pour ouvrir sur des sujets plus délicats, en lien avec le thème. [...] J'ai l'impression que, quand il y a une certaine confiance et un rythme de croisière dans la communauté de pratique, on peut se permettre d'avancer dans des sujets peut-être plus délicats.

La réalisation de tâches difficiles. Comme le montre le tableau 9, certains participants de la CdP croient pouvoir réaliser des tâches difficiles dans la première année. Ils pensent pouvoir aborder certains enjeux éthique, ou effectuer un gros projets

collaboratifs. De ce fait, les participants pensent discuter de sujets difficiles et partager les tâches d'un projet.

Tableau 9

*Perception des participants concernant la **réalisation de tâches difficiles** comme dynamique d'aide mutuelle susceptible d'émerger dans la première année*

Thèmes	Verbatims évocateurs
Discuter de sujets difficiles	Participant 4 : Les tâches difficiles, ça vient un peu se coller sur les sujets difficiles qui sont souvent un peu tabous, sinon ça serait facile et on ne questionnerait se pas.
Partager les tâches d'un projet	Participant 6 : La réalisation des tâches difficiles, dans le fond, c'est le partage des tâches. Ce n'est pas toujours le même qui va faire les choses. Participant 8 : La réalisation de tâches difficiles, si on a un travail, quelque chose à bâtir. Je pense que c'est plus motivant et ça nous donne confiance de les faire à plusieurs. Déjà on se connaît, on s'en va tous dans le même sens. Ça risque d'être plus facile.

Le soutien émotionnel. Certains participants de la CdP évoquent qu'ils expérimentent une forme de soutien émotionnel, favorisant ainsi la motivation et le sentiment d'appartenance, comme il est possible d'observer dans le tableau 10.

Tableau 10
*Perception des participants concernant le **soutien émotionnel** comme dynamique d'aide mutuelle susceptible d'émerger dans la première année*

Thèmes	Verbatims évocateurs
Motivation	Participant 2 : Le soutien émotionnel en termes d'élément de motivation. De par les réflexions qu'on va susciter, peut-être que ça peut amener les gens à développer plus un sentiment d'efficacité. Et puis, de donner une motivation au déploiement des idées qui seront nommées. Ou à la réalisation de projets personnels.
Sentiment d'appartenance	Participant 6 : S'il y a quelqu'un qui ne va vraiment pas bien, j'imagine que si on tend la main un peu à cette personne et qu'on la soutient un petit peu. [...] Ça peut créer un attachement davantage [à la communauté de pratique]. En même temps, c'est peut-être pas [la dynamique] qui va être la plus présente, mais ça pourrait arriver.

Les dynamiques d'aide mutuelle peu susceptibles d'émerger dans la première année

Les participants de l'étude ont été questionnés sur les dynamiques d'aide mutuelle qu'ils considéraient comme peu probables de voir émerger dans la première année de vie de la communauté. Sept dynamiques d'aide mutuelle ont été répertoriées dans les verbatims : le soutien émotionnel, l'aide à la résolution de problèmes personnels, la réalisation de tâches difficiles, les demandes mutuelles, la discussion de sujets tabous, la force du nombre et la proximité.

Le soutien émotionnel. Comme l'affiche le tableau 11, le soutien émotionnel est perçu par certains participants comme une dynamique d'aide mutuelle peu susceptible d'être expérimentée dans la première année. En effet, il semble que cette dynamique ne

cadre pas dans le mandat de la CdP et qu'elle soit difficile à susciter en contexte de visioconférence.

Tableau 11
Perception des participants concernant le soutien émotionnel comme dynamique d'aide mutuelle peu susceptible d'émerger dans la première année

Thèmes	Verbatims évocateurs
Dynamique qui ne cadre pas dans le mandat de la CdP	<p>Participant 4 : Le soutien émotionnel, je suis moins là. [...] Je le mettrais [...] moins dans ce que je vais aller rechercher dans [la communauté de pratique], moi comme membre [...]. Ouais, me semble que soutien émotionnel, c'est pas nécessairement dans ce cadre-là que j'irai le chercher.</p> <p>Participant 6 : Je présume que le soutien émotionnel, on va le voir un peu moins parce que [la communauté de pratique] n'est pas un endroit pour ça. [...] J'imagine qu'il y a quelqu'un un moment donné qui vit quelque chose de difficile dans sa famille [...], il arrive, il est moins disponible pour le moment, mais ça ne sera pas [l'endroit pour en discuter].</p>
Dynamique difficile à susciter en contexte de visioconférence	<p>Participant 7 : Je le vois moins [le soutien émotionnel] en tout cas. Ça aussi [rires]. Ben en tout cas dans la communauté de pratique, je suis pas sûre qu'on va parler de nos problèmes personnels. [...] Je pense qu'il faut avoir développé quand même un lien. [...] Avoir eu plusieurs rencontres ensemble, mais ça me surprendrait qu'on arrive à ça avec de la visio [rires].</p>

L'aide à la résolution de problèmes personnels. Comme le montre le tableau 12, certains participants de la CdP considèrent que le groupe n'est pas disposé à leur apporter de l'aide dans la résolution de leurs problèmes personnels. En outre, ces participants pensent que cette dynamique d'aide mutuelle ne cadre pas dans le mandat de la CdP ou dans leur rôle professionnel, ou encore qu'il est trop tôt dans le développement de la communauté pour voir cette dynamique apparaître.

Tableau 12
Perception des participants concernant l'aide à la résolution de problèmes personnels comme dynamique d'aide mutuelle peu susceptible d'émerger dans la première année

Thèmes	Verbatims évocateurs
Ne cadre pas dans le mandat de la CdP	<p>Participant 5 : Pis la réalisation de problèmes personnels, ben personnel, c'est personnel !</p> <p>Participant 9 : L'aide à la résolution de problèmes personnels aussi, j'ai l'impression que c'est beaucoup moins le mandat et le genre de truc qui risque d'apparaître au départ.</p> <p>Participant 8 : Je le vois moins en tout cas. Ben, en tout cas, dans la communauté de pratique, j'pas sûre qu'on va parler de nos problèmes personnels.</p>
Ne cadre pas dans le rôle professionnel	Participant 1 : L'aide à la résolution de problème personnel, pour moi, je le vois plus distancé, parce que je ne suis pas en relation directe moi avec les [personnes], comme d'autres intervenants pourront l'être avec, en soutien direct à leur client. Moi, ça, mon problème, il va peut-être être plus, je dirais... Ça ne va pas être un problème, comment je... Mais plus une préoccupation... Comment j'aide les intervenants. Là, je me vois moins là.
Trop tôt dans le développement de la CdP	Participant 10 : La résolution de problèmes personnels. [...] Je ne suis pas sûre si ça, [on va le voir]. Comme je te disais, en se voyant pas si souvent, on rentre peut-être moins dans nous. Chacun a une expérience personnelle pis que on ne va pas se soutenir au niveau personnel. J't'un peu moins sûre qu'on va aller là-dedans là.

La réalisation de tâches difficiles. Le tableau 13 rapporte la perception de certains participants concernant la réalisation de tâches difficiles. Sur ce point, selon ces participants, il semble que cette dynamique d'aide mutuelle n'émerge pas dans la première année, en considérant qu'il est trop tôt dans le développement de la CdP et que ce n'est pas dans le mandat de celle-ci de réaliser des tâches difficiles.

Tableau 13

Perception des participants concernant la réalisation de tâches difficiles comme dynamique d'aide mutuelle peu susceptible d'émerger dans la première année

Thèmes	Verbatims évocateurs
Trop tôt dans le développement de la CdP	Participant 2 : Comme c'est à une première année, je me dis qu'on sera peut-être ailleurs. On ne sera peut-être pas rendu là parce qu'on va patauger dans du connu, dans des concepts donnés. C'est parce que j'ai de la misère à voir ce que c'est, une tâche difficile. La réalisation d'une tâche DIFFICILE. [...] Peut-être qu'on prendra conscience des besoins qui seront nommés, en termes d'élaboration d'outils, de documents, peu importe. Mais la réalisation comme telle, je ne sais pas si ça sera dès la première année.
Ne cadre pas dans le mandat de la CdP	Participant 5 : C'est comme, on peut se donner des idées, mais pour moi, on s'aiderait pas dans nos tâches.

Les demandes mutuelles. Comme l'affiche le tableau 14, certains participants estiment que les demandes mutuelles représentent une dynamique d'aide peu susceptible de se manifester dans la première année. Encore une fois, il semble être trop tôt dans le développement de la CdP pour voir apparaître cette dynamique. Elle semble aussi ne pas cadrer dans le contexte en question.

Tableau 14

*Perception des participants concernant les **demandes mutuelles** comme dynamique d'aide mutuelle peu susceptible d'émerger dans la première année*

Thèmes	Verbatims évocateurs
Trop tôt dans le développement de la CdP	Participant 3 : [...] les demandes mutuelles [...] ça va venir avec le temps. Ça ne sera pas au début. [...] Il va falloir apprendre à se connaître, va falloir s'habituer à se fréquenter. [...] Ça va aller quand on va un peu préciser le projet, quand on va embarquer dans quelque chose de peut-être [...] un peu plus concret.
Ne cadre pas dans le contexte de la CdP	Participant 5 : Les demandes mutuelles. Vu qu'on n'est pas dans même boîte, on n'a pas de projet ensemble, pour moi c'est moins probable. [...] Les demandes mutuelles, on n'est pas dans le même service, je vais pas te dire comment faire ta job.

La discussion de sujets tabous. Certains participants rapportent qu'il est peu probable qu'ils abordent des sujets tabous dans la première année de vie de la CdP, comme l'explique le tableau 15. En effet, certains participants éprouvaient de la difficulté à cibler des sujets tabous en lien avec l'autodétermination, alors que d'autres soulignaient un possible manque d'aise pour les aborder.

Tableau 15

*Perception des participants concernant la **discussion de sujets tabous** comme dynamique d'aide mutuelle peu susceptible d'émerger dans la première année*

Thèmes	Verbatims évocateurs
Difficulté à cibler des sujets tabous en lien avec l'autodétermination	Participant 8 : La discussion de sujets tabous... En autodétermination, je ne sais pas s'il y a des sujets tabous. La sexualité, on en parle tous. Ça pourrait avoir un lien avec la sexualité. Des fois, c'est tabou, mais je ne sais pas dans notre métier.
Manque d'aise pour aborder des sujets tabous	Participant 10 : Les sujets tabous, j'pas sûre qu'on va les aborder parce qu'en ne se voyant pas si souvent — j'pense qu'on ne se sentira peut-être pas assez à l'aise de parler de sujets tabous. La sexualité chez nos clients, c'est un peu tabou. J'sais pas jusqu'à quel point, on va être à l'aise de rentrer dans un sujet [comme ça]. On risque de moins le voir parce que je ne me rappelle même pas du nom des gens qui sont là ! Je ne suis pas rendu à parler de choses « <i>touch-é</i> ».
	Participant 9 : Des fois, il y a une petite retenue. Je pense que ça prend un certain temps avant d'en arriver à échanger de façon libre [sur des sujets tabous]. Je peux le dire comme ça.

La force du nombre. Certains participants de la CdP soutiennent qu'ils seront moins susceptibles de voir apparaître la force du nombre, comme le montre le tableau 16, considérant que la première année ne sera pas consacrée à la réalisation de tâches concrètes, et que le nombre de personnes dans un groupe peut devenir un obstacle à la réalisation d'une tâche.

Tableau 16

*Perception des participants concernant la **force du nombre** comme dynamique d'aide mutuelle peu susceptible d'émerger dans la première année*

Thèmes	Verbatims évocateurs
Absence de réalisation de tâches concrètes	Participant 3 : Après ça, [...] la force du nombre... Ça va aller quand qu'on va un peu préciser le projet, quand on va embarquer dans quelque chose de peut-être un peu plus concis, un peu plus concret... Moins dans la première année.
Nombre de personnes dans un groupe comme obstacle à la réalisation d'une tâche	Participant 10 : La force du nombre, on dirait que j'le vois pas tant, dans le sens où, réaliser un projet... Des fois, le nombre n'est pas nécessairement facilitant non plus. Par exemple, si on fait un outil. Hey attend un peu là, on est plein. On est beaucoup trop de monde. Y'a trop de gens qui ont trop d'idées différentes, trop de confrontation d'idées. Participant 6 : La force du nombre, c'est pas quelque chose que je considère beaucoup. Il peut y avoir quatre personnes hyper productives plutôt que d'en avoir dix [pas productives]... À un moment donné, quand il y a trop de monde, on se perd.

La proximité. Un participant de la CdP considère que la visioconférence est un obstacle à l'émergence de la proximité dans la première année, comme le montre le tableau 17.

Tableau 17

*Perception des participants concernant la **proximité** comme dynamique d'aide mutuelle peu susceptible d'émerger dans la première année*

Thème	Verbatim évocateur
Manque de proximité physique	Participant 10 : Pour moi, la proximité, ça perd un peu son l'essence [à cause de la visioconférence]. J'ai moins un sentiment de proximité.

Les dynamiques d'aide mutuelle vécues dans la première année de la CdP

Dans le cadre de la deuxième entrevue, effectuée après la première année de vie de la CdP, les participants de l'étude se sont prononcés sur les dynamiques d'aide mutuelle qu'ils avaient vécues. Les neuf dynamiques d'aide ont été répertoriées dans les verbatims.

Le partage d'information. Le tableau 18 rapporte que, selon les participants, le partage d'information est une dynamique d'aide mutuelle qui a été vécue par les membres de la CdP. Ainsi, les participants ont observé du partage d'information, d'expertise et d'outils, et ont qualifié cette dynamique comme étant spontanée, importante et intéressante.

Tableau 18

*Perception des participants concernant **le partage d'information** comme dynamique d'aide mutuelle vécue dans la première année*

Thèmes	Verbatims évocateurs
Partage d'information, d'expertise et d'outils	Participant 3 : Partage d'information ; [l'animateur] le fait beaucoup. Il nous met au fait de ce qu'il trouve, de ce qu'il écrit. Ça été là beaucoup. [Une participante] a partagé ses trucs. [D'autres participants] ont apporté les leurs. Ça s'en venait, il y avait un début.
Dynamique spontanée, importante et intéressante	Participant 2 : Le partage d'information ; nécessairement, ça s'est fait en même temps [...] et de façon spontanée aussi.

La proximité. Comme l'explique le tableau 19, la proximité est une dynamique d'aide mutuelle qui a été observée par les participants de la CdP. Selon eux, la proximité s'est exprimée à travers des intérêts, des valeurs, des défis, des difficultés et des objectifs communs. La proximité physique semble d'ailleurs avoir joué un rôle important pour un participant dans l'expression de cette dynamique.

Tableau 19
*Perception des participants concernant **la proximité** comme dynamique d'aide mutuelle vécue dans la première année*

Thèmes	Verbatims évocateurs
Intérêts, valeurs, défis, difficultés et objectifs communs	Participant 9 : Il y a des éléments que oui, on se rejoint tous autour du désir de favoriser le plus possible l'autodétermination. Je pense qu'on cherche tous à développer nos connaissances et développer des outils et être capables de rapporter ça dans notre pratique et dans nos milieux. Je pense que, par rapport à ça, on est un peu chacun dans nos îlots. Oui nos milieux sont différents et nos réalités sont différentes, mais il y a quand même un élément commun. C'est certain que ce n'est pas égal partout... Le bateau n'est pas le même partout. Il y a des bateaux qui se ressemblent plus que d'autres. Mais je pense par contre qu'on arrive tous dans la même mer. Alors, par rapport à cela, je dirais qu'il y a quand même de la proximité dans ce sens-là.
Proximité physique	Participant 3 : Je dirais la proximité ; je reviens toujours [sur le fait] d'avoir été en présence...

La force du nombre. Les participants de la CdP rapportent que la force du nombre est une dynamique d'aide mutuelle expérimentée dans la première année, comme le précise le tableau 20. Selon certains participants, cette dynamique a été favorisée par l'interdisciplinarité du groupe. D'autres estiment que la force du nombre a permis de

briser le sentiment d'isolement et d'effectuer des tâches plus difficiles, en plus d'améliorer la qualité des échanges.

Tableau 20

*Perception des participants concernant **la force du nombre** comme dynamique d'aide mutuelle vécue dans la première année*

Thèmes	Verbatims évocateurs
Interdisciplinarité	<p>Participant 1 : Ben la force du nombre, ben, c'est la force de la communauté de pratique. Ça, ça vraiment été intéressant ! Par les échanges, par les expériences [...]. Au fil des rencontres, notre expertise s'est améliorée aussi ! Faque, ça, c'est une force aussi ! [...] Et le fait d'avoir des expertises très diversifiées... Famille, famille d'accueil, intervenants sociaux... Ça, je trouve que ça aussi, c'était une belle force. [...] Ça me paraissait en nombre, quand même assez important, mais ça n'a pas été dérangeant. [...] Je trouve qu'on avançait bien dans ce qu'on avait à faire.</p> <p>Participant 3 : Et la force du nombre ; avec le débat... La force du nombre, la discussion qu'il y a eu autour [des outils des participants], on en a eu un bel exemple. [...] La force du nombre c'est aussi dans le sens, autant partage d'information que la force du nombre. Toutes les avenues différentes qu'il y avait autour du même besoin, du même outil, ça m'a allumé. [...] Je reviens à l'autre partie de ton entrevue qui disait ; si on avait mis un paquet d'éducateurs, on ne serait pas partis dans les percentiles et dans les standards. On aurait regardé question par question et on aurait fait du bricolage [...]. Alors on n'aurait pas eu le même échange.</p>
Briser l'isolement	<p>Participant 9 : Il y a la force du nombre, comme j'ai parlé plus tôt. De pouvoir ramener cela dans nos établissements. De se sentir moins seul et apporter quelque chose. Sentir qu'on fait partie d'une démarche collective. Cela amène quand même de la force. Pour moi ça va rejoindre beaucoup le sens.</p>

Effectuer des tâches plus difficiles	Participant 6 : La force du nombre ; oui tout à fait, juste dans le tableau que je parlais plus tôt... En tout cas, moi tout seul, je ne serais pas arrivé à cela, c'est certain.
Améliorer la qualité des échanges	Participant 8 : Je le voyais plus dans la force des discussions par rapport aux discussions... La qualité des échanges. Quand on est juste trois, [c'est plus difficile].

Les demandes mutuelles. Certains participants de la CdP rapportent que les demandes mutuelles sont une dynamique d'aide mutuelle observée dans la première année, comme le présente le tableau 21. Cette dynamique a permis d'échanger et de critiquer des documents, et a pris place à travers l'écoute et les interactions continues.

Tableau 21

*Perception des participants concernant les **demandes mutuelles** comme dynamique d'aide mutuelle vécue dans la première année*

Thèmes	Verbatims évocateurs
Échanges et critiques de documents	Participant 2 : Les demandes mutuelles ; il y a [des participants] qui avaient fait des travaux de leur côté. [Ils voulaient les partager et recevoir] nos commentaires.
Écoute et interactions	Participant 1 : Quelqu'un exposait une situation, pis c'était plus : « Bon euh... Je suis dans une impasse, je ne sais pas trop quoi faire. Voici ce que j'ai fait. » Les échanges étaient à ce niveau-là. C'était pas du partage d'information, mais plus de l'écoute, des propositions dans le fond. C'est comme ça que je l'interprétais, les demandes mutuelles.

La confrontation des idées. Le tableau 22 rapporte la perception de certains participants concernant la confrontation des idées, une dynamique d'aide mutuelle expérimentée dans la première année. Selon les dires de certains participants, cette dynamique a permis de valider la représentation du concept de l'autodétermination. Pour

d'autres, la confrontation des idées s'est effectuée en fonction des expertises des participants et a généré des idées différentes.

Tableau 22

*Perception des participants concernant la **confrontation des idées** comme dynamique d'aide mutuelle vécue dans la première année*

Thèmes	Verbatims évocateurs
Valider la représentation du concept de l'autodétermination	Participant 1 : La confrontation d'idées ? Ben, ça revient encore avec la perception qu'on avait en tête, au tout départ... [...] C'était peut-être pas tant une confrontation d'idées qu'une validation de ce qu'on se faisait comme image [de l'autodétermination]... Ça serait plus ça, d'aller valider notre compréhension envers certains concepts.
Confronter des idées en fonction des expertises des participants	Participant 9 : Je crois que ça s'est quand même toujours bien fait. Mais c'est sûr qu'il y a des points de vue différents. Quand je pense [aux différents rôles et expertises des membres de la CdP], c'est sûr que des fois, il y a des visions qui sont différentes. On n'est pas dans la même position non plus par rapport à nos enjeux. Alors oui, des fois, je pense qu'il y a des échanges où la perception et la vision n'est pas la même. Comme la dernière fois, il y avait quelque chose autour des formations, des RTF... D'un côté, on peut avoir la perception que l'établissement devrait un peu forcer certains thèmes. Mais nous, de notre côté, on a toute la vision administrative légale qui fait qu'on ne peut juste pas faire cela. Mais c'est là que c'est riche, car ça permet à chacun d'entendre les visions différentes. Et parfois même de se rejoindre à quelque part dans tout ça.
Générer des idées différentes	Participant 5 : C'est la confrontation des idées qui permet de nourrir. Parce que si on fait de la recherche, on dit qu'il faut aller chercher les [personnes] qui ne sont pas d'accord avec notre point de vue. [...] il ne faut pas voir juste ceux qui sont d'accord. Parce que sinon, on est toute une belle <i>gang</i> , et on est bon et on est beaux ! Mais si on veut avoir des arguments, des idées différentes.

L'aide à la résolution de problèmes personnels. Une partie des participants de la CdP rapportent avoir reçu de l'aide pour résoudre des problèmes rencontrés dans leur sphère professionnelle, comme l'explique le tableau 23.

Tableau 23

Perception des participants concernant l'aide à la résolution de problèmes personnels comme dynamique d'aide mutuelle vécue dans la première année

Thème	Verbatim évocateur
Aide à la résolution de problèmes rencontrés dans la sphère professionnelle des membres	Participant 7 : L'aide à la résolution de problèmes. Oui, il y a eu de la place pour ça. On l'a utilisée pendant les vignettes [cliniques]. Il y a eu une réflexion, une bonne amorce, effectivement. Ça, c'est bien.

La discussion de sujets tabous. Le tableau 24 affiche les perceptions de certains participants qui estiment avoir discuté de sujets tabous dans la première année. Ainsi, la CdP a été un espace pour aborder des sujets délicats.

Tableau 24

Perception des participants concernant la discussion de sujets tabous comme dynamique d'aide mutuelle vécue dans la première année

Thème	Verbatim évocateur
Espace pour aborder des sujets délicats	Participant 5 : Je pense qu'il y avait plus d'espace, un moment donné, dans des vignettes [pour aborder des sujets tabous]. Ça pouvait être des sujets qu'on ne pouvait pas aborder facilement. Les situations [rapportées par les] membres sur [les abus sexuels, la gestion de l'argent des usagers, les activités répétitives de certains milieux]... [...] Il y avait de l'espace pour jaser de ça ! Ça aurait pu être très malaisant. [...] Pis, ça s'est pas passé comme ça. Il y avait cet espace-là [pour en discuter].

La réalisation de tâches difficiles. Plusieurs participants évoquent la réalisation de tâches difficiles dans le cadre des rencontres de la CdP. Selon eux, cette dynamique d'aide mutuelle a permis d'accomplir des tâches qu'il aurait été ardu d'effectuer hors du contexte de la CdP, comme le montre le tableau 25.

Tableau 25

Perception des participants concernant la réalisation de tâches difficiles comme dynamique d'aide mutuelle vécue dans la première année

Thème	Verbatims évocateurs
Tâches difficilement réalisables hors de la CdP	<p>Participant 6 : La résolution de tâches difficiles ; ça oui... Moi, j'en reviens encore au tableau. C'est une grosse <i>job</i> qui a été faite et ce n'était pas facile à faire. Je trouve que de l'avoir fait ensemble... Si on ne l'avait pas fait ensemble, moi... Peut-être que [l'animateur] aurait été capable de le faire seul, mais pas moi en tout cas.</p> <p>Participant 9 : Puis, la réalisation de tâches difficiles... Je suis consciente que les [personnes] qui avaient amené des outils, la plupart c'était des outils qu'elles avaient déjà développés dans leur milieu indépendamment de la communauté de pratique. N'empêche qu'on ne se mobiliserait pas de la même façon et le défi apparaîtrait peut-être plus grand. Je pense qu'il peut quand même y avoir un petit élément de moteur par rapport à des tâches difficiles.</p>

Le soutien émotionnel. Un participant dit avoir expérimenté du soutien émotionnel lorsque nécessaire dans la première année de vie de la CdP. La perception de son expérience par rapport à cette dynamique d'aide mutuelle est évoquée dans le tableau 26.

Tableau 26
Perception des participants concernant le soutien émotionnel comme dynamique d'aide mutuelle vécue dans la première année

Thème	Verbatim évocateur
Soutien émotionnel lorsque nécessaire	Participant 7 : Tout l'aspect émotif, respect. C'était présent. [...] Ben, jusqu'à un certain point, on n'est pas un groupe de partage ou d'entraide. Si on allait dans ce sens-là, c'est sûr que je décrocherais. Mais bon, des fois, il y a des gens qui ont parlé [de leurs émotions]. C'était correct, il fallait le faire.

Les dynamiques d'aide mutuelle non expérimentées dans la première année

Dans l'entrevue effectuée après la première année de vie de la CdP, les participants se sont exprimés sur les dynamiques d'aide mutuelle qu'ils ne croient pas avoir expérimentées. Ainsi, sept dynamiques ont été répertoriées dans les verbatims : le soutien émotionnel, l'aide à la résolution de problèmes personnels, la réalisation de tâches difficiles, les demandes mutuelles, la discussion de sujets tabous, la force du nombre et la confrontation des idées.

Le soutien émotionnel. La majorité des participants estiment ne pas avoir expérimenté de soutien émotionnel dans le cadre de leur participation à la CdP. Le tableau 27 explicite leur perception de cette dynamique. Ces participants affirment que le soutien émotionnel n'était pas dans le mandat de la CdP, que l'occasion d'expérimenter cette dynamique ne s'est pas présentée et que les liens entre les membres n'étaient pas suffisamment significatifs pour supporter ce genre de dynamique.

Tableau 27

Perception des participants concernant le soutien émotionnel comme dynamique d'aide mutuelle non expérimentée dans la première année

Thèmes	Verbatims évocateurs
Absence de la dynamique dans le mandat de la CdP	Participant 5 : Parce que ce n'était pas l'endroit. Je ne dis pas que l'on ne s'est pas intéressé à ce que l'autre vit, mais on était pas dans le soutien émotionnel ou dans le « Tu vis-tu ça comme difficulté dans ta vie »... J'ai pas vu ça.
Absence d'occasion favorable	Participant 2 : Parce que ça ne s'est pas présenté tout simplement. Ça aurait pu être offert s'il y avait eu quelqu'un qui en avait ressenti le besoin, qui en avait parlé, il y aurait pu avoir un soutien émotionnel.
Manque de lien significatif entre les membres	Participant 10 : C'est sûr qu'on s'est vu comme trois fois en vrai. Alors ce n'est pas là que tu vas te mettre à pleurer en disant que c'est donc difficile telle situation. Je pense qu'on n'avait pas une proximité émotionnelle vraiment. Je pense que la dynamique du groupe ne permettait pas nécessairement à ce qu'on se confie et qu'on aille vraiment plus jouer dans les émotions personnelles.

L'aide à la résolution de problèmes personnels. Encore une fois, la majorité des participants soutiennent ne pas avoir expérimenté d'aide à la résolution de problèmes personnels dans la première année de vie de la CdP. Le tableau 28 présente leur perception de cette dynamique. Ainsi, le rôle du participant et le mandat de la CdP ont représenté une entrave à l'émergence de cette dynamique. Parfois, l'occasion ne s'est tout simplement pas présentée.

Tableau 28

Perception des participants concernant l'aide à la résolution de problèmes personnels comme dynamique d'aide mutuelle non expérimentée dans la première année

Thèmes	Verbatims évocateurs
Rôle du participant et mandat de la CdP	<p>Participant 1 : Je dirais que celle que j'ai moins expérimentée, c'est vraiment l'aide à la résolution de problèmes. Dans ma pratique, l'aide à la résolution de problèmes personnels, [considérant la nature de mon travail], j'ai pas... Je l'ai moins expérimentée.</p> <p>Participant 5 : Non, ce n'était pas la place pour ça. Pas parce que c'est pas du monde aidant ou intéressant, mais ce n'était pas l'objectif du groupe.</p>
Absence d'occasion favorable	Participant 9 : L'aide à la résolution de problème [...] ça ne s'est pas présenté.

La discussion de sujets tabous. Le tableau 29 présente la perception de certains participants concernant la discussion de sujets tabous, une dynamique d'aide mutuelle qu'ils n'estiment pas avoir vécue dans la première année. Ils croient que l'occasion ne s'est pas présentée et qu'il existe peu de sujets tabous considérant le sujet, soit l'autodétermination, et l'ouverture des participants.

Tableau 29
*Perception des participants concernant la discussion de sujets tabous comme
dynamique d'aide mutuelle non expérimentée dans la première année*

Thèmes	Verbatims évocateurs
Absence d'occasion favorable	Participant 3 : Sujet tabou, je ne pense pas qu'on en ait atteint. Ou s'il y avait des sujets tabous, les gens ne se sont pas exprimés là-dessus. Je ne pense pas qu'on est là. Étudiante : Ça aurait été quoi, un sujet tabou ? Participant 3 : Si on avait pu aller plus loin... Peut-être... Dans mon quotidien, moi, la sexualité. L'autodétermination dans la vie amoureuse, affective, sexuelle des personnes qui vivent une DI. Par exemple, de laisser l'espace à vivre la sexualité à l'intérieur d'une famille d'accueil. Ou les parents naturels... Là... J'ai vu jusqu'à essayer d'avoir le ok d'un juge pour une vasectomie. Ou essayer de convaincre un médecin avant 18 ans d'essayer de faire vasectomiser un fils. [...] Les sujets tabous, ça vient heurter beaucoup. C'est sensible, la sexualité. On n'est pas allé, mais éventuellement j'aimerais... Peut-être que ce serait plus en soutien à la pratique spécialisée, dans un échange plus petit.
Possibilités restreintes de sujets tabous considérant le sujet et l'ouverture des participants	Participant 8 : Sujets tabous ; je n'ai pas l'impression qu'on a eu des sujets tabous... Je ne sais pas [ce qu'aurait été un sujet tabou] avec l'autodétermination. Participant 6 : La discussion de sujets tabous ; je ne me souviens pas... Il n'y a rien qui m'accroche particulièrement par rapport à cela... [Un sujet tabou est] quelque chose qui aurait été un enjeu particulier pour... Mais il y avait beaucoup d'ouverture de tout le monde.

La réalisation de tâches difficiles. Certains participants ne croient pas avoir réalisé de tâches difficiles dans la première année de vie de la communauté, considérant qu'il était trop tôt dans le stade de développement de la CdP pour expérimenter cette dynamique d'aide mutuelle.

Tableau 30

*Perception des participants concernant la **réalisation de tâches difficiles** comme dynamique d'aide mutuelle non expérimentée dans la première année*

Thème	Verbatim évocateur
Stade de développement de la CdP	Participant 10 : En fait, on ferait ça à l'an deux. On parlait de développer, créer, promouvoir plus les outils pour l'autodétermination. Et une meilleure compréhension à diffuser à la société dans le fond. Alors ça, je pense que c'est une tâche difficile.

La confrontation des idées. Comme l'explique le tableau 31, plusieurs participants ne croient pas avoir été témoins ou avoir participé à une confrontation d'idées. Concernant cette dynamique, certains participants considèrent ne pas avoir vu de désaccord entre eux, alors que d'autres précisent avoir cette attente seulement pour la deuxième année de vie de la CdP.

Tableau 31

*Perception des participants concernant **la confrontation des idées** comme dynamique d'aide mutuelle non expérimentée dans la première année*

Thèmes	Verbatims évocateurs
Absence de désaccord entre les participants	Participant 7 : Les gens nomment leurs idées, on n'est pas obligé de confronter, effectivement. Les gens nomment leurs idées, oui, mais je pense que les gens sont d'accord avec le sujet d'emblée. Donc, on s'alimente un peu l'un et l'autre dans la même direction. C'est pas mauvais, mais je pense qu'on a des chances de plus avancer, si on veut faire avancer un peu plus la pratique... Tantôt, je parlais de monde de licornes. Tout n'est pas si facile à mettre en place. Donc, ça pourrait être un angle qui amènerait une confrontation des idées un peu plus enrichissante.
Attente pour la deuxième année seulement	Participant 9 : Ensuite, la confrontation des idées ; on n'est pas allé tant que ça dedans, mais je trouve qu'on a quand même commencé un peu... On est plus à l'aise dans la rencontre 3 <i>versus</i> la rencontre 1. Je trouve qu'on se le permettrait plus. On n'est pas encore beaucoup là-dedans... Et c'est correct. Je n'ai pas l'impression qu'on pense que notre cohésion dépend de l'accord de tout le monde. Je pense qu'on a assez de cohésion pour sentir qu'on est capable d'amener des points de vue divergents. On est comme rendu là.

Les demandes mutuelles. Certains participants croient que l'occasion ne s'est pas présentée, à l'intérieur de la CdP, pour faire des demandes mutuelles, comme le montre le tableau 32.

Tableau 32

*Perception des participants concernant **les demandes mutuelles** comme dynamique d'aide mutuelle non expérimentée dans la première année*

Thème	Verbatim évocateur
Absence d'occasion favorable	Participant 8 : Les demandes mutuelles ; peut-être qu'on ne s'est pas demandé qui pourrait faire quoi... Ça s'en vient par exemple.

La force du nombre. Un seul participant affirme ne pas avoir bénéficié de la force du nombre lors de sa participation à la CdP, puisqu'il considérait que ses propres connaissances du sujet étaient suffisantes. Le tableau 33 le rapporte.

Tableau 33

*Perception des participants concernant **la force du nombre** comme dynamique d'aide mutuelle non expérimentée dans la première année*

Thème	Verbatim évocateur
Connaissances du sujet suffisantes	Participant 7 : Oui, on était un groupe, mais est-ce qu'on était plus en force ou pas ? Moi, [l'autodétermination], c'est un sujet sur lequel je me suis penché, sur des trucs assez importants. Ou, au niveau de la communauté de pratique, ce sujet-là, dans ma pratique professionnelle, je l'ai souvent abordé. Donc, je n'ai pas senti que la force du nombre m'apportait un plus tant que ça.

Discussion et interprétation des résultats

Cette section présente une discussion et une interprétation des résultats de l'étude, menée auprès des membres d'une CdP portant sur l'autodétermination des personnes présentant une DI. Elle se divise en fonction des deux objectifs de recherche, soit : 1) explorer la perception des participants concernant les dynamiques d'aide mutuelle qu'ils anticipent voir émerger dans la première année d'existence de la CdP ; 2) décrire les dynamiques d'aide mutuelle mises en œuvre dans la première année. Une modélisation est présentée afin d'illustrer les résultats obtenus en regard du cadre conceptuel évoqué précédemment. Finalement, l'implication pour le milieu clinique et la recherche ainsi que les limites de cette étude sont abordées.

D'abord, le tableau 34 synthétise les résultats discutés dans la section précédente, afin de situer adéquatement et de manière concise les perceptions des participants concernant les différentes dynamiques d'aide mutuelle. Ces dernières sont présentées en ordre décroissant, allant de la dynamique la plus rapportée par les participants à celle la moins rapportée. Des hypothèses expliquant les écarts sont présentées dans la section subséquente.

Tableau 34

Perception des participants concernant les différentes dynamiques d'aide mutuelle

Les dynamiques d'aide anticipées	Les dynamiques d'aide expérimentées	Les dynamiques d'aide non anticipées	Les dynamiques d'aide non expérimentées
Le partage d'information	Le partage d'information	Le soutien émotionnel	Le soutien émotionnel
La proximité	La proximité	L'aide à la résolution de problèmes personnels	L'aide à la résolution de problèmes personnels
La confrontation des idées	La force du nombre		
La force du nombre	Les demandes mutuelles	La réalisation de tâches difficiles	La discussion de sujets tabous
L'aide à la résolution de problèmes personnels	La confrontation des idées	Les demandes mutuelles	La réalisation de tâches difficiles
Les demandes mutuelles	L'aide à la résolution de problèmes personnels	La discussion de sujets tabous	La confrontation des idées
La discussion de sujets tabous	La discussion de sujets tabous	La force du nombre	Les demandes mutuelles
La réalisation de tâches difficiles	La réalisation de tâches difficiles	La proximité	La force du nombre
Le soutien émotionnel	Le soutien émotionnel		

Écart entre les dynamiques d'aide mutuelle anticipées et celles expérimentées

Le tableau 34 soulève quelques écarts entre les dynamiques d'aide mutuelle anticipées et celles réellement expérimentées. Des hypothèses pouvant expliquer ces écarts, qui tiennent compte des éléments liés au contexte ou à la méthode de cette recherche, sont présentées dans la prochaine section.

Fonctionnement autodéterminé. Comme il a été expliqué précédemment, le fonctionnement d'une CdP est d'abord autodéterminé, c'est-à-dire qu'il se décide et se construit selon les besoins des membres, selon l'entreprise commune négociée, selon les objectifs et les aspirations de la CdP, etc. (Wenger, 2005). Le fait d'avoir effectué des entretiens de recherche avant le début de la première année semble avoir rendu la tâche difficile pour le participant de se projeter et de se positionner clairement sur l'expérience qu'il s'apprêtait à vivre. Autrement dit, comme la négociation des objectifs n'était pas encore entamée au sein de la communauté au moment de faire les entretiens, le participant pouvait difficilement évaluer l'évolution de sa participation. Enfin, la totalité des participants n'avait jamais participé à une CdP dûment établie et animée. L'exercice de projection dans le temps ne prenait donc pas assise dans un contexte connu de travail en CdP, mais s'inspirait probablement davantage de leurs expériences provenant des groupes de tâches. Ceux-ci sont largement utilisés dans le contexte de travail des CISSS et CIUSSS, où le fonctionnement est encadré, avec des livrables préalablement identifiés.

Stade de développement de la CdP. Les participants pensaient initialement avoir l'occasion de confronter leurs idées à l'intérieur de la CdP, mais cette dynamique d'aide a finalement été moins observée qu'anticipée. En considérant les stades de développement d'une CdP (Wenger et coll., 2002 ; Langelier et coll., 2005), les étapes du potentiel et de l'unification obligent les participants à concentrer leur énergie sur la fondation d'un lien de confiance entre eux et sur la définition du fonctionnement et de l'objet même de la communauté. Ces étapes se prêtent moins à la confrontation des idées, une dynamique d'aide mutuelle qui demande un niveau de confiance plus établi entre les membres (Moyse Steinberg, 2008). Ce constat s'applique également en ce qui concerne la discussion de sujets tabous, cette dynamique d'aide mutuelle ayant été moins présente que ce qui avait été anticipé. Dans un autre ordre d'idées, la force du nombre a été plus présente que ce qui avait été anticipé au départ, puisqu'elle a été favorisée dans les discussions cliniques. L'interdisciplinarité a ainsi permis d'augmenter la qualité des échanges entourant l'objet de la CdP, à savoir le développement de pratiques en soutien à l'autodétermination des personnes présentant une DI ou un TSA.

Dynamiques d'aide mutuelle non anticipées et non expérimentées

Dès le départ, les participants avaient bien ciblé certaines dynamiques peu susceptibles d'émerger dans la première année, comme le soutien émotionnel et l'aide à la résolution de problèmes personnels. Leurs observations concordent avec le fait que les membres de la CdP participaient aux rencontres dans le cadre de leur vie professionnelle,

le soutien émotionnel et les problèmes personnels n'étant donc pas dans le mandat de la CdP. Leurs remarques sont également conséquentes avec la théorie de l'aide mutuelle en travail de groupe, initialement élaborée dans un contexte de travail social (Shwartz, 1971), où la composante émotionnelle est plus importante que dans un contexte professionnel. D'autres dynamiques d'aide n'ont pas été expérimentées, en considérant les stades de développement de la CdP. Ainsi, comme la CdP n'était pas encore au stade de la maturité ou du momentum, les membres semblaient avoir peu expérimenté la réalisation de tâches difficiles, la discussion de sujets tabous ou la confrontation des idées, ces dynamiques pouvant être associées davantage à la production et au transfert des connaissances par leur caractère plus actif et productif. Comme le rapporte Langelier et ses collaborateurs en 2005, les membres de la CdP doivent d'abord apprendre à se connaître et jauger les gains que la communauté leur apportera, avant de s'engager activement dans l'atteinte des objectifs négociés. Force est de constater que les dynamiques d'aide mutuelle ayant émergées ou non semblent être liées aux différents stades de développement des CdP.

Dès lors, les résultats présentés précédemment complètent les données probantes en lien avec l'engagement mutuel dans une CdP. En effet, Wolff et Hart (2006) abordent la notion de confiance et de considération entre les partenaires, donnée évoquée par les membres comme étant un élément essentiel pour aborder des sujets tabous. Gau (2011) parle de l'importance pour les membres de contribuer selon leur expertise afin de favoriser l'engagement mutuel. Dans le cadre de cette étude, les participants ont souligné l'apport significatif des différentes expertises, propres à chaque membre, par la dynamique de la

force du nombre. Gau (2014) a aussi expliqué que l'intérêt similaire, le répertoire partagé et le fait d'avoir à cœur les affaires locales et de vouloir aider en retour sont des éléments favorisant l'engagement mutuel au sein d'une CdP. Ces mêmes éléments ont été relevés par les participants de la présente étude, notamment lorsqu'il a été question de l'importance du sujet dans le cadre de leur travail et de la proximité entre les membres. L'implication commune, décrite par Goodnough (2014) comme un facteur contribuant à l'engagement mutuel, est également abordée par les participants sous les termes « objectif » ou « entreprise commune de la CdP ». Ce mémoire présente donc des conclusions convergentes, s'inscrivant ainsi dans le même esprit que celui des auteurs s'étant intéressés à la question de l'engagement mutuel dans une CdP, tout en apportant un nouveau regard sur l'engagement mutuel.

Modélisation des facteurs contribuant à l'engagement mutuel dans une CdP

Les différents éléments soulevés par les participants dans les résultats permettent de proposer une modélisation des facteurs et des dynamiques d'aide mutuelle pouvant contribuer à l'engagement mutuel dans une CdP selon son stade de développement. Cette modélisation est illustrée à la figure 5.

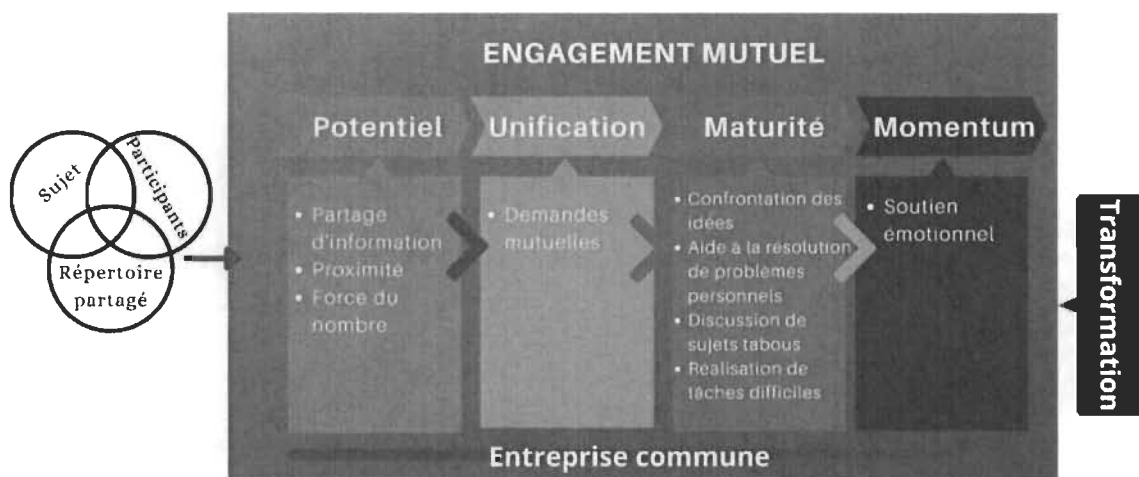


Figure 5. Modélisation des facteurs favorisant l'engagement mutuel dans une CdP selon le stade de développement de celle-ci

Le sujet, les participants et le répertoire partagé. D'emblée, les participants de la CdP démontrent tous un grand intérêt pour le sujet, soit l'autodétermination des personnes présentant une DI ou un TSA. Le sujet est suffisamment rassembleur pour solliciter la participation des membres à la CdP, comme le soutiennent Langelier et ses collaborateurs (2005). Le sujet est également assez vaste, permettant ainsi à un grand nombre de personnes d'être interpellées par celui-ci. En contrepartie, le sujet doit être assez spécifique pour rassembler des personnes partageant un répertoire de pratiques précis (Wenger, 2005). Dans cette étude, le sujet choisi a permis de réunir des personnes œuvrant en intervention, de près ou de loin, auprès d'une population présentant une DI ou un TSA. Ainsi, les pratiques exposées, les termes utilisés et les défis rencontrés étaient connus des participants. De plus, bien que ces données ne figurent pas dans les résultats de la présente étude, les participants de la CdP ont rapporté des caractéristiques communes

aux membres, allant de pair avec les écrits de Lafleur (2012) sur l'ouverture, la proactivité, l'écoute, le respect, l'intérêt envers le sujet et la curiosité. C'est donc par l'interaction entre les composantes du sujet, des participants et du répertoire partagé que la CdP peut se mettre en place.

Les dynamiques d'aide mutuelle favorisant l'engagement mutuel dans une CdP, selon les stades de développement. Une fois la CdP établie, l'animateur peut contribuer à développer l'engagement mutuel entre les membres, en favorisant l'émergence de dynamiques d'aide mutuelle en fonction du stade de développement de la CdP.

Stade de potentiel. Comme il a été expliqué précédemment, le stade du potentiel accorde une place essentielle à la socialisation entre les membres, moment crucial où ceux-ci apprennent à se connaître, mettent en place des mécanismes de fonctionnement à l'intérieur de la CdP, discutent de leur entreprise commune et jaugent les bénéfices qu'ils retireront de leur participation (Wenger et coll., 2002). Selon les résultats rapportés dans le chapitre précédent, le partage d'information, la proximité et la force du nombre représentent des dynamiques permettant de répondre au besoin des membres au stade de potentiel. Ainsi, l'animateur aura tout avantage à faire circuler l'information entre les membres, à faire valoir les expertises de chacun et à consulter les membres sur des similitudes (au niveau de l'intérêt, des défis rencontrés, des valeurs, des pratiques, etc.), leur permettant ainsi de créer des liens et de briser l'isolement. Au reste, il gagnera

également à positionner la complexité des pratiques multidisciplinaires, inter-organisationnelles et intersectorielles, prenant place dans le milieu de l'éducation, de la santé et des services sociaux, comme une force de la CdP qui permet d'augmenter la qualité des échanges et d'effectuer des tâches plus difficiles.

Stade de l'unification. Durant le deuxième stade de développement d'une CdP, soit le stade de l'unification, l'animateur doit encore allouer une période importante à la création de liens, afin de favoriser un climat de confiance (Wenger et coll., 2002). Qui plus est, comme les membres négocient alors leur entreprise commune, ils doivent sentir qu'ils capitalisent leurs savoirs et leurs apprentissages (Gosselin et coll., 2010). À ce stade, en plus du partage d'information, de la proximité et de la force du nombre, l'animateur aura avantage à favoriser les demandes mutuelles entre les membres de la CdP. Ce faisant, les membres pourront, d'une part, consolider leur objectif commun et leur sentiment d'appartenance et, d'autre part, faire bénéficier les membres de leur expertise, tout en bénéficiant eux-mêmes de celle des autres membres.

Puisque seule la première année de vie de la communauté a été observée dans le cadre de cette recherche, la CdP n'a pas atteint les stades de développement subséquents. Néanmoins, les données des écrits scientifiques, jumelées aux perceptions des participants, permettent d'émettre une hypothèse quant aux dynamiques d'aide mutuelle à favoriser pour la suite.

Stade de la maturité. Ce stade est caractérisé par le développement actif de connaissances pouvant servir à la fois aux membres de la CdP (Wenger, McDermott et Snyder, 2002) et aux organisations (Gosselin et coll., 2010). Selon les résultats rapportés par les participants et les tâches inhérentes à ce stade, force est de constater que l'animateur aurait avantage à favoriser non seulement les dynamiques d'aide mutuelle associées aux stades antérieurs, mais aussi, et surtout, les dynamiques suivantes : la confrontation des idées, l'aide à la résolution de problèmes personnels, la discussion de sujets tabous et la réalisation de tâches difficiles. Ainsi, à travers leurs interactions et en faveur de l'entreprise commune négociée précédemment, les membres pourront faire valoir leur expertise et leurs points de vue, résoudre des problèmes rencontrés dans leur sphère professionnelle respective et réaliser des tâches complexes qu'ils hésiteraient à accomplir seuls. Au reste, l'animateur, en maintenant les liens serrés et la confiance active entre les membres, créera un espace propice à la discussion de sujets délicats.

Stade du momentum. La CdP connaît un véritable essor au stade du momentum. En effet, la réalisation de l'entreprise commune, par la production et le partage des connaissances et par les interactions avec l'organisation, est au cœur des actions des membres de la CdP (Wenger et coll., 2002). Langelier et ses collaborateurs (2005) rapportent que l'effort déployé par l'animateur pour maintenir la motivation des membres est très important à ce stade. Considérant que toutes les dynamiques d'aide mutuelle peuvent être observées dans le travail en groupe (Moyse Steinberg, 2008), le soutien émotionnel devient un enjeu primordial, particulièrement en travail sous pression. Bien

que cette hypothèse reste à explorer dans une étude ultérieure, il semble logique de penser que l'animateur peut susciter l'engagement mutuel entre les membres en favorisant le soutien émotionnel, en plus des huit autres dynamiques d'aide mutuelle. Naturellement, une fois l'objectif atteint, la CdP se dirigera vers le stade de la transformation, où elle sera amenée à se questionner sur son évolution, et le cycle recommencera si une nouvelle CdP émerge dans l'esprit de certains membres (Wenger et coll., 2002).

L'entreprise commune. L'entreprise commune est importante, puisqu'elle est présente tout au long des différents stades de développement. Elle semble influencer l'engagement mutuel à l'intérieur de la CdP, bien que cette affirmation reste à approfondir dans une future étude. En effet, l'entreprise commune se manifeste dans les réflexions des membres au début de leur aventure, leur permettant d'évaluer les bénéfices potentiels à leur participation. Plus tard, elle se retrouve au cœur des actions des membres, motive les troupes et vise à atteindre les objectifs négociés. Une fois l'entreprise commune achevée, la CdP évolue et se transforme (Langelier et coll., 2005).

Implications pour la pratique et la recherche

Les CdP sont reconnues par l'INSPQ (2017) comme méthode à privilégier pour encourager le partage des connaissances, le développement de compétences et la collaboration professionnelle. Les milieux de pratique ont donc tout avantage à instaurer, en collaboration avec le milieu de la recherche, cette modalité de développement

professionnel. Ce mémoire peut soutenir le travail de l'animateur dans l'émergence des dynamiques d'aide mutuelle en fonction du stade de développement de la CdP, optimisant ainsi l'engagement mutuel des membres. Une formation ou un guide d'animation pourraient permettre une meilleure appropriation des résultats de cette recherche par les milieux de pratique.

La pratique du psychoéducateur est en constante évolution. Dans les dernières années, elle a connu des changements importants (Leclerc, 2015), laissant ainsi une place accrue à l'exercice du rôle-conseil. Ce faisant, les psychoéducateurs cherchent à soutenir, dans un groupe d'intervenants ou au sein d'une organisation, le développement d'une pratique adéquate d'intervention psychoéducative auprès d'une population (Caouette, 2015). Dans les années qui suivront, les psychoéducateurs seront appelés à animer des CdP, modalités de développement professionnel en plein essor dans le domaine des sciences sociales. Ce mémoire offre donc un nouvel éclairage sur des éléments reliés à l'animation d'une CdP, une aptitude intéressante à développer chez les psychoéducateurs et dont une grande partie de la pratique s'inscrit dans le rôle-conseil.

Les écrits scientifiques sont peu abondants en ce qui a trait aux dimensions fondamentales des CdP, particulièrement dans des contextes de santé, de services sociaux et d'éducation, milieux où les interactions multidisciplinaires et complexes sont nombreuses (INSPQ, 2017). D'autres études de cas et des études quantitatives permettraient de bonifier et d'approfondir la modélisation décrite précédemment et, ainsi,

offrir un cadre de référence valide en matière d'animation de CdP. Dans le même ordre d'idées, un manque d'écrits subsiste en ce qui concerne les autres dimensions essentielles des CdP, soit le répertoire partagé et l'entreprise commune. Étudier plus en profondeur ces pistes permettrait de perfectionner les connaissances existantes de ces dimensions. Au reste, la motivation semble également un concept étroitement lié à celui de l'engagement, considérant que certains membres ont été désignés pour participer à la CdP, alors que d'autres se sont portés volontaires. Utiliser ce cadre théorique pour analyser le corpus de verbatims recueillis offrirait un nouveau regard sur la problématique de l'engagement mutuel dans une CdP. De plus, considérant les contraintes de temps associées à la réalisation d'un mémoire, certaines opportunités de recherche ont été délaissées, mais pourraient faire l'objet d'études ultérieures. En effet, les dynamiques d'aide et d'engagement émergeant d'une CdP portant sur l'autodétermination des personnes présentant une DI peuvent se distinguer des dynamiques émergeant d'une CdP vouée à une toute autre problématique. Ainsi, il serait intéressant d'observer si les toutes les causes sociales sont équivalentes dans leur manière de soulever l'engagement des intervenants

Limites de l'étude

Il est primordial de prendre en considération les différentes limites de la présente recherche. D'abord, un membre a participé aux deux premières rencontres lors de la première année de la CdP, mais a cessé de répondre aux invitations et aux courriels de l'animateur, dont l'invitation envoyée pour la seconde entrevue, ratant de ce fait celle-ci.

Recueillir la perception de ce participant concernant l'absence d'engagement aurait certainement permis de nuancer davantage le propos de ce mémoire. Ensuite, la contrainte de temps associée au parcours universitaire n'a permis d'observer que la première année de vie de la CdP. Une étude s'échelonnant sur plusieurs années aurait rendu possible la confirmation ou l'infirmerie de certaines hypothèses avancées dans la modélisation précédente. Dans le même ordre d'idées, des observations plus systématiques par rapport aux rencontres, recueillies en ajoutant un deuxième observateur, auraient permis de corréler les dires des participants et le vécu étudié. Finalement, les CdP représentent une modalité de développement professionnel connue du milieu des affaires et du commerce (Gosselin et coll., 2010). Ainsi, une synthèse des connaissances effectuée dans les bases de données de *management* ou d'administration aurait pu offrir des cadres conceptuels complémentaires à celui de Wenger (2005) et, par le fait même, raffiner la compréhension du fonctionnement des CdP.

Conclusion

Afin de favoriser le développement et le partage de connaissances, dans une période de grands bouleversements pour le RSSS, le milieu de la recherche et celui de la pratique tendent à mettre en place des CdP, une modalité de développement professionnel reconnue. Les données scientifiques entourant l'engagement mutuel dans une CdP, aspect nécessaire à son fonctionnement, sont peu nombreuses et présentent souvent des lacunes méthodologiques importantes. Dans cette optique, la présente étude a voulu explorer la perception de l'engagement mutuel des participants d'une CdP portant sur l'autodétermination des personnes présentant une DI. Des entrevues avant le début de la CdP et après la première année de vie de celle-ci ont été effectuées auprès de 11 participants. Les verbatims ont ensuite fait l'objet d'une analyse thématique. Ce faisant, les résultats ont permis de cibler les différentes dynamiques d'aide mutuelle favorisant l'engagement mutuel dans un groupe et d'élaborer une modélisation en fonction des stades de développement des CdP. Ainsi, une fois le sujet et les participants choisis, le partage d'information, la proximité et la force du nombre se révèlent être à privilégier dans l'animation, pendant le stade de potentiel ; à ces dynamiques d'aide mutuelle s'ajoutent les demandes mutuelles pendant le stade de l'unification ; la confrontation des idées, la réalisation de tâches difficiles, la discussion de sujets tabous et l'aide à la résolution de problèmes personnels viennent compléter les dynamiques précédentes pendant le stade de la maturité ; et, finalement, le soutien émotionnel représente une dynamique importante qui apparaît au stade du momentum. Les résultats

présentés, tout comme leur interprétation, tiennent compte du caractère subjectif inhérent à la recherche qualitative.

Les données générées par cette étude permettent donc de mieux comprendre le fonctionnement des CdP, notamment au niveau de leur animation, de leur mise en place, de leur actualisation et de leur optimisation dans le RSSS. En considérant la place importante du rôle-conseil dans la pratique des psychoéducateurs, les CdP sont un moyen permettant d'actualiser ce rôle. Ultimement, cette modalité de développement professionnel, animée de façon à susciter l'engagement mutuel entre les membres de la CdP, pourra améliorer les pratiques d'accompagnement des personnes présentant une DI ou un TSA, favorisant ainsi leur autodétermination.

Enfin, force est de constater que la pandémie de la COVID-19, vécue en 2020 et en 2021, a bousculé les pratiques et les façons de faire au sein du RSSS, isolant davantage les employés du réseau. Mesures sanitaires obligent, plusieurs ont été contraints à opter pour le télétravail. Les CdP semblent une avenue intéressante pour briser l'isolement et pour soutenir les intervenants dans cette période d'ajustements et de changements et, ainsi, potentiellement contrer le manque de proximité physique souligné par plusieurs. L'intervenant est le premier outil de travail d'une CdP ; lui permettre d'améliorer sa pratique, même dans un contexte d'urgences sanitaires, entraînera assurément une augmentation de la qualité de sa prestation de services.

Références

- Alföldi, F. (2017). *L'analyse des pratiques en travail social*. Dunod.
- Arzumanyan, L. et Mayrhofer, U. (2016). L'adoption des outils numériques dans les communautés de pratique: Le cas du Groupe SEB. *Revue Française de Gestion*, 42(254), 147–162. <https://doi.org/10.3166/rfg.2016.00006>
- Ballay, J.-F. (2002). *Tous managers du savoir*. Les Éditions d'Organisation.
- Baribeau, C. et Royer, C. (2012). L'entretien individuel en recherche qualitative : usages et modes de présentation dans la Revue des sciences de l'éducation. *Revue des sciences de l'éducation*, 38(1), 23–45. <https://doi.org/10.7202/1016748ar>
- Caouette, M., Lachapelle, Y., Moreau, J. et Lussier, D. D. (2018). Descriptive study of caseworkers' practices to support the development of self-determination of adults with intellectual disabilities. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 15(1), 4–11. <https://doi-org.biblioproxy.uqtr.ca/10.1111/jppi.12217>
- Caouette, M., Lussier-Desrochers, D. et Guérin, K. (2015). Le groupe d'analyse des pratiques professionnelles. Dans G. Paquette et C. Plourde. (Éds). *Au cœur de l'intervention de groupe : nouvelles pratiques psychoéducatives*. Collection Psychoéducation : Fondements et Pratiques. Béliveau éditeur.
- Centre francophone d'informatisation des organisations (CEFRIO). (2005). *Guide de mise en place et d'animation de communautés de pratique intentionnelles. Travailler, apprendre et collaborer en réseau*. http://www.cefrio.qc.ca/media/uploader/2_travailler_apprendre_collaborer.pdf
- Chou, Y. C., Schalock, R. L., Tzou, P. Y., Lin, L. C., Chang, A. L., Lee, W. P. et Chang, S. C. (2007). Quality of life of adults with intellectual disabilities who live with families in Taiwan. *Journal of Intellectual Disability Research*, 51(2), 875- 883. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2007.00958.x>
- Dagenais, C. et Robert, É. (2013). *Le transfert des connaissances dans le domaine social*. Presses de l'Université de Montréal.
- Deslauriers, J.-P. (1991). *Recherche qualitative. Guide pratique*. La Chenelière.
- Dionne, L., Lemyre, F. et Savoie-Zajc, L. (2010). Vers une définition englobante de la communauté d'apprentissage (CA) comme dispositif de développement professionnel. *Revue des sciences de l'éducation*, 36(1), 25-43.

<https://doi.org/10.7202/043985ar>

- Dube, L., Bourhis, A. et Jacob, R. (2006). Towards a typology of virtual communities of practice. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge and Management*, 1, 69.
- Dufour, R., Dufour, R. et Eaker, R. (2019). *Apprendre par l'action, 3e édition: manuel d'implantation des communautés d'apprentissage professionnelles (3rd ed.)*. Presses de l'Université du Québec.
- Fablet, D. (2004). Les groupes d'analyse des pratiques professionnelles : une visée avant tout formative. *Connexions*, 2(2), 105-117. <https://doi.org/10.3917/cnx.082.0105>
- Faye, C., Lortie, M. et Desmarais, L. (2007). *Guide sur le transfert des connaissances à l'intention des chercheurs en santé et sécurité du travail*. Réseau de recherche en santé et en sécurité du travail du Québec. https://www.usherbrooke.ca/ceot/fileadmin/sites/ceot/documents/SST/Guides/Guide_sur_le_transfert_de_connaissances.pdf
- Fortin, M.-F. (2010). *Fondements et étapes du processus de recherche: méthodes quantitatives et qualitatives*. Chenelière éducation.
- Gagnon, Y. (2012). *L'étude de cas comme méthode de recherche (2e éd.)*. Presses de l'Université du Québec.
- Gau, W.-B. (2011). Communities of practice for senior volunteers: A mutual engagement perspective. *Educational Gerontology*, 37(11), 1009–1026. <https://doi-org.biblioproxy.uqtr.ca/10.1080/03601277.2010.500577>
- Gau, W.-B. (2014). A Study on Mutual Engagement in Communities of Practice. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 448-452. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.238>
- Gaudet, S. et Robert, D. (2018). *L'aventure de la recherche qualitative : du questionnement à la rédaction scientifique (Ser. Puo manuel)*. Les Presses de l'Université d'Ottawa.
- Gendreau, G. (2001). *Jeunes en difficulté et intervention psychoéducative*. Éditions Sciences et culture.

- Godin-Tremblay, V., Ruel, J. et Caouette, M. (2016). Développer la compétence professionnelle par l'utilisation de groupes de pairs. Dans M. Caouette et coll. (2016). Caouette, M. (2016). *Le psychoéducateur et l'exercice du rôle-conseil : conception et pratiques*. Collection psychoéducation : Fondements et Pratiques. Béliveau éditeur.
- Goodnough, K. (2014). Examining the potential of youth-led community of practice: Experience and insights. *Educational Action Research*, 22(3), 363-379. <https://doi-org.biblioproxy.uqtr.ca/10.1080/09650792.2013.872573>
- Gosselin, F., Barlatier, P., Cohendet, P., Dunlavy, P., Dupouët, O. et Lampron, F. (2010). Le partage des rôles et des responsabilités à l'égard du pilotage des communautés de pratique. *Gestion*, 4(4), 36-46. <https://doi-org.biblioproxy.uqtr.ca/10.3917/riges.354.0036>
- Grenier, C. (2015). *L'aide mutuelle comme source de soutien social au travail* [mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal]. Archipel. <https://archipel.uqam.ca/8148/1/M13839.pdf>
- Hamel, C. (2009). *Determinants of participation in an online community of practice* [mémoire de maîtrise, d'Ottawa]. Recherche uO. <http://www.ruor.uottawa.ca/handle/10393/28383>
- Institut national en santé publique du Québec. (Novembre 2017). *La communauté de pratique un outil pertinent : résumé des connaissances adaptées au contexte de la santé publique*. https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2351_communaute_pratique_outil_pertinent_resume_connaissance.pdf
- Institut national en santé publique du Québec. (Octobre 2009). *Animer un processus de transfert des connaissances, bilan des connaissances et outil d'animation*. https://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/1012_AnimerTransfertConn_Bilan.pdf
- Jacob, R. (2003). *Modes de travail et de collaboration à l'ère d'Internet : projet de recherche-action du CEFRIO : présentation du cadre de référence de la recherche académique*. Québec : Collection Recherche et études de cas.
- Jenniss, E., Plourde, C., Piché, V., Bédard-Nadeau, M.-E. et Pronovost, J. (2017). *Outil d'observation, d'évaluation et de structuration d'activités de groupe, version 4 (OOESAG) : présentation et mode d'emploi de l'outil*.

https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/docs/GSC1256/F325631648_OOESA_G_Presentation_de_l_outil_22.07.15.pdf.

- Karsenti, T. et Savoie-Zajc, L. (2018). *La recherche en éducation : étapes et approches* (4e édition revue et mise à jour, Ser. Enseigner et apprendre). Presses de l'Université de Montréal.
- Knight, C. (2017). The mutual aid model of group supervision. *The Clinical Supervisor*, 36(2), 259–281. <https://doi.org/10.1080/07325223.2017.1306473>
- Knowles, M. S., Swanson, R. A. et Holton, E. F. (2005). *The Adult Learner*, 6e édition. Routledge.
<http://proxy.uqtr.ca/login.cgi?action=login&u=uqtr&db=ebsco&ezurl=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=130099&site=ehost-live>
- Lachapelle, Y. et Wehmeyer, M. L. (2003). L'autodétermination. Dans M. J. Tassé et D. Morin (Éds), *La déficience intellectuelle* (p. 204-214). Gaëtan Morin.
- Laferrière, T., Campos, M. et Benoit, J. (2004). *Apprendre au quotidien dans l'organisation québécoise : le cas des communautés de pratique virtuelles. Projet Mode de travail et de collaboration à l'ère d'internet* (Rapport de recherche). Montréal, Canada : CEFRIO.
- Lafleur, C. (2012). *La participation des membres au sein de la Communauté virtuelle de pratique en amélioration continue* [Essai de Maîtrise, Faculté d'administration]. Savoirs UdeS.
- Langelier, L., Wenger, E., White, N., Smith, J. D. et Rowe, K. (2005). *Travailler, apprendre et collaborer en réseau*. Montréal: CEFRIO.
- Lave, J. et Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Leclerc, M. (2012). *Communauté d'apprentissage professionnelle. Guide à l'intention des leaders scolaire*. Presse de l'Université du Québec.
- Leclerc, M. et Labelle, J. (2013). Au cœur de la réussite scolaire : communauté d'apprentissage professionnelle et autres types de communautés. *Éducation et francophonie*, 41(2), 1-9.

- Lévesque, D., Brière, A., Truchon, C., et Institut national d'excellence en santé et en services sociaux (Québec). (2017). *Outil de soutien à l'implantation des meilleures pratiques : plan d'action en transfert des connaissances en traumatologie*. Institut national d'excellence en santé et en services sociaux (INESSS). <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/3447335>.
- Li, L. C., Grimshaw, J. M., Nielsen, C., Judd, M., Coyte, P. C. et Graham, I. D. (2009a). Evolution of Wenger's concept of community of practice. *Implementation Science*, 4(1), 11. <https://doi.org/10.1186/1748-5908-4-11>
- Li, L. C., Grimshaw, J. M., Nielsen, C., Judd, M., Coyte, P. C. et Graham, I. D. (2009b). Use of communities of practice in business and health care sectors: a systematic review. *Implementation Science: IS*, 4, 27. <https://doi.org/10.1186/1748-5908-4-27>
- Michelot, C. (2015). Analyse de pratiques et étude de problèmes. Dans : Annie-Charlotte Giust-Ollivier éd., *Les groupes d'analyse des pratiques* (p. 14-29). ERES. <https://doi-org.biblioproxy.uqtr.ca/10.3917/eres.oual.2014.01.0014>
- Ministère de la Santé et des Services sociaux. (2015). *Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales*. Gouvernement du Québec. <http://www.msss.gouv.qc.ca/reseau/reorganisation/>
- Moyse Steinberg, D. (2008). *Le travail de groupe, un modèle axé sur l'aide mutuelle*. Collection Travail Social. Les Presses de l'Université Laval.
- Mucchielli, A. (1996). *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*. Armand Colin.
- Paillé, P. et Mucchielli, A. (2016). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, 4e éd. Armand Colin.
- Parot, S., Talhi, F., Monin, J.-M. et Sebal, T. (2004). *Livre Blanc. Les communautés de pratique. Analyse d'une nouvelle forme d'organisation & panorama des bonnes pratiques, nov. 2004*. Knowings et le Pôle Productique Rhône-Alpes. http://www.stephanehaefliger.com/campus/biblio/019/19_10.pdf
- Payette, A. et Champagne, C. (2000). *Le groupe de codéveloppement professionnel*. Presses de l'Université du Québec.

- Perrenoud, P. (2004). Adosser la pratique réflexive aux sciences sociales, condition de la professionnalisation. *Éducation permanente*, 160, 35-60.
- Ranmuthugala, G., Plumb, J. J., Cunningham, F. C., Georgiou, A., Westbrook, J. I. et Braithwaite, J. (2011). How and why are communities of practice established in the healthcare sector? A systematic review of the literature. *BMC Health Services Research*, 11, 273. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-11-273>
- Richard, L., Chiocchio, F., Essiembre, H., Tremblay, M. C., Lamy, G., Champagne, F. et Beaudet, N. (2014). Communities of practice as a professional and organizational development strategy in local public health organizations in Quebec, Canada: an evaluation model. *Healthcare policy = Politiques de santé*, 9(3), 26-39.
- Ruel, J., Kalubi, J.-C., Caouette, M., Girard, K. et Daudelin-Peltier, C. (2016). Dispositifs de développement et de soutien à l'expertise par les pairs mis en place pour assurer le déploiement de pratiques professionnelles spécialisées. *Revue internationale de communication et de socialisation*, 3(1), 64-76.
- Sabourin, N. et Lefebvre, F. (2017). *Collaborer et agir mieux et autrement. Guide pratique pour implanter des groupes de codéveloppement professionnel*. Éditions Sabourin Lefebvre.
- Savoie-Zajc, L. (2003). L'entrevue semi-dirigée. Dans B. Gauthier (dir.), *Recherche sociale: de la problématique à la collecte des données* (4e édition) (p. 293-316). Presses de l'Université du Québec
- Shulman, L. (1994). Group work method. Dans A. Gitterman et L. Shulman (Dir), *Mutual aid groups, vulnerable populations, and the life cycle*, 2e éd (p. 29-58). Columbia University Press.
- Shulman, L. (2011). *Brooks/Cole Empowerment Series: The Skills of Helping Individuals, Families, Groups, and Communities*. Nelson Education.
- Shulman, L. (2015). *The skills of helping individuals, families, groups, and communities* (8th ed.). Cengage.
- Shwartz, W. (1971). *The Practice of Group Work*. Columbia University Press.
- Venters, W. et Wood, B. (2007). Degenerative structures that inhibit the emergence of communities of practice: A case study of knowledge management in the British

- Council. *Information Systems Journal*, 17, 349–368.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2575.2007.00247.x>
- Wehmeyer, M. L. (1996). Self-determination as an education outcome: Why is it important to children, youth, and adults with disabilities? Dans D. J. Sands et M. L. Wehmeyer (Éds), *Self-determination across the life span: Independence and choice for people with disabilities* (p. 17-36). Paul H. Brookes.
- Wenger, E. (1998). *Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity*. Cambridge University Press.
- Wenger, E. (2005). *La théorie des communautés de pratique: Apprentissage, sens et identité*. Traduit et adapté de l'anglais par Fernand Gervais. Presses de l'Université de Laval.
- Wenger, E. et Snyder, W.M. (2000). Communities of Practice: the Organizational Frontier. *Harvard Business Review*, janv.-févr., p. 139-1.
<https://hbr.org/2000/01/communities-of-practice-the-organizational-frontier>
- Wenger, E., McDermott, R. et Snyder, W.M. (2002). *Cultivating Communities of Practice: a Guide to Managing Knowledge*. Harvard Business School Press.
- Wolff, D. et Hart, A. (2006). Developing local «Communities of Practice» through local community–University partnerships. *Planning, Practice & Research*, 21(1), 121–138. <https://doi.org/10.1080/02697450600901616>
- Wong, P. S. et Wong, D. K. (2008). Enhancing staff attitudes, knowledge and skills in supporting the self-determination of adults with intellectual disability in residential settings in Hong Kong: A pretest-posttest comparison group design. *Journal Of Intellectual Disability Research*, 52(3), 230-243.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2007.01014.x>
- Yin, R.K. (2009). *Case Study Research, Design and Methods. 4 th Ed*. Sage Publications.

Appendice A

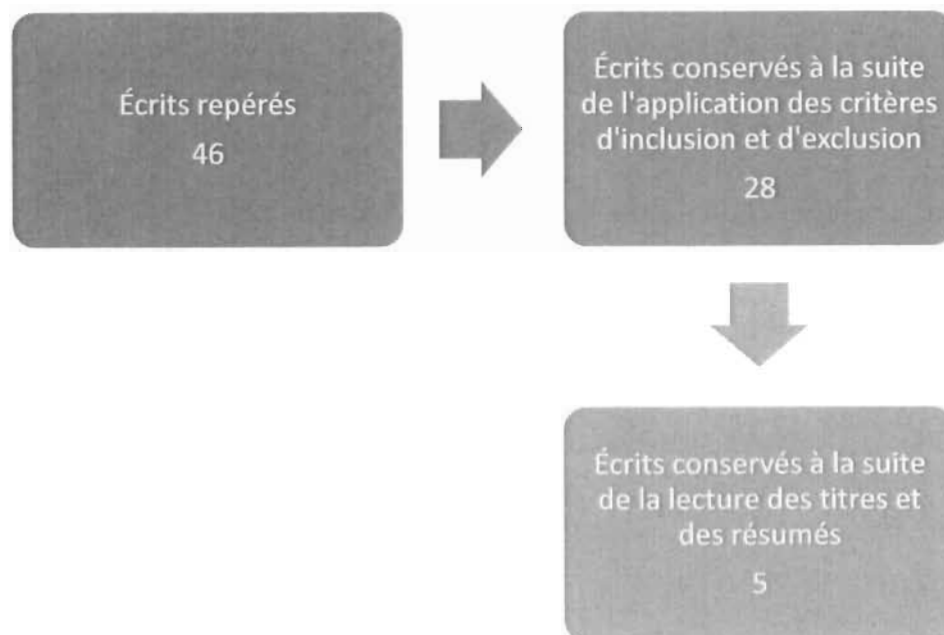
Critères d'inclusion et d'exclusion lors du repérage des écrits scientifiques

Critères d'inclusion et d'exclusion lors du repérage des écrits scientifiques

Critères d'inclusion	Objet de recherche portant spécifiquement sur les communautés de pratique et/ou l'engagement mutuel et/ou le répertoire partagé et/ou l'entreprise commune
	Évaluation par les pairs (Peer reviewed)
	Datant entre 2003 et 2018
Critères d'exclusion	Objet de recherche portant sur les autres types de communautés (d'apprentissage...)

Appendice B

Schéma du processus de sélection des écrits



Appendice C

Formulaire d'information et de consentement

FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

Titre du projet de recherche :	L'expérience des membres d'une communauté de pratique portant sur l'autodétermination des personnes présentant une déficience intellectuelle
Chercheur responsable du projet de recherche :	Martin Caouette, Ph. D., ps.ed, Professeur, Département de psychoéducation, Université du Québec à Trois-Rivières
Membres de l'équipe de recherche :	Martin Caouette, Ph. D., ps.ed, Professeur, Département de psychoéducation, Université du Québec à Trois-Rivières Sarah Pellerin, étudiante, Département de psychoéducation, Université du Québec à Trois-Rivières

Préambule

Votre participation à la recherche, qui vise à mieux comprendre votre expérience dans la communauté de pratique (CdP) portant sur l'autodétermination des personnes présentant une déficience intellectuelle, serait grandement appréciée. Cependant, avant d'accepter de participer à ce projet et de signer ce formulaire d'information et de consentement, veuillez prendre le temps de lire ce formulaire. Il vous aidera à comprendre ce qu'implique votre éventuelle participation à la recherche de sorte que vous puissiez prendre une décision éclairée à ce sujet.

Nous vous invitons à poser toutes les questions que vous jugerez utiles au chercheur responsable de ce projet de recherche ou à un membre de son équipe de recherche. Sentez-vous libre de leur demander de vous expliquer tout renseignement qui n'est pas clair. Prenez tout le temps dont vous avez besoin pour lire et comprendre ce formulaire avant de prendre votre décision.

Objectifs et résumé du projet de recherche

L'objectif de ce projet de recherche est d'explorer la perception de l'engagement mutuel des participants d'une communauté de pratique portant sur l'autodétermination des personnes présentant une déficience intellectuelle. Un premier volet portera sur la perception de l'engagement mutuel des participants et des éléments l'ayant favorisé ou entravé. Un deuxième volet abordera les processus d'aide mutuelle qui sont mis en œuvre au sein d'une CdP. Finalement, un troisième volet s'intéressera au lien entre l'engagement mutuel des membres et l'émergence d'innovations sociales.

Nature et durée de votre participation

Votre participation à ce projet de recherche comporte deux aspects.

- Premièrement, nous demandons votre autorisation pour observer les 5 à 6 rencontres de la CdP, afin de compiler des données sur votre expérience au sein de celle-ci. L'*Outil d'observation, d'évaluation et de structuration d'activités de groupe, 4^e version (OESAG)* (Jenniss et al., 2017) sera utilisé afin de consigner les informations pertinentes concernant l'évolution du groupe.

L'équipe de recherche utilisera ces données afin d'analyser les dynamiques d'aide mutuelle permettant l'engagement mutuel.

- Deuxièmement, un entretien de recherche initial et un entretien de recherche final seront réalisés avec les personnes se portant volontaires. Il s'agira d'une rencontre individuelle d'environ 1 heure concernant votre expérience vécue au sein de la CdP. Ces entretiens auront lieu avant la première rencontre de la CdP et après la première année d'existence de celle-ci. Ces entretiens seront enregistrés.

La participation aux entretiens de recherche sera réalisée pendant vos heures de travail. Vous êtes libre de participer à l'un ou l'autre des aspects du projet. En cas de retrait, il n'y aura aucun préjudice en lien avec votre emploi.

Risques et inconvénients

Aucun risque n'est associé à votre participation. Le temps consacré au projet, soit environ deux heures, réparties sur une année, peut être un inconvénient pour vous. De plus, le fait d'être observé pourrait vous faire vivre un malaise.

Avantages ou bénéfices

La contribution à l'avancement des connaissances au sujet des CdP est le bénéfice direct prévu à votre participation. Le fait de participer à cette recherche vous offre également l'occasion de faire valoir votre expertise et de discuter en toute confidentialité de votre expérience en tant que membre de la CdP portant sur l'autodétermination des personnes présentant une déficience intellectuelle.

Compensation ou incitatif

Aucune compensation d'ordre monétaire n'est accordée.

Confidentialité

Les données recueillies par cette étude sont entièrement confidentielles et ne pourront en aucun cas mener à votre identification. Votre confidentialité sera assurée par l'utilisation d'un code numérique. Les résultats de la recherche, qui pourront être diffusés sous forme d'articles, de communications ou de mémoire de maîtrise, ne permettront pas d'identifier les participants.

Les données recueillies seront conservées sous clé dans un classeur barré. Les données numériques seront conservées dans un dossier Dropbox protégé par un mot de passe. Les seules personnes qui y auront accès seront l'équipe de recherche. Toutes ces personnes ont signé un engagement à la confidentialité. Les données seront détruites 5 ans après la fin de la recherche et ne seront pas utilisées à d'autres fins que celles décrites dans le présent document.

Participation volontaire

Votre participation à cette étude se fait sur une base volontaire. Vous êtes entièrement libre de participer ou non, de refuser de répondre à certaines questions ou de vous retirer en tout temps sans préjudice et sans avoir à fournir d'explications. En cas de retrait, il n'y aura aucun préjudice en lien avec votre emploi.

Retrait d'un participant



Le chercheur se réserve aussi la possibilité de retirer un participant en lui fournissant des explications sur cette décision. Par exemple, le chercheur pourrait retirer un participant qui démontrerait des comportements violents et agressifs pendant les rencontres.

Responsable de la recherche

Pour obtenir de plus amples renseignements ou pour toute question concernant ce projet de recherche, vous pouvez communiquer avec Martin Caouette à l'adresse courriel martin.caouette1@uqtr.ca ou par téléphone au 819-376-5011 poste 4035.

Surveillance des aspects éthique de la recherche

Pour toutes questions concernant vos droits en tant que participant à ce projet de recherche ou si vous avez des plaintes ou des commentaires à formuler vous pouvez communiquer avec la commissaire locale aux plaintes et à la qualité des services du CIUSSS MCQ au numéro suivant : 1 888-693-3606.

Cette recherche est approuvée par le comité d'éthique de la recherche psychosocial du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec (CIUSSS MCQ) et le comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Ils approuveront au préalable toute révision et toute modification apportée au formulaire d'information et de consentement et au protocole de recherche. Pour toute information, vous pouvez communiquer avec le secrétariat du comité d'éthique de la recherche du CIUSSS MCQ au 819 372 3133 poste 32303.

CONSENTEMENT

Engagement de la chercheuse ou du chercheur

Moi, Martin Caouette, m'engage à procéder à cette étude conformément à toutes les normes éthiques qui s'appliquent aux projets comportant la participation de sujets humains.

Consentement du participant

Je, _____, confirme avoir lu et compris la lettre d'information au sujet du projet *L'expérience des membres d'une communauté de pratique portant sur l'autodétermination des personnes présentant une déficience intellectuelle*. J'ai bien saisi les conditions, les risques et les bienfaits éventuels de ma participation. On a répondu à toutes mes questions à mon entière satisfaction. J'ai disposé de suffisamment de temps pour réfléchir à ma décision de participer ou non à cette recherche. Je comprends que ma participation est entièrement volontaire et que je peux décider de me retirer en tout temps, sans aucun préjudice.

- ☐ Je consens à être observé lors des rencontres de la CdP.
- ☐ J'accepte de participer aux deux entretiens de recherche.
- ☐ Je consens à être enregistré lors de ma participation aux entretiens de recherche.

Il est à noter qu'un participant peut accepter de participer aux deux entretiens de recherche, mais refuser d'être enregistré; la participation au projet de recherche sera maintenue.

J'accepte donc librement de participer à ce projet de recherche

Participant:	Chercheur :
Signature :	Signature :
Nom :	Nom :
Date :	Date :

**Participation à des études ultérieures**

Acceptez-vous que le chercheur responsable du projet ou un membre de son personnel de recherche reprenne contact avec vous pour vous proposer de participer à d'autres projets de recherche? Bien sûr, lors de cet appel, vous serez libre d'accepter ou de refuser de participer aux projets de recherche proposés. ☐ Oui ☐ Non

Résultats de la recherche

Un résumé des résultats sera diffusé dans les journaux internes du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec et du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie - Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke, de façon à permettre aux participants de prendre connaissance des résultats.

Appendice D
Canevas d'entretien semi-structuré

Entretien de recherche ,

Premier entretien

La perception des participants quant à l'engagement

Quel est votre fonction, au sein de quel établissement, depuis combien de temps? Depuis quand travaillez-vous avec une population qui présente une déficience intellectuelle?

Parlez-moi brièvement de vos expériences antérieures en lien avec les communautés de pratique.

Comment avez-vous entendu parler de la communauté de pratique (CdP) portant sur l'autodétermination des personnes présentant une DI?

Quels bénéfices pensez-vous retirer de la CdP?

Qu'est-ce qui vous a initialement incité à participer à la CdP?

Parlez-moi des éléments en particulier qui vous ont convaincu de vous engager dans une CdP.

Parlez-moi des éléments en particulier qui auraient pu vous inciter à ne pas vous engager dans une CdP.

Parlez-moi des qualités essentielles à posséder afin de faire partie d'une CdP.

Que pensez-vous du fait d'utiliser la visioconférence pendant les rencontres de la CdP?

Utilisation de 9 cartons avec les différentes dynamiques d'aide mutuelle

Voici 9 dynamiques d'aide mutuelle que nous sommes à même d'expérimenter dans un CdP : le partage d'information, la confrontation des idées, la discussion de sujets tabous, la proximité, le soutien émotionnel, les demandes mutuelles, l'aide à la résolution de problèmes personnels, la réalisation de tâches difficiles et la force du nombre.

Lesquelles pensez-vous expérimenter pendant votre passage dans la CdP? Pourquoi?

Lesquelles pensez-vous ne pas expérimenter pendant votre passage dans la CdP? Pourquoi?

Est-ce qu'il y a un sujet que nous n'avons pas abordé pendant l'entretien dont vous aimeriez parler?

Deuxième entretien

La perception des participants quant à l'engagement

Une première année s'est écoulée depuis la mise en place de la CdP. Quels souvenirs en gardez-vous? ou quel bilan en faites-vous?

Spontanément, en trois mots, comment décririez-vous votre passage au sein de la CdP?

Pouvez-vous me parler d'un évènement marquant que vous avez vécu dans la CdP?

Quel effet a eu l'utilisation de la visioconférence pendant les rencontres de la CdP?

Parlez-moi des qualités essentielles à posséder afin de faire partie d'une CdP.

Si vous deviez convaincre quelqu'un de faire partie d'une CdP, que lui diriez-vous?

Si nous devions faire un logo représentant la CdP, quel élément devrait absolument y figurer pour qu'il soit représentatif de votre expérience?

Utilisation de 9 cartons avec les différentes dynamiques d'aide mutuelle

Voici 9 dynamiques d'aide mutuelle que nous sommes à même d'expérimenter dans un CdP : le partage d'information, la confrontation des idées, la discussion de sujets tabous, la proximité, le soutien émotionnel, les demandes mutuelles, l'aide à la résolution de problèmes personnels, la réalisation de tâches difficiles et la force du nombre.

Lesquelles avez-vous expérimentées pendant votre passage dans la CdP? Pouvez-vous me donner un exemple?

Lesquelles n'avez-vous pas expérimentées pendant votre passage dans la CdP? Selon vous, pourquoi n'avez-vous pas expérimenté ces dynamiques?

Est-ce qu'il y a un sujet que nous n'avons pas abordé pendant l'entretien dont vous aimeriez parler?

Appendice E

Certificats éthiques de l'UQTR, du CIUSSS MCQ et du CIUSSS de l'Estrie-
CHUL

Sherbrooke, le 11 septembre 2018

Pr Martin Caouette
Département de psychoéducation
Université du Québec à Trois-Rivières

OBJET: Autorisation de réaliser votre projet au CIUSSS de l'Estrie - CHUS

Numéro de projet au CIUSSS de l'Estrie - CHUS : MEO-29-2019-2549

Numéro de projet au CER évaluateur :

Titre : L'engagement mutuel des membres d'une communauté de pratique portant sur l'autodétermination des personnes présentant une déficience intellectuelle

Pr Caouette,

Il nous fait plaisir de vous autoriser à réaliser la recherche identifiée en titre au Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie - Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke.

Cette autorisation vous est accordée sur la foi des documents que vous avez déposés auprès de notre établissement, notamment la lettre du Comité d'éthique de la recherche du CIUSSS de la Mauricie-et-Centre-du-Québec portant la date du 2 août 2018 qui établit que votre projet de recherche a fait l'objet d'un examen scientifique et d'un examen éthique dont le résultat est positif. Si ce CER vous informe pendant le déroulement de cette recherche d'une décision négative portant sur l'acceptabilité éthique de cette recherche, vous devrez considérer que la présente autorisation de réaliser la recherche dans notre établissement est, de ce fait, révoquée à la date que porte l'avis du CER évaluateur.

Cette autorisation de réaliser la recherche suppose également que vous vous engagez :

1. à vous conformer aux demandes du CER évaluateur, notamment pour le suivi éthique continu de la recherche;
2. à rendre compte au CER évaluateur et au signataire de la présente autorisation du déroulement du projet, des actes de votre équipe de recherche, s'il en est une, ainsi que du respect des règles de l'éthique de la recherche;
3. à respecter les moyens relatifs au suivi continu qui ont été fixés par le CER évaluateur;
4. à conserver les dossiers de recherche pendant la période fixée par le CER évaluateur, après la fin du projet, afin de permettre leur éventuelle vérification;
5. à respecter les normes administratives en vigueur dans l'établissement.

La présente autorisation peut être suspendue ou révoquée par notre établissement en cas de non-respect des conditions établies. Le CER évaluateur en sera alors informé.

Vous consentez également à ce que notre établissement communique aux autorités compétentes des renseignements personnels qui sont nominatifs au sens de la loi en présence d'un cas avéré de manquement à la conduite responsable en recherche de votre part lors de la réalisation de cette recherche.

Nous vous invitons à entrer en communication avec nous pendant le déroulement de cette recherche dans notre

établissement, si besoin est. Vous pouvez aussi solliciter l'appui de notre CÉR en vous adressant à Mme Caroline Francoeur, poste 13473, pour obtenir les conseils et le soutien voulu.

Veuillez s.v.p. vous référer au document "Annexe - Convenance institutionnelle" pour plus d'informations en lien avec le démarrage et/ou déroulement de votre projet.

Vous souhaitant tout le succès escompté dans le déroulement de cette étude, nous vous prions d'agréer l'expression de nos sentiments les meilleurs.

CC, Comité d'éthique évaluateur



Sylvain Bernier, M.A.P., Ph.D.
Sylvain Bernier, M.A.P., Ph.D.
Directeur administratif de la recherche
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux
de l'Estrie - Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke



CERTIFICAT D'ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE AVEC DES ÊTRES HUMAINS

En vertu du mandat qui lui a été confié par l'Université, le Comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains a analysé et approuvé pour certification éthique le protocole de recherche suivant :

Titre : L'engagement mutuel des membres d'une communauté de pratique portant sur l'autodétermination des personnes présentant une déficience intellectuelle

Chercheur(s) : Martin Caouette
Département de psychoéducation

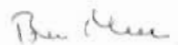
Organisme(s) : Aucun financement

N° DU CERTIFICAT : CER-18-247-07.05

PÉRIODE DE VALIDITÉ : Du 19 juin 2018 au 19 juin 2019

En acceptant le certificat éthique, le chercheur s'engage à :

- Aviser le CER par écrit des changements apportés à son protocole de recherche avant leur entrée en vigueur;
- Procéder au renouvellement annuel du certificat tant et aussi longtemps que la recherche ne sera pas terminée;
- Aviser par écrit le CER de l'abandon ou de l'interruption prématurée de la recherche;
- Faire parvenir par écrit au CER un rapport final dans le mois suivant la fin de la recherche.


Bruce Maxwell
Président du comité


Fanny Longpré
Secrétaire du comité

Décanat de la recherche et de la création

Date d'émission : 19 juin 2018

Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
de la Mauricie-et-
du-Centre-du-Québec

BUREAU INTÉGRÉ DE L'ÉTHIQUE
Téléphone : 819-372-3133 poste 32303
ciussmcq_bureau_integre_de_l'ethique@ssss.gouv.qc.ca

Numéro d'approbation
éthique CIUSSS MCQ : **CÉRP-2018-005-00**

Québec

Certificat d'approbation éthique

Description du projet de recherche :

Titre du projet :	L'engagement mutuel des membres d'une communauté de pratique portant sur l'autodétermination des personnes présentant une déficience intellectuelle
Numéro du projet :	CÉRP-2018-005
Chercheur :	Monsieur Martin Caouette

Documents approuvés par le CÉR à utiliser pour la présente étude :	Date de la version
Protocole de recherche	2018-07-03
Résumé du projet	2018-07-03
Formulaire d'information et de consentement	2018-07-03
Fiche 1 - Planification et organisation du groupe, version 4	2017
Fiche 2 - Suivi du groupe, version 4	2017
Canevas d'entretien de recherche	2018-07-03

Approbation éthique :

Évaluation initiale :

Étude initiale du projet par notre CÉR :	2018-06-21
--	------------

Certificat actuel :

Raison d'émission :	Acceptation initiale
Date d'étude par notre CÉR :	2018-07-24
Période de validité :	Du 2018-08-02 au 2019-08-02


Anne-Marie Hébert
Présidente
Comité d'éthique de la recherche volet psychosocial



À noter que le présent document est acheminé de manière électronique seulement et agit à titre de version officielle.

Appendice F
Tableaux des résultats complets

Perception des participants concernant les dynamiques d'aide susceptibles d'émerger dans la première année

Tableau 2

*Perception des participants concernant le **partage d'information** comme dynamique d'aide susceptible d'émerger dans la première année*

Thèmes	Verbatims évocateurs
Élément de base	<p>Participant 4 : Le partage d'information, la communauté, c'est pas mal ça, selon moi. [C'est] un peu la base de la communauté elle-même.</p> <p>Participant 9 : Je pense que le partage d'information, ça risque d'être quand même assez à la base. Ça me semble la porte d'entrée [de la communauté de pratique].</p>
Compréhension commune du sujet	Participant 3 : Jusqu'à maintenant [...], j'adhère beaucoup [au partage d'information]. Oui, ça fait du sens. Le premier, [celui qu'on va le plus utiliser], je pense que ça va être le partage d'information. [...] On est au début, faut [...] se faire une tête commune [autour de l'autodétermination et des besoins], je pense.

Partage
d'outils,
d'expertise et
de
connaissances

Participant 10 : Ça, le partage d'information, c'est sûr qu'on va le voir apparaître. [...] Je pense que les gens vont arriver avec [...] des sujets ou [...] différents outils, différentes [...] lectures ou [...] des recherches qui peuvent être en lien avec [l'autodétermination]. [...] Ça se peut qu'on parle avec une autre personne pour voir [si] elle peut m'apporter quelque chose par rapport à qu'est-ce que j'essaie d'accomplir.

Participant 1 : Le partage d'information, je pense que tout ce qu'on peut trouver... toutes nos connaissances entre autres, en lien avec [...] l'autodétermination, des expériences qu'on a eues, de la population qu'on a. Je pense que ça, c'est la réalité de chacun de nos milieux, le partage d'information qui peut se faire. Bon, les recherches aussi qui se font aussi par rapport à l'autodétermination. Je trouve, pour ma part, que c'est quelque chose qui m'allume dans une communauté de pratique.

Participant 2 : Mais, en fait, si jamais, il y a... avait des lectures, au niveau des connaissances qu'on peut apporter durant les échanges d'idées. Par exemple, si on veut soutenir une idée, on s'y réfère... si on fait référence à un texte qu'on a déjà lu, on pourra le déposer et le partager aux autres personnes...

Participant 7 : Le partage d'information, l'information faut que ça circule. C'est un « must ».

Participant 8 : Après ça, le partage d'information, oui. [...] On l'a nommé, oui ... parce que chacun à son expertise et son vécu. [...] Je pense que ça va être intéressant de l'entendre [...], que les gens partagent [leur savoir].

Tableau 3
*Perception des participants concernant la **proximité** comme dynamique d'aide
susceptible d'émerger dans la première année*

Thèmes	Verbatims évocateurs
Réalités, défis et difficultés similaires	<p>Participant 4 : La proximité [...], oui absolument. On est tous dans le même bateau [...] avec les mêmes difficultés, les mêmes défis.</p> <p>Participant 10 : On a tous l'impression de vivre les mêmes affaires [même] si je pense qu'on est quand même dans des réalités différentes.</p> <p>Participant 5 : La proximité, c'est d'être proche là ensemble. Ça se peut, même si c'est un vidéo [rires]! [...] Savoir qu'on n'est pas tout seul, des fois c'est comme dire : « Hey, c'est vrai, elle aussi elle vit ça là-bas. [...] Juste le savoir, c'est comme mon dieu, je me sens moins toute seule. Ça m'donne la force de poursuivre.</p> <p>Participant 9 : [La proximité], je pense que c'est le genre d'affaire qui souvent suscite l'engagement aussi. On se dit : « ah oui, toi aussi tu vis ça! ». Ou : « c'est comme ça chez vous aussi! ». On se consulte sur des similitudes.</p> <p>Participant 8: La proximité [...] c'est le fait qu'on est plus ensemble, qu'on vive les mêmes difficultés. Je pense que ça va être plus facile de se comprendre. Parce qu'on vit un peu les mêmes choses.</p>
Proximité physique	Participant 2 : La proximité, à la dernière rencontre, le souhait avait été nommé, que les rencontres se fassent plus en présentiel. Ce qui fait que, si ça se réalise, je pense que ça peut être plus facile et que ça peut se réaliser dans la première année.
Intérêt commun autour du sujet	<p>Participant 10 : On parle du sujet [de l'autodétermination], on est tous intéressés par le même sujet. Mais j'ai peur d'avoir moins un sentiment de proximité [à cause de la visioconférence].</p> <p>Participant 1 : Ok, ça aussi, je le vois. On a un intérêt commun [pour l'autodétermination] à la base.</p> <p>Participant 6 : La proximité dans le sens qu'on a quelque chose de commun ensemble, ça, oui.</p>
Création de liens	Participant 7 : Proximité... ce que je vois, c'est qu'on va créer des liens, on crée des alliances, on crée des « ah tiens, je ne connaissais pas telle personne ». On peut prendre ça pour de l'entraide [...]. C'est comme ça que je vois ça.

Tableau 4

*Perception des participants concernant la **confrontation des idées** comme dynamique d'aide susceptible d'émerger dans la première année*

Thèmes	Verbatims évocateurs
Défendre des opinions et des visions	<p>Participant 4 : C'est sûr que la confrontation des idées, dans le fond, j'aime ça un peu, parce que si on avait tous raison, [ça ne vaudrait pas la peine] de se rencontrer en groupe selon moi. Il faut qu'on y défende ce que l'on dit et ce qu'on voit.</p> <p>Participant 5 : [La confrontation des idées] je pense que souvent beaucoup présent. [...] C'est sûr que quand tu fais une intervention [dont tu es confiant], que ça fait longtemps que tu la fais de la même façon, que tu la partages [...] qu'un autre arrive et dit : « Ben non, c'est pas comme ça qu'on peut le voir, tu devrais ... ». Tu devrais, on est souvent bon pour dire : « Bon fait pas ça, tu devrais. » [...] Tu te [défends].</p>
Exposer différentes idées et expertises	<p>Participant 3 : La confrontation des idées... On a fait des vignettes, donc [différentes] idées devraient arriver de part et d'autre. Il y a toujours des exemples qui vont se donner qui seront différents vu l'expertise [des personnes autour de la table].</p> <p>Participant 10 : Ça serait étonnant qu'on aille toute la même opinion. Donc, effectivement, il risque d'en avoir. Dans la communauté de pratique, on est des gens de différentes spécialisations et [expertises]. [...] Ça se peut qu'on n'aille pas la même vision et [...] qu'on aille une confrontation saine. On a chacun notre opinion et [...] on va pouvoir après ça faire un gros débat [rires].</p> <p>Participant 9 : La confrontation des idées, je pense que oui, éventuellement. [...] Les gens se dégènent souvent après un certain temps. [...] Ça se peut qu'il y ait des fois des idées différentes. Il y a de la place pour ça habituellement.</p> <p>Participant 8 : La confrontation des idées, assurément. On est là pour partager, ça se pourrait que nos idées ne soient pas les mêmes. [...] Dans une communauté de pratique, j'espère que tout le monde n'est pas d'accord [tout le temps] [rires]. Non, il faut qu'il y ait des idées différentes.</p>

Raffiner sa pensée et voir un problème différemment	<p>Participant 2 : La confrontation des idées en termes de questionnements par rapport à la validation d'un concept, par exemple. Ou avoir une meilleure définition, une meilleure compréhension dans l'actualisation du concept... ou par rapport à des gestes quotidiens, par exemple, qui pourront mener à, on se dit : bon, est-ce que c'est vraiment de l'empowerment, ou c'est plus de l'autoréalisation? Dans quel concept on pourrait définir ça. Ça va nous amener, dans le fond à raffiner notre pensée.</p> <p>Participant 1 : La confrontation des idées [...] oui, ça se peut [...]. [...] Par exemple, un client [avec une] déficience [...] plus sévère, on se dit : « ben oui, on favorise les comportements autodéterminés », mais, par contre... [...] Est-ce que ça mettait sa santé en péril ? Il pourrait avoir des confrontations d'idée qui pourraient être intéressantes, qui nous amènent sur d'autres pistes. Ou qui nous amène à voir le problème différemment.</p>
Accéder à une expérience enrichissante	<p>Participant 7 : La confrontation des idées, moi j'ai aucun problème avec ça. Je trouve ça enrichissant, je trouve ça intéressant. Tout est dans le comment qu'on le fait... Et généralement c'est bien fait.</p>

Tableau 5

*Perception des participants concernant la **force du nombre** comme dynamique d'aide susceptible d'émerger dans la première année*

Thèmes	Verbatims évocateurs
Favoriser l'émergence d'une diversité d'idées et de solutions	<p>Participant 4 : La force du nombre, ça peut avoir un impact très positif. Comme je le disais tantôt, on ne peut pas tout savoir ce qui se passe partout. Le nombre [de personnes] fait en sorte qu'il y a plus d'idées donc, évidemment, plus [de solutions] à nos problèmes.</p> <p>Participant 7 : La force du nombre, ben évidemment, quand tu es plusieurs [personnes]. [...] Je regardais et je me disais que ça ne me semblait pas pire, la composition de [la communauté]. [...] C'est diversifié : éduc, superviseurs et bon, il me semble qu'il y a des professionnels ou en tout cas, ça c'est parfait. [...] Donc, c'est la force du nombre, évidemment. [...] Si on est tout seul et on a des bonnes idées, mais c'est notre idée qui avance. C'est tout le temps la nôtre !</p> <p>Participant 6 : [...] Si [quelqu'un amène un cas] en lien l'autodétermination, là oui, [...] certainement. Il y a comme un regard beaucoup plus large du fait qu'on est quand même plusieurs.</p>
Faciliter le travail à effectuer	<p>Participant 3 : La force du nombre ben au besoin. Ça c'est si la tâche est difficile,</p> <p>Participant 1 : La force du nombre, ça c'est sûr, pour tous les comités, pis tout le travail d'équipe, ça [...] c'est toujours wow.</p>
Augmenter la motivation	Participant 5 : La force du nombre, ça serait comme le fait de jaser ensemble [d'autodétermination]... C'est sûr qu'on va réaliser quelque chose qui va nous motiver à aller de l'avant.
Accroître la prise de risques	Participant 8 : Le fait qu'on soit plusieurs, qu'on se met plus à risque, qu'on choisisse de faire des choses qu'on n'aurait pas faites seul. Ça, oui. Mais il faut que tout le monde s'implique par exemple.

Tableau 6

Perception des participants concernant l'aide à la résolution de problèmes personnels comme dynamique d'aide susceptible d'émerger dans la première année

Thèmes	Verbatims évocateurs
Selon le rôle des membres	Participant 4 : Je disais qu'initialement, [j'ai un rôle particulier avec la population], [donc] l'aide à la résolution de problèmes personnels, pour moi, peut-être que ça va un peu émerger dans ce qui va se discuter.
Afin de trouver des solutions	<p>Participant 2 : L'aide à la résolution de problèmes, oui ! [...] Avec les vignettes qui sont amenées, [nous allons] pouvoir regarder [...] des solutions possibles. Les personnes vont amener des situations qu'elles ont vécues, pis on va pouvoir, à travers les échanges, et puis l'intervention qui a été faite, amener d'autres façons de voir, d'autres solutions possibles.</p> <p>Participant 7 : Donc là, moi avec [les autres membres] qui sont là, ben dire « attend un petit peu, j'ai une résistance, je sais pas trop comment moi je peux mettre ça en place [avec mon rôle] ». J'ai l'impression qu'à travers ça je pourrais avoir de l'aide dans la résolution de problèmes personnels.</p> <p>Participant 8 : Ben oui, ça sert à ça ! J'espère ! On en vit tous des problèmes et c'est ça qu'on veut, essayer de trouver des solutions.</p>

Tableau 7

*Perception des participants concernant les **demandes mutuelles** comme dynamique d'aide susceptible d'émerger dans la première année*

Thèmes	Verbatims évocateurs
S'entraider pour réaliser une tâche	<p>Participant 3 : Ça, c'est si la tâche qu'on se donne est difficile, [il va y avoir] des demandes mutuelles.</p> <p>Participant 1 : Les demandes mutuelles, évidemment. On est à élaborer quelque chose. Oui, on peut s'entraider.</p>
Favoriser la collaboration entre les milieux	Participant 2 : Ben, les demandes mutuelles, peut-être que se sera possible aussi, en ce sens que ce sera peut-être en termes de collaboration entre le milieu de la santé et l'éducation. [...] Ça serait à déterminer là. [...] Il y aurait possibilité [lorsqu'il y a des] interventions avec les enseignants et l'élève et qu'on sait qu'il y a du soutien de la part des CRDI et des ententes et des demandes mutuelles de collaboration dans ce sens-là.
Réaliser nos propres défis	Participant 7 : Les demandes mutuelles, oui on s'aide, on s'entraide. Aider quelqu'un c'est parfois autant s'aider... [...] Ou avoir une demande de quelqu'un c'est des fois réaliser et se dire : « Ah tiens, j'ai ce défi-là à surmonter » et je ne m'en rendais pas compte. [...] Donc, c'est assez important.

Tableau 8
*Perception des participants concernant la **discussion de sujets tabous** comme
dynamique d'aide susceptible d'émerger dans la première année*

Thèmes	Verbatims évocateurs
<p>Selon le rôle des membres</p>	<p>Participant 4 : Les sujets tabous, c'est un peu ce que je disais tantôt, envers le parent, par exemple, qui au niveau de l'autodétermination, son point de vue comme parent, il n'est pas mauvais. Il a son degré d'aisance avec ce qui peut être fait [avec son enfant], mais peut-être que le dépassement, ça existe, et ça peut être tabou pour lui.</p> <p>Participant 3 : Il y a des gens qui sont plus mal à l'aise avec ça et la sexualité d'une personne avec une déficience, surtout de la part d'un parent : « mes enfants n'auront jamais ça d leur vie là. »</p> <p>Participant 9 : Souvent, il y a des valeurs personnelles qui sont impliquées, dépendamment de qui est autour de la table. Soit c'est la perspective d'un parent, la perspective d'un éducateur... les perspectives peuvent être différentes.</p>
<p>Par l'évocation de sujets comme la sexualité, la liberté et l'argent</p>	<p>Participant 3 : Ça, j'aime ça [...]. Les sujets tabous, au niveau de la sexo, je suis très engagée, je suis très sollicitée au niveau de la sexo et des troubles au niveau sexo. Il y a plein de sujets tabous, ça s'en est un sur lequel je travaille beaucoup. [...] Oui, voilà. Ça me rejoint tout ça. [...] J'ai un petit côté qui aime ça provoquer.</p> <p>Participant 5: Discussion des sujets tabous, je pense aux personnes qui ont une déficience, même si on ne veut pas, on va les infantiliser des fois. On va dire : « Ben non, ils n'ont pas de vie sexuelle ». D'autres pensent qu'on ne peut pas les laisser aller où ils veulent. [...] On se dit : « Non, non, on va le protéger, on ne va pas le laisser partir » au lieu de créer un cadre pour qu'il puisse partir en voyage, prendre l'autobus. Je pense qu'on va parler de sujets tabous, il y a la sexualité, la liberté, par rapport aux personnes qui ont une déficience [...], l'argent c'est un sujet tabou.</p> <p>Participant 9 : On pourrait aborder l'autodétermination pour une personne qui présente une déficience intellectuelle [...] par rapport à sa vie intime, sexuelle etc. ou affective.</p>
<p>Par la discussion de sujets délicats</p>	<p>Participant 2 : La discussion de sujets tabous, c'est tout à fait possible. Je ne pense pas qu'il n'y ait rien qui soit impossible à échanger durant l'année. Ça va dépendre d'où les discussions vont partir et où elles vont amener. Tout est possible, à mon sens, pendant</p>

la communauté de pratiques. Sujets tabous... Qui sont plus délicats, à tout le moins, sur lesquels on a moins de portés. Tabou, je trouve que le terme est gros.

Participant 9 : Je ne sais pas si j'appellerais ça un tabou, par exemple, mais c'est peut-être des sujets qui sont moins discutés ouvertement, au quotidien. [...]

Participant 1 : Essentiellement, il peut y avoir des sujets avec lesquels on est moins à l'aise. [...] Par exemple, je suis dans mon projet d'éducation à la sexualité, alors il y en sort-là. On en voit-là, des confrontations de valeurs. On peut peut-être avoir la même chose lors d'une discussion dans la communauté de pratique.

Par la
confiance
préétablie

Participant 9 : La discussion de sujets tabous... Ce n'est pas exclu, mais encore là, je pense que ça prend une certaine confiance à l'intérieur de la CdP pour ouvrir sur des sujets plus délicats, en lien avec le thème. [...] J'ai l'impression que quand il y a une certaine confiance et un rythme de croisière dans la communauté de pratique, on peut se permettre d'avancer dans des sujets peut-être plus délicats.

Participant 1 : C'est rassembleur, la communauté de pratique [...]. On a une entreprise commune, on a des expériences partagées, tout ça. Alors, ce sont des sujets qui sont plus faciles à aborder, lors de ces échanges, qu'on n'aborderait pas avec Monsieur et Madame tout le monde.

Tableau 9

*Perception des participants concernant la **réalisation de tâches difficiles** comme dynamique d'aide susceptible d'émerger dans la première année*

Thèmes	Verbatims évocateurs
Discuter de sujets difficiles	Participant 4 : Les tâches difficiles, ça vient un peu se coller sur les sujets difficiles qui sont souvent un peu tabous, sinon ça serait facile et on ne se questionnerait pas.
Partager les tâches d'un projet	Participant 10 : La réalisation des tâches difficiles, je pense que oui, ça pourrait se faire, sous une forme de projet. Participant 6 : La réalisation des tâches difficiles, dans le fond, c'est le partage des tâches. Ce n'est pas toujours le même qui va faire les choses. Participant 7 : La réalisation de tâches difficiles, je pense que oui, c'est un défi, nos défis, je trouve ça intéressant. Participant 8 : La réalisation de tâches difficiles, si on a un travail, quelque chose à bâtir. Je pense que c'est plus motivant et ça nous donne confiance de les faire à plusieurs. Déjà on se connaît, on s'en va toute dans le même sens. Ça risque d'être plus facile.

Tableau 10

*Perception des participants concernant le **soutien émotionnel** comme dynamique d'aide susceptible d'émerger dans la première année*

Thèmes	Verbatims évocateurs
Motivation	Participant 2 : Le soutien émotionnel en termes d'élément de motivation. De par les réflexions qu'on va susciter, peut-être que ça peut amener les gens à développer plus un sentiment d'efficacité. Et puis, de donner une motivation au déploiement des idées qui seront nommées. Ou à la réalisation de projets personnels.
Sentiment d'appartenance	Participant 6 : S'il y a quelqu'un qui ne va vraiment pas bien, j' imagine que si on tend la main un peu à cette personne et qu'on la soutient un petit peu. [...] Ça peut créer un attachement davantage [à la communauté de pratique]. En même temps, c'est peut-être pas [la dynamique] qui va être la plus présente, mais ça pourrait arriver.

Perception des participants concernant les dynamiques d'aide peu susceptible d'émerger dans la première année

Tableau 11

Perception des participants concernant le soutien émotionnel comme dynamique d'aide peu susceptible d'émerger dans la première année

Thèmes	Verbatims évocateurs
Dynamique qui ne cadre pas dans le mandat de la CdP	<p>Participant 4 : Le soutien émotionnel, je suis moins là. [...] Je le mettrai [...] moins dans ce que je vais aller rechercher dans [la communauté de pratique], moi comme membre [...]. Ouais, me semble que soutien émotionnel, c'est pas nécessairement dans ce cadre-là que j'irai le chercher.</p> <p>Participant 2 : Vu qu'on n'est pas dans même boîte, on n'a pas de projet ensemble, pour moi, c'est comme moins [intéressant]. [...] On ne va pas aller chercher [un soutien émotionnel dans le groupe], c'est pas la raison d'être de [la communauté].</p> <p>Participant 6 : Je présume que le soutien émotionnel, on va le voir un peu moins parce que [la communauté de pratique] n'est pas un endroit pour ça. [...] J'imagine qui y'a quelqu'un a moment donné qui vit quelque chose de difficile dans sa famille [...], il arrive, il est moins disponible pour le moment, mais ça ne sera pas [l'endroit pour en discuter].</p> <p>Participant 7: Je te dirais le soutien émotionnel, je l'enlèverais. [...] C'est pas parce que ce n'est pas important parce que j'y crois, mais [euh] je le vois moins dans une communauté de pratique en auto-D.</p> <p>Participant 9 : Ensuite de ça, euh... le soutien émotionnel, je pense moins. Je pense que c'est le genre d'affaires qu'on risque de voir moins apparaître. [...], j'ai l'impression que c'est beaucoup moins le mandat et le genre de truc qui risque d'apparaître au départ. [...] J'ai l'impression que dans une communauté de pratique, c'est... c'est moins personnalisé... On se dit des choses, mais c'est pas comme du co-développement professionnel, mettons. [...] Ça ne veut pas dire que ça amène pas du développement professionnel, mais la fonction première, c'est pas d'arriver avec un cas... et de se dire que dans ce dossier-là, c'est difficile, ça s'est passé comme ça... À moins qu'il y ait quelque chose qui m'échappe, mais pour l'instant, au départ, je ne pense pas qu'on aille là-dedans.</p>

Participant 1 : Ce que je vois moins, c'est le soutien émotionnel. Ça, pour l'instant, ça ne me semble pas [pertinent] pour la communauté de pratique...

Dynamique difficile à susciter en contexte de visioconférence	Participant 3: Plus on vient à ça, à travers cette expérience-là, viendra le soutien émotionnel [...]. Je pense que ça va venir ... tout seul. Mais pas au début, en tout cas, moi je ne suis pas rendu-là. [...] J'irai pas interpeller nécessairement quelqu'un de l'autre bord-là, quelqu'un qui était de l'autre côté de l'écran la dernière fois, pour aller chercher un soutien. [...] Au début je pense qu'on va rester dans le général, de parler des idées avant qu'on aille plus dans l'investissement émotionnel, personnel et tout ça.
---	--

Participant 7 : J'le vois moins [le soutien émotionnel] en tout cas. Ça aussi [rires]. Ben en tout cas dans la communauté de pratique, j'pas sûre qu'on va parler de nos problèmes personnels. [...] Je pense qu'il faut avoir développé quand même un lien. [...] Avoir eu plusieurs rencontres ensemble, mais ça me surprendrait qu'on arriverait à ça avec de la visio [rires].

Tableau 12

Perception des participants concernant l'aide à la résolution de problèmes personnels comme dynamique d'aide peu susceptible d'émerger dans la première année

Thèmes	Verbatims évocateurs
Ne cadre pas dans le mandat de la CdP	<p>Participant 5 : Pis la réalisation de problèmes personnels ben personnel c'est personnel!</p> <p>Participant 9 : L'aide à la résolution de problème personnel aussi, j'ai l'impression que c'est beaucoup moins le mandat et le genre de truc qui risque d'apparaître au départ</p> <p>Participant 8 : Je le vois moins en tout cas. Ben, en tout cas, dans la communauté de pratique, j'pas sûre qu'on va parler de nos problèmes personnels.</p>
Trop tôt dans le développement de la CdP	<p>Participant 3 : [...] la résolution de problème, ça va venir avec le temps. Ça ne sera pas au début. [...] Il va falloir apprendre à se connaître, va falloir s'habituer à se fréquenter. On va être quand même des personnalités, on va voir les plus conciliant, les plus réfractaires aussi là. [...] [Avec le temps] viendra le soutien émotionnel, l'aide à la résolution et la proximité... Je pense que ça va venir tout seul. Mais pas du début-début, en tout cas, moi j'pas rendu là.</p> <p>Participant 10 : La résolution de problèmes personnels.[...] Je ne suis pas sûre si ça, [on va le voir]. Comme je te disais, en s'voyant pas si souvent, on rentre peut-être moins dans nous. Chacun a une expérience personnelle pis qu'on ne va pas se soutenir au niveau personnel. J't'un peu moins sûre qu'on va aller là-dedans là.</p>
Ne cadre pas dans le rôle professionnel	<p>Participant 1 : L'aide à la résolution de problème personnel, pour moi, je le vois plus distancé, parce que je ne suis pas en relation directe moi avec les [personnes], comme d'autres intervenants pourront l'être avec, en soutien direct à leur client. Moi, ça, mon problème, il va peut-être être plus, je dirais... ça ne va pas être un problème, comment je... mais plus une préoccupation... Comment j'aide les intervenants. Là, je me vois moins là.</p>

Tableau 13

*Perception des participants concernant **la réalisation de tâches difficiles** comme dynamique d'aide peu susceptible d'émerger dans la première année*

Thèmes	Verbatims évocateurs
Trop tôt dans le développement de la CdP	<p>Participant 3 : Après ça, les tâches difficiles [...] ça va aller quand qu'on va un peu préciser le projet, quand on va embarquer dans quelque chose de peut-être [...] un peu plus concret.</p> <p>Participant 2: Comme c'est à une première année, je me dis qu'on sera peut-être ailleurs. On ne sera peut-être pas rendu-là parce qu'on va patauger dans du connu, dans des concepts donnés. C'est parce que j'ai de la misère à voir ce que c'est, une tâche difficile. La réalisation d'une tâche DIFFICILE. [...] Peut-être qu'on prendra conscience des besoins qui seront nommés, en termes d'élaboration d'outils, de documents, peu importe. Mais la réalisation comme telle, je ne sais pas si ça sera dès la première année.</p>
Ne cadre pas dans le mandat de la CdP	<p>Participant 5 : C'est comme, on peut se donner des idées, mais pour moi, on s'aiderait pas dans nos tâches.</p> <p>Participant 1 : La résolution de tâche difficile, il y en aura peut-être, mais... Celle-là, je dirais que je la vois moins. Si j'avais à les coter, [elle serait] un peu moins forte.</p>

Tableau 14

*Perception des participants concernant les **demandes mutuelles** comme dynamique d'aide peu susceptible d'émerger dans la première année*

Thèmes	Verbatims évocateurs
Trop tôt dans le développement de la CdP	Participant 3: [...] les demandes mutuelles [...] ça va venir avec le temps. Ça ne sera pas au début. [...] Il va falloir apprendre à se connaître, va falloir s'habituer à se fréquenter. [...] ça va aller quand on va un peu préciser le projet, quand on va embarquer dans quelque chose de peut-être [...] un peu plus concret.
Ne cadre pas dans le contexte de la CdP	Participant 5 : Les demandes mutuelles. Vu qu'on n'est pas dans même boîte, on n'a pas de projet ensemble, pour moi c'est moins probable. [...] Les demandes mutuelles, on n'est pas dans le même service, je vais pas te dire comment faire ta job. Participant 4: Les demandes mutuelles, je les vois moins, dans un contexte de communauté [de pratique]. Participant 6 : Dans le contexte de la communauté de pratique actuelle, je ne le vois vraiment pas. [...] Je le mettrais de côté.

Tableau 15
*Perception des participants concernant la **discussion de sujets tabous** comme
dynamique d'aide peu susceptible d'émerger dans la première année*

Thèmes	Verbatims évocateurs
Difficulté à cibler des sujets tabous en lien avec l'autodétermination	<p>Participant 10 : Je suis une personne qui n'a pas beaucoup de frontières à ce niveau-là. Je pense que j'en n'ai pas beaucoup de sujets tabous dans ma tête.</p> <p>Participant 7 : Je ne sais pas si on va ... parce que moi les tabous, je ne sais pas si on va en parler pour l'auto-d parce que moi j'ai pas de tabous, mais si y'en a c'est sûr que j'en parle. On pourrait parler de la sexualité, mais je ne trouve pas ça tabou.</p> <p>Participant 8 : La discussion de sujets tabous ... en autodétermination, je ne sais pas s'il y a des sujets tabous. La sexualité, on en parle tous. Ça pourrait avoir un lien avec la sexualité. Des fois, c'est tabou, mais je ne sais pas dans notre métier.</p>
Le manque d'aise pour aborder des sujets tabous	<p>Participant 10 : Les sujets tabous, j'pas sûre qu'on va les aborder parce qu'en ne se voyant pas si souvent – j'pense qu'on ne se sentira peut-être pas assez à l'aise de parler de sujets tabous. La sexualité chez nos clients, c'est un peu tabou. J'sais pas jusqu'à quel point, on va être à l'aise de rentrer dans un sujet [comme ça]. On risque de moins le voir parce que je ne me rappelle même pas du nom des gens qui sont là! Je ne suis pas rendu à parler de chose « totché ».</p> <p>Participant 9 : Des fois, il y a une petite retenue. Je pense que ça prend un certain temps avant d'en arriver à échanger de façon libre [de sujets tabous]. Je peux le dire comme ça.</p>

Tableau 16

*Perception des participants concernant la **force du nombre** comme dynamique d'aide peu susceptible d'émerger dans la première année*

Thèmes	Verbatims évocateurs
Absence de réalisation de tâches concrètes	Participant 3 : Après ça, [...] la force du nombre ... ça va aller quand qu'on va un peu préciser le projet, quand on va embarquer dans quelque chose de peut-être un peu plus concis, un peu plus concret... moins dans la première année.
Nombre de personnes dans un groupe comme obstacle à la réalisation d'une tâche	Participant 10: La force du nombre, on dirait que j'le vois pas tant dans l'sens où, réaliser un projet... des fois, le nombre n'est pas nécessairement facilitant non plus. Par exemple, si on fait un outil. Hey attend un peu là, on est plein. On est beaucoup trop de monde. Y'a trop d'gens qui ont trop d'idées différentes, trop de confrontation d'idées. Participant 6 : La force du nombre, c'est pas quelque chose que je considère beaucoup. Il peut y avoir 4 personnes hyper productives plutôt que de n'avoir 10 [pas productives] ... À un moment donné, quand il a trop de monde, on se perd.

Tableau 17

*Perception des participants concernant la **proximité** comme dynamique d'aide peu susceptible d'émerger dans la première année*

Thème	Verbatim évocateur
Manque de proximité physique	Participant 10 : Pour moi, la proximité, ça perd un peu son l'essence [à cause de la visioconférence]. J'ai moins un sentiment de proximité.

Perception des participants concernant les dynamiques d'aide vécues dans la première année

Tableau 18

*Perception des participants concernant le **partage d'information** comme dynamique d'aide vécue dans la première année*

Thèmes	Verbatims évocateurs
Partage d'information, d'expertise, d'outils	Participant 3 : Partage d'information; [l'animateur] le fait beaucoup. Il nous met au fait de ce qu'il trouve, de ce qu'il écrit. Ç'a été là beaucoup. [Une participante] a partagé ses trucs. [D'autres participants] ont apporté les leurs. Ça s'en venait, il y avait un début.
	Participant 5 : Ceux-là, le partage d'information et la discussion de sujets tabous [ont été expérimentés]. Tsé, c'était pas de l'information. C'était plus comme du partage du vécu.
	Participant 6 : Le partage d'information tout à fait, en plus avec les expériences du scolaire et tout ça c'était intéressant.
	Participant 7 : Le partage d'information, ça, on est dans le positif. Euh, ça, c'est sûr que dans le partage, il n'y avait pas de problème. [...] Il y a des échanges d'informations, un peu de trucs aussi.
	Participant 10 : Le partage d'information, on l'a vu plus à la dernière rencontre où chacun apportait ses outils et les choses qu'ils avaient utilisés.
Dynamique spontanée, importante et intéressante	Participant 8 : Il y a eu beaucoup de partage d'information.
	Participant 2 : Le partage d'information; nécessairement ça s'est fait en même temps [...] et de façon spontanée aussi.
	Participant 9: Le partage d'information, je crois que ç'a pris une place importante.
	Participant 1 : Les autres, le partage d'information, ça oui, c'est intéressant.

Tableau 19

*Perception des participants concernant **la proximité** comme dynamique d'aide vécue dans la première année*

Thèmes	Verbatims évocateurs
Intérêt, valeurs, défis, difficultés et objectifs communs	<p>Participant 1 : La proximité... Les mêmes défis, ben ça, oui! [...] Au fil des échanges, je me sentais plus incluse dans le groupe. Pas qu'au départ, j'ai senti que je ne l'étais pas! Mais, je me disais quand même un peu : « Qu'est-ce que je vais faire-là... c'est toute du monde [d'un autre domaine]! » [...] Mais au fil du temps, je trouvais que, ben oui, je me sentais plus à ma place. [...] C'est pour ça que je garderais la proximité. Je l'interprèterais comme ça, la proximité.</p> <p>Participant 2 : La proximité; le fait qu'on soit tous ensemble [...] dans le même bateau. Notre objectif était tous le même [malgré l'interdisciplinarité du groupe].</p> <p>Participant 3 : Le sujet qui était commun, les valeurs qui étaient communes. Ou l'intention d'aller tout le monde à peu près dans le même sens.</p> <p>Participant 5 : Ben, c'est ça, le fait qu'on soit tous dans le même groupe. Pour moi, c'est ça la proximité. [Qu'on ait tous] les mêmes préoccupations.</p> <p>Participant 6 : La proximité oui aussi. [...] Les gens avaient une préoccupation qui était commune.</p> <p>Participant 7 : Il n'y avait pas de problème, avec la proximité. Donc, on est tous sur l'aspect émotif, le respect. C'était présent.</p> <p>Participant 9 : Il y a des éléments que oui, on se rejoint tous autour du désir de favoriser le plus possible l'autodétermination. Je pense qu'on cherche tous à développer nos connaissances et développer des outils et être capables de rapporter ça dans notre pratique et dans nos milieux. Je pense que par rapport à ça on est un peu chacun dans nos îlots. Oui nos milieux sont différents et nos réalités sont différentes, mais il y a quand même un élément commun. C'est certain que ce n'est pas égal partout...le bateau n'est pas le même partout. Il y a des bateaux qui se ressemblent plus que d'autres. Mais je pense par contre qu'on arrive</p>

tous dans la même mer. Alors par rapport à cela, je dirais qu'il y a quand même de la proximité dans ce sens-là.

Participant 8 : La proximité; j'avais l'impression qu'on était tous dans le même sens.

Participant 10.: Dans le fond, on vivait tous certaines difficultés avec l'autodétermination. On voulait tous que les gens de notre entourage le comprennent plus et leur expliquer plus. Alors ça, c'est la proximité.

Proximité physique	Participant 3 : Je dirais la proximité; je reviens toujours [le fait] d'avoir été en présence...
-----------------------	--

Tableau 20

*Perception des participants concernant la **force du nombre** comme dynamique d'aide vécue dans la première année*

Thèmes	Verbatims évocateurs
Interdisciplinarité	<p>Participant 1 : Ben la force du nombre, ben, c'est la force de la communauté de pratique. Ça, ça vraiment été intéressant! Par les échanges, par les expériences [...] Au fil des rencontres, notre expertise s'est améliorée aussi! Fac, ça, c'est une force aussi! [...] Et le fait d'avoir des expertises très diversifiées... Famille, famille d'accueil, intervenants sociaux... Ça, je trouve que ça aussi, c'était une belle force. [...] Ça me paraissait en nombre, quand même assez important, mais ça n'a pas été dérangeant. [...] Je trouve qu'on avançait bien dans ce qu'on avait à faire.</p> <p>Participant 3 : Et la force du nombre; avec le débat...la force du nombre, la discussion qu'il y a eu autour [des outils des participants], on en a eu un bel exemple. [...] La force du nombre c'est aussi dans le sens, autant partage d'information que la force du nombre. Toutes les avenues différentes qu'il y avait autour du même besoin, du même outil ça m'a allumé. [...] Je reviens à l'autre partie de ton entrevue qui disait; si on avait mis un paquet d'éducateurs, on ne serait pas partis dans les percentiles et dans les standards. On aurait regardé question par question et on aurait fait du bricolage [...]. Alors on n'aurait pas eu le même échange.</p>
Briser l'isolement	<p>Participant 9 : Il y a la force du nombre comme j'ai parlé plus tôt. De pouvoir ramener cela dans nos établissements. De se sentir moins seul et apporter quelque chose. Sentir qu'on fait partie d'une démarche collective. Cela amène quand même de la force. Pour moi ça va rejoindre beaucoup le sens.</p>
Améliorer la qualité des échanges	<p>Participant 5 : On était plusieurs personnes à discuter. Si on avait été 2, il n'y aurait pas eu autant d'information, on n'aurait pas pu aller aussi loin.</p> <p>Participant 8 : Je le voyais plus dans la force des discussions par rapport aux discussions...la qualité des échanges. Quand on est juste 3, [c'est plus difficile].</p>

Participant 2 : La force du nombre... oui parce qu'on était plusieurs quand est venu le temps de mettre en communs nos outils, la force du nombre c'était non-négligeable.

Effectuer des
tâches plus
difficiles

Participant 10 : On s'est comme sorti un gros tableau de qu'est-ce qu'on pourrait faire dans l'avenir. Alors je pense que tous ensemble ça nous a permis de réfléchir à jusqu'où on pourrait aller. [...] Je pense qu'on s'est mis quand même la barre haute avec la force du nombre on s'est un peu emballé. Je ne sais pas à quel point ça va être réaliste. Mes attentes sont toujours très élevées. Donc je ne sais pas à quel point...moi dans ma tête je me disais « wow ce serait tellement le fun de faire comme le Pharmacien et qu'on ait des affaires sur Facebook que tout le monde se partage cela sur l'autodétermination des personnes. » Avec des techniques d'impact... je m'emballé!

Participant 6 : La force du nombre; oui tout à fait, juste dans le tableau que je parlais plus tôt...en tout cas moi tout seul je ne serais pas arrivé à cela, c'est certain.

Tableau 21

Perception des participants concernant les demandes mutuelles comme dynamique d'aide vécue dans la première année

Thèmes	Verbatims évocateurs
Critiques et échanges de documents	Participant 2 : Les demandes mutuelles; il y a [des participants] qui avaient fait des travaux de leur côté. [Ils voulaient les partager et recevoir] nos commentaires.
	Participant 3 : Les demandes mutuelles, je pense oui un peu à la dernière rencontre. Je pense que ça débutait. [...] J'ai pris l'outil [d'un autre participant]. Les gens qui souhaitaient avoir les feuillets [faits par d'autres participants]. Ce n'était peut-être pas des demandes, mais des échanges mutuels. Au lieu de demandes je mettrais échanges...
	Participant 6 : Les demandes mutuelles oui. On l'a vu par rapport à l'outil entre autres. Ce n'est pas juste les demandes, par contre, c'est le partage de tout le monde.
	Participant 10 : Les demandes mutuelles, je pense qu'encore là, c'était à la dernière rencontre, où est-ce que les gens disaient « est-ce que je peux utiliser tes choses? »
Écoute et interactions	Participant 1 : Quelqu'un exposait une situation, pis c'était plus : « Bon euh... je suis dans une impasse, je ne sais pas trop quoi faire. Voici ce que j'ai fait ». Les échanges étaient à ce niveau-là. C'était pas du partage d'information, mais plus de l'écoute, des propositions dans le fond. C'est comme ça que je l'interprétais, les demandes mutuelles.
	Participant 5 : Et les demandes mutuelles, ben c'est ça. On était en interaction continue. Fac, je pense que les demandes étaient là.

Tableau 22

Perception des participants concernant la confrontation des idées comme dynamique d'aide vécue dans la première année

Thèmes	Verbatims évocateurs
Valider la représentation du concept de l'autodétermination	Participant 1: La confrontation d'idées? Ben, ça revient encore avec la perception qu'on avait en tête, au tout départ...[...] C'était peut-être pas tant une confrontation d'idées qu'une validation de ce qu'on se faisait comme image [de l'autodétermination]... Ça serait plus ça, d'aller valider notre compréhension envers certains concepts.
Confronter des idées en fonction des expertises des participants	<p>Participant 6 : La confrontation des idées; oui il y en a eu un peu. Je l'ai senti particulièrement avec [un participant qui avait un rôle différent du mien]. [...] Je trouvais que c'était là qui en avait peut-être un peu plus, mais il y avait du respect.</p> <p>Participant 9: Je crois que ça s'est quand même toujours bien fait. Mais c'est sûr qu'il y a des points de vue différents. Quand je pense [aux différents rôles et expertises des membres de la CdP], c'est sûr que des fois, il y a des visions qui sont différentes. On n'est pas dans la même position non plus par rapport à nos enjeux. Alors oui des fois je pense qu'il y a des échanges où la perception et la vision n'est pas la même. Comme la dernière fois il y avait quelque chose autour des formations...des RTF...d'un côté on peut avoir la perception que l'établissement devrait un peu forcer certains thèmes. Mais nous de notre côté on a toute la vision administrative légale qui fait qu'on ne peut juste pas faire cela. Mais c'est là que c'est riche, car ça permet à chacun d'entendre les visions différentes. Et parfois même de se rejoindre quelque part dans tout ça.</p> <p>Participant 10 : La confrontation des idées, c'est sûr que ce n'était pas une confrontation franche. Il n'y a pas eu nécessairement deux coqs qui se confrontaient. Mais on avait quand même...il y a eu quand même plusieurs échanges de « ça, c'est ta perception, ça, c'est ma perception. ». Il y avait exemple [un membre ayant une expertise particulière] qui avait quand même sa perception un peu différente que ceux des intervenants alors des fois...c'est toujours dans le respect et c'était toujours correct.</p>

Des idées
différentes

Participant 8 : La confrontation des idées oui...ce n'est pas tout le monde qui a les mêmes idées.

Participant 5 : C'est la confrontation des idées qui permet de nourrir. Parce que si on fait de la recherche, on dit qu'il faut aller chercher les [personnes] qui ne sont pas d'accord avec notre point de vue. [...], il ne faut pas voir juste ceux qui sont d'accord. Parce que sinon, on est toute une belle gang, et on est bon et on est beaux! Mais si on veut avoir des arguments! Des idées différentes!

Tableau 23
*Perception des participants concernant l'aide à la résolution de problèmes
 personnels comme dynamique d'aide vécue dans la première année*

Thèmes	Verbatims évocateurs
Aide à la résolution de problèmes rencontrés dans la sphère professionnelle des membres	<p>Participant 1 : Par contre, si on le regarde sous l'aspect d'une personne autour de la table nous soumettait un problème, une situation à laquelle elle faisait face et qu'elle était un petit peu dépourvu à comment favoriser l'autodétermination, et que les personnes autour d'elle lui proposaient des choses, oui, il y a eu ça.</p> <p>Participant 2 : L'aide à la résolution de problème; on l'a travaillé un petit peu lorsqu'[un membre de la communauté de pratique] est arrivée avec sa situation plus difficile dans [son milieu de travail].</p> <p>Participant 6 : Ensuite, la résolution de problème; ce n'est pas des problèmes personnels, mais...dans le sens que...dans les mises en situation...dans la rencontre que j'ai été présent... [un membre de la CdP] partageait une situation...et après il y avait un partage et des échanges qui pouvaient amener des solutions...</p> <p>Participant 7 : L'aide à la résolution de problème. Oui, il y a eu de la place pour ça. On l'a utilisée pendant les vignettes [cliniques]. Il y a eu une réflexion, une bonne amorce, effectivement. Ça, c'est bien.</p>

Tableau 24

Perception des participants concernant la discussion de sujets tabous comme dynamique d'aide vécue dans la première année

Thèmes	Verbatims évocateurs
Espace pour aborder des sujets délicats	<p>Participant 2 : Les sujets tabous; peut-être pas tant, mais par contre [certains membres], je pense qu'ils ont osé aborder certains sujets qui étaient peut-être un peu plus délicats sans être tabous. Plus délicat en termes de collaboration.</p> <p>Participant 10 : Discussion de sujets tabous, ça je le vois beaucoup dans les vignettes cliniques ou quand on parlait chacun des situations qu'on a vécu difficile ou qui confrontent un peu sur l'autodétermination. Ça ne tombait pas tant tabou, car on était tous là pour ça. En même temps c'est un sujet qu'on n'aborde pas nécessairement tout le temps dans notre quotidien parce que les gens qui nous entourent n'ont pas nécessairement la perception de l'autodétermination aussi développée.</p> <p>Participant 5 : Je pense qu'il y avait plus d'espace, un moment donné, dans des vignettes [pour aborder des sujets tabous]. Ça pouvait être des sujets qu'on ne pouvait pas aborder facilement. Les situations [rapportées par les] membres sur [les abus sexuels, la gestion de l'argent des usagers, les activités répétitives de certains milieux] ... [...] Il y avait de l'espace pour jaser de ça! Ça aurait pu être très malaisant. [...] Pis, ça s'est pas passé comme ça. Il y avait cette espace-là [pour en discuter].</p>

Tableau 25

Perception des participants concernant la réalisation de tâches difficiles comme dynamique d'aide vécue dans la première année

Thèmes	Verbatims évocateurs
Tâches difficilement réalisables hors de la CdP	<p>Participant 2 : La réalisation de tâches difficiles, ça pour moi, les travaux [qu'un autre membre] a réalisés, je n'aurais jamais pu prendre ce temps-là de réflexion pour avoir une version plus [adapté à mon rôle]. Tandis que là, de regarder les travaux qu'elle a faits, de regarder façon plus concrète, j'ai trouvé ça vraiment intéressant.</p> <p>Participant 6 : La résolution de tâches difficiles; ça oui...moi j'en reviens encore au tableau. C'est une grosse job qui a été faite et ce n'était pas facile à faire. Je trouve que de l'avoir fait ensemble...si on ne l'avait pas fait ensemble moi...peut-être que [l'animateur] aurait été capable de le faire seul, mais pas moi en tout cas.</p> <p>Participant 9 : Puis, la réalisation de tâches difficiles... je suis consciente que les [personnes] qui avaient amené des outils, la plupart c'était des outils qu'elles avaient déjà développées dans leur milieu indépendamment de la communauté de pratique. N'empêche qu'on ne se mobiliserait pas de la même façon et le défi apparaîtrait peut-être plus grand. Je pense qu'il peut quand même y avoir un petit élément de moteur par rapport à des tâches difficiles.</p>

Tableau 26

Perception des participants concernant le soutien émotionnel comme dynamique d'aide vécue dans la première année

Thèmes	Verbatims évocateurs
Soutien émotionnel lorsque nécessaire	<p>Participant 7 : Tout l'aspect émotif, respect. C'était présent. [...]. Ben, jusqu'à un certain point, on n'est pas un groupe de partage ou d'entraide. Si on allait dans ce sens-là, c'est sûr que je décrocherais. Mais bon, des fois, il y a des gens qui ont parlé [de leur émotion]. C'était correct, il fallait le faire.</p>

Perception des participants concernant les dynamiques d'aide non expérimentées dans la première année

Tableau 27

Perception des participants concernant le soutien émotionnel comme dynamique d'aide non expérimentée dans la première année

Thèmes	Verbatims évocateurs
Absence de la dynamique dans le mandat de la CdP	<p>Participant 6 : Soutien émotionnel; peut-être un peu...même là je ne sais même pas...on appelle tu ça comme ça...un peu avec [un membre] lorsqu'il racontait une expérience difficile [au travail] ...mais ce n'était même pas du soutien...ce n'était pas émotionnel...</p> <p>Participant 5 : Parce que ce n'était pas l'endroit. Je ne dis pas que l'on ne s'est pas intéressé à ce que l'autre vit, mais on n'était pas dans le soutien émotionnel ou dans le « tu vis-tu ça comme difficulté dans ta vie»... J'ai pas vu ça.</p> <p>Participant 10 : Mon soutien émotionnel je vais aller le chercher ailleurs que dans une communauté de pratique comme ça.</p>
Absence d'occasion favorable	<p>Participant 1 : Il y a eu des situations où des gens se sont encouragés... Mais je n'ai pas senti qu'il y avait des choses qui venaient chercher une personne [et qu'elle voulait le partager au groupe].</p> <p>Participant 2 : Parce que ça ne s'est pas présenté tout simplement. Ça aurait pu être offert s'il y avait eu quelqu'un qui en avait ressenti le besoin, qui en avait parlé, il y aurait pu avoir un soutien émotionnel.</p> <p>Participant 9 : [Le soutien émotionnel] c'est pas quelque chose de marquant disons. [...] Je trouve que ce n'est pas quelque chose qui est encore présent...ça ne s'est pas présenté.</p> <p>Participant 8 : Soutien émotionnel...je n'ai pas senti que quelqu'un était en problème émotionnel.</p>
Manque de lien significatif	Participant 10 : C'est sûr qu'on s'est vu comme trois fois en vrai. Alors ce n'est pas là que tu vas te mettre à pleurer en disant que c'est dont difficile telle situation. Je pense qu'on n'avait pas une proximité émotionnelle vraiment. Je pense que la dynamique du groupe ne

entre les membres permettait pas nécessairement à ce qu'on se confie et qu'on aille vraiment plus jouer dans les émotions personnelles. [...]

Tableau 28

Perception des participants concernant l'aide à la résolution de problèmes personnels comme dynamique d'aide non expérimentée dans la première année

Thèmes	Verbatims évocateurs
Rôle du participant et mandat de la CdP	<p>Participant 1 : Je dirais que celle que j'ai moins expérimentée, c'est vraiment l'aide à la résolution de problème. Dans ma pratique, l'aide à la résolution de problèmes personnels, [vu la nature de mon travail]. J'ai pas... Je l'ai moins expérimenté.</p> <p>Participant 5 : Non, ce n'était pas la place pour ça. Pas parce que c'est pas du monde aidant ou intéressant, mais ce n'était pas l'objectif du groupe.</p> <p>Participant 8 : Résolution de problèmes personnels je ne suis pas sûr qu'on est allé jusque-là... professionnel oui, avec nos vignettes... Est-ce qu'il y a quelqu'un qui s'est ouvert personnellement?... Pense pas.</p> <p>Participant 10 : L'aide à la résolution de problème, je pense qu'en tant que professionnel on essaie d'arriver avec des situations où c'est déjà fait, clair. Alors on arrivait avec « voici une situation qui est déjà résolue ». On n'était pas à « je ne sais vraiment pas quoi faire, qu'est-ce qu'on pourrait faire? » On était moins dans les discussions sur « qu'est-ce que moi je vais faire quand je vais retourner chez nous dans cette situation-là ». On était plus à essayer d'aider l'ensemble du groupe qu'un membre individuellement.</p>
Absence d'occasion favorable	<p>Participant 3 : Problèmes personnels; non on n'est pas rendu là je ne pense pas.</p> <p>Participant 9 : L'aide à résolution de problème [...] ça ne s'est pas présenté.</p> <p>Participant 10 : Aide à la résolution de problème personnel, nos vignettes c'étaient des affaires qui étaient déjà passées et réglées. Alors ça on l'a moins fait. Ça, je pense que c'est ce qu'on veut faire l'année prochaine.</p>

Tableau 29

Perception des participants concernant la discussion de sujets tabous comme dynamique d'aide non expérimentée dans la première année

Thèmes	Verbatims évocateurs
Absence d'occasion favorable	<p>Participant 1 : La discussion de sujets tabous... euh... Je ne me souviens pas vraiment qu'on en ait eu! [...] Comme je te dis, j'ai parfois vu autour de la table une personne apporter une situation, et elle ne l'aurait peut-être pas apporté dans un autre contexte... mais moi, ce n'est pas une dynamique qui me rejoint.</p> <p>Participant 3 : Sujet tabou je ne pense pas qu'on en ait atteint. Ou s'il y avait des sujets tabous, les gens ne se sont pas exprimés là-dessus. Je ne pense pas qu'on est là.</p> <p>Étudiante : Ça aurait été quoi un sujet tabou?</p> <p>Participant 3 : Si on avait pu aller plus loin...peut-être...dans mon quotidien moi la sexualité. L'autodétermination dans la vie amoureuse, affective, sexuelle des personnes qui vivent une DI. Par exemple, de laisser l'espace à vivre la sexualité à l'intérieur d'une famille d'accueil. Ou les parents naturels...là...j'ai vu jusqu'à essayer d'avoir le ok d'un juge pour une vasectomie. Ou essayer de convaincre un médecin avant 18 ans d'essayer de faire vasectomiser un fils. [...] Les sujets tabous ça vient heurter beaucoup. C'est sensible, la sexualité. On n'est pas allé, mais éventuellement j'aimerais... peut-être que ce serait plus en soutien à la pratique spécialisée, dans un échange plus petit.</p> <p>Participant 7 : La discussion de sujet tabou, non plus. Je ne dis pas que... ben, il y en a eu un peu, quand même. On s'en est parlé tantôt, mais euh... Spontanément, je dirais que ce n'est pas ça qui me vient.</p>
Possibilités restreintes de sujets tabous considérant le sujet et l'ouverture des participants	<p>Participant 8: Sujets tabous; je n'ai pas l'impression qu'on a eu des sujets tabous... Je ne sais pas [ce qu'aurait été un sujet tabou] avec l'autodétermination.</p> <p>Participant 6 : La discussion de sujets tabous; je ne me souviens pas...il n'y a rien qui m'accroche particulièrement par rapport à cela... [Un sujet tabou est] quelque chose qui aurait été un enjeu particulier pour...mais il y avait beaucoup d'ouverture de tout le monde.</p>

Tableau 30

*Perception des participants concernant **la réalisation de tâches difficiles** comme dynamique d'aide non expérimentées dans la première année*

Thème	Verbatims évocateurs
Stade de développement de la CdP	<p>Participant 7 : La réalisation de tâche difficile, non plus. On n'était pas dans l'opérationnel tant que ça, donc je ne l'ai pas senti. Je ne l'ai pas vu tant que ça.</p> <p>Participant 8 : La réalisation de tâches difficiles, on ne l'a pas vu encore en équipe. [Des membres ont réalisé des choses difficiles], mais pas en équipe.</p> <p>Participant 10 : En fait, on ferait ça à l'an 2. On parlait de développer, créer, promouvoir plus les outils pour l'autodétermination. Et une meilleure compréhension à diffuser à la société dans le fond. Alors ça, je pense que c'est une tâche difficile.</p> <p>Participant 5 : Là, j'étais pas dans la réalisation de tâches difficiles. On n'est pas rendu-là.</p>

Tableau 31

Perception des participants concernant la confrontation des idées comme dynamique d'aide non expérimentées dans la première année

Thèmes	Verbatims évocateurs
Absence de désaccord entre les participants	<p>Participant 2 : De façon spontanée, je dirais que j'ai moins vu de la confrontation d'idées. J'ai eu l'impression, aux rencontres qu'on a assistées, qu'on n'avait pas de désaccords par rapport à une idée ou un concept.</p> <p>Participant 3 : Confrontation des idées; j'en n'ai pas vu. J'ai vu des échanges et des questionnements, mais des confrontations non.</p> <p>Étudiante : Ça aurait eu l'air de quoi une confrontation d'idée?</p> <p>Participant 3: Sur le même sujet, deux personnes qui ont des opinions différentes et qui ont deux regards différents et qu'ils n'arrivent pas à trouver un juste milieu. Je pense que les gens sont courtois, les gens sont fidèles. Je ne pense pas que ça aurait viré en « je hausse le ton. » Je n'ai pas senti qu'il y avait des sujets où les gens n'arrivaient pas à s'entendre.</p> <p>Participant 7 : Les gens nomment leurs idées, on n'est pas obligé de confronter, effectivement. Les gens nomment leurs idées, oui, mais je pense que les gens sont d'accord, avec le sujet, d'emblée. Donc, on s'alimente un peu l'un et l'autre dans la même direction. C'est pas mauvais, mais je pense qu'on a des chances de plus avancer, si on veut faire avancer un peu plus la pratique... Tantôt, je parlais de monde de licornes. Tout n'est pas si facile à mettre en place. Donc, ça pourrait être un angle qui amènerait une confrontation des idées un peu plus enrichissante.</p>
Attente pour la deuxième année seulement	<p>Participant 7 : Maintenant, la confrontation des idées... Je te dirais que c'est un peu mon attente pour la prochaine année, [...] pour faire avancer le groupe et le projet.</p> <p>Participant 9 : Ensuite, la confrontation des idées; on n'est pas allé tant que ça dedans, mais je trouve qu'on a quand même commencé un peu...on est plus à l'aise dans la rencontre 3 versus la rencontre 1. Je trouve qu'on se le permettait plus. On n'est pas encore beaucoup là-dedans...et c'est correct. Je n'ai pas l'impression qu'on pense que notre cohésion dépend de l'accord de tout le monde. Je pense qu'on a assez de cohésion pour sentir qu'on est capable d'amener des points de vue divergents. On est comme rendu là.</p>

Tableau 32

*Perception des participants concernant les **demandes mutuelles** comme dynamique d'aide non expérimentées dans la première année*

Thème	
Absence d'occasion favorable	<p>Participant 9 : Participant 9 : Les demandes mutuelles; je ne peux pas dire que c'est quelque chose que j'ai vécu nécessairement. Mais en même temps, ça n'exclut pas sa présence. Ce n'est [...] pas quelque chose de marquant, disons...[...] je trouve que ce n'est pas quelque chose qui est encore présent...ça ne s'est pas présenté.</p> <p>Participant 8 : Les demandes mutuelles; peut-être qu'on ne s'est pas demandé qui pourrait faire quoi...ça s'en vient par exemple.</p>

Tableau 33

*Perception des participants concernant la **force du nombre** comme dynamique d'aide non expérimentée dans la première année*

Thème	Verbatim évocateur
Connaissance du sujet suffisante	<p>Participant 7 : Oui, on était un groupe, mais est-ce qu'on était plus en force ou pas? Moi, [l'autodétermination], c'est un sujet sur lequel je me suis penché, sur des trucs assez importants. Ou, au niveau de la communauté de pratique, ce sujet-là, dans ma pratique professionnelle, je l'ai souvent abordé. Donc, je n'ai pas senti que la force du nombre m'apportait un plus tant que ça.</p>